



TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS Y LAS JÓVENES Y MANTENIMIENTO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.UN ANÁLISIS COMPARADO

RESPONSABLE: SILVIA LUQUE DELGADO

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio (premios para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

“Trayectorias laborales de los y las jóvenes y
mantenimiento de la protección social.

Un análisis comparado”

Autores: Sílvia Luque, Hungria Panadero,
Jesús Sanz y Christian Coll

Barcelona, noviembre 2011

ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
2. OBJETIVOS.....	14
03 METODOLOGÍA.....	16
1. METODOLOGÍA.....	18
04 MARCO TEÓRICO.....	20
1. EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA.....	22
1.1 Tipología de sistemas de Seguridad Social.....	22
1.2 Evolución del sistema de Seguridad Social español.....	24
1.3 La acción protectora.....	25
1.4 El modelo de protección.....	25
1.4.1 Modalidad contributiva.....	25
1.4.2 Modalidad no contributiva.....	28
1.4.3 Modalidad complementaria voluntaria.....	30
1.5 Debate sobre el mantenimiento del sistema de protección social.....	30
1.6 Transformaciones del sistema de protección social: La reforma del sistema de pensiones.....	33
1.6.1 Líneas generales de la reforma.....	34
1.6.2 Reforma de las pensiones de jubilación.....	34
1.6.2.1 Jubilación ordinaria.....	34
1.6.2.2 Jubilación anticipada.....	35
1.6.2.3 Jubilación parcial.....	35
1.6.3 Objetivos de la reforma e impacto sobre la población joven.....	36
1.7 Configuración de la historia laboral.....	37
1.7.1 La obligación de cotizar.....	37
1.7.2 Elementos de la cotización.....	38
1.7.3 Determinación de las cotizaciones en el régimen general.....	38
2. JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO.....	40
2.1 Los y las jóvenes como objeto de estudio.....	40
2.1.1 Debate en torno al efecto edad, efecto generación.....	42

2.1.1.1	Aportaciones empíricas y teóricas al análisis de las trayectorias	42
2.2	El mercado de trabajo español.....	43
2.2.1	Segmentación del mercado de trabajo y jóvenes.....	45
2.2.1.1	Breve análisis de la participación de los y las jóvenes en el mercado de trabajo	46
2.2.2	Las cotizaciones de los y las jóvenes al sistema de la Seguridad Social y prestaciones disfrutadas	49
2.2.3	Jóvenes beneficiarios de prestaciones sociales	51
3.	LAS REFORMAS LABORALES Y SU IMPACTO SOBRE EL EMPLEO DE LOS Y LAS JÓVENES.....	55
3.1	Una generación esquilmada, la transformación de las generaciones más jóvenes y sus derechos sociales.....	69
3.2	La precarización desde el Estado (factores jurídicos).....	72
05	ANÁLISIS DE DATOS.....	75
1.	INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS DE DATOS.....	77
2.	DATOS EPA.....	78
2.1	Introducción.....	78
2.2	La situación de la población en relación a la actividad (2009).....	78
2.2.1	Actividad, ocupación y paro según sexo	80
2.2.2	Estabilidad contractual.....	81
2.3	La situación de la población de 30-34 años en 1999 y en 2009.....	83
2.3.1	Tasas de actividad, ocupados y parados según sexo (población 30-34 años en 1999 y 2009) 84	
2.3.2	Contratos según duración (población de 30-34 años 1999 y 2009).....	86
2.4	Evolución de la población respecto la actividad, ocupación y paro de las dos generaciones.....	87
2.5	Proyecciones de Tasas de Actividad.....	89
3.	DATOS MUESTRA CONTINUA VIDA LABORALES 2009 CDF	94
3.1	Introducción al trabajo con los datos de la MCVL 2009.....	94
3.2	Selección de casos analizados	95
3.3	Características de la muestra.....	96
3.4	Situación 2009: foto fija.....	102
3.4.1	Relación de alta con la Seguridad Social.....	102
3.4.2	Régimen de cotización.....	104

3.4.3	Tipos de contratos.....	105
3.4.4	Grupos de cotización.....	106
3.5	Comparación de las trayectorias entre jóvenes adultos y adultos (trayectorias acumuladas 2009) 109	
3.5.1	Régimen de cotización.....	109
3.5.2	Tipos de contratos disfrutados a lo largo de la trayectoria laboral.....	110
3.5.3	Grupos de cotización.....	116
3.5.4	Años cotizados.....	118
3.6	Comparación de las trayectorias entre generaciones.....	120
3.6.1	Tipos de contratos disfrutados población entre 30 y 34 años en el año 1999 y población entre 30 y 34 años en el año 2009	120
3.6.2	Grupos de cotización.....	124
3.6.3	Años de cotización.....	125
3.7	Evolución de la trayectoria de los nacidos a finales de los 60 entre 1999 y 2009.....	128
3.7.1	Tipos de contrato	128
3.7.2	Grupos de cotización.....	130
3.7.3	Años cotizados.....	131
3.8	Comparación de los ritmos de cotización entre generaciones (2009).....	133
3.8.1	Años cotizados generación nacida en los 70.....	133
3.8.1	Comparación años cotizados	135
4.	CONCLUSIONES	136
	BIBLIOGRAFIA	147

01

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación que presentamos parte de la necesidad de profundizar en el análisis entre el trade-off entre participación precaria en el mercado de trabajo y supervivencia del Estado de Bienestar (EB). Actualmente hay un debate abierto sobre las dificultades del mantenimiento de la protección social y más concretamente de las pensiones, asociado principalmente a factores demográficos. En esta investigación planteamos explorar otro tipo de relación, vinculando el sostenimiento del EB a la calidad de la participación de los trabajadores / cotizantes, en el mercado de trabajo.

Nuestra aproximación centra su atención en el colectivo de los trabajadores jóvenes. Los y las jóvenes son el colectivo con una presencia más precaria en el mercado de trabajo. Su vinculación se caracteriza por el paro, la temporalidad y la rotación laboral. Este tipo de vinculación con el mercado de trabajo no sólo limita su disposición de rentas sino que también pone en cuestión el acceso a prestaciones sociales vinculadas al trabajo como son la prestación de desempleo, prestaciones por invalidez o pensiones.

Este hecho es de una importancia clave para este colectivo especialmente en un momento en que los requisitos de acceso a estas prestaciones se encuentra a debate y las medidas que se proponen tienden a la reducción de la cobertura de las prestaciones y en dificultar su acceso.

Por este motivo consideramos de vital importancia el análisis de las condiciones de vinculación de los jóvenes al mercado de trabajo para ofrecer elementos para el debate y prever posibles impactos de las futuras reformas ya sean del mercado de trabajo o de las medidas que configuran las prestaciones sociales. Éste sería el objetivo general de esta propuesta de investigación.

Para alcanzar este objetivo genérico planteamos el análisis de las trayectorias laborales de los y las jóvenes entre 30 y 34 años en el 2009 (nacidos entre 1975 y 1979) para establecer, por un lado, cuáles son los modelos de trayectorias laborales y cuáles son las características de su vinculación con el mercado de trabajo, al tiempo que establecemos el grado de contribuciones realizadas. Para establecer si la realidad de las trayectorias juveniles son un hecho propio de este grupo de edad o tienen una componente generacional, planteamos la realización de un análisis comparado entre dos generaciones: entre los jóvenes entre 30 y 34 años y una generación 10 años mayor (nacidos entre 1965 y 1969). Esta comparación aportará elementos empíricos para el debate teórico y político sobre la conceptualización de la juventud y de la consolidación o no de sus trayectorias en situación de precariedad.

La principal herramienta metodológica utilizada será la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), las limitaciones que presenta esta herramienta serán compensadas con el comparación con otras fuentes como la EPA principalmente. La utilización de la MCVL tiene una gran potencialidad de análisis aunque también implica una gran complejidad. Por este motivo será necesario el desarrollo de la investigación a lo largo de dos años, así como la dedicación de importantes recursos humanos.

Los principales resultados esperados son elementos objetivos y empíricos para el debate de políticas públicas de gran trascendencia como son las reformas del mercado laboral, del derecho laboral o de ciertas medidas constitutivas del Estado del Bienestar, como las reformas de las pensiones. A la vez que permitirá tener un conocimiento exhaustivo sobre las trayectorias laborales de los y las jóvenes de una generación 10 años mayor. Con esta comparación dispondremos de información

clave para aproximarnos a la resolución de ciertos debates en torno a la conceptualización de la juventud y de sus condiciones de vida en tanto que ciclo vital o efectos generacionales.

02

OBJETIVOS

2. OBJETIVOS

- Hacer aportaciones al debate sobre la orientación de las reformas del mercado laboral y sobre los requisitos de acceso a ciertas prestaciones sociales (debate sobre las reformas de las pensiones) a partir del análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes y del contraste de los posibles impactos que podrían tener la implementación de unas u otras medidas.
- Analizar las trayectorias laborales de los y las jóvenes nacidos entre 1975 y 1979 y establecer las características básicas en función del momento de incorporación en el mercado de trabajo, los tipos de contratos, la rotación en el empleo, el nivel de cotizaciones generadas, el sexo, etc.)
- Establecer cuál es el efecto que prima más: el efecto generación, el efecto de edad o bien del efecto período en la definición de las trayectorias laborales a partir de la comparación de las trayectorias de dos generaciones (nacidos entre 1975-1979 y nacidos entre 1965 y 1969)
- Análisis y comparación de las cotizaciones a la Seguridad Social por una y otra generación en los mismos períodos de tiempo y posibles implicaciones

03

METODOLOGÍA

1. METODOLOGÍA

Para abordar nuestro objeto de estudio en primer lugar hemos planteado la realización de un marco teórico que a partir de la investigación documental nos permita conceptualizar y contextualizar los elementos centrales de nuestra investigación. Así, el marco teórico lo hemos subdividido en tres grandes apartados. El primero hace referencia a la descripción del sistema de protección social en España; en este se describen las características básicas del sistema de Seguridad Social español, las modalidades de protección social. Dado que existen numerosos debates en torno a dicho sistema, se recogen también en este marco teórico algunas de las aportaciones teóricas al mismo. El último aspecto que se recogen en este subapartado, hace referencia a las transformaciones que se han sucedido en el sistema de protección social en el último año, con especial atención a la reforma de las pensiones, que se han hecho efectivas a partir de la aprobación de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

El segundo apartado es de carácter puramente descriptivo y en él se recogen aspectos vinculados a la trayectoria laboral (¿quién tiene que cotizar?, ¿elementos de la cotización?, etc.) dado que es mediante ésta que se produce la generación del derecho de acceso a la mayoría de las prestaciones sociales.

En el tercer apartado del marco teórico se analiza la situación de los y las jóvenes en el mercado de trabajo. En primer lugar se revisa teóricamente el concepto de juventud, así como los debates que existen en torno a su conceptualización. A continuación se desarrolla una revisión sobre el mercado de trabajo español y sobre las reformas laborales que se han desarrollado en las últimas décadas y los impactos que han tenido en la configuración del mismo.

Esta revisión teórica nos permite contextualizar el análisis de datos posterior. Para dar respuesta a nuestros objetivos trabajaremos principalmente con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2009 con datos fiscales (MCVL 2009 CDF). Esta muestra está compuesta por datos referentes a personas que han estado en situación de alta laboral o perceptores de algún tipo de prestación durante el año de referencia (2009), este hecho si bien da perfecta respuesta a nuestro objeto de estudio, hemos querido contextualizar la situación de nuestra población de referencia a partir de un análisis de los datos de la EPA. Así en el apartado sobre análisis de datos recogemos por un lado datos de la EPA para las personas entre 30 y 34 años y para las personas entre 40 y 44, así como la evolución en los últimos años de datos relevantes para estas cohortes como la tasa de actividad, la tasa de ocupación o la tasa de paro. Esta contextualización nos permite también contar con una referencia sobre el contexto en el que se han desarrollado las trayectorias de los individuos analizados.

En relación con la explotación de datos de la MCVL se recoge un apartado específico sobre la metodología de trabajo con dicha herramienta; la complejidad del trabajo con esta muestra justifica que se realice este apartado. En éste se concreta cómo se ha procedido a la selección de casos y se comentan algunas de las dificultades de trabajo con la MCVL.

04

MARCO TEÓRICO

1. EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

El sistema de protección social en España, como veremos, se ha desarrollado de forma claramente vinculada a la relación de los individuos con el mercado de trabajo. Es por ello que se considera que el modelo español parte de la vertiente continental o bismarkiana de generación de la protección social. La relación entre el empleo y la protección social es indisoluble del empleo en nuestro modelo, tanto la provisión de recursos al sistema de protección está vinculada a las cotizaciones por el trabajo, como la generación de derechos de acceso a las prestaciones por parte de los ciudadanos se vehicula igualmente a través de la relación laboral. No obstante, se puede hablar de sistema mixto (Martínez, 2002) en tanto que también incorpora elementos propios del sistema conocido como *beveridgiano* en el sentido en que cuenta con áreas de protección universales (la más significativa es sin duda la sanidad) que a su vez es financiada mediante impuestos.

En este apartado trataremos una descripción más o menos detallada de las líneas básicas del sistema de Seguridad Social en el Estado español. Para ello realizaremos unos apuntes previos sobre las dos tipologías básicas de sistemas de Seguridad Social, lo que nos permitirá posteriormente analizar con detenimiento las características de nuestro sistema y entender, así, en qué modelo se inspira y cuál es su naturaleza. Finalmente introduciremos un apartado en el que analizaremos la reforma del sistema de pensiones acaecida en el Estado recientemente, dada la relevancia de esta prestación social y atendiendo a que la transformación de esta prestación, así como el resto de debates que hay en torno a ella, afectarán plenamente a las cohortes que son objeto de este estudio.

1.1 Tipología de sistemas de Seguridad Social

El desarrollo de las bases de los presentes sistemas de Seguridad Social lo encontramos en las sociedades industriales del s. XIX, en las cuales surgen los conocidos como seguros sociales (Guillén, 1990)¹.

Es en este contexto donde podemos situar el nacimiento del primero de los modelos de Seguridad Social, el denominado sistema bismarckiano, cuyo funcionamiento consiste en proteger a los trabajadores y sus rentas a través de las cotizaciones que empresario y trabajador aportan, ofreciendo prestaciones en función del volumen de dichas aportaciones. Cabe destacar que las características de este modelo [contributivo y con prestaciones en función de las cotizaciones] impulsado por el canciller Otto von Bismarck en el contexto del recién creado II Reich alemán no son cuestión baladí, sino que son concebidas como herramienta que en última instancia permita “aliviar la fuerte tensión

¹ GUILLÉN, A. *El origen del Estado del Bienestar en España (1876-1923)*, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, 1990.

que la cuestión social había generado a partir de la extensión del movimiento obrero y de las ideologías a él vinculadas” (Martínez, 2002)². Tras la consolidación del modelo, este empezará a expandirse por otros Estados europeos, que lo irán asumiendo progresivamente o bien lo utilizarán como inspiración para su modelo, tal y como sucederá en el Estado español. Hoy en día constituye la base de los sistemas de Seguridad Social de los denominados modelos continentales de Estado del Bienestar, cuyos máximos exponentes son Francia y Alemania, habiéndose expandido también por los países con modelos mediterráneos, como por ejemplo Italia.

Unas cuatro décadas más tarde, en plena IIGM, surgirá el modelo alternativo al sistema propuesto por Bismarck, que recibirá el nombre de sistema beveridgiano al ser establecidas sus características básicas en el denominado “Informe Beveridge” (1941-1948). En este informe se proponen cuatro objetivos:

- Unificación de los Seguros Sociales, con cotización única y gestión centralizada.
- Universalización subjetiva de la protección.
- Generalización igualitaria de la protección.
- Financiación tripartita: empresario, trabajador y Estado³.

Por tanto, el sistema de Beveridge tiene como principal objetivo garantizar un nivel mínimo de vida a los ciudadanos, y en respuesta a ello concibe las prestaciones como universales e uniformes, siendo estas prestaciones financiadas a través de los presupuestos del Estado y no de cotizaciones. Este modelo de Seguridad Social será adoptado en los países de tradición anglosajona [p.ej. Reino Unido] y en los de tradición socialdemócrata o escandinavos [p.ej. Suecia] aunque con sustanciales divergencias en la cobertura de situaciones de riesgo y la cuantía de las mismas..

En el siguiente cuadro-resumen podemos observar las principales diferencias entre ambos modelos:

Tabla 1. **Tipologías y características de los sistemas de seguridad social**

CARACTERÍSTICAS	Modelo bismarckiano	Modelo beveridgiano
<i>Propósito</i>	Proteger a los trabajadores y sus rentas	Garantizar un nivel mínimo de vida a los ciudadanos
<i>Alcance de la cobertura</i>	En función de la cotización	Universal
<i>Financiación</i>	Cotizaciones	Presupuestos del Estado
<i>Adopción</i>	Modelos conservador y mediterráneo de EB	Modelos anglosajón y socialdemócrata de EB

En cualquier caso, a pesar de estas diferencias conviene destacar que actualmente apenas si quedan modelos *puros* de Seguridad Social. En la práctica totalidad de los Estados europeos el modelo

² MARTÍNEZ BARROSO, M. *Relaciones entre empleo y seguridad social*, Netbiblo 2002. P.4

³ JIMÉNEZ, A. *La seguridad social en España*, Máster en Políticas Públicas y Sociales, Idec-Universitat Pompeu Fabra, 2009. (No publicado)

de Seguridad Social combina elementos de ambos sistemas, distinguiéndose, eso sí, modelos de base bismarckiana y modelos de base beveridgiana.

1.2 Evolución del sistema de Seguridad Social español

El origen del sistema público de protección social español lo podemos situar a principios del s.XXI con la creación del Retiro Obrero Obligatorio (1919) que otorgaba prestaciones por vejez a aquellos trabajadores por cuenta ajena mayores de 65 años. Este seguro era financiado mediante aportaciones obligatorias de los empresarios y contribuciones del Estado. Las aportaciones de los trabajadores si bien estaban previstas, nunca se llegaron a realizar.

Desde esa fecha el sistema de protección español ha experimentado numerosas transformaciones. Las que han consolidado el modelo actual son las acaecidas a partir de la recuperación de la democracia (reformas entre 1978 y 1996). En este periodo se racionaliza la gestión y financiación de la Seguridad Social y se universaliza el acceso a la sanidad para todos los ciudadanos y se pasa de un sistema de financiación de la sanidad eminentemente contributivo a otro financiado mediante impuestos. Además se desarrollan medidas de protección social de carácter no contributivo (sufragadas a través de impuestos) para todos aquellos ciudadanos, españoles o asimilados, residentes en territorio nacional, hayan o no cotizado previamente al sistema de Seguridad Social. Así, actualmente conviven dos modalidades de protección pública: la contributiva y la no contributiva, con prestaciones económicas diferenciadas pero con prestaciones técnicas comunes (prestación sanitaria y servicios sociales, principalmente)⁴.

El sistema contributivo de protección social español se aplica a trabajadores por cuenta ajena o propia que se inscriben en diferentes Regímenes en función del tipo de actividad profesional que desarrollan. En cuanto a la acción protectora, prácticamente similar en todos los regímenes, comprende: la incapacidad temporal, la maternidad y paternidad, la recuperación y rehabilitación, la invalidez permanente, la jubilación, las prestaciones por muerte y supervivencia.

En cambio, las prestaciones no contributivas abarcan las pensiones de jubilación y de invalidez y asignaciones por hijo a cargo. En ningún caso la cuantía de las prestaciones no contributivas supera a las mínimas fijadas para la modalidad contributiva. Ambas cumplen un importante papel en la redistribución de la renta y en la provisión de garantías ante el riesgo social.

Revisadas las principales tipologías de sistemas de Seguridad Social, podemos afirmar que el sistema vigente actualmente en el Estado español puede ser definido como un sistema de base bismarckiana con tintes beveridgianos, ya que combina elementos contributivos con no contributivos. Ello podremos observarlo si analizamos el sistema desde tres puntos de vista: el modelo de protección, la financiación del sistema, y el régimen financiero del mismo. Antes, convendrá repasar la acción protectora que ofrece el sistema.

⁴ JIMÉNEZ, A. *La seguridad social en España*, Máster en Políticas Públicas y Sociales, Idec-Universitat Pompeu Fabra, 2009.

1.3 La acción protectora

El sistema español de Seguridad Social ofrece protección a la población del Estado a través de cuatro ejes básicos:

1. Asistencia sanitaria y recuperación profesional: maternidad, enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo
2. Prestaciones económicas en situación de :
 - Incapacidad temporal (común y profesional)
 - Maternidad (contributiva y no contributiva) y paternidad
 - Riesgo durante el embarazo y la lactancia (profesionales)
 - Cuidados de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
 - Invalidez permanente (contributiva y no contributiva)
 - Jubilación (contributiva y no contributiva)
 - Desempleo (contributivo y asistencial)
 - Muerte y supervivencia (viudedad, orfandad y favor de familiares)
3. Prestaciones familiares, contributivas y no contributivas.
4. Servicios sociales, reeducación y rehabilitación discapacitados y asistencia tercera edad.

Cabe destacar que la asistencia sanitaria, que antaño sólo era accesible para aquellos ciudadanos que estuvieran dados de alta en la Seguridad Social, ha sufrido un progresivo e intenso proceso de universalización, siendo hoy en día accesible a prácticamente toda la población del Estado (en territorios como Catalunya, las leyes han completado este proceso de universalización).

Finalmente, como podemos observar, el acceso a determinadas prestaciones vendrá condicionado por el hecho de ser estas contributivas o no contributivas, lo que puede afectar a la prestación o a la cuantía de las mismas.

1.4 El modelo de protección⁵

Respecto del modelo de protección, debemos distinguir entre la modalidad contributiva, la no contributiva y la modalidad complementaria voluntaria.

1.4.1 Modalidad contributiva

En cuanto a la modalidad contributiva, el art. 7.1 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio) establece que “Estarán comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, cualquiera

⁵ ALONSO-OLEA GARCÍA, B. y SUÁREZ FERNÁNDEZ, A. *Derecho de la Seguridad Social*, Madrid: UNED, 2009.

que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

- a. Trabajadores por cuenta ajena (...) o asimilados (...).
- b. Trabajadores por cuenta propia o autónomos, (...).
- c. Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- d. Estudiantes.
- e. Funcionarios públicos, civiles y militares.”

Esta modalidad de la Seguridad Social, que es sobre la que se fundamenta el sistema, se financia fundamentalmente a través de las cotizaciones de empresarios y trabajadores, si bien el Estado también realiza algunas aportaciones. La modalidad contributiva es la que da a la Seguridad Social española una composición preeminentemente bismarckiana.

En primer lugar, situamos dentro de esta modalidad toda una serie de **prestaciones económicas a corto plazo**, fundamentalmente: incapacidad temporal; maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia; prestaciones familiares; prestaciones por desempleo.

En cuanto a la **incapacidad temporal (IT)**, cubre aquellas bajas derivadas por enfermedad común o profesional y accidente, además de los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja laboral. En caso de enfermedad común se exige un periodo de cotización previo, que en caso de accidente o de enfermedad profesional no se exige. Respecto a la duración, en términos generales es de 12 meses prorrogables, periodo tras el cual se puede derivar a una situación de alta o bien de incapacidad permanente.

Las **prestaciones por maternidad y paternidad** protegen situaciones derivadas de maternidad/paternidad biológica, adopción y acogimiento de menores de 6 años o de 18 si son discapacitados, y acogimiento preadoptivo. Son beneficiarios de la prestación por maternidad las mujeres en caso de parejas heterosexuales, uno de los cónyuges en caso de parejas homosexuales, o el padre o la madre en caso de familias monoparentales; serán beneficiarios de la prestación por paternidad el padre, en caso de pareja heterosexual, o el otro cónyuge en caso de parejas homosexuales. Para tener derecho en ambas prestaciones, al demandante se le exige un periodo de carencia previo salvo algunas excepciones en el caso de la prestación por maternidad⁶. La duración es de 16 semanas ininterrumpidas para maternidad, siendo las 6 semanas posteriores al parto obligatorias y pudiendo compartirse las otras 10 con el cónyuge siempre que ambos trabajen; para la paternidad, la duración genérica es de 13 días. La cuantía de ambas prestaciones corresponde al 100% de la base reguladora (Br). Finalmente también existen **prestaciones por riesgo durante el embarazo o la lactancia**, que cubren los periodos de suspensión del contrato de trabajo cuando se debe cambiar de puesto por otro compatible con estos estados y dicho cambio no es posible. Ambas prestaciones siguen los mismos términos y condiciones que la incapacidad temporal, y su cuantía se corresponde con el 100% de la Br para contingencias profesionales.

Respecto de las **prestaciones familiares**, son beneficiarios aquellos con hijos a cargo menores de 18 años y con un nivel de renta inferior al techo establecido. Las prestaciones, anuales, varían en función de la edad del hijo o hija y de su grado de discapacidad, y existen algunas prestaciones extraordinarias para familias numerosas (por 3º hijo y 4º o más). Además se tiene derecho a 3 años de excedencia por cuidado de hijos, y a 2 años por cuidado de familiares, o bien a una reducción de

⁶ Ver anexo.

jornada. Ambas modalidades implican la reducción del salario percibido, aunque durante un periodo de tiempo se contabilizarán como cotizaciones efectivas en relación al cálculo de la pensión de jubilación y de otras prestaciones.

Finalmente, respecto de las **prestaciones por desempleo total o parcial**, estas proporcionan prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la reducción de la jornada. Tienen derecho a estas prestaciones los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General y de algunos Regímenes Especiales, así como los liberados de prisión y miembros de corporaciones locales y altos cargos, con dedicación exclusiva y que no sean funcionarios. Entre otros requisitos se exige un periodo mínimo de cotización, encontrarse en situación legal de desempleo y no haber cumplido la edad legal de jubilación. En cuanto a la duración, esta variará entre los 120 y los 720 días, en función del periodo cotizado por el beneficiario, y respecto de la cuantía esta se moverá entre un máximo y un mínimo y se irá reduciendo con el paso del tiempo, moviéndose en un margen de entre el 70 y el 60% del salario percibido antes de caer en desempleo.

La modalidad contributiva incluye tres **prestaciones económicas a largo plazo**, y que son la incapacidad permanente, la jubilación y muerte y supervivencia.

En cuanto a la **incapacidad permanente (IP)**, esta actúa en aquellas situaciones en las que el trabajador presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que disminuyen o anulan su capacidad laboral, habiendo transitado anteriormente y en general por una situación de incapacidad temporal. Se identifican cuatro grados distintos de IP en base a las limitaciones que sufra el sujeto de dicha prestación, y que de menos grave a más grave son los siguientes: IP parcial, IP total, IP absoluta y Gran invalidez. Entre las exigencias para acceder a la prestación están que el beneficiario esté afiliado y en situación de alta o asimilada, que haya cotizado un periodo mínimo previo (que variará en función del grado de IP) salvo en caso de accidente o de enfermedad profesional, que posea una declaración de IP, y que no tenga 65 años o más y reúna las condiciones para acceder a la jubilación en la fecha del hecho causante. La gestión de esta prestación corresponde al INSS, y cabe destacar que el hecho de ser beneficiario de la prestación por IP no impedirá compatibilizarla con el ejercicio de actividades lucrativas o no, siempre que sean compatibles con el estado del inválido. Salvo por mejoría del beneficiario, la prestación por IP durará hasta que este llegue a la edad de jubilación, momento en el que pasará a ser prestatario de la pensión de jubilación.

Respecto de la **jubilación**, en su modalidad contributiva, esta prestación está destinada a proteger la situación de vejez sustituyendo las rentas de activo que una persona deja de percibir cuando cesa en la vida laboral por razón de la edad. Se trata de una prestación vitalicia y única para cada beneficiario, que recibirá cuando llegue a la edad de jubilación y cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena. Para tener derecho a la pensión el sujeto deberá encontrarse en situación de alta o asimilada (o cumplir los requisitos de edad y cotización), haber cumplido 65 años de edad y tener cubierto un periodo mínimo de cotización, que hasta la reforma de 2011 era de 15 años con dos de ellos en los 15 años anteriores al hecho causante. La edad de jubilación puede sufrir reducciones, dando lugar a la jubilación anticipada, que implicará la aplicación o no de coeficientes reductores de la cuantía de la pensión en función del hecho causante de la anticipación. Y también tendrán derecho a la jubilación aquellas personas que, reuniendo las condiciones generales, se encuentren en situación de incapacidad temporal. En cuanto a la cuantía de la pensión, esta variará en función de los años cotizados por el beneficiario, moviéndose desde el 50% del salario con 15 años cotizados hasta el 100% del mismo con 35 o más años cotizados; si el beneficiario se jubila más allá de los 65 años, la cuantía de la pensión se incrementará en función de los años cotizados de más. Cabe destacar, en este punto la figura de la jubilación parcial, que implica el desempeño de un trabajo con reducción de jornada y cuya realización puede llevar a un nuevo cálculo de la base reguladora (Br) sobre la que se calcula la pensión. El derecho a percibir la pensión de jubilación es incompatible con

el trabajo del pensionista, con el desempeño de trabajos en el sector público y con el desempeño de altos cargos en la Administración; asimismo, el derecho a la pensión no prescribe. Existe un tope máximo para las pensiones de jubilación.

Y, finalmente, nos encontramos con las prestaciones por **muerte y supervivencia**. Dichas prestaciones surgen como consecuencia de la muerte del afiliado, e incluyen los gastos de sepelio (entierro) o auxilio por defunción, y una batería de prestaciones a favor de los familiares con dependencia económica teórica del afiliado. En concreto, estas prestaciones incluyen: la pensión de viudedad, la prestación temporal de viudedad, la pensión de orfandad y la pensión o subsidio temporal a favor de familiares. Pueden causar derecho a estas prestaciones: las personas afiliadas y en alta o asimilada debido a enfermedad común, o las personas que no estén en alta o asimilada (con periodo de cotización previa obligatoria); las personas afiliadas y en alta o asimilada debido a accidente (sea o no de trabajo) o enfermedad profesional (no se exigirá ningún periodo obligatorio de cotización); los pensionistas de jubilación contributiva; los pensionistas de IP; los trabajadores que han cesado en el trabajo con derecho a pensión de jubilación contributiva y falleciesen sin haberla solicitado; y los trabajadores desaparecidos por accidente, transcurridos 90 días. En cuanto a la pensión de viudedad, pueden ser beneficiarios de ella (si cumplen unos requisitos determinados) los cónyuges supervivientes, los separados y divorciados o anulados que no se hubieran vuelto a casar o constituido pareja de hecho, y algunos convivientes de hecho en función de sus ingresos. La cuantía general de la pensión será del 52% de la base reguladora, aunque en situaciones especiales puede alcanzar el 70% de la misma. Según diversas circunstancias se puede extinguir el derecho a percibir esta pensión. En relación a la pensión de orfandad, tendrán derecho a percibirla cada uno de los hijos del causante, si son menores de 18 años o están incapacitados para el trabajo (si tienen más edad podrán ser perceptores en caso de concurrir determinados requisitos), y los hijos del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio. Se exigirá un periodo de cotización previa igual que con la viudedad, y la cuantía de la pensión general será del 20% de la Br de la viudedad, salvo en caso de orfandad absoluta. La pensión se abonará a la persona que tenga a cargo a los beneficiarios, si son menores de 18 años, o directamente a ellos si son mayores de edad, y se extinguirá por cumplimiento de la edad, por fallecimiento, por cese de la incapacidad o por matrimonio (excepto incapacidad para el trabajo). Por lo que respecta a las pensiones a favor de familiares, ofrecen protección a aquellos familiares o asimilados que reúnan las condiciones establecidas y que dependieran económicamente del fallecido.

1.4.2 Modalidad no contributiva

En cuanto a la modalidad no contributiva, el art. 7.3 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio) establece que “estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones de modalidad no contributiva, todos los españoles residentes en territorio nacional.”

Esta modalidad se financia básicamente vía impuestos, y es la que aporta el tinte beveridgiano al sistema de Seguridad Social del Estado español, aunque no se trata en todos los casos de prestaciones universales, dado que para el acceso a gran parte de ellas son necesarios ciertos requisitos vinculados habitualmente a la cuantía de la renta disponible por parte del individuo o de la unidad familiar..

Dentro de la modalidad no contributiva encontramos, en primer lugar, las **prestaciones económicas a corto plazo**, que incluyen un subsidio por maternidad, prestaciones familiares y un subsidio por desempleo.

En cuanto al **subsidio por maternidad**, existe para trabajadores/as por cuenta ajena que reúnan todos los requisitos que se exigen para la prestación contributiva excepto el periodo de carencia o de cotización previa. Su cuantía corresponde a 42 días del 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

Respecto de las **prestaciones familiares**, estas incluyen una asignación por hijo o menor acogido a cargo permanente o preadoptivo, una asignación de pago único por parto o adopción múltiples y una prestación de pago único por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales o de madres discapacitadas. Los beneficiarios de estas prestaciones no pueden percibir una renta superior a 11000€/año (un tope que se incrementa a partir del 2º hijo y en adelante), y el padre o la madre no pueden tener derechos similares.

En cuanto al **subsidio asistencial por desempleo**, tienen derecho a percibirlo los parados inscritos como demandantes de empleo durante un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a acciones de formación o reconversión profesionales y careciendo de rentas superiores al 75 % del SMI (- pagas extras), y se encuentren en una de las siguiente situaciones:

- a. Haber agotado la prestación por desempleo y tener cargas familiares.
- b. Ser mayor de 45 años, con la prestación de desempleo agotada y sin cargas familiares.
- c. Ser emigrante español retornado de países que no sean del Espacio Económico Europeo (EEE), sin convenio por prestaciones de desempleo, que haya cotizado al menos 12 meses en los últimos 6 años y que no tenga derecho a la prestación contributiva.
- d. Ser liberado de prisión, sin derecho a prestación contributiva, cuando la privación de libertad sea por tiempo superior a 6 meses.
- e. Los pensionistas por incapacidad que sean declarados capaces en una revisión.
- f. Los parados que reúnan requisitos (salvo el periodo de espera) que no alcancen el mínimo de cotización para la prestación.
- g. Ser trabajador mayor de 52 años (aun sin responsabilidades familiares) en los supuestos anteriores, habiendo cotizado al menos durante 6 años en su vida laboral y que reúna en el momento de la solicitud todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación.

La duración general de esta prestación será de seis meses, prorrogables, por periodos semestrales, hasta un máximo de 18 meses, si bien en casos específicos el periodo en el que se reciba la prestación será distinto. La cuantía general, sujeta a modificaciones en casos también específicos, será del 80% del IPREM.

En segundo lugar, dentro de la modalidad no contributiva encontramos tres **prestaciones económicas a largo plazo**, que incluyen la **invalidez permanente y la jubilación**.

En cuanto a la invalidez permanente, podrán ser constitutivas de ella las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes la padecen. Serán beneficiarias las personas con una edad comprendida entre los 18 y los 65 años, que hayan residido legalmente un mínimo de cinco años (dos inmediatamente anteriores) en territorio español, cuya discapacidad o enfermedad crónica sea igual o superior al 65%, y cuya Unidad Económica de Convivencia (UEC) carezca de rentas o ingresos suficientes. La cuantía general en 2011 supera los 4800€ anuales, si bien esta cantidad se puede ver alterada al alza o a la baja en función de toda una serie de circunstancias. Al igual que la contributiva, la prestación por IP no contributiva es compatible con algunas actividades.

Respecto de la **jubilación**, tendrán derecho a la jubilación no contributiva aquellas personas mayores de 65 años que hayan residido legalmente en el Estado durante diez años entre los 16 y la edad de devengo (de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación), y que carezcan de rentas o ingresos suficientes. La cuantía general de la pensión se fija cada año en la ley de presupuestos (LGP), teniendo dicha cuantía algunas variaciones si concurren determinadas condiciones relacionadas con el beneficiario de la prestación.

En tercer lugar, y para terminar, podemos incluir dentro de la modalidad no contributiva de la Seguridad Social los **servicios sociales**. El motivo de incluirlos en esta modalidad se debe a que dichos servicios dan cobertura tanto a prestatarios de la modalidad contributiva como de la no contributiva. Los servicios sociales ofrecen⁷:

- a. Información y orientación (entrada al sistema).
- b. Prevención, rehabilitación e inserción social (discapacidad, marginación).
- c. Teleasistencia.
- d. Ayuda a domicilio.
- e. Centros de día (ocupacionales, de estancia y cuidados).
- f. Centros de estancia temporal (de “respiro”).
- g. Viviendas tuteladas.
- h. Acogimiento familiar.
- i. Albergues para personas sin hogar.
- j. Centros residenciales (de válidos, de asistidos, discapacitados físicos, discapacitados psíquicos, cuidados socio-sanitarios).
- k. Ayudas económicas puntuales (adaptación de viviendas, aparatos, etc.).

1.4.3 Modalidad complementaria voluntaria

Esta modalidad, totalmente complementaria y voluntaria del sistema de Seguridad Social público, recoge todas aquellas prestaciones que, como los fondos privados de pensiones, tienen una gestión privada y son objeto, en numerosas ocasiones, de incentivos fiscales.

1.5 Debate sobre el mantenimiento del sistema de protección social

Una vez presentadas las características básicas del modelo, cabe decir que actualmente hay abierto un intenso debate sobre el mantenimiento del Estado de Bienestar español en general y sobre el mantenimiento del sistema de la Seguridad Social en particular. Se trata de un debate fuertemente

⁷ JIMÉNEZ, A. *La seguridad social en España*, Máster en Políticas Públicas y Sociales, Idec-Universitat Pompeu Fabra, 2009. (No publicado)

ideologizado. En este subapartado recogeremos algunos de los argumentos esgrimidos por diferentes autores.

En su análisis sobre la evolución del sistema de Seguridad Social en España, el ex-secretario General de la Seguridad Social, el Sr. Adolfo Jiménez valoraba la situación de estabilidad del sistema a la luz de los datos de afiliación, cotizaciones y su relación con los gastos generados por el pago de las prestaciones sociales. Entre los factores que explican la evolución positiva del sistema en la última década analizada destaca el incremento de las afiliaciones, producido por la población inmigrante y muy especialmente por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo; destaca este elemento dado que el número de mujeres en edad de trabajar se incrementó muy por debajo del número de nuevas afiliadas, con lo que se concluye que se trata de mujeres que salen al mercado de trabajo durante dicho período pero que ya se encontraban en edad de poder trabajar. En dicho artículo el autor plantea igualmente la necesidad de introducir reformas para garantizar la estabilidad del sistema a largo plazo. Entre sus reflexiones finales queremos destacar que el autor recoge la necesidad de tender a que la edad de jubilación se adecue a la edad legal de jubilación (actualmente la edad media de jubilación se sitúa en los 63,5 años), “pero no plantearse cambios en la edad que establece la Ley General de la Seguridad Social” (65 años en el momento de publicación del documento)⁸

El autor también pone el acento en la dificultad de prever la evolución de ciertos fenómenos, como la evolución demográfica dado que éstos cada vez están más influenciados por otros factores a su vez variables (movilidad de las poblaciones, integraciones regionales, etc.) y advierte sobre la necesidad de “huir de aquellas previsiones que tiene como denominador común dos características: un horizonte exageradamente largo al que se referencia el equilibrio económico, tales como el 2050, 2060 e incluso el 2100, y el alarmismo demográfico sobre el que realizan sus conclusiones.”⁹

Por otro lado, el Sr. Jiménez-Ridruejo, junto con otros investigadores, analiza factores que influyen en la sostenibilidad del sistema de pensiones en España tales como el envejecimiento de la población, la inmigración y la productividad. Para el análisis del impacto de cada una de las variables se propone un escenario base sobre el comportamiento dichas variables cuyos supuestos son: aumento de la esperanza de vida al nacer, estabilidad del Índice Sintético de Fecundidad en 1,23 hijos por mujer, en relación a la inmigración el escenario base que se propone es similar al escenario 1 del INE, con una población inmigrante en 2050 de 16.305 miles aproximadamente, una tasa de empleo superior coincidente con la Agenda de Lisboa y el Plan Nacional de Reformas (67% nacionales y 75% inmigrantes) y un incremento constante de la productividad y del gasto en I+D hasta llegar al 2,2% del PIB. Ante este escenario base, los principales resultados serían un incremento del peso de las pensiones sobre el PIB del 5% actual, a un 11,5%, el aumento se daría de forma significativa a partir del 2025. La causa más importante de dicha evolución sería el incremento de la tasa de dependencia.

Para analizar el peso que tienen las variaciones de cada una de las variables en el mantenimiento del sistema de pensiones los autores han definido escenarios alternativos; entre las principales conclusiones destacamos que en torno al aumento de un año de esperanza de vida el peso de las pensiones sobre el PIB aumenta en 0,38pp. En cambio los aumentos en el Índice Sintético de Fecundidad la hacen disminuir en 0,16pp por cada décima. La incorporación de inmigrantes hará disminuir el peso de las pensiones y aumentará si la entrada de inmigrantes es inferior a la esperada. En torno a la productividad los autores valoran que: “Las variaciones de productividad afectarán poco al peso de las pensiones porque cualquier aumento acaba incorporándose, aunque con retraso, a las

⁸ JIMÉNEZ, A. “La Seguridad Social en España. Evolución y situación actual”. Cap. 4 en NAVARRO, V. dir. *La situación social en España III*, Madrid: Observatorio Social de España, Fundación F. Largo Caballero, 2009. P. 258

⁹ JIMÉNEZ, A. (2009) Op. Cit, P. 259

pensiones a través del historial salarial. Este retraso es el que hace que disminuya temporalmente el ratio pensión media/productividad bajo supuestos que hagan crecer rápidamente la productividad, tales como aumentos más rápidos de la investigación y del capital humano.”¹⁰ El último de los factores, por cada punto porcentual de aumento de la tasa de empleo la reducción del peso de las pensiones sobre el PIB es de 0,2pp.

Para acabar, los autores “han realizado estudios de sensibilidad del gasto en pensiones por unidad de PIB, evaluando los efectos de cambios marginales en cada una de las variables analizadas: la fecundidad, la inmigración y la productividad. A partir de tales cambios puede apreciarse que las modificaciones de la inmigración generan consecuencias especialmente acusadas e influyen con mayor incidencia sobre la sostenibilidad relativa del sistema de pensiones de reparto en España”.

De las conclusiones de este estudio, extraemos la importancia de incorporar personas en edad de trabajar y que efectivamente consigan un empleo que les permita hacer aportaciones al sistema de la seguridad social. Resulta sorprendente el escaso peso que se otorga a la productividad en cuanto a su capacidad de modificar el peso de las pensiones. No queda claro tampoco cuál se prevé que sea el incremento del PIB entre el momento actual y el 2050.

En un extremo del posicionamiento ideológico neoliberal encontramos las reflexiones desarrolladas por Daniel Palacios en su informe “¿Las nuevas afiliaciones pueden sostener las prestaciones por jubilación en las próximas dos décadas?. Una comparación empírica con el modelo anglosajón y escandinavo”. En este informe analiza los sistemas de pensiones del modelo anglosajón y el escandinavo (el sueco y el danés) y a partir de la evolución que han experimentado estos modelos y de escenarios planteados por otros autores sobre el peso de las pensiones sobre el PIB, elabora propuestas de actuación para garantizar la sostenibilidad de las pensiones a largo plazo. A partir de los escenarios analizados el autor incide en el aumento de la tasa de dependencia y el aumento del peso de las pensiones sobre el PIB hasta llegar, en el peor de los escenarios según plantea a un 6,47% del PIB. A partir de estos resultados el autor plantea las siguientes propuestas:

- Necesidad de concienciar a la opinión pública de la necesidad de reformas
- Fomentar aportaciones a planes privados
- Retrasar edad de jubilación, cambiando de trabajo a aquellos que tienen trabajos de mayor desgaste
- Aumentar las tasas de actividad entre las personas entre 55-64 años.
- Invertir el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en renta variable (40% mínimo)

Todas ellas son de corte netamente liberal. En ningún momento plantea soluciones relacionadas con transformaciones del mercado de trabajo, o ni siquiera esboza la posibilidad de un cambio en el modelo de financiación del sistema que pudiese garantizar la sostenibilidad mediante impuestos y no mediante cotizaciones. Queremos incidir en la clara orientación ideológica de las propuestas, así como en la complejidad probada de alguna de ellas, como el cambio de trabajo a personas de edad avanzada si no se les ha proporcionado la formación adecuada y si no se controla la competencia por los puestos que ocuparían para alargar la vida activa de estos trabajadores/as.

Por otro lado, el profesor Vicenç Navarro¹¹ aclara algunos de las incorrecciones que voluntaria o involuntariamente se dan de forma habitual cuando se aborda el debate sobre la salud del sistema de protección social y en concreto del sistema de pensiones de reparto español. Entre los errores más

¹⁰ JIMÉNEZ, Z. *La sostenibilidad del sistema de pensiones en España: envejecimiento, inmigración y productividad*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Secretaría de Estado de Seguridad Social, 2007. P. 5

¹¹ NAVARRO, V. *Las pensiones son viables* Revista El Viejo Topo, (2009) núm. 258-259. p. 22-25

comunes el autor destaca los siguientes cuatro: la confusión de la esperanza de vida (relación promedio entre los años que viven el conjunto de personas de una población determinada) con el concepto de longevidad (prolongación de la vida hasta una edad muy avanzada). El segundo de los elementos que critica es la falta de sensibilidad de los análisis a las diferencias según clases y la injusticia que comportan medidas como el retraso de la edad de jubilación de forma homogénea para el conjunto de los trabajadores/as. Medidas de este tipo promueven que aquellos trabajadores con trabajos más dificultosos paguen más y disfruten menos dado que su esperanza de vida es menor que la de aquellos que han disfrutado de trabajos de mayor calidad a lo largo de su trayectoria laboral. La tercera crítica es la crítica a la creencia de que el aumento del peso del gasto de las pensiones sobre el PIB las hará inviables; si bien sí que se prevé que aumente el peso del gasto de las pensiones sobre el PIB, el aumento también previsto del PIB conllevaría un aumento de los recursos disponibles con lo que la viabilidad del sistema de pensiones, ni de los recursos necesarios para los no pensionistas tiene por qué estar en juego.

En este apartado nos hemos centrado en el debate abierto sobre las pensiones, pero queremos mencionar que existen otras medidas de protección ante el riesgo relacionadas con contingencias comunes y con contingencia profesionales que también son de una gran importancia. No obstante, si bien puede haber aspectos paramétricos puntuales que se debatan sobre éstas, su reforma sustancial no está en discusión.

1.6 Transformaciones del sistema de protección social: La reforma del sistema de pensiones¹²

A pesar del debate existente, planteado en el apartado anterior, en marzo de 2010 el Gobierno central anunciaba, por primera vez desde la recuperación de la democracia, que las pensiones contributivas no iban a ser actualizadas en el ejercicio 2011 según la inflación prevista para dicho año; al margen de este ajuste quedaban las pensiones no contributivas, no ligadas a la cotización de sus beneficiarios y que suelen ser las de menor cuantía. Esta medida surgía en el contexto del plan de ajuste que anunció el Gobierno central para reducir el déficit del Sector Público español, presionado por la UE y los mercados financieros en plena crisis de la moneda europea y con el rescate de Grecia ya materializado o a punto de materializarse. Desde ese momento, las presiones para iniciar una reforma en profundidad del sistema público de pensiones se redoblaron, impulsadas fundamentalmente por la banca y los fondos privados de pensiones, que tras alcanzar un valor aproximado de 12,7 billones de € en 2008 habían sufrido pérdidas millonarias (en 2008 los fondos privados del mundo perdieron el 18,3% de su valor).

En este contexto, y a partir de septiembre de 2010, el Gobierno central anuncia el inicio de la reforma del sistema público de pensiones, que se pactaba finalmente con los sindicatos UGT y CCOO y con las patronales CEOE y CEPYME en enero de 2011. El 1 de agosto de 2011 se aprobaba la *Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social* en la que se recogen las nuevas medidas que afectarán entre otros al cálculo y acceso a las pensiones de jubilación.

¹² Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

En este apartado describiremos, de forma genérica, la reforma de las pensiones impulsada por el Gobierno central, centrándonos especialmente en la reforma de la jubilación, para observar qué cambios se producen con respecto al sistema hasta ahora vigente.

1.6.1 Líneas generales de la reforma

La reforma de las pensiones aprobada por el Gobierno central se fundamenta en tres líneas generales:

- a. Se establece un **límite a la cuantía de los complementos a mínimos**. Ello implica un estancamiento o reducción de las pensiones no contributivas (PNC), exceptuando aquellas causadas antes del 1 de enero de 2013.
- b. Se establecen **modificaciones en las pensiones de jubilación**. Fundamentalmente se endurecen las condiciones para poderse jubilar a los 65 años, se aumenta la edad genérica de jubilación a los 67 años y se establecen modificaciones en la base reguladora (Br) que permite calcular la pensión final.
- c. Se establecen **modificaciones en las reglas de cálculo de la Br de la Invalidez Permanente (IP)** para adecuarlas a las reglas de cálculo de la pensión de jubilación. Queda establecida la incompatibilidad total de la Incapacidad permanente absoluta (IA) y de la Gran invalidez (GI) después de la edad de jubilación.

1.6.2 Reforma de las pensiones de jubilación

1.6.2.1 Jubilación ordinaria

Hasta ahora, para acceder a la jubilación ordinaria (contributiva) eran necesarios tres requisitos fundamentales: tener 65 años, haber cotizado como mínimo 15 años (y 2 dentro de los 15 años anteriores al hecho causante), y estar en situación de alta o asimilada. Con 15 años cotizados se tenía derecho al 50% de la pensión, y este porcentaje se iba ampliando paulatinamente en función de los años de cotización hasta que, con 35 años cotizados, se tenía derecho al 100% de la pensión. Para el cálculo de la pensión se utilizaba la Br, que resultaba de dividir por 210 las bases de cotización de los 180 meses (15 años) inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. En caso de lagunas en la cotización, estas se cubrían con la base mínima de cotización para trabajadores por cuenta ajena (Bm).

A partir de la entrada en vigor de la reforma de las pensiones aquellas personas que quieran jubilarse con 65 años y con el 100% de la pensión deberán de haber cotizado más de 35 años; en concreto, a partir de 2013 se irá ampliando ese periodo obligatorio en 3 meses por año, hasta que se llegue, en 2027, a los 38 años y 6 meses que marca como objetivo la reforma.

Por otra parte, para tener acceso al mínimo de pensión (50%) continuará en vigor la regla por la cual es obligatorio haber cotizado como mínimo 15 años (y 2 dentro de los 15 años anteriores al hecho

causante), pero con la salvedad que la edad de jubilación aumentará en dos años hasta los 67. Dicho aumento será gradual, en concreto de 1 mes por año, hasta que de nuevo en 2027 se alcance el objetivo de la reforma. Cuando esté completada la reforma, serán necesarios 38 años y 6 meses cotizados para acceder al 100% de la Br de la pensión. Así, a partir de 2027, quien haya cotizado 15 años y se retire con 67 años tendrá derecho al 50% de la Br de la pensión, incrementándose este porcentaje en un 0,19% por cada mes adicional entre los meses 1 y 248, y en un 0,18% después del mes 248, sin que se pueda superar el 100% de la pensión. Para este sistema se establece un periodo transitorio.

Más allá de los plazos, la reforma también introduce modificaciones en el cálculo de la Br. Así, tras entrar en vigor la reforma, la Br resulta de la división por 350 de las bases de cotización de los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. Se amplía, por tanto, en 10 años el periodo de cotización a tener en cuenta para el cálculo de la pensión. En cualquier caso, este aumento se aplicaría de forma paulatina, añadiendo 12 meses a partir de 2013 durante cada año transcurrido, hasta alcanzar los 300 meses en 2022.

Finalmente, y en el caso de lagunas en la cotización, estas se siguen rellenando con la Bm. Ahora bien, a partir de la reforma los primeros 24 meses se cubrirán con un 100% de la Bm, pero a partir del vigesimoquinto mes el relleno se hará con el 50% de dicha Bm.

1.6.2.2 Jubilación anticipada

Antes de la reforma, para acceder a la jubilación parcial había que cumplir tres requisitos: tener 61 años cumplidos, haber cotizado un mínimo de 30 años, y encontrarse en situación de alta y baja voluntaria o baja forzosa, con algunas especificaciones.

El modelo propuesto por la reforma de las pensiones altera sustancialmente este escenario.

Por un lado, la edad mínima no se modifica y continúa situándose en los 61 años, en caso de que la baja no sea imputable a la libre voluntad del trabajador y que este haya permanecido inscrito como demandante de empleo al menos durante los 6 meses inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación. En otros casos, la edad mínima para la jubilación parcial se eleva hasta los 63 años, siempre que se esté en situación de alta o asimilada y que la cuantía de la pensión sea superior al 125% correspondiente a la pensión mínima. En caso contrario no se puede acceder a la jubilación anticipada.

Por otro lado, el plazo mínimo de cotización también se modifica, elevándose hasta los 33 años en ambos casos.

1.6.2.3 Jubilación parcial

Previamente a la reforma existían dos caminos para acceder a la jubilación parcial.

El primero de ellos tenía como condiciones que se esté en situación de alta en jornada completa, que se celebre un contrato de relevo, y que la reducción de jornada sea de entre el 25 y el 75%. De concurrir estas condiciones, el potencial beneficiario debía tener 61 años cumplidos y haber cotizado un mínimo de 30 años para poder acceder a la jubilación parcial. En caso de que el potencial beneficiario fuese mutualista, este podía acceder a la jubilación parcial con 60 años de edad cumplidos, pero con los mismos años de cotización mínimos.

Para el segundo camino era necesario que concurriesen otras dos condiciones diferentes: estar en alta en jornada completa o parcial, y reducirse la jornada entre un 25 y un 75%. El contrato de relevo no era necesario. Para poder acceder a la jubilación parcial en estas condiciones, el potencial bene-

ficiario debía tener cumplidos los 65 años y haber cotizado como mínimo 15 años (y 2 dentro de los 15 años anteriores al hecho causante).

Tras la reforma se han introducido algunas modificaciones en estas condiciones. En concreto, y para la primera opción, si bien se mantiene prácticamente inalterada, se introduce la necesidad de que, en el contrato de relevo, tanto el relevista como el relevado mantengan una cotización íntegra, es decir, que ambos coticen como si estuvieran trabajando a jornada completa.

Y en cuanto al segundo camino, el requisito de 65 años se cambia por el de tener 67 años, un incremento de dos años que se aplicará de forma gradual tal y como se ha mencionado anteriormente. Al mismo tiempo, también se exigirá que durante el periodo de la jubilación parcial empresa y trabajador coticen por la Bc que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

1.6.3 Objetivos de la reforma e impacto sobre la población joven

El objetivo principal de la reforma de las pensiones, según el Gobierno central, es el de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones, y garantizar así su sostenibilidad a largo plazo. Las previsiones de un mayor envejecimiento de la población del Estado en la próxima mitad de siglo debido a una baja tasa de natalidad incapaz de alcanzar la tasa de reposición de la población (2,1 hijos por mujer), han tenido un peso determinante en el impulso de la reforma, que ante la previsión futura de reducción de los cotizantes y de aumento de los pensionistas ha optado por aumentar progresivamente tanto la edad de jubilación como el periodo obligatorio de cotización para tener derecho a la pensión.

Conviene destacar, en este punto, que en las previsiones sobre la evolución del sistema de la Seguridad Social no se han tenido en cuenta otros aspectos determinantes en su viabilidad futura, como podrían ser el aumento de la productividad, el aumento del número de cotizantes que se podría derivar de una mayor tasa de actividad entre las mujeres (en 2009 la tasa se situó en el 66,1%, aún por debajo de la media de la UE-15, aunque con la crisis se ha disparado su crecimiento) o de la llegada de nueva población inmigrada, o el aumento de la natalidad que se podría conseguir con el desarrollo de unas políticas de familia verdaderamente activas en el Estado español, como recogíamos en el apartado dedicado al debate sobre el mantenimiento del sistema de protección social.

En cualquier caso, la reforma del sistema de pensiones, y en especial de las de jubilación, podría tener efectos especialmente negativos en la población joven, no sólo en la población de 30 a 34 años, sino también en las generaciones posteriores, a largo plazo.

A falta de realizar el análisis de las trayectorias laborales, debemos tener en cuenta que si bien diversos estudios apuntan que el salario medio se incrementa con la edad, las condiciones de trabajo y de estabilidad en la cotización son menores a medida que descendemos en la escala de edad, siendo especialmente los jóvenes los que sufren la precariedad laboral y, en consecuencia, una cotización más irregular en sus trayectorias.

Así, por un lado, el aumento de los años necesario de cotización para acceder al 100% de la Br de la pensión cuando se alcancen los 67 años (de 35 años, a 38 años y 6 meses) podría afectar también negativamente la cuantía final de la pensión de los más jóvenes, teniendo en cuenta que al sufrir mayor precariedad laboral son muchos los jóvenes de entre 16 y 34 años que no tienen una cotización estable a lo largo del tiempo, sufren largos periodos de paro o lagunas en su cotización, trabajan en la economía sumergida, etc. En este sentido, también debemos tener en cuenta que, en términos generales, los jóvenes se incorporan al mercado de trabajo cada vez más tarde, lo que

puede acarrear mayores dificultades aún para alcanzar los 67 años con los 38 años y 6 meses necesarios para tener derecho al 100% de la pensión.

Por otro lado, y para terminar, el aumento de las bases de cotización a tener en cuenta para calcular la Br final (de las de los últimos 15 años, a las de los últimos 25) podría ir en detrimento del tamaño de la pensión futura de las generaciones más jóvenes del mercado laboral, al tener en cuenta que el nivel de las bases de cotización se reduce a medida que retrocedimos en la edad en tanto en cuanto el salario suele ser menor como más joven se es.

Este estudio tiene como principal objetivo realizar una aproximación que permita tener algo más claros cuáles pueden ser los impactos sobre las cohortes más jóvenes. Como ya hemos recogido en los objetivos, nos proponemos analizar las trayectorias laborales de un grupo etario joven (30-34 años) y compararlas con las trayectorias de un grupo etario diez años mayor (40-44 años) en base a los datos referentes a sus historias laborales hasta 2009.

1.7 Configuración de la historia laboral¹³

Como se recoge en el apartado anterior, en nuestro sistema de protección social, la trayectoria laboral tiene un papel clave en la determinación del acceso de la población a gran parte de prestaciones sociales (a las de carácter contributivo principalmente). La trayectoria laboral, o en los términos que utiliza la Seguridad Social, la *vida laboral* de una persona incluye los periodos en los que se ha encontrado en situación de alta, baja y situaciones asimiladas a la de alta, en el conjunto de los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social y por tanto que ha estado cotizando. Para el desarrollo de la vida laboral el trabajador/a deberá estar dado de alta por el periodo durante el cual preste servicios por cuenta ajena o desarrolle actividad por cuenta propia. Las situaciones asimiladas a la de alta lo son respecto de las contingencias, en las condiciones y con los efectos que para cada una de ellas se establecen en las normas reguladoras de las mismas. A partir de la vida laboral de cada persona, y de las contribuciones a la financiación de la Seguridad Social (**cotizaciones**) que se hayan derivado de la misma, se determinarán las prestaciones a las que puede acceder y en qué condiciones. Las situaciones de alta y asimiladas son computables para el acceso, al menos, a una de las **prestaciones contributivas** del sistema de la Seguridad Social, aunque no todas las situaciones tienen que ser necesariamente computables para todas las prestaciones contributivas del sistema.

1.7.1 La obligación de cotizar

A efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, que son a las que dan derecho la construcción de la vida laboral, están incluidos dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social todos los españoles que residan en España, y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que ejerzan su actividad en territorio nacional, y que estén incluidos en alguno de los siguientes apartados:

- Trabajadores por cuenta ajena

¹³ La información de este apartado ha sido extraída de la página web de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración www.seg-social.es

- Trabajadores por cuenta propia o autónomos
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado
- Estudiantes
- Funcionarios públicos, civiles o militares.

La obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral y se mantiene durante todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad hasta que se extinga, con el cese en el trabajo. Esta obligación de cotizar continuará en las situaciones de:

- Incapacidad Temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Descanso por maternidad y paternidad.
- Cumplimiento de deberes de carácter público.
- Desempeño de cargos de representación sindical (siempre que no den lugar a excedencia en el trabajo o al cese en la actividad).
- Permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.
- Convenios Especiales.
- Desempleo contributivo.
- Desempleo asistencial, en su caso.
- En los supuestos establecidos en las normas reguladoras de cada Régimen

1.7.2 Elementos de la cotización

Las aportaciones que hace cada persona a la financiación de la Seguridad Social se derivan de los conceptos siguientes:

- Contingencias Comunes: Para la cobertura de las situaciones que deriven de enfermedad común, accidente no laboral, jubilación, así como descanso por maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales: Destinada a la cobertura de estas contingencias.
- Horas Extraordinarias.
- Otras Cotizaciones: Junto a las cuotas propiamente dichas, se recaudan otras cotizaciones que responden a conceptos específicos:
 - Desempleo
 - Fondo de Garantía Salarial
 - Formación Profesional

1.7.3 Determinación de las cotizaciones en el régimen general

La base de cotización por contingencias comunes en el régimen general está constituida por la remuneración total que perciba el trabajador con carácter mensual por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año. Se considerará remuneración la totalidad de las percepciones económicas, sean en dinero o en especie. Para la base del resto de contingencias computarán también las horas extraordinarias. En todos los casos, las bases de cotización tendrán que estar comprendidas entre unas bases máxima y mínima determinadas, excepto en los contratos a tiempo parcial y contratos para la formación, para los que se establece lo contrario por disposición legal.

Los tipos de cotización aplicables a las bases correspondientes para la determinación de las cuotas a pagar serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. El tipo de cotización para el Desempleo es mayor para los contratos de duración determinada, tanto a tiempo completo como parcial.

Por la relevancia de su presencia en el mercado de trabajo español especialmente entre las mujeres, cabe señalar que la cotización en los supuestos de contrato a tiempo parcial se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere, contabilizando por tanto los días de cotización de forma proporcional a las horas trabajadas.

Existen muchas otras especificidades de cotización para ciertos casos como el incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales de corta duración, especificidades en la cotización en los contratos para la formación, en la cotización de becarios e investigadores o en la cotización en la situación de alta sin percibo de retribuciones

2. JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO

2.1 Los y las jóvenes como objeto de estudio

El concepto de "juventud" es un término que se utiliza con mucha frecuencia en el análisis social, aunque no exista una definición consensuada sobre su significado y tenga un sentido ampliamente polisémico. ¿Qué es la juventud? ¿Qué significa ser joven? ¿Cuáles serían los rasgos definitorios de esta "categoría"? ¿Cuenta con un momento claro de inicio y final? A este respecto, aparentemente tan simple, no hay una respuesta clara. De aquí se deriva la complejidad de analizar la "juventud" desde una perspectiva científica, ya que esto nos obliga a construir un "objeto de estudio" sin ambigüedades y fácilmente operacional, es decir, que se pueda medir de forma clara, con variables e indicadores contrastables y contrastados. Y eso, en el caso de la juventud, es bastante complicado. ¿Cuándo deja una persona de ser joven? ¿Es una cuestión de edad, de situación socioprofesional, de capacidad física, de estado anímico? Y no sólo eso, podemos decir, por ejemplo, ¿que todos los jóvenes son iguales? Obviamente no. Entonces, ¿por qué hablamos de la "juventud" como si fuera algo homogéneo?

Desde el punto de vista analítico, dos personas que compartan, por ejemplo, una misma edad, pueden ser significativamente diferentes. Esto nos lleva a preferir, al menos, hablar antes de los y las "jóvenes" (con su diversidad) que de la "juventud" (como una categoría cerrada). Ahora bien, para podernos acercar al conocimiento de una realidad social que es compleja y diversa, a menudo nos vemos forzados a llevar a cabo algunos reduccionismos, a buscar modelos y pautas de comportamiento compartidas. Esto hace que podamos hablar de grupos, de personas que comparten algunas características y que agrupamos en torno a categorías. Por ejemplo, podemos separar las personas según su edad, según su sexo, según su actividad, según su nivel de estudios, según el lugar donde viven, su estructura familiar o el lugar donde han nacido. Edad, sexo, actividad, estudios u origen geográfico son variables típicas que nos ayudan a clasificar las personas según situaciones que, en general, definen una cierta tendencia en el comportamiento y en las oportunidades de vida. Podemos suponer, por ejemplo, que una persona con estudios universitarios tendrá más posibilidades de inserción socioprofesional que una persona sin estudios. Podemos suponer también que una persona que ha vivido un proceso migratorio puede experimentar una mayor dificultad de integración social o que una persona que esté parada tendrá unas pautas de consumo diferentes a una persona que esté ocupada. Aunque, como sabemos, no siempre es así. Si entramos en la casuística, podríamos encontrar una gran diversidad de combinaciones. Por tanto, aunque la categorización nos ayude a comprender una determinada realidad social, no debemos olvidar que, en el fondo, dentro de cada categoría podemos encontrar personas con situaciones objetivas muy diferentes.

Cuando hablamos de "juventud" o "jóvenes" podemos encontrar diferentes definiciones, a menudo complementarias, que se centran en un aspecto o una característica concreta. Ninguna de estas definiciones es satisfactoria por sí misma, aunque, en su conjunto, nos pueden ayudar a centrar más cuidadosamente el objeto de nuestro estudio.

Quizás la definición más clásica y más utilizada es la que entiende la juventud como un periodo de tiempo biográfico que se mide por la edad. La edad marca, por ejemplo, cosas muy significativas como el acceso a la escolarización o el momento en el que oficialmente nos podemos hacer responsables penales de nuestros actos. La mayoría de edad, a los 18 años, es un punto de referencia en la vida de las personas a partir del cual cambia nuestra posición con respecto a la comunidad y nos reconocen unos nuevos derechos y deberes. Muchas administraciones públicas, por ejemplo, han partido de la edad a la hora de definir los criterios a partir de los cuales una persona puede acceder a determinados servicios dirigidos a los "jóvenes". Este criterio, sin embargo, no es homogéneo o invariable. Nos podemos encontrar, por ejemplo, que el "carné joven" se expide a personas con diferentes intervalos de edad en países diferentes (algunos hasta los 24 años, otros hasta los 26, otros hasta los 30) o que, dentro de un mismo país, una persona "deje" de ser considerada joven a los 25 años para beneficiarse de los descuentos en el transporte público pero que pueda presentarse a una promoción de vivienda protegida para jóvenes con 33 años de edad.

Desde un punto de vista demográfico, y siguiendo el criterio de edad, podríamos decir que existe una especie de convención estadística de considerar como "jóvenes" las personas entre 15 y 29 años. No se puede decir que a los 15 y los 29 años se den condiciones específicas que nos lleven a considerarlas "edades de entrada y salida" de la juventud. Ahora bien, estadísticamente es útil esta clasificación porque nos permite mantener los intervalos quinquenales clásicos en el análisis demográfico y separar, por tanto, los jóvenes en tres categorías. Obviamente, la diferencia entre una persona de 15 años y una de 29 es tan grande que parece razonable establecer, como mínimo, tres grupos de edad diferenciados. La recientemente aprobada Ley de políticas de juventud de Cataluña, fija el concepto administrativo de jóvenes entre los 16 y los 29 años, argumentando que "las políticas de juventud se vinculan principalmente a la garantía de construcción del propio proyecto de vida y, desde este punto de vista, fijar estos tramos de edad a partir de los dieciséis años supone coincidir con la edad civil de emancipación, la edad en que uno se puede incorporar al mundo laboral y empezar a elegir itinerarios formativos de manera voluntaria, y la edad en que una persona abandona la enseñanza obligatoria."¹⁴. En su justificación se intenta dar una respuesta administrativa a partir de justificar la entrada de la persona joven en ámbitos que le conducirán a su emancipación. El IN-JUVE por otro lado, considera como jóvenes a las personas entre 15 y 29 años y es sobre este colectivo sobre el que realiza su conocido "Informe a la Juventud en España" cuya última edición tuvo lugar en 2008.

Desde un punto de vista sociológico, centrado más en el comportamiento social, diríamos que en los últimos años el periodo clásico para definir la "juventud" se ha dilatado: la juventud se empieza antes y termina más tarde. Se empieza antes debido a un cambio de tipo administrativo. La reforma de la ley de enseñanza y la aplicación de la LOGSE ha supuesto un cambio en la distribución de los alumnos según etapas. Ahora, a los 12 años (si no han repetido curso antes) todos los adolescentes están obligados a empezar la ESO. El cambio entre primaria y secundaria se produce, por tanto, a los 12 años. ¿Qué conlleva esto? Pues que el ritual de paso de la infancia a la adolescencia con la LODE se producía a los 14 años, mientras que con la LOGSE esta transición se da a los 12

Por otro lado, la edad de "salida" de la juventud se ha retrasado. El indicador clásico en este sentido ha sido el momento de la emancipación familiar, considerado como ritual de paso entre la juventud (marcada por la dependencia familiar) y la edad adulta (caracterizada por la autonomía, la estabilidad laboral y, en muchos casos, la creación de nuevos núcleos familiares). La tasa de emancipación de los jóvenes entre 25 y 29 años es del 46,8%, y la del quinquenio superior (entre 30 y 34 años) es

¹⁴ Ley 33/2010, de 1 de octubre, de políticas de juventud. DOGC 5731, p. 73822-73843. Artículo II del Preámbulo.

del 75,7%¹⁵. Además, la emancipación ya no es un indicador fiable de la estabilidad profesional o la inserción social. Actualmente, los itinerarios de inserción socioprofesional se han vuelto mucho más diversos, complejos y, en la mayoría de las veces, inestables. Algunos autores se refieren a itinerarios "yo-yo" o itinerarios de "aproximación sucesiva" para describir los procesos relativamente precarios de inserción social de los jóvenes. En este contexto existe un debate, que abordamos en el siguiente subapartado, a partir del que se plantea que la precariedad laboral ha pasado de ser un fenómeno asociado a la edad "joven" a convertirse en un elemento que acompañará las personas que ahora son jóvenes durante toda su vida. Deja de ser, por tanto, un "efecto edad" para convertirse en un "efecto generación". Todo ello, sin embargo, debe entenderse en el contexto de los cambios experimentados por el mercado de trabajo en los últimos años, a los que también nos referiremos en siguientes apartados.

2.1.1 Debate en torno al efecto edad, efecto generación

La participación precaria de los jóvenes en el mercado de trabajo entronca con un importante debate sobre la edad como eje vertebrador de desigualdad. ¿Hasta qué punto la dificultad de los jóvenes de acceder a los recursos es una cuestión de edad (y por tanto "pasa con los años") o bien es un hecho generacional, y por consiguiente las condiciones de precariedad acompañarán a los y las jóvenes a lo largo de su vida laboral?. Serracant i Salvadó plantearon esta cuestión en la ponencia titulada "Forever young. Vulnerabilitat social juvenil o vulnerabilitat social generacional?" (2003). Ésta, lejos de ser una cuestión exclusivamente teórica es una cuestión de implicaciones políticas e ideológicas; la asunción de los problemas de los jóvenes como propios de la edad y coyunturales exige a la actuación política, mientras que si por el contrario, los problemas de los jóvenes son de carácter generacional, o bien se llevan a cabo las medidas necesarias, o la situación de precariedad, definitiva de las condiciones de vida de los jóvenes, les acompañarán a lo largo de su trayectoria vital. Para aclarar esta cuestión, los autores destacan la necesidad de realizar análisis de carácter longitudinal de las trayectorias juveniles de inserción laboral que controle los efectos de la edad, el ciclo económico y el efecto generacional y profundice en cuál es el peso relativo que tiene cada uno de ellos en la definición de las trayectorias.

2.1.1.1 Aportaciones empíricas y teóricas al análisis de las trayectorias

En el ámbito catalán, la *Encuesta a los jóvenes de Cataluña 2002* (Casal et. Al., 2004) aporta información sobre algunos de los aspectos de las trayectorias de los jóvenes: transiciones al primer empleo, emancipación domiciliar, etc. pero cuenta con varias limitaciones como que la muestra de jóvenes encuestados tiene un máximo de 29 años de manera que sólo permite analizar aspectos muy concretos de transición de un estado a otro pero no de las trayectorias en un sentido amplio. La *Encuesta a la Juventud de Cataluña 2007* (Serracant et al., 2008) supone otro intento de análisis de trayectorias de carácter longitudinal a partir de la recogida de datos de carácter retrospectivo. Si bien en este caso los jóvenes que configuran la muestra tienen hasta 34 años, y la trayectoria analizada tiene un recorrido más largo, ésta no entra en comparación con ningún otro grupo de edad, de manera que no se puede constatar si lo que pasa a los jóvenes es diferente o no lo que pasa en otras

¹⁵ OBSERVATORIO JOVEN DE LA VIVIENDA. *El acceso de los y las jóvenes a la vivienda libre y protegida*. núm. 33. (Cuarto trimestre de 2010). Consejo de la Juventud de España. [En línea]: www.cje.org

generaciones o al conjunto de la población. Otros, como la *Encuesta de Condiciones de Vida y Hábitos de la Población de Cataluña 2006*⁴, a pesar de no tener carácter de panel (es decir, no entrevista a los mismos individuos) permiten hacer análisis casi longitudinales a partir del contraste de las diferentes olas.

En la vertiente teórica hay que destacar la aportación a la conceptualización de modelos de trayectorias elaborada por Quim Casal (1996) en la que define cinco modelos de transición de los cuales tres son considerados como emergentes: las trayectorias de *aproximación sucesiva*, las *trayectorias en desestructuración* y las *trayectorias en precariedad*. No obstante, la solidez de estos modelos teóricos no ha sido empíricamente contrastada.

Recientemente el mismo autor, junto con miembros de su equipo plantea en un artículo una nueva revisión a los diferentes enfoques mediante los que se aborda la sociología de la juventud; ésta sigue partiendo de tres enfoques o perspectivas básicas (el ciclo vital, la generación y la biografía). Desde la perspectiva del ciclo vital se diferencia la juventud de otras etapas previas y posteriores (infancia, adolescencia, y adultez) haciendo énfasis en los elementos que marcan el paso de una etapa a otra y tendiendo (desde una perspectiva adultocrática) a destacar los elementos de indeterminación y de moratoria en la asunción de roles respecto a la adultez. La segunda perspectiva, el enfoque generacional tiende a representar a los jóvenes como los motores del cambio. La perspectiva de las generaciones se basa por tanto en la descripción de las rupturas, la propuesta de la diferenciación de las culturas juveniles, la hipótesis entorno del narcisismo radical de los jóvenes y la consideración de la “juventud positiva” (Casal et al. 2011). De las diferentes acepciones que configuran según los autores la perspectiva generacional, nos interesa especialmente aquella que describe las rupturas entre generaciones. Entendemos que éstas pueden ser de carácter cultural pero también el fruto de condicionantes sociales que se imponen de diferente manera a generaciones distintas, y esta es una de nuestras hipótesis de trabajo.

Casal (2011) apunta la importancia de la perspectiva biográfica o de transiciones, entendiendo que en estas se produce una combinación de contricciones contextuales y de decisión racional, es por tanto un enfoque individualista pero que según los autores permite integrar la sociedad como estructura, los hombres y mujeres como actores y las generaciones como resultantes de procesos históricos de cambio. Desde esta concepción de la perspectiva de análisis de la juventud cobra importancia el análisis de los itinerarios (conformado por las oportunidades y las decisiones individuales) y de las trayectorias como el resultado de dichos itinerarios.

2.2 El mercado de trabajo español

En los siguientes apartados llevaremos a cabo una sucinta descripción del mercado de trabajo español así como de los elementos regulatorios que han conducido a su configuración (reformas laborales principalmente), a la vez que revisaremos la bibliografía que analiza la posición que ocupan los y las jóvenes en el mercado de trabajo.

El mercado de trabajo español se caracteriza por una estructura sectorial en la que prima el sector servicios, el 73% de los ocupados lo están en este sector¹⁶. A pesar de eso, durante los últimos

¹⁶ Encuesta de Población Activa. IV trimestre de 2010. [En línea]: www.ine.es

años ha existido un exceso en el peso de la construcción residencial, el turismo estacional y la industria manufacturera de poco valor añadido.

Así mismo, el tejido productivo español se caracteriza por la fragmentación y por la pequeña y mediana empresa (aunque cabría decir que se caracteriza por la micro empresa). El 95% de las empresas españolas cuentan con menos de 10 asalariados. Y del 5% restante (4,2%), son empresas de entre 10 y 49 trabajadores¹⁷. Esta característica del tejido productivo dificulta procesos como la formación de los trabajadores o la inversión en otras mejoras productivas.

Otra característica del mercado de trabajo español son los bajos salarios. El Salario Mínimo Interprofesional se sitúa en 2011 en los 641,40€¹⁸. Según datos del Eurostat proporcionados por el Observatorio Social de España, el año 2006 el SMI español era un 50% inferior al de Francia, por poner un ejemplo.

La baja productividad española en algunos sectores clave para la economía, es otro de los elementos que caracterizan el mercado de trabajo español. La evolución de la productividad en España lejos de tender a la convergencia con Europa ha tendido a aumentar su divergencia en los últimos años. Tras una mejora de la evolución los primeros años de la década de los 90, entre 1996 y 2006 la tasa media pasó a ser negativa (-0,44%) mientras que para el resto de la UE15 tendió a aumentar¹⁹. El inicio de la crisis económica no ha podido otra cosa que empeorar esta situación o desdibujarla; la destrucción de empleos de bajo valor añadido puede haber mejorado los índices de productividad, pero no como resultado de una mejora de las condiciones generales de productividad.

Desde un análisis muy genérico de la distribución del empleo en el mercado de trabajo español, podemos destacar los siguientes datos en cuanto a los valores de actividad, empleo y paro. Por lo que respecta a las tasas de actividad, el 4º trimestre de 2010 muestra que el 67,7% de los hombres son activos y el 55,6% de las mujeres. Las tasas de paro son del 20,3% para el total, sin grandes diferencias entre hombres y mujeres. La tasa de empleo se sitúa en el 47,8%, un valor muy lejano al planteado en la ya dejada atrás, Estrategia de Lisboa (70%).

La distribución del empleo es muy desigual en función de diversas variables como el género o la edad, por lo que respecta a la calidad de los empleos, estabilidad de los mismos, salarios asociados, o derechos derivados. Si bien tal vez no se puede hablar de dualidad del mercado de trabajo español, sí podemos afirmar que existe segmentación del mismo y que la edad, como veremos, es un elemento determinante para encontrarse en uno u otro segmento del mercado de trabajo.

Las diferentes regulaciones del empleo que se han sucedido desde la creación del Estatuto de los Trabajadores han tenido diferentes consecuencias sobre la configuración de la segmentación del mercado de trabajo español y sobre la posición de cada uno de los actores. La creación de los contratos de formación, de aprendizaje, prácticas, o las medidas para la conversión de temporales en indefinidos han tenido como principal objetivo facilitar la incorporación de los y las jóvenes al mercado de trabajo. No obstante, el éxito de estas medidas no siempre ha sido el esperado y en muchas ocasiones estas nuevas propuestas contractuales han servido para rebajar los derechos asociados a fórmulas contractuales anteriores. En los anexos (ANEXO 1), recogemos las principales modificaciones incorporadas en cada una de las reformas, en los siguientes subapartados analizaremos cuál es la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo y cuál ha sido el impacto de dichas reformas.

¹⁷ Directorio central de empresas 2010. [En línea]: www.ine.es

¹⁸ Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2011.

¹⁹ MAROTO, A. y CUADRADO J. "Evolución de la productividad en España. Un análisis sectorial 1980-2006". *Economía Industrial* (2008), núm. 367.

2.2.1 Segmentación del mercado de trabajo y jóvenes

Tanto desde una perspectiva teórica como desde una perspectiva empírica se puede hablar de segmentación del mercado laboral (Piore, 1983; Recio, 2007) español. Los principales elementos que configuran las divergencias entre los diferentes segmentos del mercado de trabajo son la estabilidad en el puesto de trabajo, el salario, la capacidad de decisión o incidencia en el mismo.

En los orígenes de las nuevas formas de segmentación del mercado laboral español, se encuentra el cambio de sistema que se origina con la crisis de los 80 (Recio, 2007). Antes de la década de los 80 predominó el “modelo mediterráneo” que se corresponde con una estructura de trabajo caracterizada por un acceso al mercado laboral a edades muy tempranas y seguida de una intensa presencia continua en el mercado de trabajo a lo largo de la vida. Los primeros empleos son los que configuraban la trayectoria profesional gracias al aprendizaje. Con un bajo nivel de escolarización el trabajador se incorporaba en el puesto de trabajo y se formaba dentro de la empresa permitiendo que cumpliera su vida laboral en la misma empresa. En este modelo, los roles de género jugaban un papel importante debido a su diferenciación y jerarquización. El modelo de trayectoria laboral descrito en el párrafo anterior se corresponde con el modelo masculino de incorporación y permanencia en el mercado de trabajo. Por otro lado, la mujer si bien se incorporaba al mercado de trabajo en proporciones significativas, lo abandonaba por causa del matrimonio o la maternidad.

Este modelo entra en crisis en los años 80, en primer lugar debido a la crisis del empleo que se origina en 1975, hasta entonces el modelo se había caracterizado por el pleno empleo, este contexto afectó especialmente a los nuevos entrantes al mercado de trabajo. En cualquier contexto de crisis existen diversas razones que hacen más probable que se deje de contratar antes que despedir (experiencia laboral, sentido de comunidad, regulaciones protectoras, etc.). Esta crisis del empleo coincide con la llegada al mercado de trabajo de las cohortes más pobladas de la historia de España, lo que tuvo como resultado una situación de desempleo masivo de los jóvenes y la ruptura de la continuidad que suponía una transición rápida entre la escuela y el mundo laboral. Esta transformación coincide de manera coetánea con otras como el desarrollo del sector público especialmente importante en el ámbito de la educación. La transformación del sistema educativo se concreta en la generalización y prolongación de la edad de escolarización obligatoria. A su vez, la ampliación del acceso al sistema educativo postobligatorio supone una alternativa de bajo coste ante la imposibilidad de incorporación al mercado de trabajo (Recio, 2007). El alargamiento de la formación es entendido como una posibilidad de mejora de las credenciales para obtener una mejor posición de partida en el intento de incorporación al mercado de trabajo.

Estos cambios de carácter estructural coinciden con otros cambios sociales en los modelos de familia y de consumo, entre otros. En cuanto al modelo familiar cabe destacar el papel que juega la familia en atenuar los efectos del desempleo juvenil, hasta el punto que hay autores que hablan de la existencia de un “*pacto entre generaciones*” con desigual poder social (Petras, 1996; Garrido, Requena, 1996), a partir del cual los trabajadores adultos han preservado sus ingresos y seguridad laboral a costa del aumento de la precariedad del empleo juvenil, y añadimos, a cambio de la protección de los jóvenes en situación de precariedad desde el núcleo familiar.

Pocos son los autores que mencionan la importancia de los diferentes actores y de la negociación colectiva en la configuración de los nuevos escenarios laborales y el papel consiguiente que tienen la regulación en la consolidación de esta situación. Consideramos que las diferentes reformas laborales que han tenido lugar en España, han dibujado el marco en el que se ha desarrollado dicha segmentación. En los siguientes apartados analizaremos cuales han sido las principales aportaciones de cada una de ellas y cuáles han sido sus impactos especialmente entre los y las jóvenes.

La recuperación de la actividad económica tras el periodo de crisis y a partir del nuevo escenario dibujado por las nuevas regulaciones, se caracteriza por la precariedad en el empleo. La flexibilidad

de la actividad laboral ha cambiado la estructura de la empresa contribuyendo a la segmentación en tres sectores (Piore, 1983): un mercado primario de empleos estables y bien pagados, dividido este a su vez en primario superior (directivos de alto nivel con posibilidades de mejora de la situación profesional) y primario inferior (resto de empleados con menor capacidad de decisión sobre las actividades del puesto de trabajo), y un mercado secundario caracterizado por empleos inestables, mal pagados y con nulas posibilidades de mejora de la trayectoria laboral.

En cuanto a la posición que ocupan los y las jóvenes en el mercado de trabajo Santos Preciado (Santos, 1997) destaca diferentes factores que influyen en la posición de los jóvenes dentro de la estructura del mercado de laboral. El nivel de formación y la edad son los principales factores que influyen en dicho posicionamiento. Según la edad y la formación tienen probabilidades diversas para acceder a un segmento u otro. Los adolescentes que abandonan prematuramente los estudios, sin experiencia, se encuentran con trabajos en el mercado secundario, mientras que a mayor edad y mayor formación se posicionan en segmentos superiores (primario inferior o primario superior) A este análisis cabría incorporar otros elementos explicativos, como el origen social de los y las jóvenes que adquieren uno u otro nivel formativo.

Como ya apuntábamos en apartados anteriores, autores como Serracant y Salvadó (2003), discuten las implicaciones de la interpretación del factor edad para explicar las condiciones de vulnerabilidad de los jóvenes. Consideran que el efecto edad permite explicar la vulnerabilidad de algunos jóvenes mientras que el efecto generación, aquel que se correspondería con un “cambio en las reglas del juego” en la configuración del mercado de trabajo y que tiene consecuencias sobre la totalidad de la trayectoria laboral, afectaría más a otros. Si bien el trabajo empírico no permite a los autores hacer afirmaciones en cuanto a cuáles son las características de los jóvenes que se verían más afectados por un efecto u otro, la intuición que se hace patente es que serían principalmente los jóvenes que alargan su proceso formativo y que salen al mercado de trabajo con credenciales formativas, los que se verían afectados más claramente por el efecto edad (tendiendo por tanto a estabilizar su situación a medida que aumenta su edad), mientras que los jóvenes que abandonan de forma prematura el sistema formativo y se incorporan precozmente al mercado de trabajo, se verían sujetos al llamado efecto generación, que supone un alargamiento indefinido de la vulnerabilidad asociado a la generación a la que se pertenece.

En el siguiente subapartado analizaremos de forma breve cuál ha sido la evolución de la posición de los y las jóvenes en el mercado de trabajo en los últimos años junto con algunas características básicas. Más adelante, en el apartado sobre análisis de datos, analizaremos con mayor detenimiento la situación en el mercado de trabajo de las personas que son objeto de estudio en este proyecto. Lo que presentamos a continuación es tan sólo un intento de contextualización.

2.2.1.1 Breve análisis de la participación de los y las jóvenes en el mercado de trabajo

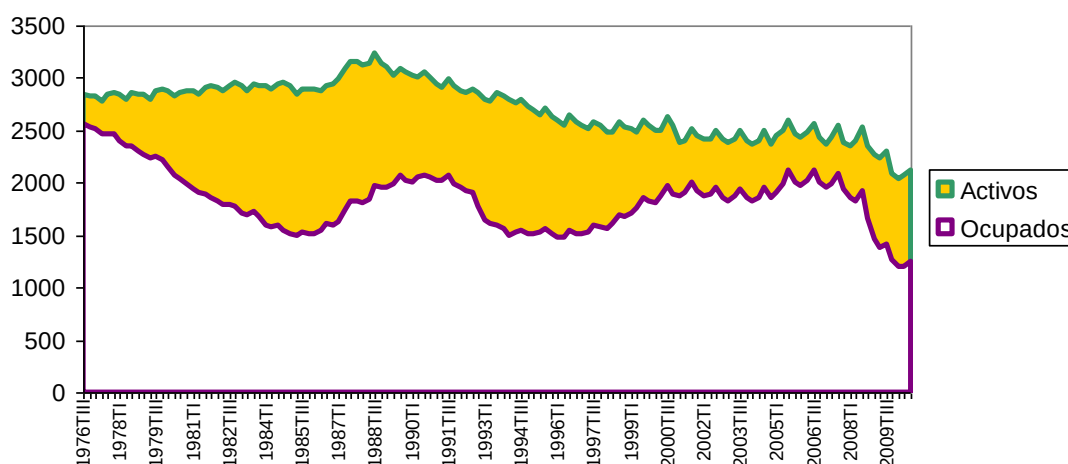
La posición precaria de los y las jóvenes en el mercado de trabajo no es un hecho exclusivo de la coyuntura actual. Si analizamos datos históricos observamos numerosos indicadores de una vinculación precaria de los jóvenes en el mercado de trabajo. Las altas tasas de paro en comparación con las del conjunto de la población española, el elevado porcentaje de jóvenes que trabaja con contratos temporales sin desearlo y los bajos salarios, son los principales elementos que caracterizan la condición precaria de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Las tasas de actividad juvenil se han reducido en las últimas tres décadas, especialmente debido al retraso de la entrada en el mercado de trabajo de los más jóvenes. Pese a la renuncia de los jóve-

nes de incorporarse al mercado de trabajo, las tasas de paro a lo largo del periodo han sido muy elevadas.

En el siguiente gráfico observamos la evolución del número de población menor de 25 años activa, ocupada y la franja intermedia, la diferencia entre unos y otros, supone la población de estas edades desempleada. Observamos como decíamos anteriormente, el descenso del número de jóvenes activos, siendo el momento actual el que presenta un menor número de jóvenes activos en las últimas tres décadas; así mismo el 2º trimestre de 2010 es el que presenta una menor ocupación de jóvenes de estas edades.

Gráfico 1. Evolución del número de activos y ocupados menores de 25 años (1976TIII-2010TII) (miles)



Fuente: EPA [En línea] <www.ine.es>

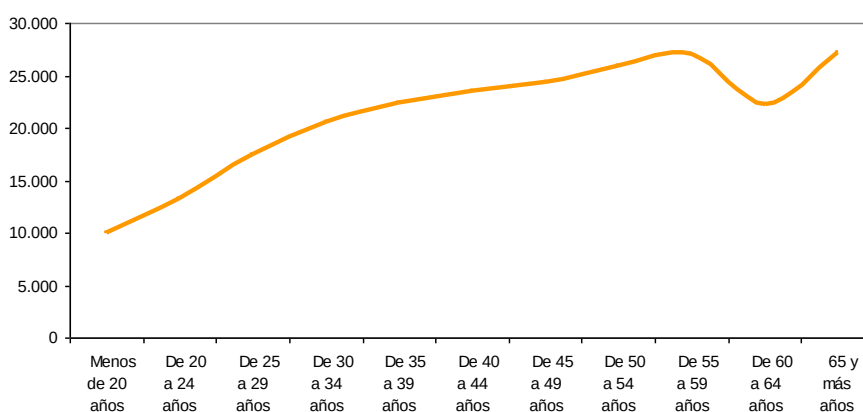
Otro indicador de la vinculación precaria de los y las jóvenes al mercado de trabajo son los altos índices de temporalidad. Durante el 2º trimestre de 2010 el 45% de los asalariados menores de 29 años estaba contratado mediante un contrato de empleo temporal. Ciertamente la tendencia de este indicador ha sido decreciente en la última década, los menores de 30 años con contrato temporal en el 2º Trimestre de 1996 era el 62% del total de asalariados, mientras que en el 2010 el nivel de temporalidad era 17pp menor. No obstante cabe destacar que el informe “Youth in Europe. A statistical portrait” (2009) recoge que el 72% de los jóvenes españoles que tiene contrato temporal, se encuentran bajo esa fórmula contractual porque no ha podido conseguir un empleo a tiempo completo, es por tanto una fórmula indeseada; la media europea (UE27) es del 37%.

No es de extrañar que los jóvenes no deseen trabajos temporales, entre otras cosas, por los salarios que van asociados a dichos empleos. “España cuenta con una remuneración bruta anual para los trabajadores de tiempo completo de 21.500 euros, (...), un 20% por debajo de la media (de la UE)”²⁰. Así lo recoge un informe realizado por Adecco y el IESE en referencia a datos del Eurostat y presentado en enero de 2010 con datos referentes a 2008. Según datos publicados por el Observatorio

²⁰ Fuente: IESE-Adecco en base a Eurostat (enero 2010)

Social de España, el PIB de España, sin embargo suponía el 103,3% del PIB de la media de la UE²¹. Porcentajes similares recogía también el economista Albert Recio en un artículo publicado en enero de 2001: *“Dependiendo de la fuente elegida (Encuesta de costes salariales o salarios armonizados) los salarios españoles están entre un 20% y un 35% por debajo de la mayoría de grandes países europeos”*²². Por lo que respecta concretamente a los salarios de los y las jóvenes, la encuesta de estructura salarial indica que el salario de los jóvenes entre 25 y 29 años (el quinquenio de mayor edad dentro del segmento considerado como joven), es el 80% de la ganancia media del conjunto de trabajadores/as. Los jóvenes entre 20 y 24 años tienen una ganancia del 61% de la media y los menores de 20 años, del 45%. Hasta cierto punto parece razonable que los salarios de los jóvenes sean inferiores a los de los trabajadores de más edad debido a su menor experiencia. No obstante es necesario tener como referencia que un joven entre 25 y 29 años tiene una ganancia media anual de 17.434€ lo que dificulta, entre otros, su acceso a la emancipación²³. Aún los menores de 35 años reciben salarios inferiores a la media²⁴.

Gráfico 2. Ganancia media por grupos de edad (euros) - 2008



Fuente: Encuesta Estructura Salarial anual. 2008. [En línea] <www.ine.es>

Si bien en este apartado hemos realizado una breve fotografía de la situación de los menores de 30 años y su vinculación precaria al mercado de trabajo y de la evolución de ésta, a efectos del objeto de este estudio sería interesante (y necesario) establecer si las trayectorias de los y las jóvenes se consolidan y si es así en qué momento sucede y cuáles son las condiciones necesarias para que eso suceda (nivel de estudios, sector de ocupación, etc.) o si por el contrario las condiciones de precariedad se alargan en el tiempo con consecuencias por tanto irreversibles tanto para la trayectoria vital como laboral de estos individuos. Este análisis longitudinal, sobrepasa las posibilidades de aná-

²¹ Observatorio Social de España. Banco de datos. *Producto Interior Bruto. Cifras absolutas* de Eurostat. Extracción 3 de diciembre de 2008

²² RECIO, A. "Una nota sobre bajos salarios en España" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2001, núm.18, p. 15-45

²³ Si relacionamos los ingresos con el coste por ejemplo de la vivienda, obtenemos que el esfuerzo que tiene que hacer un joven de estas edades para comprar una vivienda en el mercado libre es del 52%. Esta referencia si bien no está relacionada con el objeto directo de este estudio es un indicador más de las dificultades de emancipación de los jóvenes y es en definitiva un indicador más de precariedad. Fuente: Objovi (2º trimestre 2010) [En línea]: www.cje.org

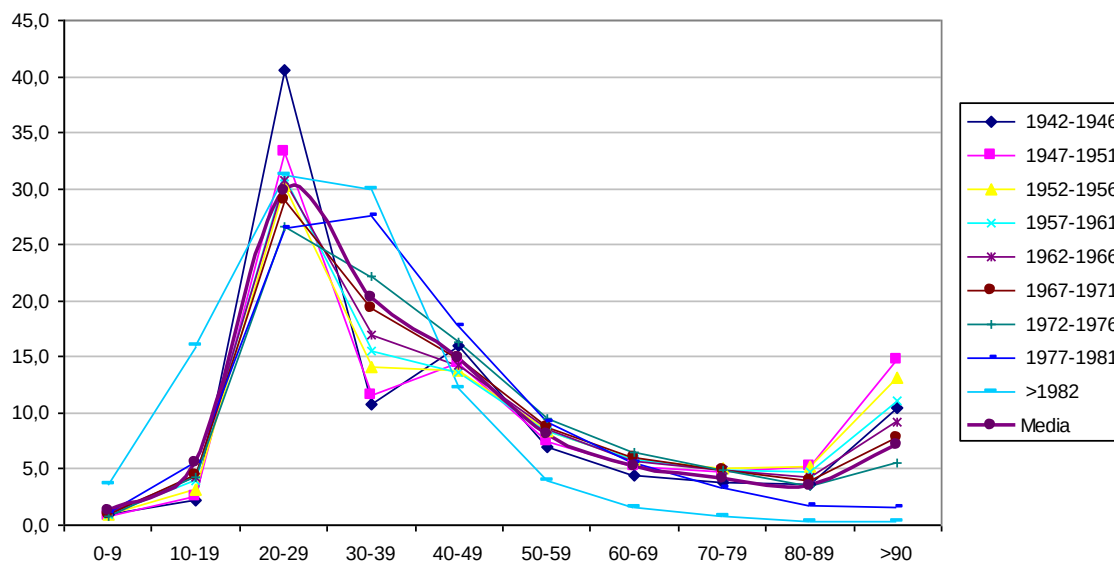
²⁴ Las personas entre 30 y 34 años reciben una ganancia media anual del 93% de la media del conjunto de los y las trabajadores/as. Fuente: Encuesta de estructura salarial anual, 2008. [En línea]: www.ine.es

lisis de este ejercicio. No obstante sería un ejercicio necesario para establecer si efectivamente nos encontramos ante *trayectorias de precariedad* o ante *momentos de precariedad*. Elementos como la clase social de origen o el género jugarán un papel importante en el análisis a largo plazo de las trayectorias de los y las jóvenes. Si bien, esos elementos tienen ya relevancia en las condiciones de vida de los jóvenes analizados, el papel que juegan estos ejes es difícil de establecer a partir del tipo de análisis que estamos realizando.

2.2.2 Las cotizaciones de los y las jóvenes al sistema de la Seguridad Social y prestaciones disfrutadas

Las cotizaciones a la Seguridad Social están reguladas por la Ley de la Seguridad Social. Anualmente se revisan las bases de cotización. Las que rigen para el año 2011 están recogidas en la Ley 39/2010 de 22 de diciembre. Las bases de cotización se definen en función del grupo de cotización y éste a su vez responde a la categoría laboral. Dentro de cada grupo de cotización existen unas bases mínimas y máximas. Las bases de cotización son utilizadas para el cálculo de la cuantía de las prestaciones sociales, entre ellas las pensiones. Como hemos visto anteriormente, el cálculo de la cuantía de la pensión se realizaba antes de la reciente reforma a partir de las bases de cotización de los 180 meses anteriores al hecho causante. Tras esta contextualización pasamos al análisis de los datos correspondientes a las bases medias de cotización.

Partiendo de la explotación de datos que realiza la propia Seguridad Social sobre la Muestra Continua de Vida Laborales podemos observar que la base de cotización diaria en euros a que se acoge la mayoría de los asalariados oscila entre los 20 y los 29 euros/diarios (29,9% del total). En este punto hemos de hacer hincapié en que la base mínima de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social era de 21,04€/día para la mayoría de grupos de cotización en el año de referencia (2006). Así cerca del 30% de las personas afiliadas está cotizando con valores muy cercanos a la base mínima. No obstante el 20% de los afiliados menores de 25 años tienen una base de cotización inferior a 20€/día. Al observar los resultados de la MCVL, vemos que es la población entre 55 y 59 la que en mayores porcentajes tiene cotizaciones superiores a los 90€/día (y no la población entre 60 y 64 como cabría esperar) (Gráfico 3). La pauta de las cotizaciones sigue así mismo la pauta que recogíamos para la evolución de los salarios en función de la edad.

Gráfico 3 Base de cotización diaria por cohorte (media 2006) %

Fuente: MCVL 2006 , Algunos resultados generales. [En línea] <www.seg-social.es>

Para constatar la importancia de la cuantía de las bases de cotización y su vinculación con la sostenibilidad de la protección social, a continuación recogemos la relación entre las bases medias de cotización y la cuantía de la pensión media para el Régimen General. Según los datos proporcionados por el Observatorio Social de España obtenidos de los Presupuestos de la Seguridad Social la relación entre la base media de cotización del Régimen General y la cuantía media de la pensión de jubilación del mismo régimen en 2005 era del 80,3%. Es decir, las bases medias de cotización eran un 19,7% superiores a la cuantía media de las pensiones. Así mismo, la relación entre las cotizaciones y las pensiones era de 121,4% a favor de las cotizaciones (ejercicio 2006).

Lógicamente, existe una vinculación entre el número de cotizantes y los ingresos realizados mediante cotizaciones. En este apartado hemos recogido información sobre la cuantía de las cotizaciones más allá del número de cotizantes, dado que la cuantía de la cotización influye en gran medida en el monto de los ingresos disponibles para sufragar la protección social de carácter contributivo.

2.2.3 Jóvenes beneficiarios de prestaciones sociales

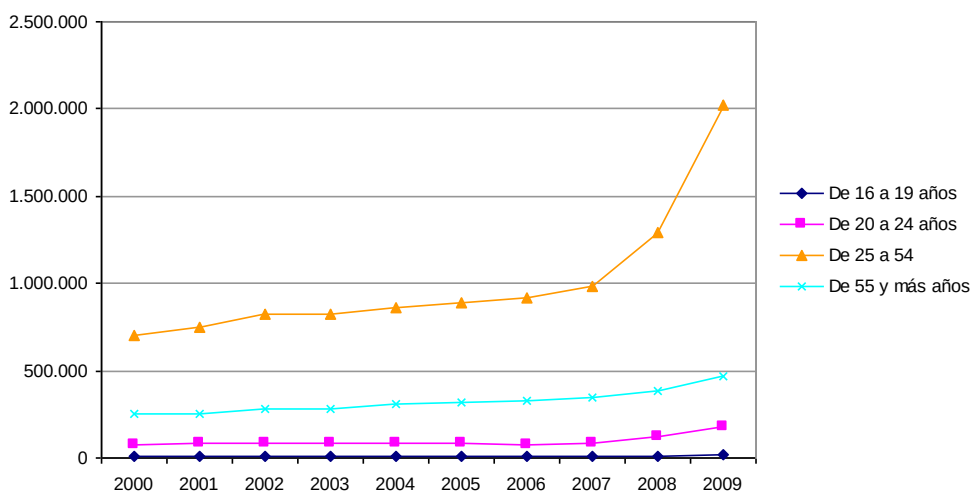
Hasta el momento hemos analizado a los jóvenes en tanto que trabajadores por un lado y en tanto que cotizantes por otro, y hemos establecido que existen una lógica vinculación entre ambos roles pues a los empleos con bajos salarios se asocian escasas cotizaciones. Más allá de esta constatación queremos establecer cuál es el grado de cobertura de los y las jóvenes ante las diversas contingencias, ya sean éstas comunes o profesionales, o ante otras situaciones que pueden requerir protección como puede ser la situación de desempleo.

Para el análisis de la cobertura de los y las jóvenes ante las contingencias comunes y profesionales, el primer obstáculo que encontramos es la falta de datos desagregados por grupos de edad de los procesos iniciados y protegidos²⁵. Otro dato del que tampoco disponemos es el que nos permitiría establecer la diferencia entre los casos (contingencias producidas) y los casos protegidos; la obtención de esta relación daría como resultado la tasa de cobertura de las contingencias analizadas.

A falta de estos datos, tan sólo podemos focalizar nuestra atención en la prestación por desempleo, ésta puede ser de carácter contributivo para aquellos que hayan generado el derecho a partir de su vinculación laboral, o asistencial para aquellos que hayan agotado la prestación contributiva y cumplan una serie de requisitos²⁶.

A partir de los datos del Ministerio de Trabajo constatamos que en 2009 el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo tanto contributivas como asistenciales ascendió a 2.681.223 personas. Con una presencia mayoritaria de las personas entre 25 y 54 años entre y de los mayores de 55. Todos los grupos de edad han visto incrementada su participación en las prestaciones por desempleo, siendo el grupo de personas entre 25 y 54 años los que más han aumentado, pasando de un millón de beneficiarios a dos.

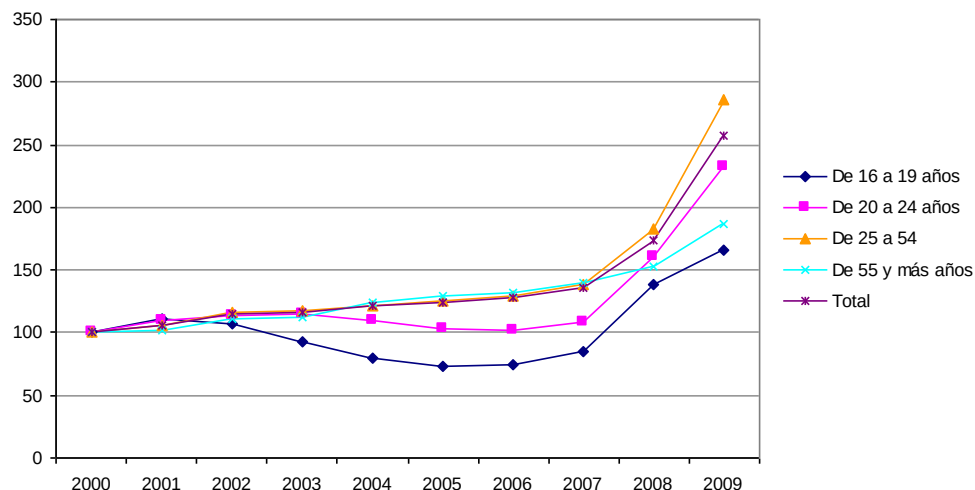
Gráfico 4. Prestaciones por desempleo. Todas (absolutos)



Fuente: Elaboración propia a partir de MTIN. Anuarios de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2001-2009. [En línea] <www.mtin.es>

²⁵ La Seguridad Social ofrece en sus estadísticas datos sobre contingencias comunes y profesionales que dan lugar a una Incapacidad Temporal desagregados por sexo y por ámbitos geográficos pero no por edad.

²⁶ Recogidos en Real Decreto-ley 12/2010, de 20 de agosto, por el que se prorroga el programa temporal de protección por desempleo e inserción, regulado en la Ley 14/2009, de 11 de noviembre.

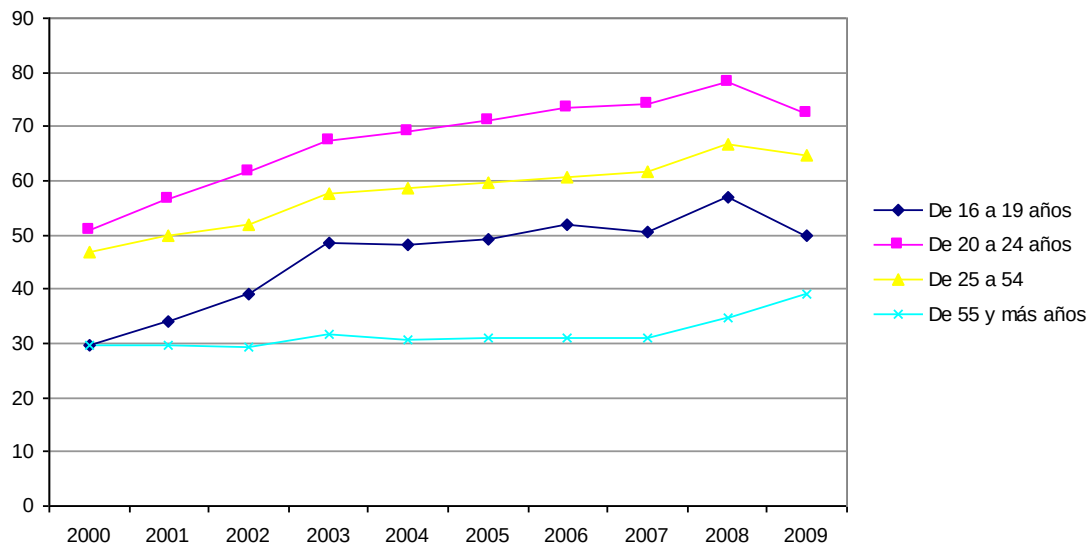
Gráfico 5. Prestaciones por desempleo. Todas (índice100=2000)

Fuente: Elaboración propia a partir de MTIN. Anuarios de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2001-2009. [En línea] <www.mtin.es>

En el gráfico anterior observamos la evolución del número de beneficiarios de las prestaciones por desempleo utilizando como año de referencia el primer año de la serie, el año 2000. En la evolución observamos que el grupo entre 16 y 19 años ha sido el que más ha disminuido el número de prestaciones por desempleo durante gran parte del periodo analizado, a pesar de que como hemos visto anteriormente este grupo ha mantenido unos altos índices de paro a lo largo del periodo. En los dos últimos años del periodo analizado se ha producido un fuerte aumento del número de prestaciones, siendo los beneficiarios entre 25 y 54 años y los beneficiarios entre 20 y 24 años los que más han aumentado proporcionalmente respecto a su propio grupo el número de beneficiarios.

En cuanto al carácter contributivo o asistencial de las prestaciones por desempleo, en el siguiente gráfico observamos que desde el año 2000 se ha producido una tendencia al incremento de la vertiente contributiva de las prestaciones. En el año 2000, tan sólo el 43% de las prestaciones por desempleo era de carácter contributivo; en el último año de la serie analizada (2009) las prestaciones contributivas representan el 61% del total, fortaleciendo así el carácter contributivo y de *solidaridad entre iguales* de la prestación. Si nos fijamos en qué ocurre para cada grupo de edad, observamos que son los mayores de 55 años los que en porcentajes menores reciben prestaciones por desempleo contributivas; las perciben por tanto de carácter asistencial. En segundo lugar encontramos a los jóvenes entre 16 y 19 años. A lo largo del periodo analizado, el 50% de las prestaciones por desempleo que han obtenido han sido de carácter asistencial. Sorprende que el grupo con mayor porcentaje de prestaciones contributivas, y menor porcentaje de prestaciones asistenciales consiguientemente, son los jóvenes entre 20 y 24 años, pese a que como hemos visto anteriormente es uno de los colectivos con mayores tasas de paro y mayores dificultades de inserción. En 2008 el 78% de los y las jóvenes de estas edades que accedía a prestaciones por desempleo, accedía a las de carácter contributivo.

Gráfico 6. Prestaciones por desempleo contributivas (porcentaje)



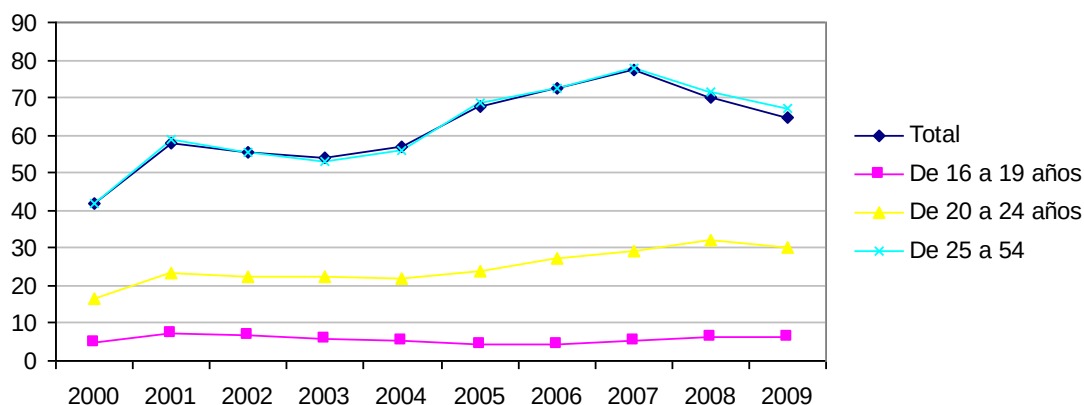
Fuente: Elaboración propia a partir de MTIN. Anuarios de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2001-2009. [En línea] <www.mtin.es>

No obstante, el dato más importante es el que analizamos a continuación y es el que hace referencia a la relación entre el número de personas en situación de desempleo y el número de personas protegidas: la cobertura. A partir del contraste de los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA) y los datos recogidos en los Anuarios Estadísticos del Ministerio de Trabajo, obtenemos que actualmente (dato más reciente 2009) las prestaciones por desempleo dan cobertura al 65% de los parados. Este análisis arroja también una tendencia positiva a lo largo de la última década, que se invierte a partir de 2008. Por grupos de edad, observamos que a parte del grupo de personas de 55 años y más, los que obtienen una mayor cobertura son las personas entre 25 y 54 años, 2 de cada 3 parados obtiene prestación. Los menores de 20 años son en los que encontramos porcentajes menores de cobertura, tan sólo el 6% de los jóvenes en situación de desempleo obtiene prestación y destacamos que la tendencia ha sido muy estable a lo largo de la década para este grupo etario. Más preocupante es aún que en el grupo de jóvenes entre 20 y 24 años tan sólo cerca de uno de cada tres parados tiene cobertura. Contrastando con el escaso grado de cobertura de la prestación por desempleo, en este punto cabe recordar que la media de edad de emancipación de los jóvenes suecos es de 21 años. Incluso si escogemos como año de referencia el 2007, año de notable crecimiento económico en España, la prestación por desempleo protegía tan sólo al 29% de los parados entre 20 y 24 años, y cómo hemos visto anteriormente mayoritariamente por la vía contributiva y no por la asistencial.

Tabla 2. **Ratio entre beneficiarios de las prestaciones por desempleo y el número de parados**

	Total	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54	De 55 y más años*
2000	42	5	17	42	160
2001	58	7	23	59	229
2002	55	7	22	55	214
2003	54	6	23	53	213
2004	57	5	22	56	221
2005	68	5	24	69	247
2006	72	5	27	72	260
2007	78	5	29	78	260
2008	70	6	32	71	213
2009	65	6	30	67	154

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Anuario de las estadísticas generales del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de la Encuesta de Población Activa. [En línea] <www.mtin.es> y en <www.ine.es> *En el momento de cierre de este informe no dispongo de la explicación al valor obtenido para las personas de 55 años y más

Gráfico 7. **Ratio entre beneficiarios de las prestaciones por desempleo y el número de parados**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Anuario de las estadísticas generales del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de la Encuesta de Población Activa. [En línea] <www.mtin.es> y <www.ine.es>

En conclusión, en este apartado hemos observado como la cobertura de las prestaciones por desempleo, si bien ha aumentado a lo largo de la década, se encuentran lejos de ser una transferencia que de respuesta a las necesidades de los y las jóvenes y que compense la incapacidad del mercado de trabajo de incorporarlos. Lejos de ser un problema coyuntural vinculado a la crisis económica, los datos presentados demuestran que la situación precaria de los y las jóvenes es un problema que arrastra el sistema laboral español y el sistema de redistribución de rentas por la vía de la protección social. La situación de crisis tan sólo ha acrecentado esta situación y la ha hecho totalmente insostenible.

3. LAS REFORMAS LABORALES Y SU IMPACTO SOBRE EL EMPLEO DE LOS Y LAS JÓVENES

Las condiciones actuales del mercado de trabajo son el resultado del cambio de modelo productivo que se inicia a partir de la crisis de los 80 y del modelo de crecimiento y de una desestructuración del mercado de trabajo que se dibuja a partir de las reformas laborales de 1984 y de 1994. En este apartado pretendemos hacer una revisión de las principales transformaciones que han comportado estas reformas, y en la medida que sea posible, de los impactos que han comportado.

Según expone López Calle, este cambio en el mercado de trabajo ha manifestado un mayor impacto sobre las generaciones más jóvenes ya que se trata de un modelo de crecimiento que se ha sustentado en “la degradación de las condiciones de trabajo y empleo de las nuevas generaciones de trabajadores”²⁷. Estas reformas introdujeron “fórmulas de «excepcionalidad» hoy ya plenamente «normalizadas»”²⁸ que estaban dirigidas específicamente para aquellas nuevas generaciones de trabajadores/as que se incorporaban al mercado de trabajo por primera vez. Así las condiciones de precariedad y temporalidad se van consolidando en el mercado laboral español en la medida en que estas generaciones van avanzando.

Lo que pretendía la reforma laboral de 1984 era una flexibilización del mercado de trabajo de manera que la teoría exponía que los y las jóvenes iniciaban sus vidas laborales con sueldos bajos, pero la podían iniciar así con mayor facilidad. Además en el transcurso de ese período, que se pensaba transitorio, los y las jóvenes adquirirían experiencia y se continuaban formando de forma que podían construir su carrera profesional en el interior de la misma empresa hasta que llegara el punto en el que su situación se equiparaba a la del resto de trabajadores.

Pero la teoría no se ha correspondido con la realidad, ésta por su parte ha mostrado los efectos reales de las reformas laborales. Con la reforma de 1984 se introdujo, según López Calle, flexibilidad externa a través del desarrollo de contratos temporales, de abaratamiento del despido, aumento del plazo para poder realizar contratos de prácticas hasta cuatro años después de la obtención del título, se amplía el límite de edad para los contratos de formación, etc.

Las empresas, observando las ventajas comparativas que ofrecían los nuevos tipos de contrato “han reorganizado sus procesos productivos para aprovechar ese abaratamiento relativo de la fuerza de trabajo, fragmentando los procesos productivos, simplificando las tareas y externalizándolas a otras empresas, sectores o regiones con otras condiciones de trabajo”. De esta forma los y las jóvenes no se han incorporado a empleos con una larga trayectoria, y por tanto no han tenido la oportunidad de hacer carrera y formarse en la misma ocupación, sino que el mercado de trabajo ha ido generando actividades que se basan en un modelo de intensificación del trabajo que permite mucha rotación, y esto acaba generando precariedad.

La reforma de 1994, incrementaba las condiciones que ya había generado la de 1984, y además introducía según López Calle, flexibilidad interna en tanto que las negociaciones salariales y de condi-

²⁷ LÓPEZ CALLE, P. “El impacto sobre el empleo juvenil de las nuevas reformas laborales y la reorganización productiva en España” en *Ábaco: Revista de cultura y ciencias sociales*, 2010, núm.66, p.44

²⁸ LÓPEZ CALLE (2010), Op. Cit. p. 44.

ciones laborales, y las relaciones laborales en general se individualizaban, aumentando así la desprotección laboral.

Se produce, entonces una brecha generacional entre “una menguante minoría de trabajadores fijos y sindicatos, con un salario llevadero y beneficios complementarios, y una masa creciente de trabajadores eventuales que trabajan por el mínimo (o por debajo del salario mínimo) con horarios irregulares (que oscilan de unas pocas horas a la semana a cincuenta o más), sin beneficios complementarios y totalmente sujetos a los dictados del empresario”²⁹.

Las generaciones más jóvenes, han sido entonces las encargadas de consolidar este modelo de sistema de crecimiento económico y de mercado laboral, y a su vez han sido las perjudicadas por sus efectos sobre las trayectorias laborales. Según López Calle, los tres grandes efectos que han marcado a las nuevas generaciones, y que son producto de las reformas laborales, son la precarización, la sobrecualificación y la individualización.

En primer lugar, por lo que se refiere a la precarización observamos como “el año 2002, el 80% de los trabajadores menores de 30 años y el 92% de los menores de 25 tenía un contrato de tipo temporal, (...) sorprendente si se compara con la media europea de la época (38%)”³⁰. Por otra parte, destaca el hecho que en el primer trimestre de 2011, el número de trabajadores temporales se sitúa en 3,7 millones y la tasa de temporalidad en el 24,8%. Así un 78,9% de los asalariados menores de 20 años son temporales y esta proporción ha ido aumentando de forma que entre los y la jóvenes de entre 25 y 29 años la tasa de temporalidad pasa del 37,8% en el año 2009 a un 38,2% en 2011. En este mismo sentido, podemos observar como en 2011 un 15,3% del total de asalariados temporales tiene menos de 25 años³¹.

En segundo lugar, en cuanto a la sobrecualificación, López Calle observa que los cambios en el mercado laboral han llevado a las empresas a exigir altas cualificaciones para puestos que no las requieren, logrando que los salarios tengan una tendencia a la baja para aquellos trabajadores y trabajadoras con cualificaciones elevadas. Así en 2007, 7 de cada 10 jóvenes manifestaba trabajar en una ocupación que no estaba relacionada con su formación³².

En tercer lugar, la individualización se ha constatado en el surgimiento de nuevas actividades “el teletrabajo, las jornadas flexibles y a tiempo parcial, los falsos autónomos son sólo algunas de las nuevas formas y efectos de este nuevo trabajo fluido cada vez más difícilmente regulable (...) que hace cada vez más complicada la representación sindical, y por ende, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo”³³.

En España las reformas laborales se han venido realizando desde 1984 de forma casi continuada, de hecho las reformas del mercado de trabajo español se han implementado en 1984, 1992, 1994, 1997, 1998, 2001, 2002, 2006, 2009/2010. A continuación, se presentan con mayor detalle las reformas laborales y los impactos que generaron, con especial atención a las consecuencias sobre las generaciones más jóvenes.

La reforma de 1984 fue una reforma pactada des del gobierno con la CEOE, CEPYME y UGT, y se aplicó a través de la Ley 32/1984 de 2 de agosto. Esta reforma supuso el primer impacto e impulso hacia la precariedad sobre las nuevas generaciones, puesto que la práctica totalidad de la reforma

²⁹ PETRAS, J. “Dos generaciones de trabajadores españoles” *Ajoblanco* (1996), núm.3 [En línea]: www.cgt.es/biblioteca.html

³⁰ LÓPEZ CALLE, P. (2010). Op. Cit. p. 46

³¹ Según datos de la Encuesta de Población Activa, [En línea]: www.ine.es

³² Según datos de la Encuesta de Juventud, Injuve, Madrid 2007.

³³ LÓPEZ CALLE, P.(2010). Op Cit. p. 48.

se centra en la regulación más amplia de la contratación temporal, de los contratos formativos y del tiempo parcial.

Esta reforma que se justificaba con la búsqueda de mayor flexibilidad para un mercado que estaba sufriendo cambios diversos (contexto económico más global, auge del sector servicios, etc.), tuvo en realidad su impacto sobre las nuevas generaciones de trabajadores/as que iniciaron sus trayectorias profesionales bajo fórmulas de excepcionalidad que se han ido viendo normalizadas.

Respecto a la contratación temporal, la reforma de 1984 impulsó el contrato “temporal de fomento de empleo” suprimiendo cualquier tope fijado anteriormente en función de la amplitud de la plantilla. Además se ampliaba su aplicación a cualquier trabajador/a que se encontrara en situación de desempleo, lo que en 1984 se traducía en los sectores más jóvenes de la sociedad.

De la misma forma se impulsaba también el contrato “eventual por circunstancias de la producción” y se creaba el contrato de “lanzamiento de nueva actividad” y el contrato de “relevo”.

En relación con los contratos formativos, con la reforma de 1984 se ampliaba el plazo para realizar contratos de formación hasta cuatro años después de la obtención de la titulación, se amplía el límite de edad hasta los 20 años, y se establece un máximo de duración del contrato de tres años. De nuevo la reforma vuelve a implicar una mayor precariedad para los jóvenes porque supone un retraso en la entrada en una carrera profesional estable. Además, se bonifican las cuotas empresariales de la Seguridad Social de los contratos formativos.

Con respecto al tiempo parcial, se introduce con la reforma de 1984 la contratación a tiempo parcial (cuando el contrato no supera 2/3 de la jornada completa).

El objetivo general de la reforma de 1984, pues, era fomentar el empleo a través de la contratación temporal, y facilitar el acceso al primer empleo a los jóvenes a través de los contratos de formación y de los contratos de prácticas. Pero estos últimos, no tuvieron los efectos esperados, tal y como expone Segura “con independencia de que facilitaran una primera experiencia profesional que, con frecuencia, era exigida para poder optar a un contrato posterior más estable, fueron utilizados de forma inadecuada por las empresas, como forma de reclutar mano de obra joven y barata. Baste pensar que los contratos de formación se utilizaron mayoritariamente en las actividades agrícolas y en la construcción, sectores cuya cualificación es baja”³⁴.

La reforma de 1984, por lo tanto, tan solo se había centrado en un aspecto, flexibilizar el mercado para que se pudiese producir una mayor entrada de trabajadores/as al mundo laboral aumentando la temporalidad y reduciendo así los costes del despido. De esta forma “si bien se dinamizó el empleo y facilitó los ajustes de plantilla, generó un problema de dualización y segmentación del mercado de trabajo”³⁵. Los principales efectos se generaron sobre las nuevas generaciones de trabajadores/as que se vieron abocados a la temporalidad y a la alternancia de situaciones de empleo.

Es decir, efectivamente la reforma de 1984 tuvo como consecuencia el aumento de la contratación, ahora bien este aumento se debió al crecimiento de los contratos temporales que “crecieron durante el período 1985-1993, un 73%, y dentro de ellos al contrato de fomento del empleo, que creció, en solo cuatro años, más de un 150%”³⁶.

La reforma de 1992 fue, a diferencia de la 1984, una reforma no pactada, y que se implementó a través de la Ley 22/1992 de 30 de julio.

³⁴ SEGURA, J. “La Reforma del mercado de trabajo español: un panorama” *Revista de Economía Aplicada*. Vol. IX (2001), núm.25, p. 166.

³⁵ SEGURA, J.(2001). Op. Cit. p. 168.

³⁶ GÓMEZ, S. et altri “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008” 2008, Working Paper. p. 17.

Con relación a la contratación temporal, la reforma de 1992 incide sobre ésta al aumentar la duración mínima, de seis meses a un año, del contrato “temporal de fomento de empleo”. Así, al aumentar la duración de la temporalidad se vuelve a incidir sobre las generaciones más jóvenes, que eran las más expuestas a este tipo de contratos, por lo que de nuevo se alarga la inserción de los más jóvenes a carreras profesionales estables, que era teóricamente lo que pretendía la flexibilización laboral.

Como contraparte, desaparecen las bonificaciones que se habían establecido para los contratos formativos y se aplican incentivos económicos a las contrataciones indefinidas para jóvenes, mayores de 45 años, y mujeres. Pero a su vez, se endurecen las condiciones de acceso a la prestación por desempleo contributiva al aumentar el período mínimo de cotización a 12 meses, lo que una vez más afecta principalmente a los trabajadores/as jóvenes ya que son los más expuestos a la contratación temporal. Además, en esta misma línea, con la reforma de 1992 se suprimen las becas para los parados que participen en cursos de formación.

La reforma de 1994 es de nuevo una reforma no pactada aplicada a través de la Ley 19/1994 de 19 de mayo. Con esta reforma se restringe el alcance del contrato “temporal de fomento de empleo”, que solo será aplicable a mayores de 45 años, a parados de larga duración, y a personas con discapacidad. Pero como contraparte a esta restricción del contrato temporal se legalizan las ETT, y esto supone claramente un fuerte impacto para los y las jóvenes ya que “el contrato de puesta a disposición contempla una situación laboral en la que el trabajador arrienda su trabajo a la ETT pero quien determina la cantidad, las condiciones y la organización del trabajo es la empresa usuaria. De forma que los jóvenes que acuden a las empresas de trabajo temporal no pueden, por definición, negociar las condiciones de trabajo reales en las que van a trabajar, porque no saben siquiera el tipo de trabajo que van a realizar, el tiempo que va a durar el trabajo, ni el lugar en el que van a hacerlo”³⁷

Con relación a los contratos formativos, la reforma de 1994 se presenta casi como “una reforma que cabe calificar parcialmente como contrareforma de la de 1984 al perseguir como uno de sus objetivos principales reducir la tasa de temporalidad”³⁸, aunque ha sido considerada como un rotundo fracaso por diversos autores.

Por una parte, la reforma de 1994 establece una ampliación del contrato “de aprendizaje” hasta los 25 años, y la duración se fija entre los seis meses y los tres años. Además, se establece que se puede reducir el salario por debajo del Salario Mínimo Interprofesional. Por otra parte, se establece la duración del contrato de prácticas entre seis meses y dos años, y al igual que en el contrato de aprendizaje se establece que la retribución será fijada por convenio.

En relación con el tiempo parcial, la reforma de 1994 establece que se considera jornada a tiempo parcial toda aquella que sea inferior a la habitual, es decir no hay límite. De esta manera disminuye la protección social, y aumentan este tipo de relaciones laborales, principalmente en los sectores más jóvenes de la sociedad.

La reforma de 1994, también introduce novedades respecto al despido ya que a las causas ya existentes de despido (económicas, tecnológicas y de fuerza mayor) se añaden las organizativas y de producción. Además, se pasa a considerar despido procedente cuando, bajo alguna de las causas anteriores, en un período de 90 días no se superase el 10% de la plantilla (anteriormente solo se podía hacer en empresas de menos de 50 trabajadores y por causas previamente acreditadas de amortizar un puesto de trabajo individualizado). Por último cabe destacar, en relación con la nego-

³⁷ CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. “Una generación esquilada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños”. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*. (2007), núm. 29, p. 303.

³⁸ SEGURA, J. (2001) Op. Cit. p. 174.

ciación colectiva, que la reforma de 1994 establece una fecha límite para la derogación de las ordenanzas y reglamentaciones laborales para que se vayan substituyendo por convenios colectivos.

Por lo que respecta a la reforma de 1997, se trató de una reforma consensuada entre sindicatos y empresarios con el apoyo del gobierno, y que se aplicó a través de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre.

Por una parte, se impulsó la contratación indefinida con la creación del contrato de “fomento de la contratación indefinida” que se dirigió a jóvenes de 18 a 29 años, a mayores de 45 años, a parados de larga duración, a personas con discapacidad, y a contratados temporales para convertirse en indefinidos. Al observarse las perversiones de la elevada temporalidad, sobretodo sobre los y las más jóvenes, se decidió que era necesario impulsar una contraparte a este fenómeno. En este sentido, se establecen bonificaciones a la cuota empresarial a la Seguridad Social para las conversiones de contrato temporal a indefinido, jóvenes y mujeres en actividades en las que se encuentren subrepresentadas, y se eliminan las bonificaciones a las contrataciones temporales.

En esta misma línea se elimina el contrato de “lanzamiento de nueva actividad” y el contrato “temporal de fomento de empleo” pasa a ser solo aplicable a personas con discapacidad.

En relación con los contratos formativos se substituye el contrato de aprendizaje por el contrato para la formación que reduce la edad y la duración, iguala el salario al Salario Mínimo Interprofesional. Por otra, parte, con la reforma de 1997 se fortalece la negociación colectiva en la utilización de contratos.

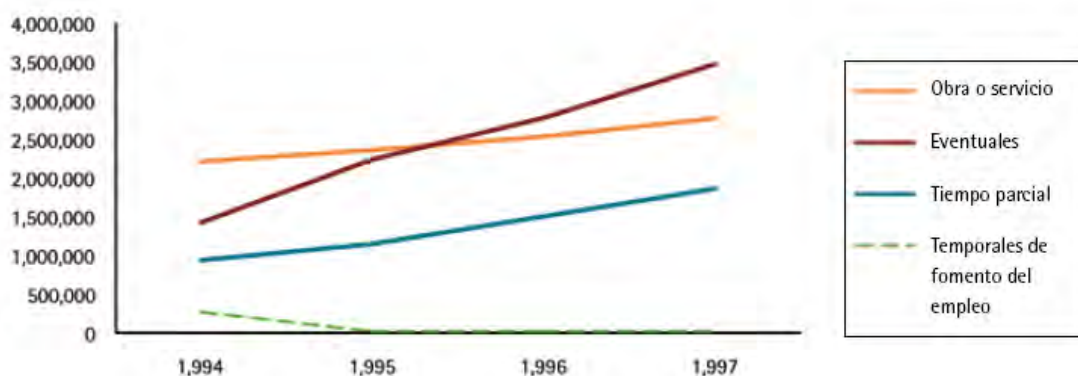
Tal y como expone Lahera, la reforma iniciada en 1994 y confirmada en 1997 “eliminó el que se estimaba principal factor jurídico de la alta tasa de temporalidad existente durante la década 1984-1994, esto es, la contratación temporal coyuntural como medida de creación de empleo”³⁹, y sin embargo la creación del contrato de fomento de la contratación indefinida (Ley 63/1997) no supuso la reducción de la tasa de precariedad, que no se ha reducido desde entonces, “situándose en los últimos años en casi un 35% sobre la población activa, siendo masiva la utilización de nuevos contratos temporales cada mes”⁴⁰.

En conclusión, podemos decir que la reforma de 1994 cumplió el objetivo de reducir el desempleo y crear ocupación, pero este incremento se produjo gracias a la ocupación temporal. Por lo tanto, la reforma de 1994 no consiguió uno de los objetivos que se había propuesto que era la reducción de la tasa de temporalidad, sino que contrariamente “la proporción de contratos temporales aumentó en un 7%”⁴¹. A continuación podemos observar la distribución de los tipos de contrato temporal desde la reforma de 1994 hasta 1997.

³⁹ LAHERA, J. “Factores jurídicos de la precariedad laboral en España” *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* (2007), núm. 29, p. 206

⁴⁰ LAHERA, J. (2007) Op. Cit. p. 206

⁴¹ GÓMEZ, S. et al (2008) Op. Cit. p. 23.

Gráfico 8. Contratación temporal según causa en el período 1994-1997

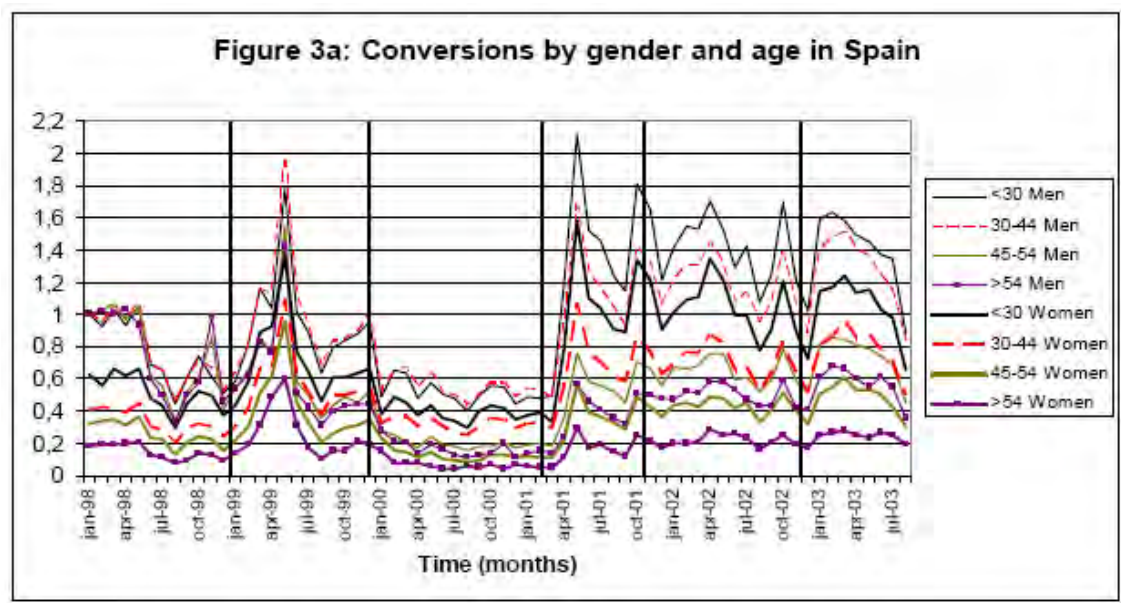
Fuente: "Anuario de Estadísticas Laborales", Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales. En GÓMEZ, S. et al (2008).

La reforma de 1998, que fue plasmada en el Real Decreto Ley 15/1998 de 27 de noviembre, es una reforma un tanto más limitada que las anteriores.

Respecto a la contratación temporal se limita el contrato eventual para que solo pueda tener una prórroga, ya que tal y como se observa en el gráfico anterior, su crecimiento hasta 1997 había sido el mayor entre los diferentes tipos de contratos temporales. En cuanto al tiempo parcial se pasa a considerar jornada parcial aquella que suponga el 77% de la jornada completa, se prohíben las horas extras extraordinarias pero se abre la posibilidad de pactar una bolsa de horas complementarias a la jornada habitual, y se mejora la protección social al mejorar el cálculo del período de cotización necesario para poder acceder a una pensión contributiva.

Los incentivos o bonificaciones por la conversión de contratos temporales en indefinidos se reducen, por primera vez se introducen bonificaciones para la contratación indefinida a tiempo parcial, y se amplían las bonificaciones para la contratación indefinida a jornada completa de mujeres desempleadas. Tal y como podemos observar en el siguiente gráfico, a partir de 1998 comienzan a decrecer las conversiones de contrato temporal a indefinido, llegando a su máximo en el año 2000, y remontando a partir de 2001 cuando la reforma de este año vuelve a recoger las bonificaciones para las conversiones.

Gráfico 9. Conversiones de contrato temporal a indefinido por sexo y edad en España



Fuente: ARELLANO, F. "Evaluating the effects of labour market reforms "at the margin" on unemployment and employment stability: the Spanish case" 2005, Working Paper, Universidad Carlos III de Madrid.

Podemos concluir, respecto a la reforma de 1998, que aunque no consiguió que los contratos temporales disminuyesen, al contrario aumentaron en más de dos millones entre 1998 i 2001, "sí frenó su ritmo de crecimiento, consiguiendo que, al final del período, la proporción de éstos con respecto a los indefinidos fuera un 2% menor"⁴².

Gráfico 10. Contratos temporales realizados en el período 1998-2001

Contratos temporales	1998	1999	2.001
Obra o servicio	3.177.197 (29,71)	3.878.145 (32,27)	4.075.495 (31,96)
Eventual	4.113.998 (38,47)	4.547.402 (37,84)	4.836.729 (37,17)
Tiempo parcial	2.219.683 (20,75)	2.215.216 (18,43)	2.421.766 (18,99)
Interinos	586.706 (5,48)	709.332 (5,90)	734.561 (5,76)
Otros	332.808 (3,11)	394.673 (3,28)	463.9716 (3,64)
Prácticas	94.926 (0,88)	94.672 (0,78)	75.762 (0,59)
Aprendizaje y formación	147.415 (1,37)	154.000 (1,28)	121.207 (0,95)
Minusválidos	16.661 (0,15)	20.735 (0,17)	20.712 (0,16)
Sustitución por jubilación	2.921 (0,02)	2.888 (0,02)	2.194 (0,02)
TOTAL	10.692.315	12.017.063	12.752.397

Fuente: "Anuario de Estadísticas Laborales", Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales. En SANDALIO et altri (2008).

La reforma de 2001, es una reforma del gobierno sin acuerdo con los interlocutores sociales, y que se implementa a través de la Ley 12/2001 de 9 de julio, y en un contexto en el que la situación laboral era mucho mejor que en años anteriores.

⁴² GÓMEZ, S. et al (2008) Op. Cit. p. 30.

En primer lugar, por lo que respecta a la contratación indefinida, entra en vigor el contrato de “fomento de la contratación indefinida” con especial atención a los jóvenes de 16 a 30 años, las mujeres en actividades en las que estuviesen subrepresentadas, y los parados de más de seis meses.

En segundo lugar, en lo referente a la contratación temporal se crea el contrato de “Inserción” para obras y servicios de interés general por las administraciones públicas, y que buscaba ser un medio para adquirir experiencia laboral. Por otra parte, se reduce la duración máxima del contrato “eventual” a 12 meses.

Para los contratos formativos se suprime la edad máxima para colectivos concretos, como trabajadores extranjeros, parados de muy larga duración (más de 3 años), personas en situación de exclusión social, personas con discapacidad, alumnos de escuelas taller, etc. En relación con el tiempo parcial se pasa a considerar jornada parcial toda jornada inferior al tiempo completo.

Cabe destacar, que aunque las últimas reformas buscaban un impulso a los contratos indefinidos no se disminuye el impacto de los contratos temporales, y aunque se justificaran como contratos temporales causales, no han dejado de tener un importante impacto sobre las generaciones más jóvenes al fomentar la consolidación del empleo precario sobre estas generaciones de trabajadores/as.

Por otra parte, se eliminan las bonificaciones a la cuota empresarial a la seguridad social para jóvenes desempleados, se recupera la bonificación en relación con la conversión de contratos temporales en indefinidos, y se amplían las bonificaciones en los contratos a mujeres desempleadas.

En conclusión, podemos exponer que la reforma de 2001 consiguió reducir el desempleo notablemente, influido también por el contexto económico de bonanza, y aunque la contratación indefinida aumentó notablemente en este período, también lo siguió haciendo la contratación temporal.

La reforma laboral de 2002 vuelve a ser una reforma que se aprueba sin llegar a un acuerdo con los interlocutores sociales, se aplica a través de la Ley 45/2002 de 29 de diciembre, y es casi una continuación de la reforma de 2001, por lo que presenta pocas variaciones.

La reforma de 2002, no establece novedades en cuanto a la contratación indefinida, la contratación temporal, de formación, ni a las consideraciones respecto el tiempo parcial. En cuanto a las bonificaciones, se mantienen aquellas destinadas a promover la contratación indefinida sobretudo en relación con las cooperativas o las sociedades laborales. Por otra parte también se aplican bonificaciones para contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad, y cuando se contrata a mujeres desempleadas que hayan dado a luz en los últimos 24 meses.

En lo referente a la protección por desempleo, la reforma de 2002 incluye algunos aspectos como la reforma del subsidio agrario (solo podrán ser beneficiarios/as los trabajadores/as que cumplan unos requisitos determinados y que ya hayan recibido este subsidio en los tres años anteriores); la consideración del período de vacaciones anterior a la finalización del contrato como situación de alta de cotización; el requisito que para tener derecho a las prestaciones se debe suscribir el compromiso de actividad; la posibilidad para los desempleados de más de 52 años de compatibilizar la prestación de subsidio con el trabajo, nuevas formulas de capitalización para los trabajadores/as de cooperativas y sociedades laborales, y inclusión de nuevos colectivos en la RAI.

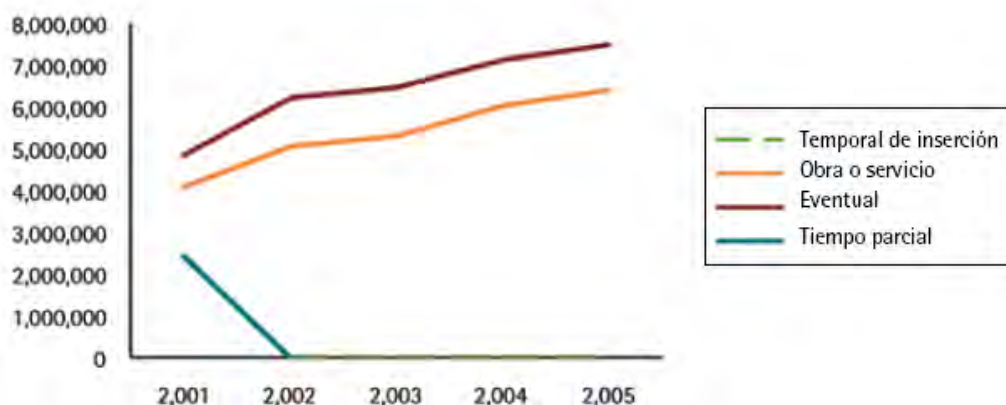
En referencia a las condiciones de despido, con la reforma de 2002, se suprimen los salarios de tramitación en aquellos casos en que el empresario previo reconocimiento de la improcedencia del despido, deposite en menos de 48 horas en el juzgado, el importe de la indemnización por despido improcedente.

Por otra parte, también cabe destacar que con la reforma de 2002 se crea un programa dedicado a fomentar la movilidad geográfica, y se regula el concepto de colocación adecuada, en tanto que se

observa el imperativo de colocar a las personas en puestos de trabajo relacionados con su profesión habitual o con las demandas del trabajador/a.

En conclusión, se observa como la reforma aplicada en 2002 es la sucesión con pocas variaciones de la reforma de 2001. En este sentido tal y como exponen Sandalio, Contreras y Gracia, “es particularmente llamativo el aumento de los contratos de obra o servicio y eventuales: cada uno de ellos aumenta aproximadamente en 2,5 millones de contratos más; este espectacular crecimiento se debe a la desaparición del cálculo estadístico por separado del contrato a tiempo parcial”⁴³. Además, los autores también distinguen dos etapas marcadas por los impactos de las reformas de 2001 y 2002, “la de 2001 a 2003, donde los contratos temporales que se realizaron cada año apenas aumentaron en 645.000 contratos, la de 2003 a 2005, donde los contratos temporales que se realizaron aumentaron a un ritmo mucho mayor: 2.223.832 contratos nuevos”⁴⁴.

Gráfico 11. Contratación temporal según tipo en el período 2001-2005



Fuente: “Anuario de Estadísticas Laborales”, Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales. En SANDALIO et altri (2008).

La reforma de 2006 fue una reforma aprobada con el consenso entre Gobierno, empresarios y sindicatos, a través de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre. Este consenso buscaba combatir la contratación temporal que, como hemos observado, no había dejado de aumentar durante las últimas décadas.

La necesidad de una reforma consensuada se palpaba en la gravedad de la situación del mercado de trabajo español que presentaba una tasa de paro superior a la media de la UE y que era especialmente alta en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, y una tasa de temporalidad que era la más alta del conjunto de la UE⁴⁵, y que afectaba precisamente a estos colectivos.

Esta reforma se encuentra dentro del marco de la estrategia de Lisboa, que pretendía que la economía de la UE fuese la más competitiva del mundo, por lo que se planteaba objetivos como el pleno empleo antes de 2010⁴⁶, objetivos que como se han visto han fracasado.

⁴³ GÓMEZ, S. et altri (2008), Op. Cit. p. 33.

⁴⁴ GÓMEZ, S. et altri (2008) Op. Cit. p. 33.

⁴⁵ GÓMEZ, S. et altri (2008), Op. Cit. p. 37

⁴⁶ GOMEZ, S. et altri (2008), Op. Cit.

En lo referente a la contratación indefinida, la reforma de 2006, prevé la extensión del contrato de “fomento de la contratación indefinida” a las conversiones de contratos temporales entre 2004 y 2007.

En relación con la contratación temporal, con esta reforma se establece un límite al encadenamiento de contratos, de forma que una empresa podrá realizar como máximo dos contratos temporales al mismo trabajador por el mismo puesto. Por otra parte, se igualan las cotizaciones empresariales de los contratos temporales a tiempo completo, realizados a través de ETT con los contratos temporales realizados directamente desde la empresa, pasando del 7,7% al 6,7%. Y, también se eliminan los contratos de inserción.

En cuanto a los contratos formativos, la reforma de 2006 establece un límite de edad de 24 años para los contratos formativos a alumnos de escuelas taller, mientras que para personas con discapacidad y talleres de empleo no se establece ningún límite de edad. Por otra parte, cabe destacar que con la reforma de 2006 se eliminan el resto de colectivos contemplados en la reforma de 2001, es decir, trabajadores extranjeros, parados de muy larga duración y personas en situación de exclusión social.

La reforma de 2006 no prevé cambios en cuanto a la consideración del tiempo parcial, pero sí establece novedades respecto a las bonificaciones al impulsar un programa extraordinario de conversión de contratos temporales en indefinidos durante el segundo semestre de 2006, y un programa de incentivos con bonificaciones fijas según colectivo.

En relación con la protección por desempleo, se prevé un subsidio para mayores de 45 años aunque no tengan responsabilidades familiares ni hayan agotado previamente una prestación contributiva de más de 12 meses. La RAI pasa a ser una prestación permanente. También se regula la situación de los fijos discontinuos al establecer que obtendrán prestaciones aquellos trabajadores/as que realicen trabajos fijos periódicos que se repiten en ciertas fechas.

Por otra parte, cabe destacar que la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos temporales con distintos trabajadores/as para desempeñar un mismo puesto de trabajo.

Si analizamos los resultados de la aplicación de la reforma de 2006, observamos en primer lugar que la práctica totalidad de las medidas tienen un carácter coyuntural, es decir son medidas orientadas a influir sobre la temporalidad y el desempleo de un contexto determinado y muy limitado. El hecho de que estas medidas estén condicionadas a fechas límite de aplicación provoca que las medidas no tengan la capacidad necesaria para atacar los problemas de raíz, los problemas que desde hace décadas y de la mano de las diversas reformas han ido atacando al mercado de trabajo español, hasta convertirlo en el mercado de trabajo de la precariedad, del desempleo, y de la más que elevada temporalidad.

Podemos establecer, por lo tanto, que la reforma de 2006 no consigue alcanzar el objetivo planteado de disminuir la temporalidad y crear empleo estable, de hecho como podemos observar en el siguiente gráfico la contratación temporal no disminuye de forma significativa entre 2006 y 2008. Solo disminuye de forma un tanto más brusca en 2008, pero hay que tener en cuenta que esta disminución de la contratación temporal también se produce en la contratación indefinida debido a la crisis económica que ha tenido como una de las principales consecuencias un aumento histórico del desempleo.

Gráfico 12. Contratación temporal en el período 2006-2008



Fuente: "Anuario de Estadísticas Laborales", Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales. En GOMEZ, S. et altri (2008).

La reforma realizada entre 2009 y 2010, es una reforma en la que se abre un proceso de diálogo social, pero que no cuenta con el consenso con el contaba la reforma de 2006.

La Ley 14/2009 de 11 de noviembre contempla la aplicación de una ayuda económica de carácter extraordinario para aquellos parados que ya hubiesen agotado sus prestaciones por desempleo, siempre que adquieran el compromiso de participar en programas de inserción laboral.

El Real Decreto Ley 2/2009 prevé bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en las regulaciones temporales de empleo, y la eliminación del período de espera para obtener el subsidio por desempleo.

Por otra parte, cabe destacar la creación de un plan extraordinario de medidas para la orientación, FP e inserción laboral que se prorroga en 2008, y la creación del Plan Español de la Economía y el Empleo que contempla rebajas fiscales y acceso a créditos, y la creación de un Fondo de inversión local con el objetivo de proporcionar liquidez al sistema financiero.

La reforma propiamente dicha se produce con la Ley 35/2010 de Medida Urgentes del Mercado de Trabajo que tiene por objetivo "corregir algunas de las ineficiencias que presenta el mercado de trabajo español, como la excesiva segmentación entre trabajadores fijos y temporales, la escasa flexibilidad para adecuar las condiciones laborales a las necesidades de cada empresa y sus trabajadores, el escaso rendimiento de la intermediación laboral, y la mejora del capital humano de los trabajadores con menor cualificación"⁴⁷

La Ley 35/2010 se centra especialmente en la dualidad del mercado español entre los trabajadores/as temporales y los trabajadores/as con contrato indefinido. Las principales medidas para reducir la segmentación del mercado laboral son, en primer lugar, la extensión del ámbito del contrato de "fomento a la contratación indefinida" que establecía ya en diversos casos que la indemnización sea de 33 días por año trabajado (en el caso que el despido sea improcedente) frente al contrato ordinario (45 días por año trabajado). En segundo lugar, se definen causas de despido objetivo por razones económicas, técnicas organizativas o de producción, facilitando el despido a las empresas incluso de forma preventiva (con una indemnización de 20 días por año trabajado).

⁴⁷ ESTRADA, A. et altri "Evaluando los efectos a largo plazo de la reforma laboral en España" *Documentos de Trabajo 2011/12*, [En línea] Dirección General de Análisis macroeconómico y economía internacional, Ministerio de Economía y Hacienda, 2011 <http://serviciosweb.meh.es/apps/dgpe/TEXTOS/documentosTrabajo/WP_2011_02_esp.pdf>

En lo que se refiere a la contratación temporal, como principal elemento de la segmentación del mercado laboral, con esta reforma, se eleva la indemnización por fin de contrato de 8 a 12 días, aunque de forma progresiva hasta 2015. En esta misma línea se endurece la prohibición de encaenamiento de contratos temporales.

En relación con los contratos de formación, esta reforma amplía el ámbito para la aplicación de los contratos de formación y los contratos de prácticas, ampliando la edad máxima de aplicación de los 21 a los 25 años.

Además, se autorizan las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro a partir de 1 de enero de 2011, y se eliminan las restricciones existentes para la actuación de las ETT en algunos sectores como la construcción, o aquellos que implican actividades de riesgo. Observando los resultados de las anteriores reformas, podemos constatar que la actividad de las ETT tiene un fuerte impacto sobre la temporalidad que es cada vez más elevada y concentrada en las generaciones más jóvenes de trabajadores/as. Además, la permisión a que las ETT desarrollen también su actividad en estos sectores rompe con la idea de la contratación temporal como forma de adquirir formación y experiencia, puesto que este tipo de tareas son de baja cualificación.

Esto se ve reflejado en el hecho que en el primer trimestre de 2011 los contratos por obra y servicio eran mayores que los contratos de formación⁴⁸, por lo que la temporalidad además está favoreciendo este tipo de actividad rotativa, es decir de actividades más simples y trabajadores más fácilmente sustituibles.

Con el objetivo de aumentar la flexibilidad interna de las empresas, la Ley 35/2010, introduce medidas para facilitar la modificación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo, es decir, del horario, los turnos, las funciones, los regímenes de trabajo y el sistema de remuneración⁴⁹. Además, se ha favorecido “la suspensión temporal de contratos y la reducción de jornada por causa técnicas, económicas, organizativas o de producción, como alternativa a la extinción de contratos⁵⁰”.

En relación con las bonificaciones, esta reforma ha concentrado las bonificaciones en la contratación de jóvenes de 16 a 30 años sin formación, y los parados de larga duración. Por otra parte, se mantienen las bonificaciones previstas para mujeres víctimas de la violencia de género, personas con discapacidad, y desempleados de más de 60 años. Además se bonifican el 100% de las cuotas empresariales para los contratos de formación, y en el caso de las empresas de menos de 50 trabajadores el Estado asume los costes de la formación de este empleado.

En lo que se refiere a la negociación colectiva, esta última reforma expone la necesidad de aumentar la flexibilidad interna de las empresas en la negociación colectiva para facilitar que éstas se adapten a las circunstancias económicas del contexto español actual. Y presenta un calendario para una reforma en profundidad de la negociación colectiva.

Podemos concluir que, los principales objetivos que se planteaba esta reforma eran la creación de empleo, la flexibilización interna de las empresas, y la reducción de la segmentación del mercado de trabajo, no se están cumpliendo de igual forma. En lo que refiere a la flexibilización de las empresas, el impacto es notable pero no está favoreciendo la creación de empleo, sino que está facilitando el despido, lo que ha contribuido al aumento de la tasa de paro que llega a situarse sobre el 20%.

Por otra parte, no se está consiguiendo una reducción de la segmentación en el mercado laboral. La dualidad entre trabajadores/as temporales e indefinidos perjudica principalmente a las nuevas generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, y en buena medida también a mujeres y trabaja-

⁴⁸ Según datos de la Encuesta de Población Activa [En línea] <www.ine.es>

⁴⁹ ESTRADA, A. et altri (2011), Op. Cit. p. 9.

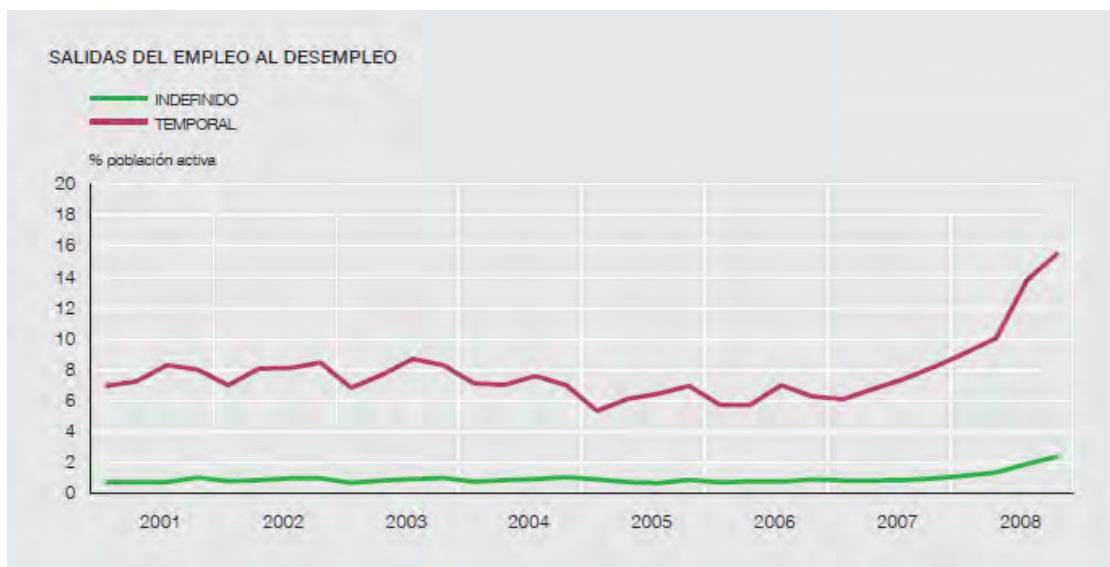
⁵⁰ ESTRADA, A. et altri (2011), Op. Cit. p. 10.

dores/as inmigrantes. Es sobre estos colectivos sobre los que recaen las reformas y ajustes del mercado laboral, de forma que se incorporan al mercado de trabajo bajo fórmulas de excepcionalidad, caracterizadas por la temporalidad y la precariedad como demuestra el hecho que “el porcentaje de trabajadores que empiezan su carrera laboral con un contrato temporal supera el 80%”⁵¹. En este mismo sentido se observa que la transición hacia empleos o trayectorias laborales más estables es cada vez más lenta, y en algunos casos casi inexistente de forma que “un porcentaje significativo de trabajadores/as acaba atrapado en la temporalidad”⁵².

Y aunque esta reforma ha ido encaminada a fomentar la empleabilidad de las generaciones más jóvenes, una vez más las medidas han sido coyunturales, por lo que no resuelven el problema de fondo real, sino que en este caso incluso está fomentando la persistencia de las formas temporales de contratación y está facilitando la precarización del empleo al facilitar para la empresa la modificación de las condiciones laborales.

Por otra parte tal y como se observa en el siguiente gráfico, los trabajadores/as temporales, pese al impulso que se intenta llevar a cabo para una mayor contratación, bajo las fórmulas expuestas, son los trabajadores/as más perjudicados por los despidos, porque los sufren en una proporción mayor en relación con los trabajadores/as con contratos indefinidos, y porque las condiciones de despido se han flexibilizado.

Gráfico 13. Flujos de trabajadores por tipo de contrato



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. En ESTRADA, A. et altri “El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España” *Boletín Económico julio-agosto 2009*. [En línea] Dirección General del Servicio de Estudios del Banco de España, 2009

<<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/09/Jul/Ficheros/art3.pdf>>

En conclusión, las transformaciones en el sistema de producción y en el mercado del trabajo han ido encaminadas fundamentalmente en tres direcciones. En primer lugar han estado orientadas a la

⁵¹ ESTRADA, A. et altri (2011), Op. Cit. p. 10

⁵² ESTRADA, A. et altri (2011), Op. Cit. p. 10

creación de relaciones laborales de bajo compromiso por parte de la empresa, es decir “formas de relación orientadas a contar con fuerza variable en función de las circunstancias, fácilmente sustituible o desechable, con derechos sociales disminuidos”⁵³, de las que hacemos referencia al impulso por parte de la empresa de la temporalidad principalmente. En segundo lugar, el sistema productivo se ha orientado hacia la externalización de actividades de unas empresas a otras. Cabe destacar que en relación con el trabajador/a la subcontratación resulta también un mecanismo precarizador de las condiciones laborales. En primer lugar, se ha observado que la externalización de una actividad tiene impactos sobre la tipología contractual, el salario, la jornada, etc. En segundo lugar, el empleo subcontratado perjudica al trabajador/a en el sentido que “a menudo se realiza bajo una doble presión, la del empleador directo y la del cliente indirecto que impone condiciones en materias diversas: horarios, plazos de entrega, etc.”⁵⁴. Por último, la subcontratación impide la generación de contactos entre los colectivos de trabajadores, por lo que la relación con el trabajador es individualizada. Y en tercer lugar, se han producido cambios internos en la empresa que han buscado la individualización de las relaciones laborales.

Además, según Recio, los empleos sin contrato, es decir sin cobertura legal se encuentran al final de las cadenas de subcontratación “tanto porque es allí donde se produce la fragmentación extrema, como porque la subcontratación es también una forma de camuflar prácticas laborales inaceptables”⁵⁵.

Con esta precarización del empleo las empresas se ven beneficiadas en diversos aspectos. En primer lugar, la empresa traspasa a los asalariados el riesgo, es decir, la empresa sabe que las condiciones del mercado hacen que se enfrente a una fuerte variabilidad y a través de mecanismos como la subcontratación o los contratos temporales, transfiere esta variabilidad, este riesgo a los trabajadores/as. En ocasiones esta variabilidad a la que debe hacer frente el trabajador se traduce en variabilidad en los salarios de los empleados. Por otra parte, la externalización también provoca una concentración de las actividades con más riesgo en los trabajadores/as temporales. Además los costos no solo se trasladan al trabajador/a, sino también hacia los consumidores/as, y las empresas consiguen difuminar las responsabilidades porque las pueden trasladar a las subcontratas⁵⁶.

A través del análisis de las distintas reformas, podemos concluir que “la apuesta por la flexibilidad en la contratación temporal, directa con los contratos de fomento del empleo temporal desde 1984 a 1994 y enmascarada desde entonces hasta nuestros días en la normativa de contratos temporales causales, permite afirmar la presencia de un consolidado modelo normativo español de empleo precario”⁵⁷, que afecta en mayor medida a las generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, y que además se va consolidando a través de ellas acabando con las expectativas de que la temporalidad sea transitoria.

⁵³ RECIO, A. (2007), Op. Cit. p. 278

⁵⁴ RECIO, A. (2007), Op. Cit. p. 280

⁵⁵ RECIO, A. (2007), Op. Cit. p. 280

⁵⁶ RECIO, A. (2007), Op. Cit. p. 280

⁵⁷ LAHERA, J. (2007), Op. Cit. p. 205

3.1 Una generación esquilma, la transformación de las generaciones más jóvenes y sus derechos sociales

La transformación del aparato productivo ha provocado que la precariedad sea la contrapartida de la flexibilidad productiva. La precariedad define situaciones muy diversas, entre ellas la inseguridad en el empleo, la reducción constante de los salarios, mayor dependencia del individuo con el empleador, individualización de la negociación salarial y de condiciones laborales dificultando la acción sindical y empeorando las condiciones en el lugar de trabajo, sobrecualificación y falta de reconocimiento de la misma, efectos perniciosos sobre la salud de los trabajadores/as, sobre la disposición de rentas y sobre la generación de derechos sociales.

Las condiciones que caracterizan actualmente el mercado laboral provocan cambios en las actitudes y en las expectativas de las generaciones más jóvenes. De hecho el sentir general es que las expectativas de adquirir una buena formación, como fórmula infalible para realizar una carrera profesional estable, eran erróneas. De igual forma se rompe la regla según la cual el empleo era garantía de estabilidad, la excepcionalidad se convierte en la norma, de forma que existe “un segmento progresivamente más numeroso de trabajadores periféricos, para quienes la temporalidad y la rotación constituyen la forma habitual de «estar» en el mercado de trabajo”⁵⁸.

Bajo el atisbo de este panorama, la formación postobligatoria ha dejado de ser un estímulo para muchos/as jóvenes, y por lo tanto no constituye su objetivo primordial. Así, según Castillo y López Calle, los y las jóvenes “han dejado de orientar su vida hacia una carrera vocacional, y han asumido definitivamente una orientación hacia el empleo y su propia empleabilidad, ahorrándose (...) las fuertes disonancias entre el «techo de necesidades» que se marcaron sus predecesores (...) y la precariedad que caracteriza el mercado de trabajo actual”⁵⁹. El “efecto desplazamiento”⁶⁰ muestra precisamente, que el hecho de que los y las jóvenes muy cualificados/as se encuentren en puestos de trabajo poco cualificados, provoca también que las nuevas generaciones de trabajadores/as abandonen sus estudios sin tener expectativas de ponerse a trabajar.

Para estos jóvenes el principal hándicap a la inserción laboral es la experiencia, es “la paradoja de tener que comprar un empleo con trabajo: adquirir experiencia para trabajar, que posibilita a las empresas obtener trabajo gratuito”⁶¹.

Y las generaciones más jóvenes se incorporan a empleos precarios que no constituirán un periodo transicional sino que se alargan, definiendo así los futuros profesionales y las condiciones de vida de éstos. Además, se constata cierta desmovilización por parte de las generaciones que más sufren las consecuencias de las transformaciones en el mercado de trabajo, pero resulta difícil saber si ésta se debe “a una falta de inquietudes (...) o bien a la propia vulnerabilidad en los puestos de trabajo que ocupan, constituyendo un círculo vicioso entre la precariedad laboral que sufren y la débil capacidad de resistencia para mejorar sus condiciones de trabajo”⁶².

En este mismo sentido se observa el fenómeno de la autoculpabilización⁶³ que provoca que algunos/as jóvenes observen sus condiciones laborales como consecuencia de sus propias características, no solo relativas a la formación y aptitud para el empleo en cuestión, y se resignen a una vida laboral precaria ante la falta de expectativa de poder conseguir algo mejor por sus propias condiciones. Según, Castillo y López Calle “no encontrar empleo (...) no se ve como un problema de esca-

⁵⁸ LÓPEZ CALLE, P. (2010), Op. Cit. p.46

⁵⁹ CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. (2007), Op. Cit. p. 298.

⁶⁰ CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. (2007), Op. Cit. p. 299.

⁶¹ CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. (2007), Op. Cit. p. 300.

⁶² CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. (2007), Op. Cit. p. 298.

⁶³ CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. (2007), Op. Cit. p. 298.

sez de trabajos decentes, sino como una tara individual sobre la cual hay que aplicar medidas de formación o reinserción, y la principal medida terapéutica y de reinserción es el trabajo mismo”⁶⁴.

Cuando fenómenos como la autoculpabilización se reproducen es debido a que el mercado laboral está descualificando los puestos de trabajo y otorgando más importancia a las actitudes de los trabajadores/as (actitudes como alargar las jornadas sin cobrar horas extras, realizar tareas extremadamente duras de forma continuada, intensificación del trabajo, etc.) en detrimento de la importancia concedida a las aptitudes de la persona para ocupar el puesto. En este tipo de situaciones se generan “determinadas relaciones de dependencia que convierten el contrato de trabajo en una especie de favor por parte del contratador, que es tanto más eficaz, en términos de disciplina, cuanto menos formalizado”⁶⁵.

Además de ser los grandes participantes del trabajo temporal, los y las jóvenes también mantienen en alza el trabajo voluntario. En este caso, el trabajo voluntario constituye una inversión para el currículo. Es decir, dada la dificultad de los y las jóvenes de iniciar una carrera profesional de forma estable, y dados los elevados requisitos de las empresas tanto de formación como de experiencia, los y las jóvenes acceden a trabajos voluntarios que les permiten adquirir la experiencia que no pueden conseguir en un empleo remunerado.

Pero los efectos de la precariedad no solo se hacen patentes en la elevada temporalidad que afecta a los empleos a los que tienen más acceso los jóvenes, sino que también tienen un impacto muy importante sobre los índices de siniestralidad laboral. El índice de incidencia es “la forma más ajustada de expresar la siniestralidad laboral, ya que representa el número de accidentes que se producen en un período determinado por cada 100.000 trabajadores afiliados con la contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta, relativizando de esta manera el número de sucesos con la población que está expuesta a sufrirlos”⁶⁶.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el año 2010 el índice de incidencia de los trabajadores temporales fue 1,7 veces mayor que el de los trabajadores indefinidos.

Gráfico 14. Índices de incidencia de Accidentes de Trabajo en jornada de trabajo, según tipo de contrato y sector de actividad, para trabajadores asalariados. EPA. 2010

⁶⁴ CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. (2007), Op. Cit. p. 304.

⁶⁵ CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. (2007), Op. Cit. p. 299.

⁶⁶ MTIN. Departamento de Investigación e información del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. “Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010” *Informe anual de accidentes de trabajo en España*, 2010.



Nota: están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos. Fuente: MTIN. Departamento de Investigación e información del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. "Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010" *Informe anual de accidentes de trabajo en España, 2010*.

Tal y como se puede observar en el gráfico anterior el efecto que produce la temporalidad es más destacado en los sectores de la industria y la construcción donde la incidencia en trabajadores/as temporales fue casi el doble que el de los indefinidos.

Pero además de la siniestralidad laboral, la precariedad también presenta otros impactos sobre la salud de los y las jóvenes, como el aumento en las últimas décadas de la incidencia de la depresión en los sectores más jóvenes de la población. El hecho de que este tipo de enfermedad que hace tan sólo unas décadas parecía exclusiva de la población en edad adulta, empiece a afectar de forma cada vez más notable a las generaciones más jóvenes indica que "existen una serie de factores sociales detrás de síntomas que se manifiestan y experimentan de forma individual, y que identificamos con los procesos de individualización del empleo y con procesos de autoinculpación ante la fuerte disonancia entre las situaciones personales y el mundo de color de rosa que se muestra diariamente en los medios de comunicación"⁶⁷.

De hecho, "el miedo a un despido súbito y a que te sustituyan está siempre presente, un fuerte sentimiento de ser vulnerable y mal pagado crea inseguridad personal y una falta de autoestima, una reticencia a hablar de lo mal que te pagan, de las muchas horas, de lo «obediente» que tienes que ser... para conservar un empleo de miseria"⁶⁸. En este sentido durante los últimos años se hace alarmante el hecho que "el suicidio por depresión es la primera causa de muerte en la población adolescente de Europa, en España es la segunda, tras los accidentes de carretera"⁶⁹.

Por último cabe destacar que los efectos de la precariedad no sólo están teniendo impacto sobre las trayectorias laborales de los jóvenes sino que la falta de expectativas de futuro para estas generaciones también provoca fuertes impactos para el desarrollo del sistema productivo así como del sistema social. De hecho ya se observa como la precarización de los sectores más jóvenes de la sociedad ha sido asimilada por la población en edad adulta que debe sustentar a los y las jóvenes que

⁶⁷ CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. (2007), Op. Cit. p. 308.

⁶⁸ PETRAS, J. (1995), Op. Cit. p. 15.

⁶⁹ LÓPEZ CALLE, P. (2010), Op. Cit. p. 48.

siguen dependiendo en buena parte del salario de los progenitores. Tal y como expone James Petras “la mano fija y mejor pagada son normalmente los «padres» o las «madres» que entraron en el mercado laboral a finales de los 60 y a principios de los 70, durante la estrategia de industrialización nacional del tardofranquismo, la mano de obra eventual son los «hijos» e «hijas» que entraron en el mercado laboral a finales de los 80 y principios de los 90, en plena aplicación a gran escala, por parte del régimen socialista, de una estrategia económica neoliberal”⁷⁰.

3.2 La precarización desde el Estado (factores jurídicos)

La progresiva precarización del empleo en España se ido desarrollando, como hemos visto, a través de las diversas reformas realizadas desde 1984. La normativización de la precariedad, es decir las causas jurídicas de ésta han venido de la mano y se han desarrollado de forma paralela a la regulación de la contratación temporal y sus diversas formulas (formación, prácticas, obra y servicios, eventual, de relevo, de interinidad por vacante, de ETT, etc.).

Para Lahera los factores jurídicos que impulsan la precariedad se encuentran organizados bajo cuatro categorías: el amplio ámbito de los contratos temporales, la regulación flexible en torno a éste tipo de contratación, el bajo coste de la contratación ilegal, y el encadenamiento (ligar un contrato tras otro) realizado por parte de las empresas de los contratos temporales⁷¹.

En primer lugar, en relación con el ámbito de los contratos temporales en España, cabe señalar que se trata de un ámbito muy amplio, es decir la contratación temporal se puede aplicar de forma muy extensa. Aunque el ordenamiento laboral español prevé el principio de causalidad para realizar contratos temporales, éste no supone un freno a las contrataciones temporales, sino que incluso supone un impulso porque las posibles causas recogidas son muchas y diversas. De hecho, tal y como expone Lahera “la regulación flexible y extensa de las causa de contratación temporal en nuestro ordenamiento laboral propicia, más que frena la utilización de estos contratos de duración determinada en, prácticamente, cualquier actividad laboral”⁷².

En segundo lugar, en relación con la regulación flexible de la contratación temporal, cabe destacar que la flexibilidad jurídica ante la contratación temporal que ha dejado sin función al principio de causalidad, está facilitando la consolidación de la precariedad laboral.

La regulación flexible se puede observar tanto en la forma como en la denuncia, la suspensión, el bajo coste de extinción del contrato y del despido improcedente. La forma del contrato temporal es flexible porque el artículo 8.2 del Estatuto del Trabajador no contempla la forma escrita del contrato “como un elemento esencial del contrato temporal”⁷³, por lo que en el caso que se diera una forma verbal de contrato la empresa sigue pudiendo acreditar la causa temporal. De esta forma no se puede identificar la causa que motiva la temporalidad si no se produce una impugnación judicial por parte del trabajador/a, lo que a su vez, impulsa la temporalidad como mecanismo de simplificación y de reducción de costes y riesgos para el contratador.

En cuanto a la denuncia, es el mecanismo por el cual la empresa extingue el contrato temporal. El artículo 49.1 del ET permite que al producirse la extinción de un contrato temporal sin denuncia de la

⁷⁰ PETRAS, J. (1995), Op. Cit. p. 15.

⁷¹ LAHERA, J. (2007), Op. Cit. p. 207

⁷² LAHERA, J. (2007), Op. Cit. p. 207

⁷³ LAHERA, J. (2007), Op. Cit. p. 214

empresa, se presupone que la siguiente prestación laboral del trabajador/a también se producirá bajo la forma de contrato temporal, de esta manera “la ley permite la sucesión tácita de contratos temporales, flexibilizando al máximo, la contratación de duración determinada”⁷⁴. Estas prórrogas automáticas estimulan, por tanto, la contratación temporal.

Esta norma permite la precarización progresiva del empleo a través de la contratación temporal, en tanto que permite que la sucesión de contratos en la forma temporal se alarguen hasta el máximo sin la necesidad de que la empresa acredite la causa de la temporalidad.

Respecto a la flexibilidad de la suspensión es uno de los elementos que genera más precariedad laboral y mayor pérdida de derechos para el trabajador/a. La suspensión en los contratos temporales, es decir las bajas por parte de los trabajadores/as, no suponen que se alargue la duración del contrato temporal. De forma que, aunque se produzca una suspensión, el transcurso del contrato no se detiene, lo que facilita la extinción de los contratos y dificulta el ejercicio de derechos como las bajas de maternidad.

Respecto al coste de la extinción del contrato temporal, el artículo 49.1.c del ET establece una indemnización de 8 días por año trabajado. Este coste reducido de la extinción de los contratos temporales, no hace sino favorecer la temporalidad en el mercado de trabajo así como el encadenamiento de éste tipo de contratos o la contratación de distintas personas bajo la fórmula del contrato temporal para cubrir un mismo puesto (aunque esto último constituye un delito).

Lo mismo sucede con el despido improcedente ya que para el caso de los contratos temporales el despido improcedente es más barato en relación con los trabajadores/as fijos porque éstos/as tienen la posibilidad de acumular experiencia, mientras que con los contratos temporales no es posible. En este mismo sentido, es necesario destacar el hecho que el artículo 14 del ET permite unir los períodos de prueba con la duración misma del contrato temporal, como además el período de prueba puede constituir la totalidad de la duración del contrato el despido es libre. De forma que, tal y como expone Lahera “la reducción de costes empresariales que supone la convivencia del período de prueba con el contrato temporal es un atractivo que estimula este tipo de contratación”⁷⁵.

En tercer lugar, respecto al bajo coste de la contratación temporal ilegal se produce porque el despido improcedente en los contratos temporales sigue la misma forma judicial de penalización, es decir el contratador está obligado a pagar una indemnización que se calcula igual que para los contratos indefinidos pero como el trabajador temporal no acumula antigüedad, finalmente el coste resulta menor. Además, este tipo de prácticas se ha visto facilitado por la ley 45/2002 que permite al contratador reconocer la improcedencia del despido y depositar la indemnización en el juzgado en las 48 horas siguientes, de esta forma se paralizan los salarios de tramitación y consiguientemente se reducen los costes.

Por último, respecto al encadenamiento de contratos temporales se observa como este fenómeno se ha convertido en habitual en el mercado laboral. El encadenamiento es atractivo para las empresas precisamente por la flexibilidad de esta tipo de contratación y por los bajos costes que conlleva. Cabe destacar que hasta la aprobación de la ley 43/2006, producto de la reforma laboral de 2006, no existía ningún límite a este encadenamiento. Pero aún con la existencia de estos límites, Lahera expone que “la posible interrupción a los 20 días de la cadena de contratos temporales ilegales asume la presencia de una bolsa de empleo precario al margen de la ley con un coste muy bajo y tiene el riesgo de desactivar el papel de los nuevos límites al encadenamiento contractual”⁷⁶.

⁷⁴ LAHERA, J. (2007), Op. Cit. p. 214

⁷⁵ LAHERA, J. (2007), Op. Cit. p. 216.

⁷⁶ LAHERA, J. (2007), Op. Cit. p. 218.

En conclusión, podemos establecer que aunque las reformas laborales desde 1997 han buscado reducir la elevada temporalidad presente en el mercado de trabajo español, el marco jurídico laboral no ha ido en la misma dirección, sino que contrariamente a través de la flexibilización y abaratamiento del coste del despido fomenta la contratación temporal que resulta muy atractiva para las empresas. De forma que, un modelo normativo que fomenta la temporalidad, se acaba convirtiendo en un modelo normativo que consolida la precariedad laboral, sobretudo sobre los trabajadores/as más jóvenes puesto que son los más afectados por la temporalidad. Por tanto, difícilmente se podría acabar con la precariedad en el mercado de trabajo español si no se plantea la necesidad de reformar el ordenamiento jurídico laboral.

05

ANÁLISIS DE DATOS

1. INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS DE DATOS

En este apartado procedemos al análisis de los datos procedentes de la explotación de la EPA y de Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

La explotación de datos de la EPA nos permitirá contextualizar cuál es la situación de los individuos de referencia de la MCVL con los que trabajamos.

A nivel metodológico cabe destacar que la EPA es una encuesta que realiza el Instituto Nacional de Estadística de España en el que mediante la técnica de encuesta analiza cuál es la situación respecto a la actividad y el empleo de la población española. En cambio, la MCVL con datos fiscales es un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos, tanto de la Seguridad Social, como del Padrón Municipal, y de la Agencia Tributaria. En esta muestra se recogen los datos de las vidas laborales de más de un millón de individuos que durante el periodo de referencia (2009 en nuestro caso). La población de la que se extrae la muestra está formada por todas las personas que han estado en situación de afiliado en alta, o recibiendo alguna pensión contributiva de la Seguridad Social en algún momento del año de referencia, sea cual sea el tiempo que hayan permanecido en esa situación. Entre ellos están incluidos los que han estado cotizando para generar derecho a percibir una pensión aunque no hayan estado trabajando, como es el caso de los beneficiarios de prestaciones de desempleo y los que tienen un Convenio Especial para continuar aportando. La población de referencia de la MCVL no es por tanto la población activa, sino que se asemejaría más a la situación de perceptores de ingresos.

La MCVL tiene numerosas posibilidades de explotación, pero a la vez cuenta con algunas limitaciones. Entre las potencialidades se encuentra la posibilidad de analizar las trayectorias laborales de un número representativo de individuos, incluso si se realiza una selección sobre el conjunto de la población es posible mantener la representatividad. Otra de sus ventajas es que no sólo recoge elementos relacionados con la cotización debida al alta laboral si no también recoge otras situaciones de cotización que son claves para establecer de manera completa el acceso a prestaciones.

Entre las limitaciones cabe mencionar por ejemplo que quedan fuera de la MCVL aquellas personas que tienen un sistema de previsión social distinto de la Seguridad Social (en particular los funcionarios de Clases Pasivas) o los que no tienen ninguno; nos referimos al empleo sumergido pero también a algunas actividades marginales que por otro lado sí pueden estar incluidas en la EPA. Existen por tanto diferencias entre ambas fuentes que hacen que sea interesante analizar los datos de ambas para el año de referencia dadas las diferentes perspectivas que nos ofrecen. Previsiblemente la EPA tenderá a captar “empleo no registrado” que acostumbra a tener una importancia significativa en jóvenes y en mujeres extranjeras.

2. DATOS EPA

2.1 Introducción

En este apartado contextualizaremos la situación en el mercado de trabajo de los y las jóvenes de entre 30 y 34 años y de la generación 10 años mayor (40-44 años) que son nuestra población de referencia en el análisis de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), en comparación con el conjunto de la población. Los datos de la MCVL han sido extraídos durante el año 2009 por tanto este será el año central de referencia. Como datos de base para el desarrollo de este apartado se utilizan los datos de la encuesta de población activa (EPA). En concreto los referentes a los años 1999 y 2009 que hacen referencia al II Trimestre.

No obstante, para disponer de una perspectiva de análisis más amplia también se analizará la evolución de los principales indicadores desde la entrada al mercado laboral de las dos generaciones, así como las proyecciones de tasas de actividad específicas 2011-2026. Se van a tratar principalmente los datos de actividad, ocupación, paro e inactividad en los grupos de edad de 30 a 34 años y de 40 a 44 años, en comparación con el total poblacional (población de 16 y más años).

Según los comentarios que se desprenden del análisis general de los datos EPA 1977-2011 “estas tasas tienen como principales características: el progresivo acercamiento de las tasas femeninas a las masculinas, el estancamiento y ligera disminución de las tasas masculinas, la continuada disminución de las tasas de los jóvenes entre 16 y 19 años, la fuerte influencia de la fase del ciclo económico en los jóvenes de 20 a 24 años y el descenso y estancamiento en las tasas de los mayores de 65 años”⁷⁷. Veamos cómo se caracterizan las dos poblaciones objeto de estudio en relación a estos indicadores y si su comportamiento se diferencia o no entre sí y entre las características de estas variables en relación a la población en general.

2.2 La situación de la población en relación a la actividad (2009)

Situándonos en contexto debemos considerar que para el año 2009 se contabiliza un total de 38.432 miles de personas de 16 o más años (activas e inactivas)⁷⁸. De ese total 4.054,3 miles de personas, un 10,5%, tiene una edad entre 30 y 34 años y 3.687,1 miles de personas, un 9,6%, tiene una edad entre 40 y 44 años. Una breve diagnosis de la situación del 2009 nos muestra que existen diferencias significativas entre el total y las categorías de edad seleccionadas, es decir, entre las generaciones 1965-69 y 1975-79.

⁷⁷ Proyecciones de Tasas de Actividad Globales y Específicas por Grupos de Edad y Sexo 2011-2026. INE, Madrid, 2011. pp 7-8. www.ine.es

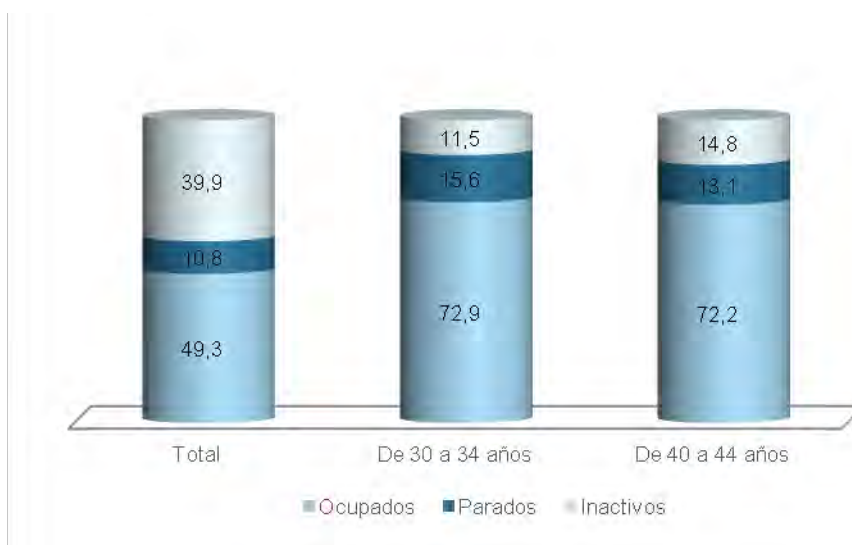
⁷⁸ A partir de este momento, cuando nos referimos a “población total” se hace referencia a “población de 16 o más años”.

Para empezar se destaca un elevado porcentaje de inactividad para el grupo de población total (próximo al 40%) muy superior a los mostrados por la población de 30 a 34 años y de 40 a 44 años que son el 11,5% y el 14,8% respectivamente. Esta significativa diferencia se debe a varios factores, uno de ellos refleja que aquellas personas que están en etapa formativa posponen su entrada al mercado laboral (grupos de edad de más de 16 años pero menores de 30 años) y que por lo tanto se encuentran entre la población inactiva y que en grupos de edad más avanzada encontramos menores tasas de actividad femenina, lo que también afecta al conjunto de la distribución respecto la actividad. Las diferencias entre ambos grupos de edad respecto la tasa de inactividad intentaremos explicarlas más adelante, que pese a ser sutiles ya que son sólo de 3 puntos porcentuales, deben analizarse, pues cómo bien apuntan los datos se da una mayor inactividad en el grupo de edad 40-44 años que en el de 30-34 años.

Encontramos para la población total que en las categorías de activos (60,1%), tanto las que hacen referencia a las situaciones de ocupación (49,3%) como a las de paro (10,8%), se dan unos porcentajes inferiores a los presentados por los dos grupos de edad de referencia establecidos. Ambas cohortes muestran porcentajes muy similares de actividad (88,5% entre el grupo de 30 a 34 años y 85,2% entre el grupo de 40 a 44 años), que representan entre 25 y 28 puntos porcentuales de diferencia respecto la población total. Entre la población activa del grupo de 30 a 34 años el porcentaje de ocupados es del 72,9% y entre el grupo de 40 a 44 años del 72,2%, muy superior en ambos casos al porcentaje de ocupados presentado para la población total (que recordemos se sitúa en el 49,3%). También es más elevado para ambos grupos de edad el porcentaje de parados que para la población de referencia: 15,6% para el grupo de edad más joven (30-34 años) y 13,1% de paro para el grupo de 40-44 años.

Por lo tanto, podemos concluir que ambas cohortes de edad tienen unas características comunes respecto su relación con la actividad, que a su vez se diferencian de las distribuciones de la población de 16 años y más. Presentan un porcentaje más elevado de población activa (86%), un porcentaje más elevado de población ocupada (72%) así como más elevado es también el porcentaje de población parada (14%).

Gráfico 1. Porcentaje de activos (ocupados y parados) e inactivos, total población y grupos edad (30-34 años y 40-44 años), 2009



2.2.1 Actividad, ocupación y paro según sexo

Hemos podido observar cómo existen diferencias significativas entre las diferentes distribuciones respecto la actividad de la población total y los dos grupos de edad (30-34 años y 40-44 años). Las cohortes de 30 a 34 años y de 40 a 44 años muestran características más homogéneas, pese a que existen pequeñas diferencias. Veamos cómo se comportan estas distribuciones según la variable sexo para ver si es explicativa de las diferencias presentadas.

En el siguiente gráfico presentamos los mismos datos que presentamos más arriba, pero incorporando la distribución según sexo. Podemos observar como el porcentaje de población inactiva femenina es superior para todos los grupos. En la población total este porcentaje representa casi la mitad de la población femenina (48,4%), en el grupo de edad más joven (30-34 años) se sitúa en el 17,9% ascendiendo al 23,4% en el grupo de mujeres de 40 a 44 años. La diferencia entre estos dos grupos de edades y el total de la población se explica por la incorporación de las cohortes más jóvenes de mujeres al mercado de trabajo, hecho que hace que progresivamente se vaya observando un acercamiento de los porcentajes de actividad femeninas a los masculinas. La diferencia entre los dos grupos de edades (30-34 años y 40-44 años) podría explicarse por la conjunción de dos factores: las diferencias existentes entre los niveles de formación de ambas generaciones de mujeres y los condicionantes biológicos y sociales relacionados con la maternidad. Esta diferencia entre los dos grupos de población masculina es inexistente. La población masculina de ambos grupos de edad presenta porcentajes superiores de actividad, siendo más acusada la diferencia según sexos en la generación de 40 a 44 años.

Respecto a los porcentajes presentados en referencia al paro, nos gustaría comentar tres cuestiones que creemos básicas: ambas cohortes de edad presentan mayores proporciones de parados que la población total, el porcentaje de parados es mayor en la cohorte de edad más joven (30-34 años), de las diferencias según sexo podemos comentar que pese a que en los dos grupos de mujeres (30-34 años y 40-44 años) hay un porcentaje menor de activas, el porcentaje de paradas no es proporcional a la distribución que presentan sus homólogos masculinos.

Gráfico 2. Porcentaje de activos (ocupados y parados) e inactivos, total población y grupos edad (30-34 años y 40-44 años), según sexo, 2009



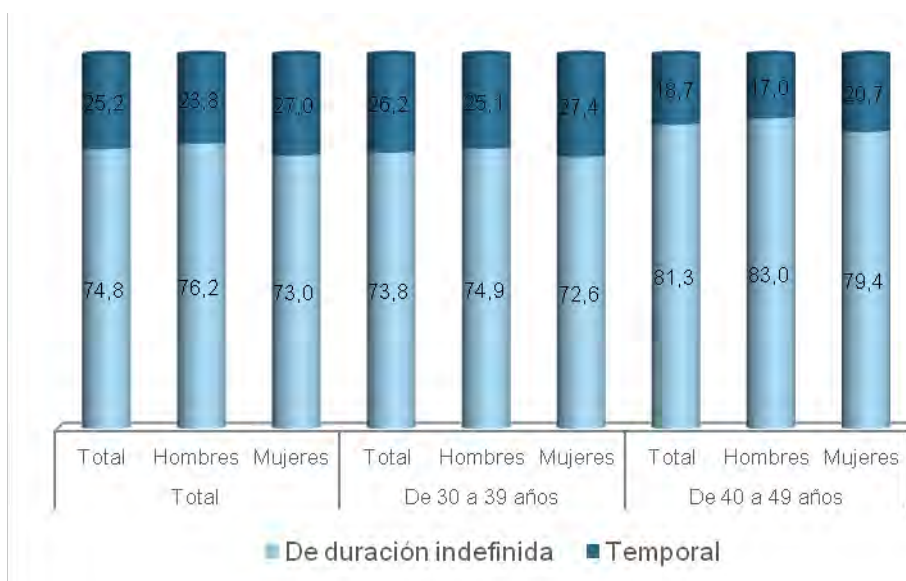
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) www.ine.es

2.2.2 Estabilidad contractual

La EPA nos ofrece datos referentes a la estabilidad contractual a partir del número de asalariados por tipo de contrato o relación laboral, que desagregan en contratos de duración indefinida i temporal⁷⁹. Si no se trabaja con los microdatos de la encuesta (como es nuestro caso) los grupos de edad establecidos comprenden grupos poblacionales más amplios que los grupos de referencia de nuestro estudio. A pesar de la diferencia presentada hemos estimado oportuno incorporar estos datos al informe. De manera que en este apartado se incorporan datos de los grupos de edad decenales 30-39 años y 40-49 años, en vez de los datos que hacen referencia a las dos grupos poblacionales de referencia de nuestro estudio y que son quinquenales: 30-34 años y 40-44 años.

La tasa de temporalidad general para 2009 se sitúa en el 25,2%, siendo dos puntos inferior entre la población masculina (23,8%) y dos puntos superior para la población femenina (27%). Es decir, que existe una diferencia de tres puntos respecto la temporalidad en la contratación según sexos. Los datos que presentan los porcentajes de contratos de duración indefinida se sitúan en torno al 75% de la población ocupada y su relación es inversa a la presentada respecto la temporalidad.

Gráfico 3. **Porcentaje asalariados por tipo de contrato, total población y grupos edad (30-39 años y 40-49 años), según sexo, 2009**



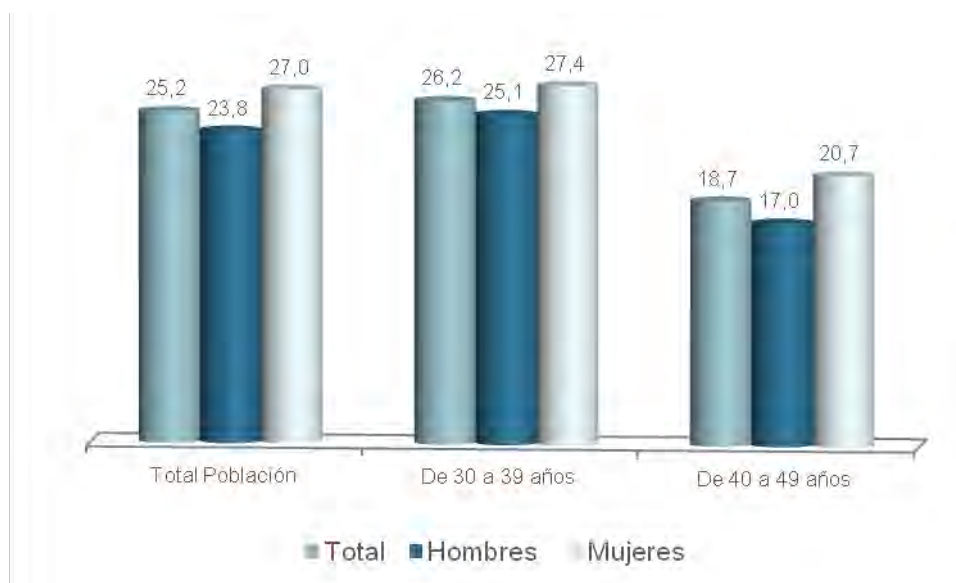
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) www.ine.es

La temporalidad en los contratos del grupo de población 30-39 años es superior en 7,5 puntos porcentuales a la presentada por el grupo de población 40-49 años. Pese no encontrarse diferencias significativas respecto el sexo de los asalariados y la temporalidad de los contratos, hemos de co-

⁷⁹ Entre los contratos de duración indefinida se encuentran: permanente a lo largo del tiempo y discontinuo. En los temporales: de aprendizaje, formación o práctica, estacional o de temporada, en período de prueba, cubre la ausencia de otro trabajador, para obra o servicio determinado, otro tipo.

mentar que en todos los grupos poblaciones según edades las asalariadas presentan una temporalidad más elevada, que se sitúa en unos 3 puntos porcentuales.

Gráfico 4. Porcentaje de asalariados con contrato temporal, total población y grupos edad (30-39 años y 40-49 años), según sexo, 2009



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) www.ine.es

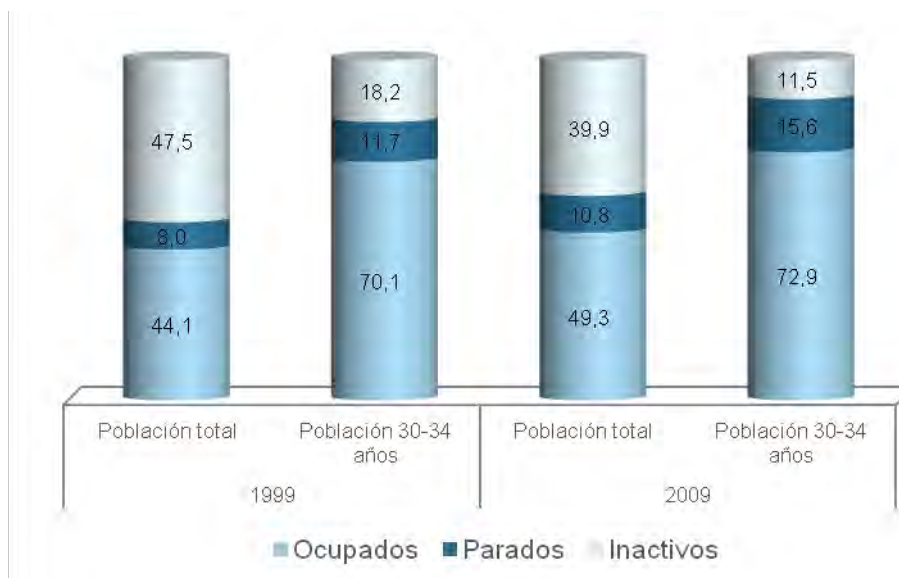
2.3 La situación de la población de 30-34 años en 1999 y en 2009

En este apartado queremos recoger la situación de la población de 40-44 años en 2009, para el año 1999. Es decir, presentar las características principales respecto la actividad, ocupación y paro de la población diez años mayor a la de nuestro estudio cuando tenían 30-34 años. De esta manera podríamos comparar las dos generaciones en el mismo punto vital.

La distribución de la población respecto de la actividad para el año 1999 presenta diferencias significativas respecto el año 2009. La tasa de población activa diez años atrás era inferior a la presentada para 2009 (1999: 52,1% - 2009: 60,1%). Así la proporción de población inactiva era superior en 1999 (47,5%) que en 2009 (39,9%). Las tasas de ocupación y paro también eran inferiores en el año 1999, en 5 pp y 2,8 pp respectivamente.

Una vez presentadas las diferencias coyunturales de la población en general, comentaremos las diferencias entre la población de 30-34 años para los años indicados (1999-2009). De esta manera también caracterizaremos las diferencias entre las dos generaciones de individuos. Los jóvenes de 30-34 en 1999 tienen una tasa de inactividad casi 7 puntos más elevada que los jóvenes de su misma edad diez años más tarde. La población de jóvenes (30-34 años) ocupada difiere en casi tres puntos porcentuales, siendo superior entre el grupo de jóvenes de 2009. Así como la tasa de paro también es superior entre los jóvenes de 30-34 años en el año 2009. La tasa de paro es 1,1 pp superior en 2009 para los jóvenes de 30-34 años respecto la media poblacional. Es decir la tasa de paro en 1999 era 3,7 pp superior entre este grupo población respecto el total y en 2009 era de 4,8 pp.

Gráfico 5. Comparación porcentaje de activos (ocupados y parados) e inactivos, total población y grupo edad 30-34 años, 1999 y 2009



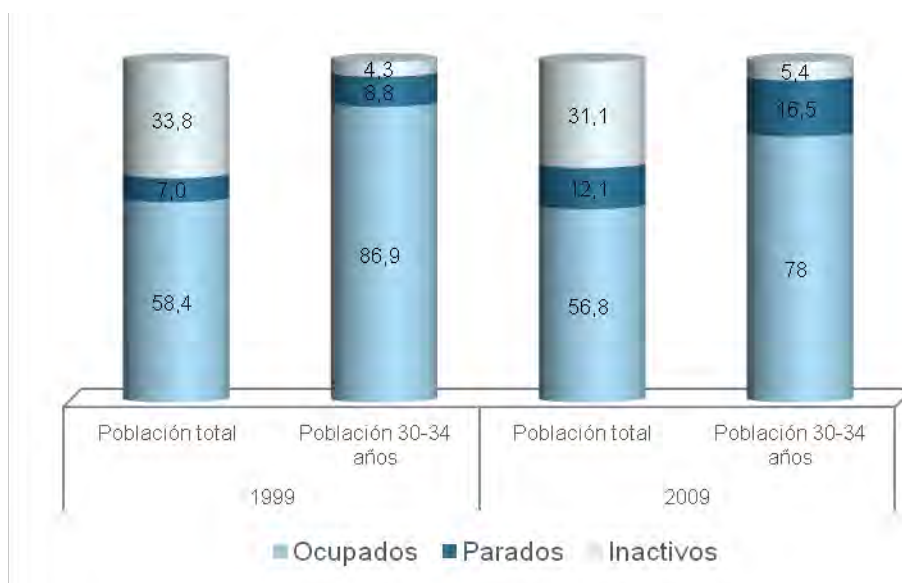
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) www.ine.es

2.3.1 Tasas de actividad, ocupados y parados según sexo (población 30-34 años en 1999 y 2009)

Si observamos los mismos datos presentados para la población masculina veremos cómo son mínimas las diferencias entre las tasas de actividad para los dos años analizados. Habíamos visto en el apartado anterior la existencia de diferencias entre las tasas de actividad de la población general para 1999 y 2009. Pero observamos cómo son poco significativas (3,5 pp) las diferencias entre la población activa masculina para ambas fechas. Sí que existe diferencia en las tasas de paro, que es 5 puntos superior para la población masculina en 2009.

Para el grupo de edad 30-34 años no se dibujan diferencias significativas respecto la tasa de población activa (95,7% para el año 1999 y 94,5% para el año 2009), pero si se acentúan las diferencias respecto la ocupación y el paro. Para el año 2009 se multiplica por dos el porcentaje de parados entre la población de 30-34 años. En el año 1999 los parados eran el 8,8% y en 2009 representan el 16,5% de la población de 30 a 34 años.

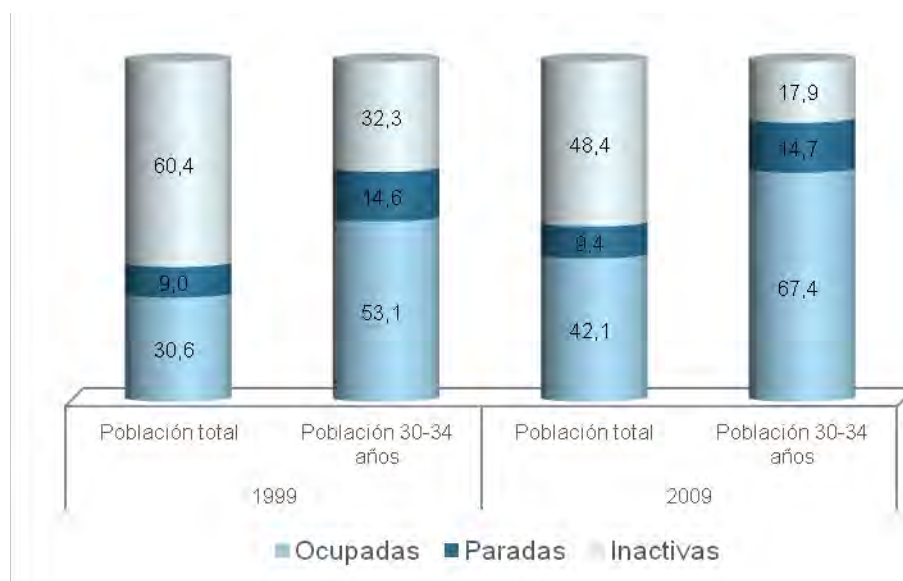
Gráfico 6. **Comparación porcentaje de activos (ocupados y parados) e inactivos, total población masculina y grupo edad 30-34 años, 1999 y 2009. Hombres**



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) www.ine.es

Entre la población femenina observamos cómo disminuye en 12 pp la tasa de inactividad general. Y que la tasa de paro se mantiene estable, en torno al 9%. Para las mujeres de 30 a 34 años la reducción de la tasa de inactividad es mayor que para la población femenina en general (14,4 pp). La tasa de paradas se mantiene en estos dos años de referencia estable 14,65%. Muy probablemente el aumento del nivel educativo de las mujeres (sobre todo de las nacidas a partir de 1975) ha hecho amortiguar el efecto del paro en esta generación de mujeres. Y que sean más las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, pero incrementando el porcentaje de ocupadas.

Gráfico 7. **Comparación porcentaje de activas (ocupadas y paradas) e inactivas, total población femenina y grupo edad 30-34 años, 1999 y 2009. Mujeres**



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) www.ine.es

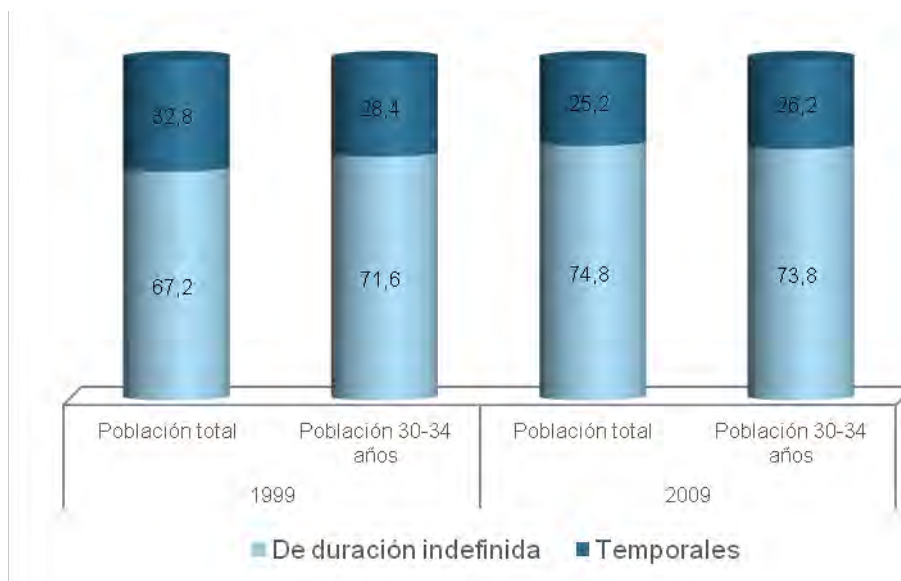
2.3.2 Contratos según duración (población de 30-34 años 1999 y 2009)

Respecto los tipos de contratos, que hacen referencia a la estabilidad contractual, hemos de comentar que el salto cualitativo general se da en la etapa que es anterior a nuestro grupo de individuos (25-29 años). Por poner un dato, en 1999 sólo el 34,5% de los contratos eran de duración indefinida para los jóvenes de 20-24 años (que son nuestra población de 30-34 años en 2009).

Entre la población general para los años 1999 y 2009, se dan unas diferencias de 7 puntos porcentuales, siendo más elevado el porcentaje de contratos de duración indefinida para el año 2009. Este mismo dato para la población de 30-34 presenta unas diferencias menos acusadas, el porcentaje de contratos de duración indefinida varía 2,2 puntos porcentuales entre las dos fechas.

Sí que hemos de remarcar que para el año 1999 el número de contratos de duración indefinida es superior para la población de 30-34 años respecto la población total, en 4,4 pp. Y que estas diferencias se reducen en el año 2009, donde el porcentaje de contratos de duración indefinida es inferior para la población de 30-34 años que para la población total.

Gráfico 8. Comparación tipos de contratos según grupos edad-generación (30-34 años y 40-44 años), 1999-2009



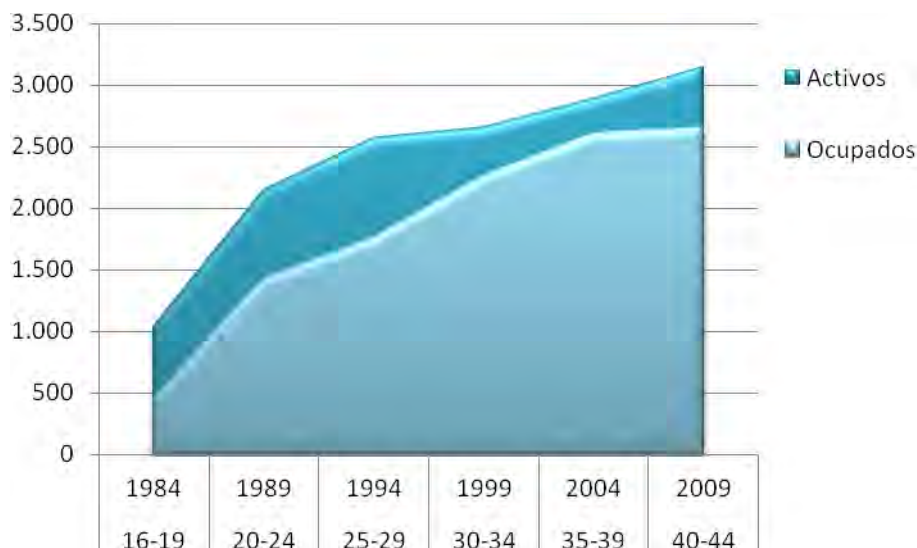
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) www.ine.es (*) Grupo de edad de referencia 30-39 años.

2.4 Evolución de la población respecto la actividad, ocupación y paro de las dos generaciones

En el apartado anterior hemos descrito la foto fija de dos generaciones respecto a un mismo ciclo vital, que se sitúa en los años 1999 y 2009, donde ambas generaciones tenían la misma edad: 30-34 años. En este apartado queremos comparar la evolución de la situación respecto la actividad, la ocupación y el paro de las esas dos generaciones (nacidos 1965-69 y nacidos 1975-79).

En el gráfico siguiente podemos observar cuál ha sido la evolución respecto la actividad y la ocupación de las personas que en 2009 tenían 40-44 años. Es decir de la generación mayor y de la cual podemos recoger datos que hacen referencia a un período de 25 años, de 1984 a 2009. El número de activos no para de crecer en todo el período, pasando de 1 millón en 1984 (16-19 años) a algo más de 2,5 millones en 1994 (25-29 años). Se observa un ligero estancamiento entre el año 1994 y 1999, fecha en la que la población tiene entre 25 y 34 años. A partir de ese año, incrementa el número de activos en medio millón de individuos hasta 2009. El número de ocupados tiene una evolución diferente al de activos, observándose una diferencia muy acusada en el período de tiempo comprendido entre 1989 y 1999, cuyo mayor diferencia se sitúa en el año 1994 (fecha en la que la población tenía 25-29 años). Para el año 2004, cuando la población tiene 35-39 años, el número de ocupados se aproxima al de activos, y a partir de ese año vuelven a incrementarse las diferencias. Realmente, el área que se dibuja entre las dos líneas (activos – ocupados) nos muestra el número de parados. En esta área podemos ver cómo la crisis de finales de los 80 se solapa con la incorporación al mercado laboral de gran parte de la población de esta generación, afectando al número de parados que es mayor en este periodo (1989-1994).

Gráfico 9. Evolución de activos y ocupados, generación 40-44 años 2009. Miles

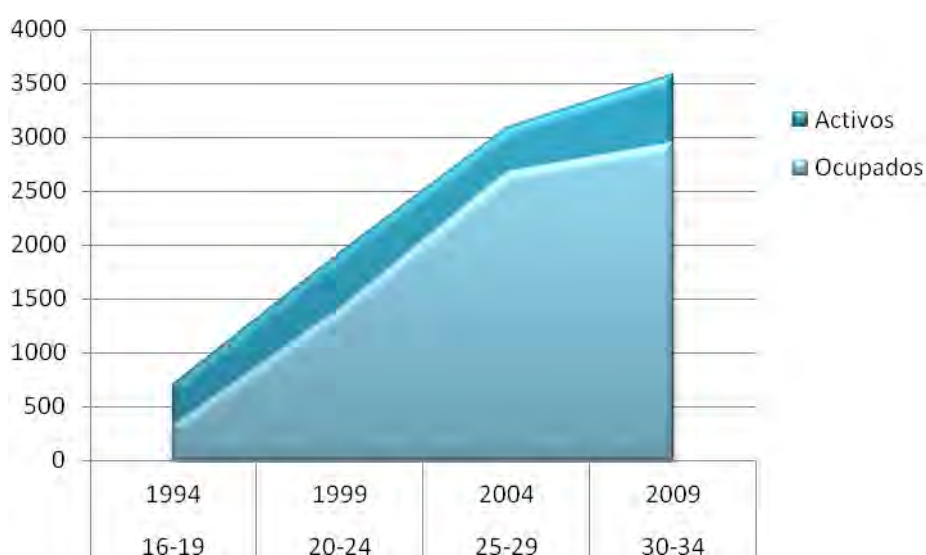


Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) www.ine.es.

El período temporal que se recoge en el gráfico siguiente es inferior al presentado más arriba (1994-2009), ya que la población de referencia entró en el mercado de trabajo diez años más tarde. Y por

tanto sólo podemos presentar la trayectoria en los quince años anteriores al 2009. La incorporación de este grupo de personas al mercado laboral se hace en un momento de recuperación económica (a partir del año 1994) y de una manera gradual hasta el año 2004. El número de activos y de ocupados sigue una trayectoria paralela hasta el año 2004. A partir de ese año, la población activa, pese a que sigue incrementado, lo hace en una proporción menor, ya que la mayoría de población ya se ha incorporado al mercado laboral. Pero es en ese período donde incrementan las diferencias con la población ocupada que sólo aumenta ligeramente. De esta manera encontramos que el área dibujada entre activos y ocupados, que nos muestra la población parada, se hace mayor para el período 2004-2009.

Gráfico 10. Evolución activos y ocupados, generación 30-34 años 2009



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) www.ine.es.

Hemos podido observar que existen diferencias entre la incorporación de ambas generaciones al mercado laboral. Por un lado, la generación de nacidos 1965-69 se incorporan de una manera más intensa y abrupta al mercado laboral que la generación de nacidos entre 1975 y 1979. La incorporación al mercado de trabajo de la generación 1975-79 es gradual hasta los 15-29 años.

La primera generación (40-44 años 2009) padeció las consecuencias de la crisis económica de finales de los 80 entre los 25 y los 29 años de edad. Que es el período donde el área que se dibuja de población parada es superior. A partir del año 1999 esa área se reduce, y que hace referencia a la incorporación de la primera ola de población de 30-34 años para el 2009, al mercado laboral.

Los dos gráficos insinúan un trazado en el que se proyectan diferencias entre la población activa y la ocupada. En el apartado siguiente recogemos las proyecciones de tasas de actividad para estas dos generaciones.

2.5 Proyecciones de Tasas de Actividad

En este apartado hemos creído oportuno recoger las tasas de actividad que se recogen en el informe que presenta la EPA, *Proyecciones de Tasas de Actividad*⁸⁰. A partir de estos datos podemos construir la evolución que han tenido las dos generaciones de población analizadas en nuestro informe desde su entrada en el mercado de trabajo⁸¹, y su proyección hasta el año 2024, fecha en la que la generación 34-34 años tendrá 45-49 años y la generación 40-45 años tendrá 55-59 años. Los datos se recogen en los mismos gráficos para poder completar las tasas de actividad según generaciones de población, y se indica con una (P) cuando estos datos hacen referencia a las proyecciones es estas tasas.

Antes de empezar con el análisis descriptivo de los datos obtenidos creemos conveniente que el lector disponga de la siguiente tabla en la que se recogen los años que hacen referencia a las diferentes edades de las generaciones.

Tabla 3. **Relación entre las edades de la generaciones (30-34 años y 40-44 años, 2009) y los períodos de tiempo**

Año	Generación 30-34 años (2009)	Generación 40-44 años, 2009
1984	--	16-19
1989	--	20-24
1994	16-19	25-29
1999	20-24	30-34
2004	25-29	35-39
2009	30-34	40-44
2014	35-39 (P)	45-49 (P)
2019	40-44 (P)	50-54 (P)
2024	45-49 (P)	55-59 (P)

Fuente: Proyecciones de Tasas de Actividad Globales y Específicas por Grupos de Edad y Sexo 2011-2026 (EPA)
www.ine.es

En el gráfico siguiente se recoge la evolución y la proyección de la tasa de actividad de la generación que tiene entre 30 y 34 años en año 2009. Es decir, los nacidos en la segunda mitad de la década de los 70, entre los años 1975-1979.

⁸⁰ Proyecciones de Tasas de Actividad Globales y Específicas por Grupos de Edad y Sexo 2011-2026 (EPA)
www.ine.es

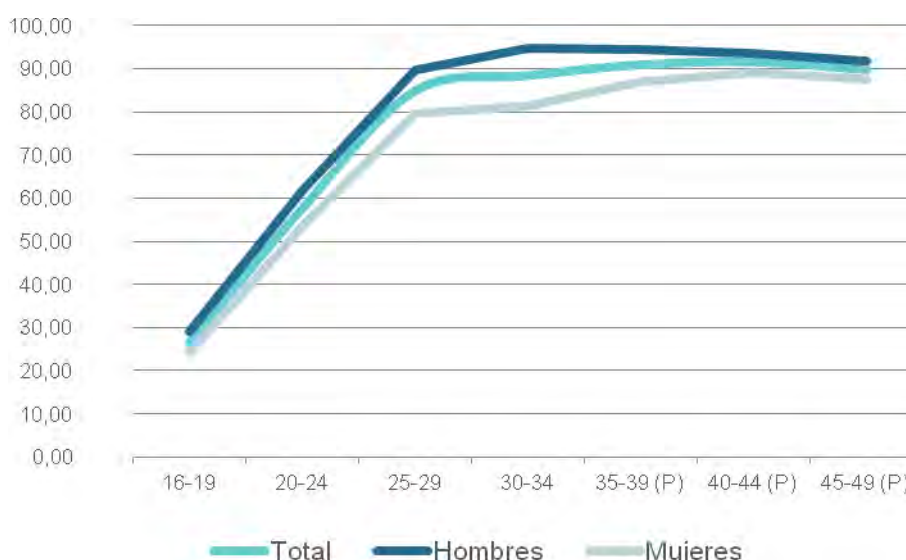
⁸¹ Datos que han sido analizados en el apartado anterior.

Como puede observarse la incorporación de esta generación al mercado de trabajo se hace de una manera paulatina entre los 16-19 años y los 25-29 años. La tasa de población activa incrementa del 27% al 85% en este período. Como hemos comentado anteriormente esta paulatina incorporación se produce muy ligada a la finalización de la etapa formativa de estos jóvenes. Se observa una ligera diferencia de la población según sexo, siendo inferior para todo este período la tasa de actividad femenina, pero acusándose en 10 puntos porcentuales la diferencia entre hombres y mujeres a los 25-29 años.

En los 15 años siguientes de edad, de los 30 a los 44 años, observamos cómo se produce un progresivo acercamiento de la tasa femenina de actividad a la masculina, y cómo ésta a su vez se estanca disminuyendo ligeramente. Estos datos nos abren la hipótesis sobre las razones de la incorporación del 10% de mujeres de esta generación al mercado laboral después de haber finalizado su ciclo reproductivo y de cuidado de descendencia (40-44 años). Y su relación con los períodos de crisis, ya que observamos una última incorporación de este 10% de población femenina a partir de los 30-34 años de edad, que se sitúa en el año 2009.

Para finalizar con la proyección realizada de esta generación a los 45-49 años de edad (año 2024) en la que se situará la tasa de actividad en el 90% (92% masculina y 88% femenina).

Gráfico 11. Evolución de la de actividad total y según sexo. Población 30-34 años, 2009

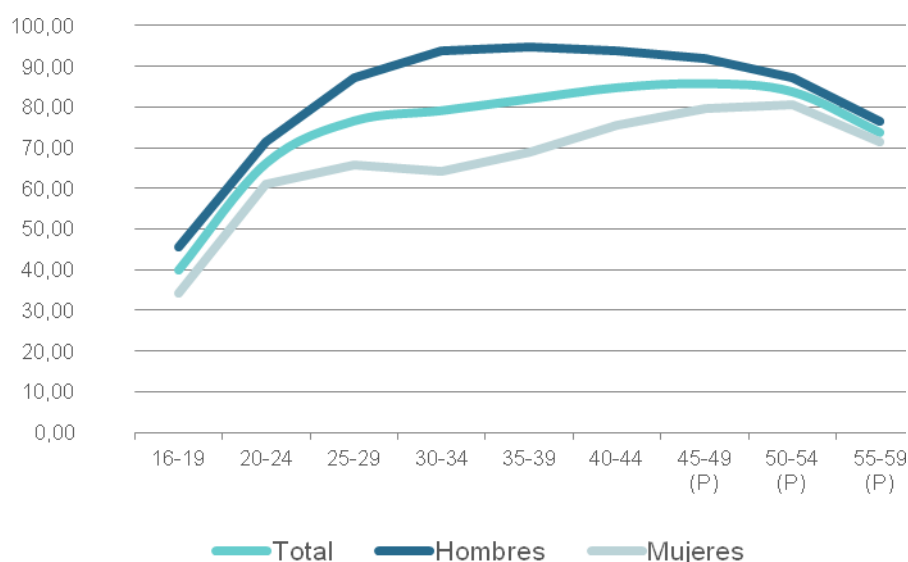


Fuente: Proyecciones de Tasas de Actividad Globales y Específicas por Grupos de Edad y Sexo 2011-2026 (EPA)
www.ine.es

Los mismos datos presentados para la generación nacida en la segunda mitad de la década de los 60 (1965-1969) requieren explicaciones diferentes a las anteriormente planteadas. En primer lugar observamos una incorporación al mercado laboral se hace de una manera más abrupta, ya que casi el 50% de la población entre 16 y 19 años es activa, creciendo hasta el 80% en la edad de 25-29 años. Edad en las que las diferencias según sexo se acentúan, estableciéndose la diferencia mayor

para las mujeres entre 30-34 años (ciclo reproductivo). La tasa de actividad femenina para esta edad es de 64% y la masculina del 94%. A partir de esa edad, las tasas de actividad femenina se aproximan de una manera muy paulatina a las masculinas hasta la edad de 50-54 años. A partir de esta edad se observa como empiezan a disminuir las tasas de actividad debido a la salida del mercado de trabajo de esta generación por aproximarse a la edad de jubilación; aunque en el grupo de edad 55-59 años la tasa de actividad se aproxima al 70%.

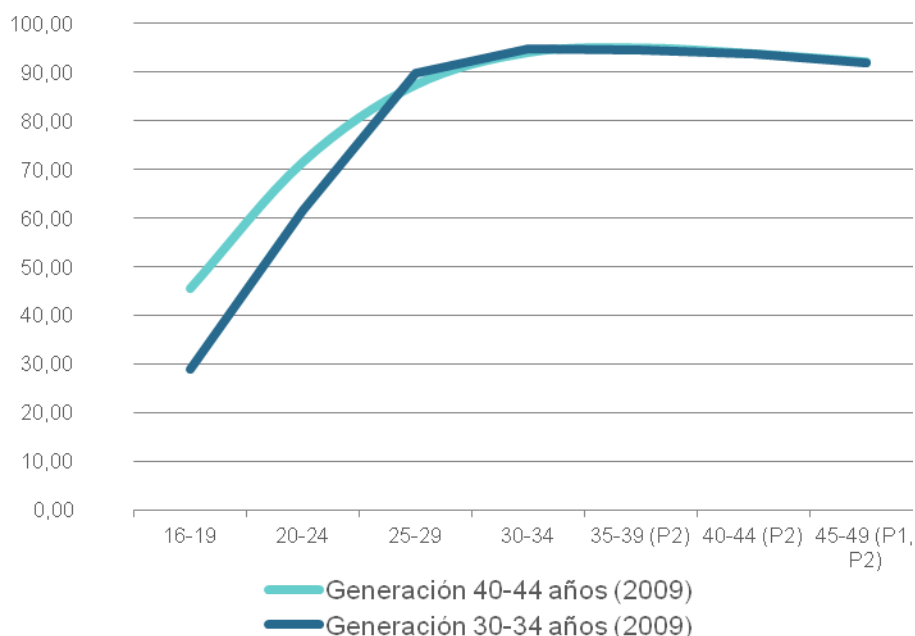
Gráfico 12. Evolución de la tasa de actividad total y según sexo. Población 40-44 años 2009



Fuente: Proyecciones de Tasas de Actividad Globales y Específicas por Grupos de Edad y Sexo 2011-2026 (EPA)
www.ine.es

Las diferencias entre los varones se encuentran fundamentalmente en la fase de incorporación al mercado laboral. Observamos cómo la tendencia de la generación más joven es de una más paulatina incorporación. Así, las tasas de actividad de la generación de los nacidos entre 1975-79 a los 16-19 años se sitúan 16 puntos porcentuales por debajo de la de sus homólogos de la generación nacida entre 1965 y 1979, y 10 puntos porcentuales por debajo a los 20-24 años. El incremento del nivel de estudios entre estas dos generaciones sería clave para la explicación de este fenómeno. A partir de los 25-29 años la tasa de actividad es idéntica para ambas generaciones de varones, dibujándose la misma trayectoria hasta los 45-49 años.

Gráfico 13. Tasa de actividad. Comparación generaciones de varones



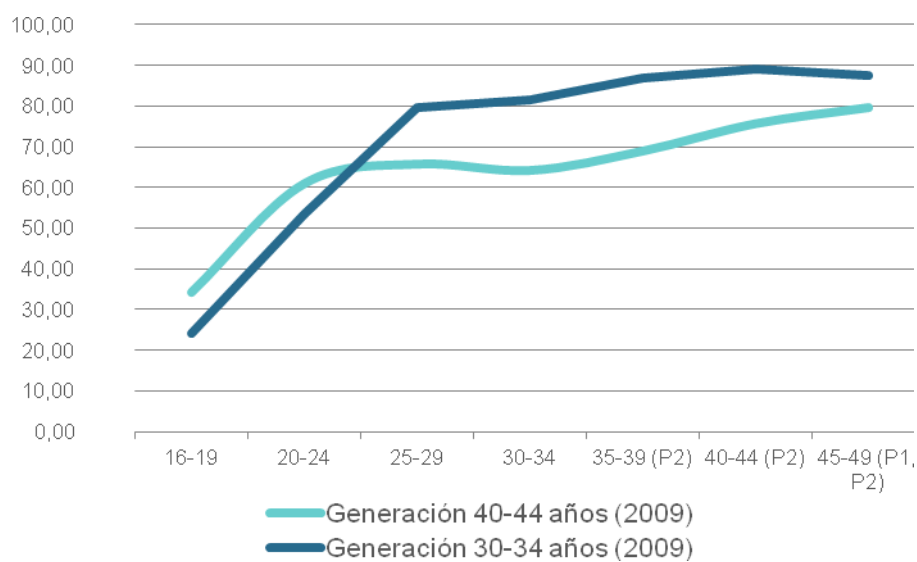
Fuente: Proyecciones de Tasas de Actividad Globales y Específicas por Grupos de Edad y Sexo 2011-2026 (EPA) www.ine.es. P2 (Proyección generación 30-34 años). P1 (Proyección generación 40-44 años)

Entre la población femenina de las dos generaciones existen diferencias mucho más relevantes que entre la población masculina. Respecto al proceso de incorporación al mercado laboral observamos cómo la generación de nacidas en el 1975-79 se incorpora de una manera más paulatina entre los 16 y 29 años. A los 16 años no llegan al 25% las mujeres activas ascendiendo esta tasa cuando cumplen 29 años al 80%. Entre las mujeres nacidas en el 1965-69 la incorporación es mayor a los 16 años (activas 34%), pero a los 29 años es menor que la de sus homólogas, sólo hay un 61% de activas.

Pese a que en las dos generaciones se observa un estancamiento del ascenso de la tasa de actividad en la edad reproductiva (25-34 años) y un incremento a partir de esa edad, las tasas de actividad de la generación de mujeres del 65-69 nunca llegan a los niveles de las nacidas una década más tarde.

De los 30-34 años en la generación de las nacidas entre 1965-69 se incorporan un 15% de mujeres al mercado laboral. Esta incorporación es constante hasta los 45-49 años de edad. La generación de nacidas entre 1975-79 parece encontrar su techo de activas a la edad de 40-44 años, en un 90%. Mientras que en este gráfico no se recoge el techo para las nacidas entre 1965-69, pero que se establece a la edad de 50-54 años, en un 80% (ver gráfico 12).

Gráfico 14. Tasa de actividad. Comparación generaciones de mujeres



Fuente: Proyecciones de Tasas de Actividad Globales y Específicas por Grupos de Edad y Sexo 2011-2026 (EPA) www.ine.es P2 (Proyección generación 30-34 años). P1 (Proyección generación 40-44 años)

3. DATOS MUESTRA CONTINUA VIDA LABORALES 2009 CDF

3.1 Introducción al trabajo con los datos de la MCVL 2009

En este apartado desarrollamos el trabajo realizado con la MCVL 2009 CDF. Concretamente presentamos datos del trabajo realizado con la matriz de afiliación y con la de datos personales. En este apartado profundizamos en el análisis de las trayectorias laborales de los individuos entre 30 y 34 años en el año de referencia (2009) así como los de la cohorte 10 años mayor. Para poder realizar este análisis hemos procedido a la selección de casos de la muestra respecto al conjunto de individuos recogidos en la MCVL 2009, esta selección la describimos en el apartado siguiente, a continuación y a partir de nuestro universo, realizamos una descripción de las características básicas de dicha muestra (apartado 3.3); después de esta introducción a nuestro objeto de estudio pasamos propiamente al análisis de los datos.

En el primer subapartado de análisis de datos de la MCVL plasmamos la situación de la población de referencia en el año 2009 a partir de sus relaciones laborales vigentes, ya sean éstas contratos o prestaciones o subsidios por desempleo. En el siguiente apartado (3.5), analizamos las trayectorias laborales de los dos grupos, a los que hemos denominado, jóvenes adultos (personas entre 30 y 34 años) y adultos (entre 40 y 44 años) en el año 2009 (año de referencia de la MCVL). A partir de este análisis podremos ver cómo se configura la trayectoria de los más jóvenes y cuáles son las diferencias respecto a la cohorte diez años mayor. Dado que los dos grupos no son plenamente comparables (sus contextos han sido diferentes, sus edades son distintas, etc.) es necesario el ejercicio que hacemos en el apartado que se encuentra a continuación. En el apartado 3.6 se realiza una comparación de las dos cohortes en el momento en que ambas cuentan entre 30 y 34 años, esto es para los nacidos a finales de los 70, el análisis de su trayectoria laboral hasta el 2009 y para los nacidos a finales de los 60 su trayectoria hasta el 1999. A partir de estos análisis veremos cómo se han configurado las trayectorias de ambas cohortes y si se confirman o no nuestras hipótesis de partida sobre la creciente precarización de las trayectorias laborales de las generaciones más jóvenes y sobre la preeminencia del efecto generación por encima del efecto edad en la configuración de dichas trayectorias.

3.2 Selección de casos analizados

Para este estudio trabajamos con la MCVL 2009 con datos fiscales. Esta edición de la MCVL recoge información sobre 1.130.665 individuos en situación de alta laboral o perceptores de algún tipo de prestación. Dado el objeto de nuestro estudio, hemos realizado una selección de casos sobre el total de individuos de la muestra, siendo la edad el primero de los criterios de selección. Como recogíamos en los objetivos, hemos centrado nuestra atención en los individuos entre 30 y 34 años y en una generación 10 años mayor en el año de referencia (2009); así los individuos seleccionados han sido aquellos nacidos entre 1975 y 1979, y entre 1965 y 1969. Tras esta primera selección nuestro universo ha quedado configurado por 261.376 individuos.

Un segundo elemento de depuración de la matriz ha sido la selección de situaciones de afiliación hasta un máximo de 119 situaciones de alta en la afiliación a la Seguridad Social con el objetivo de eliminar aquellos valores muy extremos en cuanto al número de altas y bajas en el conjunto de su trayectoria laboral. La gran mayoría de estas relaciones de alta, como veremos a continuación se corresponden con contratos laborales disfrutados; no obstante también se recogen otras situaciones como los periodos de prestación por desempleo o los de prestación del subsidio de desempleo, entre otros durante los cuales también se cotiza. El número de individuos de la muestra eliminados por este criterio ha sido 2.058, lo que supone el 0,8% del total de nuestro universo (una vez seleccionados ya los individuos según edad).

Los individuos eliminados según este último criterio de selección son aquellos que han disfrutado 120 contratos laborales o más, son por tanto los que probablemente presentan una mayor situación de precariedad, no obstante en tanto que valores muy extremos⁸² hemos optado por excluirlos del análisis. Entre las características básicas de los individuos eliminados a partir de este criterio destacamos la mayor presencia de mujeres que de hombres (54,9%); mientras que en la distribución total de la selección la distribución es inversa (mayor porcentaje de hombres que de mujeres, 54,7%). Afecta más a la cohorte de mayor edad (40-44), aunque no de forma significativa (51,4% de los casos); este hecho tiene cierta lógica dado que esta cohorte ha tenido un mayor plazo de tiempo para acumular contratos, aunque por otro lado, partimos de la hipótesis que los contratos celebrados en los últimos años para esta cohorte serán más estables que los celebrados diez años antes.

Más allá de los criterios de selección establecidos a partir de los objetivos de nuestro estudio debemos apuntar que hemos realizado nuevas eliminaciones de casos debido a errores de codificación detectados en la matriz original. Concretamente hemos eliminado de la matriz a 243 individuos debido a errores en la codificación de las fechas de alta y de baja de contrato en las matrices de afiliación. Se trata de contratos cuya fecha de finalización (fecha real de baja) es anterior a la fecha de inicio (fecha real de alta). Éstos suponen el 0,1%, del total de la muestra del total se preseleccionados según edad. En cuanto a las características de este colectivo destacar que el 64% son varones y que todos ellos pertenecen a la cohorte de mayor edad (40-44 años).

De la misma manera, la detección de otros errores nos ha llevado a eliminar nuevos casos. En el cálculo del número de años cotizados hemos identificado un 1,9% de los casos en los que se provocaban errores para el cálculo de los años cotizados. Ante esta situación y ante la dificultad de poder solucionar el error de la codificación de origen hemos optado por trabajar exclusivamente con los individuos con los que obteníamos resultados posibles habiendo aplicado los correspondientes coeficientes de parcialidad para el cálculo. Por lo que respecta a las características básicas de este

⁸² Concretamente los valores muy extremos (calculados a partir de 3 desviaciones típicas respecto a la media) serían aquellos que han disfrutado más de 113 contratos. No obstante el criterio que utilizamos es el de eliminar a menos de 1% del total de individuos preseleccionados según edad.

colectivo cabe señalar que el 63,2% son varones y el 36,8%, mujeres y que se concentran mayoritariamente en el grupo de más edad (el 57,8% son personas entre 40 y 44 años).

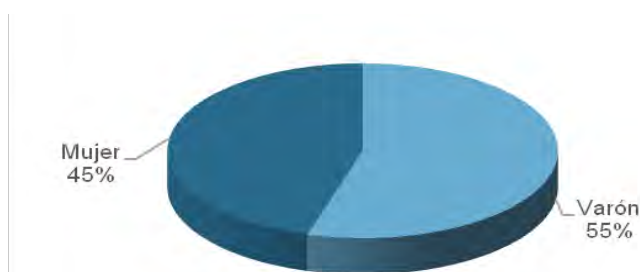
Finalmente, los individuos que configuran nuestra muestra son un total de 253.903 individuos, de los cuales el 54,6% son hombres el 45,4%, mujeres; el 53,7% tiene entre 30 y 34 años y el 46,3%, entre 40 y 44 años. En el siguiente apartado realizaremos una descripción más exhaustiva de las principales características de nuestro universo.

3.3 Características de la muestra

En el apartado anterior describíamos cuál ha sido el procedimiento para seleccionar a los individuos de la MCVL que configuran nuestro universo para este estudio. En este apartado, describiremos cuáles son sus principales características.

En primer lugar, en relación con la distribución según sexos, tal y como podemos observar en el siguiente gráfico, cabe destacar que ésta resulta bastante igualitaria, aunque la presencia de hombres es mayor respecto a las mujeres ya que el 54,6% de los casos analizados a través de la MCVL son varones, frente a un 45,4% que son mujeres.

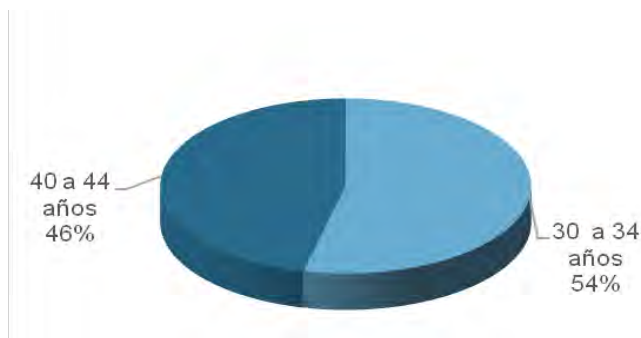
Gráfico 1. Distribución según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

En segundo lugar, respecto a la distribución por edad se observa que algo más de la mayoría, el 53,7% de los casos tiene entre 30 y 34 años, mientras que el 46,3% tiene entre 40 y 44 años. Este dato se corresponde con la distribución de la población que recogíamos a partir de los datos de la EPA para el año 2009.

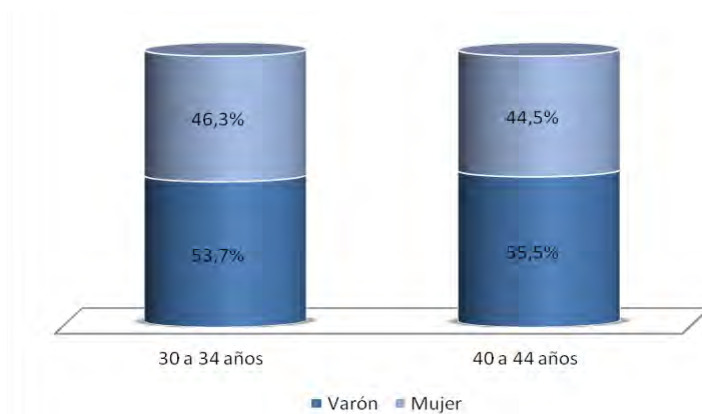
Gráfico 2. Distribución según edad



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Relacionando ambas variables, observamos que en ambos grupos de edad la distribución por sexos muestra una mayor presencia de hombres que de mujeres, aunque las diferencias no son excesivas. Entre las personas que tienen entre 30 y 34 años, el 53,7% son hombres, y 46,3% restante son mujeres. Y entre las personas que tienen entre 40 y 44 años esta distribución no varía de forma notable, de forma que el 55,5% son hombres y el 44,5% mujeres. También en los datos de la EPA se recoge una mayor participación de las mujeres de 30-34 años en el mercado de trabajo que entre las de 40 y 44 años, siendo por tanto coherente la distribución de la MCVL respecto a los datos recogidos por la EPA.

Gráfico 3. Distribución según grupo de edad y sexo

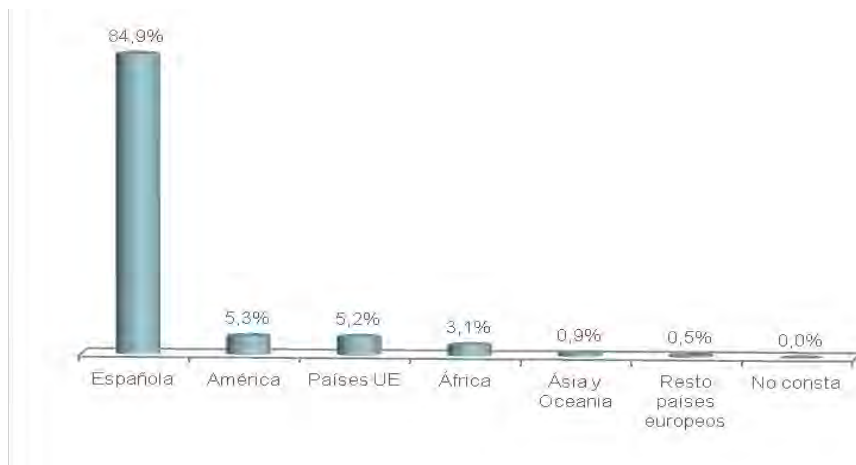


Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

En tercer lugar, respecto a la nacionalidad de las personas recogidas en la MCVL, éstas se han distribuido en siete grupos. Tal y como podemos observar en el siguiente gráfico, las personas de nacionalidad española conforman una clara mayoría y suponen un 84,9% de los casos. En segundo lugar encontramos a las personas de nacionalidad americana que representan un 5,3%, a las personas con nacionalidad de países de la Unión Europea que suponen un 5,2% y las personas con nacionalidad africana que representan un 3,1%. Una representación más minoritaria la constituyen aquellas personas con nacionalidades procedentes de países asiáticos o de Oceanía, un 0,9%, y las de países del resto de Europa que suponen un 0,5% de los casos.

Gráfico 4. Distribución según nacionalidad

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF



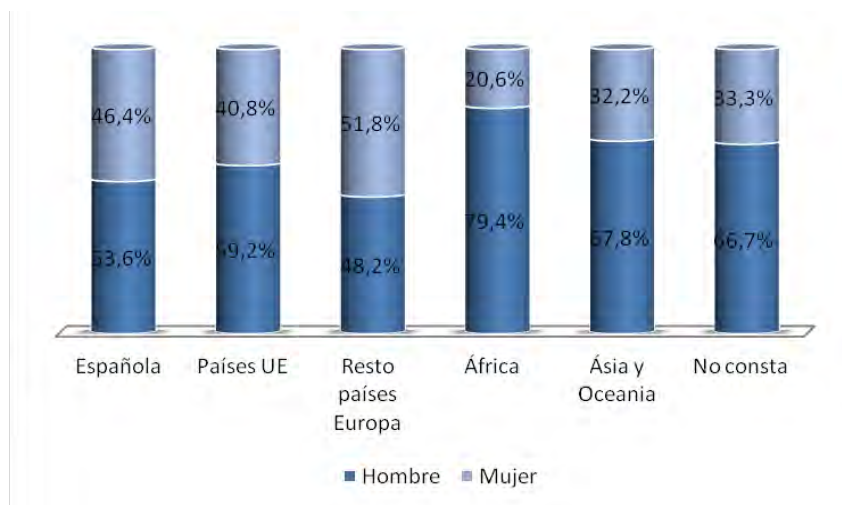
Relacionando la nacionalidad con el sexo podemos observar el diferente peso en la presencia de hombres y mujeres de cada nacionalidad. En este sentido, destaca el hecho que en el caso de las nacionalidades española, de los países de la UE y del resto de los países de Europa, la presencia de mujeres y hombres es prácticamente equivalente.

Tal y como se puede observar en el siguiente gráfico, la nacionalidad en la que presencia de hombres y mujeres es más igualitaria es la del resto de países de la UE seguida de la española. Así, en el grupo lógicamente más numeroso, el de nacionalidad española, el 53,6% son hombres y el 46,4% son mujeres. En el caso de las personas con nacionalidad de los países de la UE, el 59,2% son hombres y el 40,8% restante son mujeres. En el caso de las personas con nacionalidad del resto de países de Europa, aunque la proporción es similar, la presencia de mujeres, que constituyen un 51,8%, es mayor que la de hombres que conforman el 48,2% restante.

En cambio, en el caso de las personas con nacionalidad africana y de Asia y Oceanía la presencia de hombres es mucho mayor que la de mujeres. En el caso de la nacionalidad africana un 79,40% son hombres frente al 20,6% que representan las mujeres, y en el caso de la nacionalidad de Asia y Oceanía los hombres representan un 67,8% frente a un 32,2% de mujeres.

En el caso de aquellas personas cuya nacionalidad no consta, que incluye a aquellas personas que son apátridas y a aquellas personas cuyo país es desconocido, la relación anterior se mantiene de forma que el 66,7% lo constituyen los hombres y el 33,3% son mujeres.

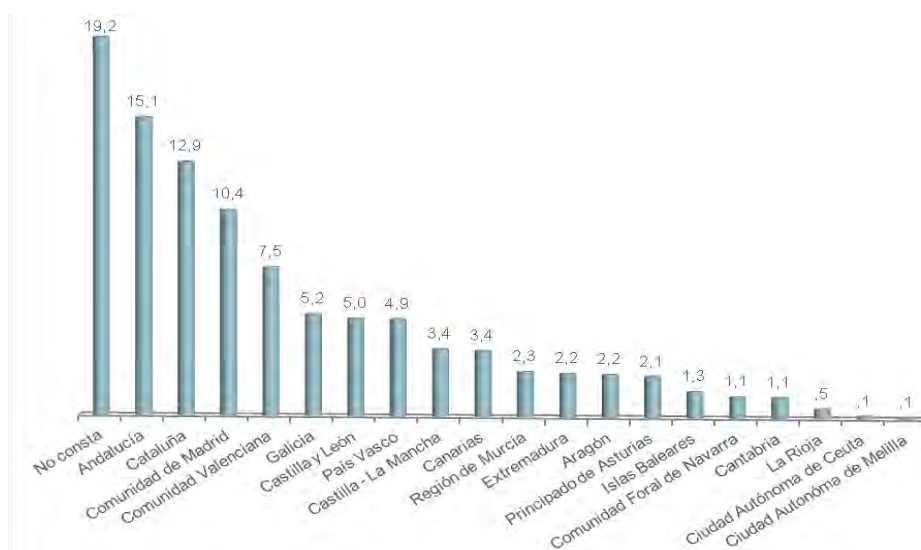
Gráfico 5. Distribución según sexo y nacionalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Por último, analizamos la Comunidad Autónoma de nacimiento y la Comunidad Autónoma de la primera afiliación a la Seguridad Social. Respecto a las Comunidades Autónomas de nacimiento, Andalucía, Catalunya, Madrid y la Comunidad Valenciana son las CCAA que presentan un porcentaje mayor de casos, con un 15,1% , 12,9% , 10,4% y 7,5% respectivamente. Esta distribución se corresponde con la distribución de la población según datos del padrón a 1 de enero de 2009. Si bien los porcentajes que indican la distribución del conjunto de la población son algo diferentes (superiores en el padrón que en la distribución de la MCVL) el orden de las comunidades según el número de habitantes es el mismo que se recoge en la distribución de la MCVL 2009 después de la selección de los datos.

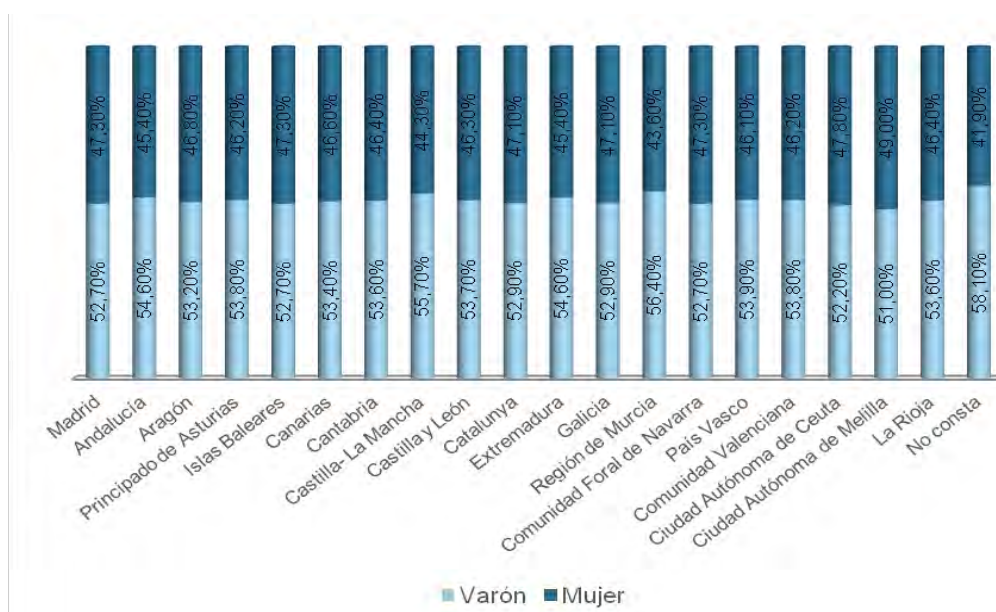
Gráfico 6. Distribución según Comunidad Autónoma de nacimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

En primer lugar, al relacionar la Comunidad Autónoma de nacimiento con el sexo, observamos que las proporciones de hombres y mujeres en las diferentes CCAA son muy parecidas, y que no destaca ningún caso en el que se produzca una presencia mucho mayor de alguno de los sexos, por lo que podemos decir que se trata de situaciones cercanas a la paridad a pesar de la mayor presencia de hombres que de mujeres en todos los casos y cercanos a la distribución del conjunto de la población de nacionalidad española seleccionada que recordemos que era en un 53,6% compuesta por hombres y por un 46,4%, de mujeres.

Gráfico 7. Distribución según Comunidad Autónoma de nacimiento y sexo

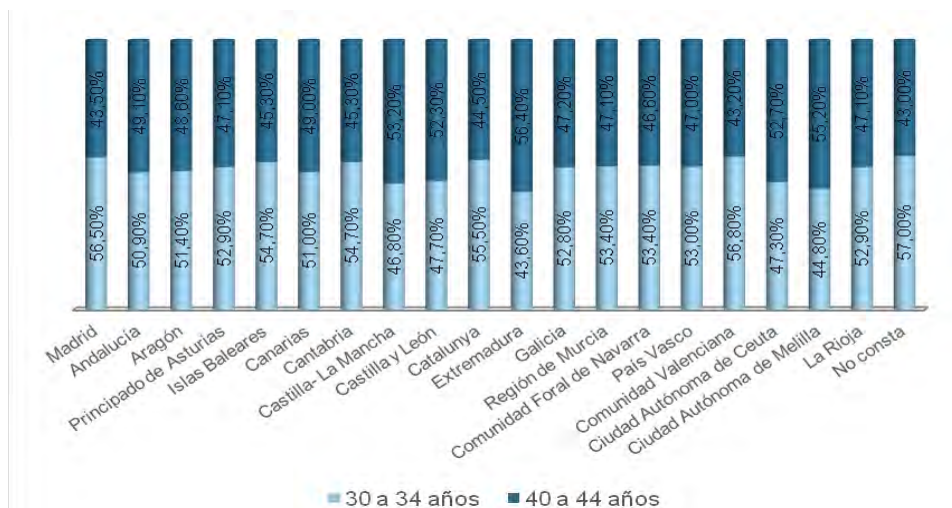


Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

En segundo lugar, al relacionar la Comunidad Autónoma de nacimiento con el grupo de edad, observamos que las diferencias entre CCAA son más notables que en el caso anterior. En este sentido destacan CCAA como Cataluña, la Comunidad Valenciana y Madrid en las que el porcentaje de personas de entre 30 y 34 años es relativamente mayor al grupo de personas de entre 40 y 44 años, mientras que en CCAA como Extremadura, Castilla – La Mancha, Castilla y León, Ceuta y Melilla la situación es inversa, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

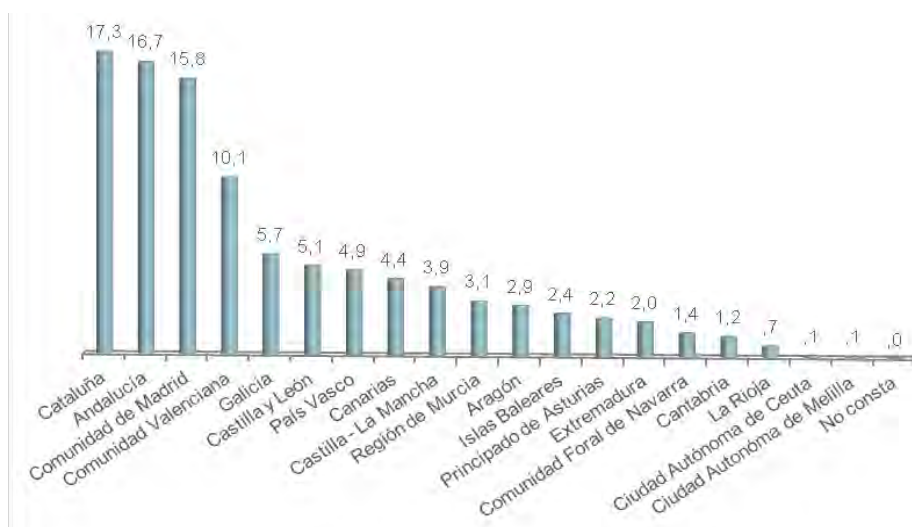
Gráfico 8. Distribución según Comunidad Autónoma de nacimiento y edad

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF



Por otra parte, las Comunidades Autónomas de primera afiliación que presentan un mayor porcentaje de casos son Cataluña, Andalucía, Madrid y la Comunidad Valenciana. Aunque, tal y como podemos observar en el gráfico siguiente la ordenación que observamos en el caso de las CCAA de nacimiento han cambiado, de forma que en este caso Cataluña ocupa la primera posición y representa un 17,3%, Andalucía un 16,7%, Madrid un 15,8% y la Comunidad Valenciana un 10,1%. Esta distribución por tanto no se correspondería con la distribución de la población según datos del padrón, ni tampoco con los de la EPA, ni por lo que respecta a su población de referencia (personas de 16 años y más), ni por lo que respecta a la población activa para el II trimestre de 2009. Cabe destacar que la diferencia entre las dos principales comunidades no es muy elevada.

Gráfico 9. Distribución según Comunidad Autónoma de primera afiliación



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

En resumen, las características básicas de los individuos que configuran nuestra muestra son que en un 54,6% son varones, el 53,7% tiene entre 30 y 34 años, en un 85% son de nacionalidad española y el 60% son personas cuya primera afiliación se ha producido en Cataluña, en Andalucía, en la Comunidad de Madrid o en la Comunidad Valenciana.

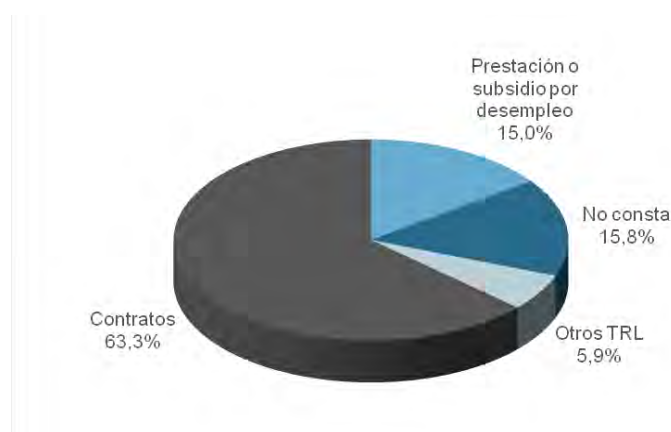
3.4 Situación 2009: foto fija

En este apartado analizamos la situación de las personas de nuestro universo (jóvenes adultos, entre 30 y 34 años) y adultos (personas entre 40 y 44 años) en el año de referencia de la MCVL, el año 2009. Centramos nuestra atención no en la perspectiva de la trayectoria, sino en el análisis de la relación vigente con la seguridad social al finalizar el 2009 (31/12/2009). Quedan por tanto fuera de este análisis aquellas personas que habiendo tenido alguna relación con la Seguridad Social a lo largo del 2009, no tengan ninguna relación vigente al final del año.

3.4.1 Relación de alta con la Seguridad Social

Por lo que respecta a las situaciones de alta en la seguridad social vigentes a 31 de diciembre de 2009, cabe destacar que el 63% se corresponden con contratos laborales, el 15% con prestaciones por desempleo o subsidio por desempleo y en el 16% de los casos no consta el tipo de contrato y el 6% tiene particularidades en el tipo de relación laboral (TRL).

Gráfico 10. Relación de alta en la Seguridad Social a 31/12/2009



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

En el 90,3% de los casos que mantienen alguna relación con la seguridad social en la fecha de referencia, los individuos mantienen una única relación de alta con la seguridad social, pero en uno de cada diez casos se da más de una relación de alta; en la mayoría de estos casos lo que se produce

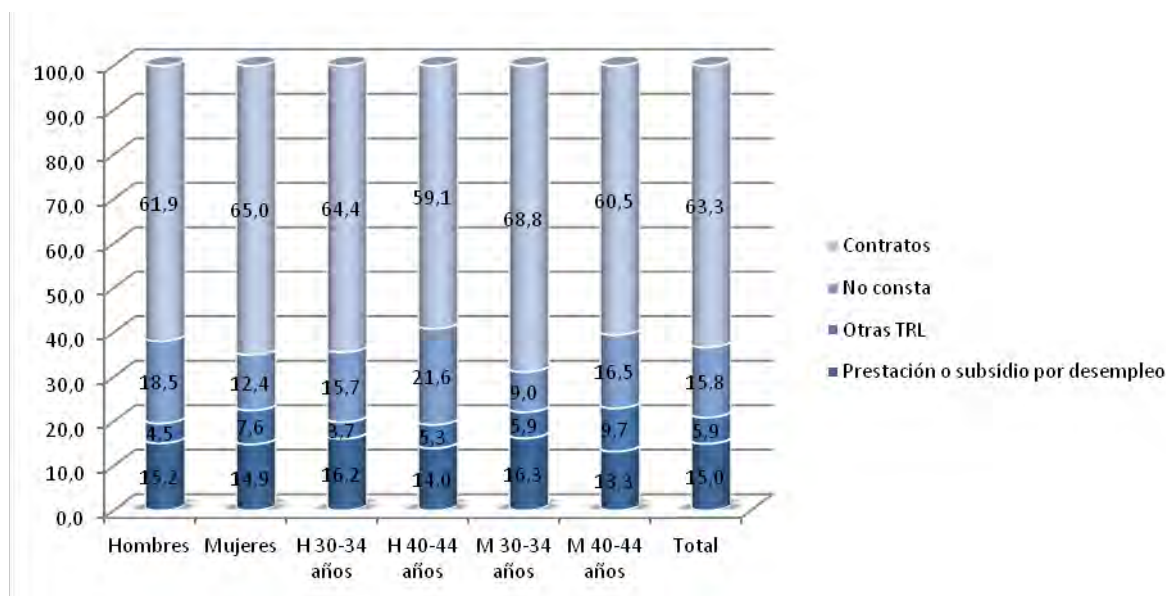
es una duplicidad de situaciones, que podrían corresponderse o bien con disponer de dos contratos vigentes en la fecha de referencia o bien con un contrato y una prestación o subsidio por desempleo.

Cabe destacar que el 11,9% de los individuos de la muestra no tienen ninguna relación vigente a 31/12/2009 con la seguridad social, son por tanto individuos que figuran en la MCVL porque la han tenido a lo largo del año de referencia (2009).

En el gráfico siguiente recogemos los mismos datos respecto a las situaciones de alta en la seguridad social vigentes a 31 de diciembre de 2009, según grupo de edad y sexo. Antes de empezar con el análisis queremos remarcar el elevado porcentaje de casos en los que “no consta”, es decir, que no se especifica la relación de alta en la SS. Este porcentaje es más acusado entre la población de 40-44 años, y sobre todo entre sus miembros masculinos. Por este motivo debemos de ser cautelosos al presentar la comparación de datos, ya que la distribución entre los diferentes porcentajes podría estar condicionada con este factor.

En la distribución general según sexo las diferencias son mínimas y nos sitúan a la población femenina con una proporción de contratos superior al de la población masculina. Las situaciones de alta de la población femenina en la seguridad social se corresponden en un 65% a contratos laborales, mientras que para la población masculina este porcentaje es del 62%, destacándose el menor porcentaje presentado entre los nacidos entre 1965-79. Ambas poblaciones presentan situaciones de alta en relación de prestación o subsidio por desempleo en torno al 15%. Sí que hay que remarcar que el porcentaje de otras situaciones de alta en la seguridad social, es más elevado para la población femenina, entre las que destacan las nacidas entre 1975-79.

Gráfico 11. Relación de alta en la Seguridad Social a 31/12/2009, según sexo y edad

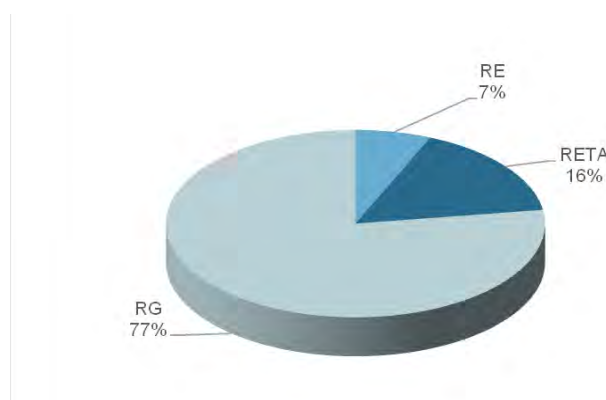


Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

3.4.2 Régimen de cotización

Si nos centramos exclusivamente en las relaciones laborales (contratos) observamos que el régimen de cotización en el que se agrupa a cerca de 8 de cada 10 casos, es el Régimen General, concretamente el 77%. En los Regímenes Especiales se concentra el 7% de los individuos y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos el 16%.

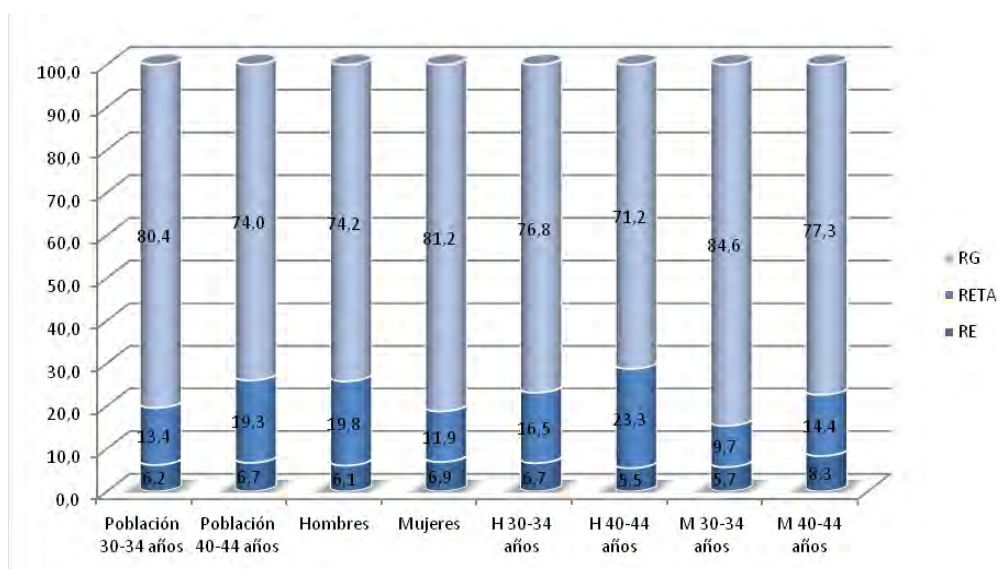
Gráfico 12. Distribución según Regímenes de afiliación (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Si analizamos esta variable según grupo de edad y sexo, observamos que son las personas de más edad y especialmente los hombres los que se concentran en porcentajes superiores en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Cerca de una de cada cinco personas de 40 años o más, cotiza en este régimen actualmente, entre los hombres de más edad la proporción de cotizantes en el RETA es de cerca de uno de cada cuatro.

Gráfico 13. Distribución según Regímenes de afiliación según sexo y edad (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

3.4.3 Tipos de contratos

En esta fotografía sobre la situación de nuestro universo al finalizar el 2009 nos parece relevante analizar el tipo de contrato vigente al finalizar el año 2009. En cuanto a este dato cabe destacar que no consta en el 36,7% de los casos. Según las fichas explicativas de la MCVL 2009 este dato puede no constar por diversos motivos; la ficha recoge que “en la actualidad corresponden mayoritariamente a quien no tiene una relación estrictamente laboral, por ejemplo, funcionarios o a Regímenes para los que no se recoge, o a parados y personas con un Convenio Especial”. Como veíamos en el apartado “Relación de alta con la Seguridad Social” este tercio de situaciones en las que no consta el tipo de contrato, estarían compuestas por situaciones de percepción de prestación o subsidio por desempleo (15%) o por otro tipo de relaciones laborales (5,9%); así el porcentaje de contratos sobre los que efectivamente no figuraría la tipología es un 15,8%, tal y como recogíamos en el apartado anterior. A continuación, prescindiremos de estos contratos (sobre los que no consta la tipología y analizaremos exclusivamente aquellos sobre los que sí que disponemos de información.

En total disponemos de información sobre el tipo de contrato en 149.045 relaciones contractuales vigentes a finales de 2009.

En el análisis de los tipos de contratos vigentes que disfrutaban las personas que forman parte de nuestro universo (jóvenes entre 30 y 34 y personas entre 40 y 44 años) en el momento de referencia hemos identificado más de 30 formas contractuales. No obstante, cerca de una tercera parte de los contratos analizados se agrupan en tres.

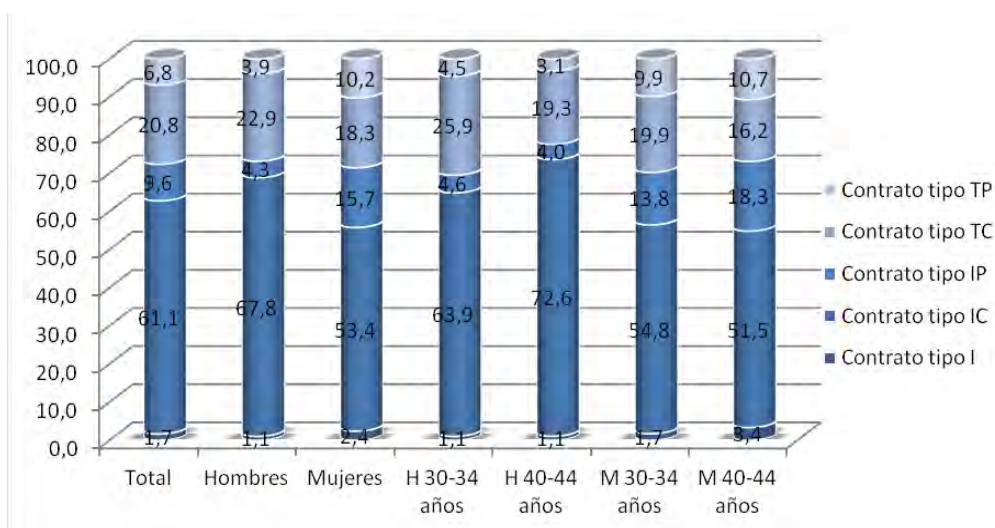
La primera de ellas agrupa al 47% de la población de referencia y se trata del *contrato indefinido a tiempo completo ordinario* el siguiente tipo de contrato con una mayor presencia es el *contrato indefinido a tiempo completo transformado no bonificado* y un 6,3% de contratos *indefinidos a tiempo parcial ordinarios*; las siguientes fórmulas mayoritarias son contratos temporales en sus diferentes formulaciones: *contrato temporal a tiempo completo por obra o servicio* (10,9%), *contrato temporal a tiempo completo eventual por circunstancias de la producción* (4,3%), *temporal a tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción* (4,5%). En total estas formas contractuales agrupan al 79,5% de la totalidad de contratos vigentes a 31/12/2009.

Para simplificar el análisis y poder recoger toda la variabilidad de tipos de contratos disfrutados, hemos recodificado la variabilidad existente en 7 categorías, que a su vez intentan agrupar las situaciones de trabajo indefinido, temporal, y el tipo de jornada que se da en cada caso (completa o parcial). Por tanto las combinaciones resultantes son: “Indefinido” (I), “Temporal” (T) (siendo estos contratos en los que no se especifica la duración de la jornada), “Indefinido jornada completa” (IC), “Indefinido jornada parcial” (IP), “Temporal, jornada completa” (TC), “Temporal, jornada parcial” (TP) y “Otros”, para aquellos contratos en los que no queda claramente identificada ni la duración del contrato, ni la de la jornada.

En cuanto a los tipos de contrato vigentes al finalizar el año 2009 debemos destacar que el 72,4% son contratos indefinidos para el total de los individuos analizados; el 61,1% son contratos indefinidos a jornada completa, teóricamente la fórmula contractual que presenta una mayor estabilidad laboral. Sin embargo si analizamos la distribución del tipo de contrato según sexo y edad observamos ciertas diferencias. Son las personas más jóvenes (entre 30-34 años) las que presentan porcentajes menores de contratación indefinida vigente (69,5% los hombres, 70,3% las mujeres), mientras que la cohorte diez años mayor presenta los siguientes porcentajes de contratación indefinida según sexo: 77,7% los hombres y 73,1% las mujeres. Más allá de las diferencias según edad cabe hacer notar las diferencias según sexo en la composición de los contratos indefinidos, pues tanto las mujeres entre 30 y 34 años como sus homólogas de la cohorte diez años mayor, presentan elevados porcentajes de contratación indefinida a jornada parcial con diferencias de 9 puntos porcentuales entre los hombres y las mujeres más jóvenes y de 14 puntos porcentuales entre los mayores. En los contratos

de carácter temporal las diferencias en cuanto al tipo de jornada son significativas según sexo pero no según edad, siendo en este caso la distancia menor a la que recogíamos para los contratos indefinidos (5,3 puntos porcentuales para los más jóvenes, 7,6 puntos porcentuales para los mayores).

Gráfico 14. Tipo de contratos vigentes según grupo de edad y sexo (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

3.4.4 Grupos de cotización

En el decreto 56/1963, de 17 de enero se establecen 12 grupos de cotización en los que se clasificaron a efectos de cotización a la Seguridad Social, las categorías profesionales existentes en las distintas Reglamentaciones de Trabajo. En función de la pertenencia a un grupo de cotización u otro se establece la cotización mínima y máxima que se puede realizar. Los grupos 1 a 7 comprenden bases de cotización mensuales y los grupos 8 a 11 bases de cotización diarias.

A continuación recogemos los grupos de cotización junto con sus bases mínimas y máximas de cotización para el año 2009 dado que este está siendo el año de referencia de la MCVL con la que estamos trabajando.

Tabla 4. Bases y tipos de cotización, 2009

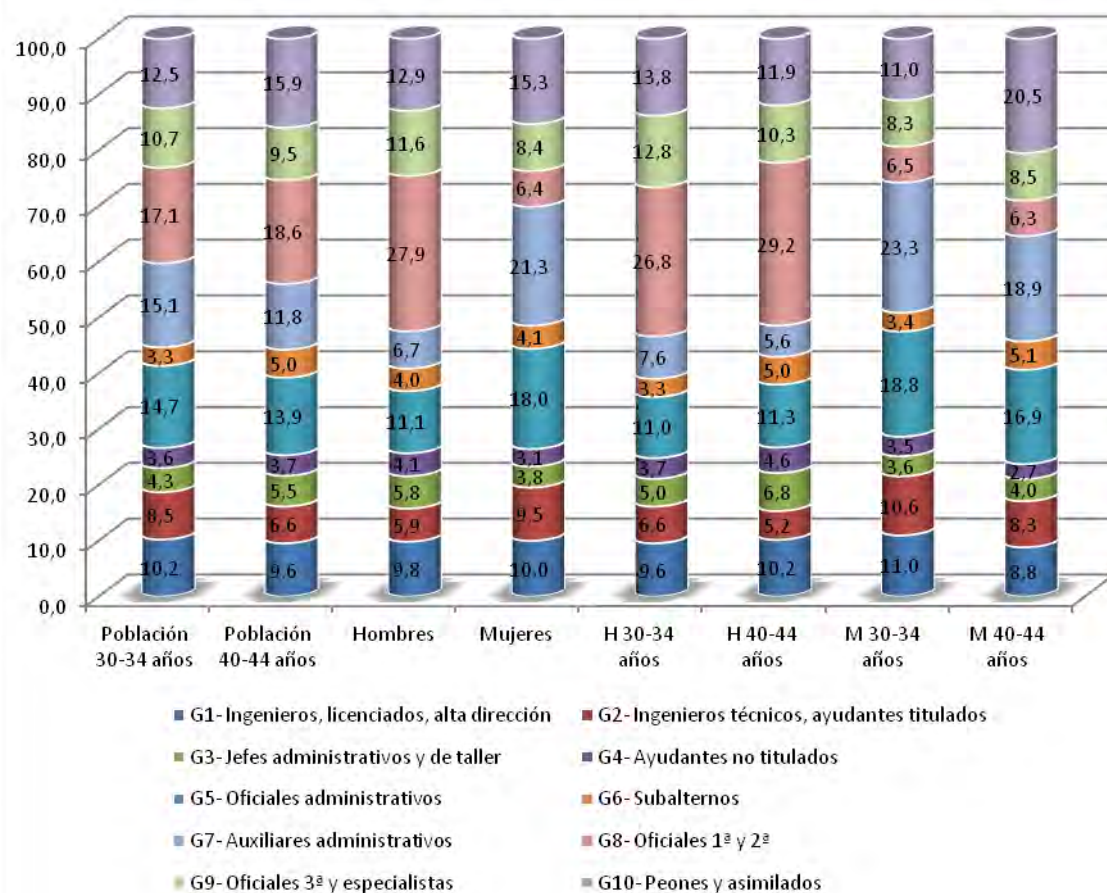
	Bases mínimas	Bases máximas
G1- Ingenieros, licenciados, alta dirección	1016,4 €/mes	3,166,20 €/mes
G2- Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	843,30 €/mes	3,166,20 €/mes
G3- Jefes administrativos y de taller	733,50 €/mes	3,166,20 €/mes
G4- Ayudantes no titulados	728,10 €/mes	3,166,20 €/mes
G5- Oficiales administrativos	728,10 €/mes	3,166,20 €/mes
G6- Subalternos	728,10 €/mes	3,166,20 €/mes
G7- Auxiliares administrativos	728,10 €/mes	3,166,20 €/mes
G8- Oficiales 1ª y 2ª	24,27 €/mes	105,54 €/día
G9- Oficiales 3ª y especialistas	24,27 €/mes	105,54 €/día
G10- Peones y asimilados	24,27 €/mes	105,54 €/día
G11 - Trabajadores menores de 18 años	24,27 €/mes	105,54 €/día

Cuando analizamos los grupos de cotización de las relaciones laborales vigentes, observamos que donde se produce una mayor concentración es en el grupo 8 ("Oficiales de 1ª y 2ª"), tanto para la población entre 30 y 34 años como para la población entre 40 y 44 años, siendo mayor el porcentaje que se recoge para el grupo de más edad (18,1%). No obstante, el grupo de oficiales administrativos y de Auxiliares administrativos le siguen con porcentajes muy similares.

Es cuando analizamos las diferencias según sexo que observamos que hay una tendencia a la concentración en ciertos grupos de cotización según sexo, siendo el grupo de oficiales de 1ª y 2ª el más mayoritario para los hombres y el de Auxiliares administrativos (G7) para las mujeres. Entre las mujeres el segundo grupo en el que observamos una mayor concentración es el G5, Oficiales administrativos.

Respecto a la representación en las categorías laborales más altas (grupo 1 “Ingenieros, licenciados y personal de alta dirección”) y grupo 2 (“Ingenieros, técnicos y ayudantes titulados”) destacamos que hay una mayor presencia de jóvenes adultos que de adultos (10,2% frente al 9,6% en el grupo 1 y 8,5% frente a 6,6% en el grupo 2). Cuando analizamos detenidamente estos datos, observamos que son las mujeres jóvenes las que marcan esta diferencia, pues ellas presentan mayores porcentajes en estas categorías respecto a los hombres de su misma cohorte pero también respecto a los hombres y mujeres de la cohorte mayor.

Gráfico 15. Distribución grupos de cotización relaciones laborales vigentes (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

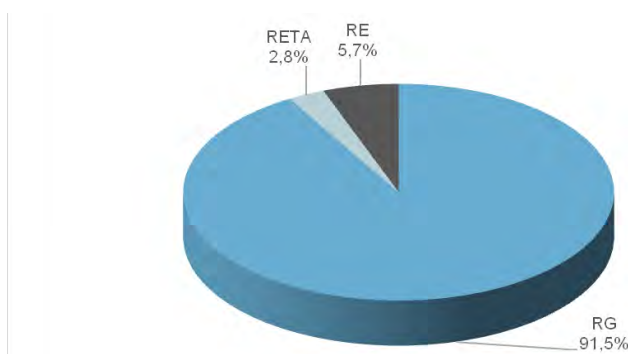
3.5 Comparación de las trayectorias entre jóvenes adultos y adultos (trayectorias acumuladas 2009)

En este apartado se analiza de forma comparada las trayectorias laborales de las personas entre 30 y 34 años y entre 40 y 44 años, a los que hemos denominado como jóvenes adultos y adultos en el año de referencia de la MCVL, que es el 2009. Analizamos por tanto lo sucedido en la trayectoria laboral de los individuos de nuestro universo desde el inicio de su vinculación al mercado de trabajo hasta el último dato recogido para el 2009.

3.5.1 Régimen de cotización

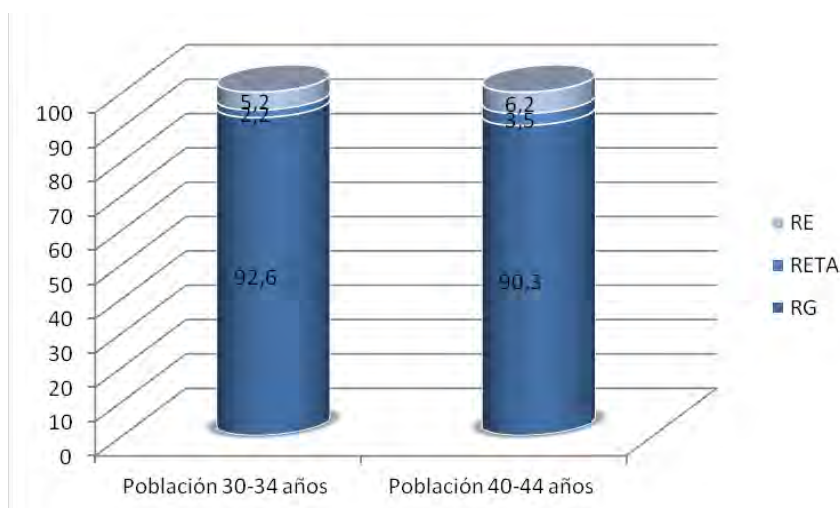
En primer lugar analizamos en qué régimen de cotización se han producido las altas de afiliación a la Seguridad Social a partir de una relación laboral. Hemos agrupado las diferentes altas de afiliación a la seguridad social (un total de 3.256.722 altas) según regímenes de cotización de los que disponemos información en 4 grupos según su régimen de cotización. El grupo de régimen de cotización más numeroso es el del Régimen General (RG), que como podemos observar en el gráfico representa el 91% del total de las altas. En segundo lugar, aparece el Régimen Especial (RE) que, con 185.314 altas, supone un 6% del total. En menor medida encontramos un 3% de altas el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). El cuarto grupo, con una frecuencia de 334 casos (menos del 1%) lo compone el resto de contratos de Régimen de cotización Especial.

Gráfico 16. Régimen de cotización (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Si analizamos estos mismos grupos de régimen de cotización según la edad de las personas vinculadas a cada uno de ellos observamos en primer lugar que ha habido una mayor vinculación de las personas jóvenes al Régimen General, con una diferencia de 2,3 puntos porcentuales. Esta diferencia entre las personas de más edad se distribuye de manera equitativa entre los Regímenes especiales y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Gráfico 17. Régimen de cotización según edad (2009)

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

3.5.2 Tipos de contratos disfrutados a lo largo de la trayectoria laboral

En el análisis de los tipos de contratos que han disfrutado las personas que forman parte de nuestro universo (jóvenes entre 30 y 34 y personas entre 40 y 44 años) hemos identificado más de 100 formas contractuales, muchas de las cuales son fórmulas de contrato ya extinguidas. No obstante, cerca de una tercera parte de los contratos analizados se agrupan en tres (y podríamos ampliar hasta cinco) formas de contrato.

Como ya recogíamos en el apartado anterior, para simplificar el análisis y poder recoger toda la variabilidad de tipos de contratos disfrutados, hemos mantenido la recodificación en 7 categorías que ya hemos presentado en el apartado anterior y que agrupan las situaciones de trabajo indefinido, temporal, y el tipo de jornada que se da en cada caso (completa o parcial). Recordamos que las combinaciones resultantes son: “Indefinido” (I), “Temporal” (T) (siendo estos contratos en los que no se especifica la duración de la jornada), “Indefinido jornada completa” (IC), “Indefinido jornada parcial” (IP), “Temporal, jornada completa” (TC), “Temporal, jornada parcial” (TP) y “Otros”, para aquellos contratos en los que no queda claramente identificada ni la duración del contrato, ni la de la jornada.

Cabe destacar también que el número de contratos sobre los que no consta la tipología es muy elevado y cobra porcentajes significativos para el grupo que cuenta entre 40 y 44 años. En total el número de contratos sobre los que no se concreta el tipo de contrato son 711.068, que suponen el 8,2% de los contratos de los jóvenes entre 30 y 34 años y el 36,9% de los contratos de la cohorte diez años mayor. En este sentido las fichas descriptivas de los ficheros de la MCVL especifican que dicha categoría era el valor habitual para las relaciones laborales anteriores a 1991 porque no se recogía el dato en la mayor parte de los casos, lo cual explica la elevada representación de este valor para los mayores de 40 años.

Si por un lado observamos el número y el tipo de contratos disfrutados por los jóvenes entre 30 y 34 años observamos que, como promedio a lo largo de su trayectoria laboral, éstos han disfrutado 12,56 contratos. Mientras que las personas entre 40 y 44 han disfrutado un promedio de 13,13 contratos en toda su vida laboral. Aparentemente la diferencia es muy poca, pero este hecho podría ser el resultado de que a medida que aumenta la edad se reduce el número de contratos, y por ello en este intervalo de tiempo (10 años) las personas analizadas tan sólo han tenido 0,57 contratos más.

Las diferencias más significativas se encuentran entre los dos grupos de hombres, ya que la población de 40-44 años ha acumulado 0,73 contratos más que la población de 30-34 años. Entre la población femenina esta diferencia se sitúa en 0,36.

A falta de comprobación, este podría ser un indicador de estabilidad, dado que se podría interpretar que los contratos disfrutados son menos porque tienen una mayor estabilidad.

Gráfico 18. Contratos medios acumulados a lo largo trayectoria (2009)

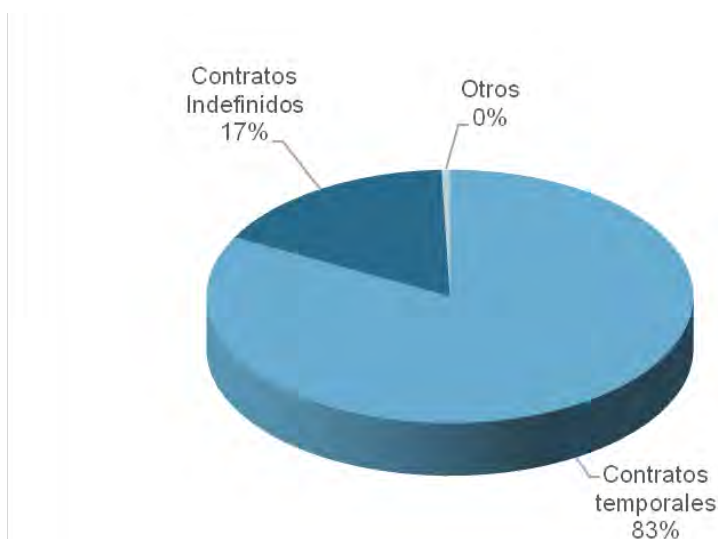


Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Además hemos de indicar que las nacidas en 1665-69 presentan una media de 0,64 contratos menos que sus homólogos masculinos. Diferencia que se reduce a la cifra de 0,27 en la población de 30-34 años.

En cuanto a la duración de los contratos que las personas han acumulado a lo largo de su trayectoria laboral, observamos que los contratos temporales cuadruplican a los contratos indefinidos (83% y 17% respectivamente); recordamos no obstante, que en esta distribución no recogemos los contratos sobre los que no consta la tipología para simplificar el análisis.

Gráfico 19. Tipos de contrato. Porcentaje (2009)

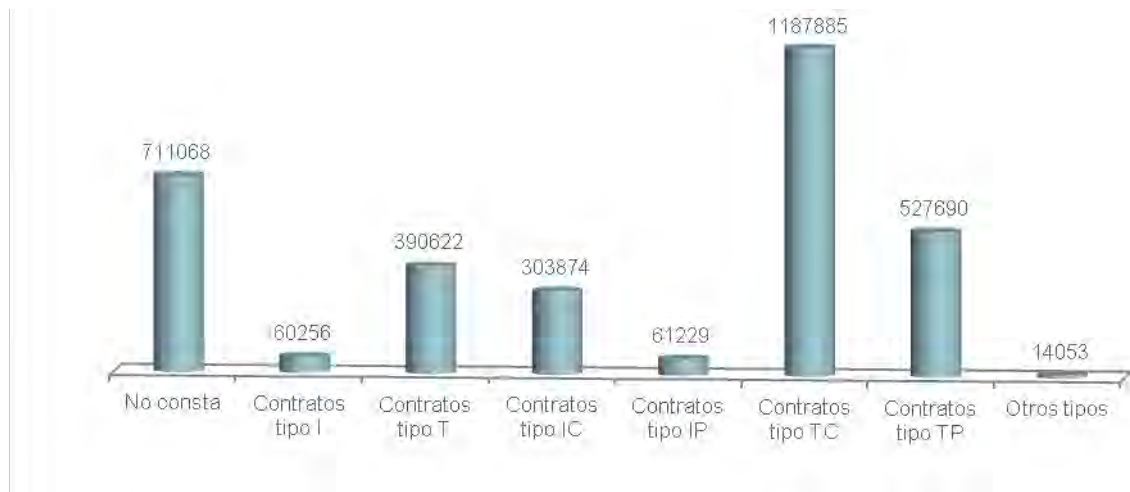


Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

A su vez, los contratos pueden ser a jornada completa (C) o parcial (P). En el gráfico siguiente se ofrece la distribución de los distintos tipos de contrato y sus categorías, entre los cuales el 71,7% son contratos a jornada completa y el 28,3% a jornada parcial. Las dos primeras barras (Contratos Tipo I y Contratos Tipo T) corresponden a contratos indefinidos y temporales respectivamente, pero de los que no hay información sobre si son a tiempo completo o parcial, por lo que no los podemos clasificar, pero es importante tenerlos en cuenta para analizar el total.

Tal y como ya veíamos en el gráfico anterior, encontramos más cantidad de contratos temporales que de indefinidos. En cuanto a la duración de la jornada, los contratos a jornada completa superan a los parciales, tanto si son temporales como indefinidos.

Gráfico 20. Distribución contratos indefinidos y temporales a tiempo completo y parcial (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Los dos gráficos que vemos a continuación nos muestran el porcentaje de contratos a tiempo completo y parcial tanto en los contratos indefinidos como temporales. Hay que destacar que en los contratos indefinidos casi tres cuartas partes de los contratos son a tiempo completo (72%) frente al 14% de contratos a jornada parcial mientras que en los contratos temporales la distancia se acorta. Por otro lado, si comparamos los datos de los dos gráficos podemos señalar la jornada parcial la encontramos más en los contratos temporales que en los indefinidos.

Gráfico 21. Porcentaje contratos indefinidos a tiempo completo y parcial (2009)

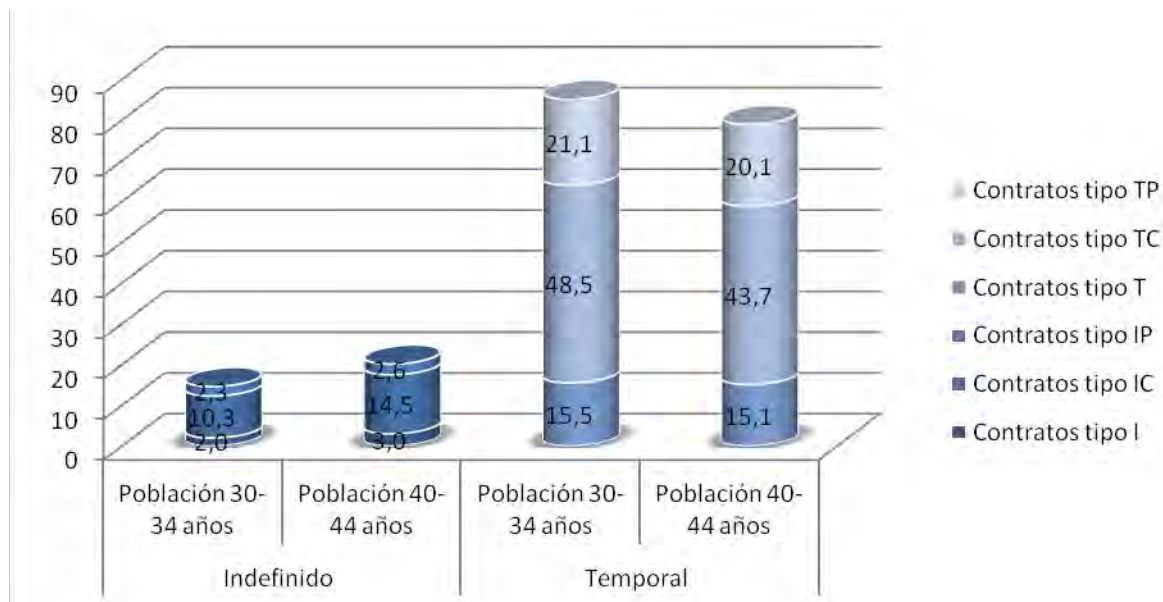
Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Gráfico 22. Porcentaje contratos temporales a tiempo completo y parcial (2009)

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

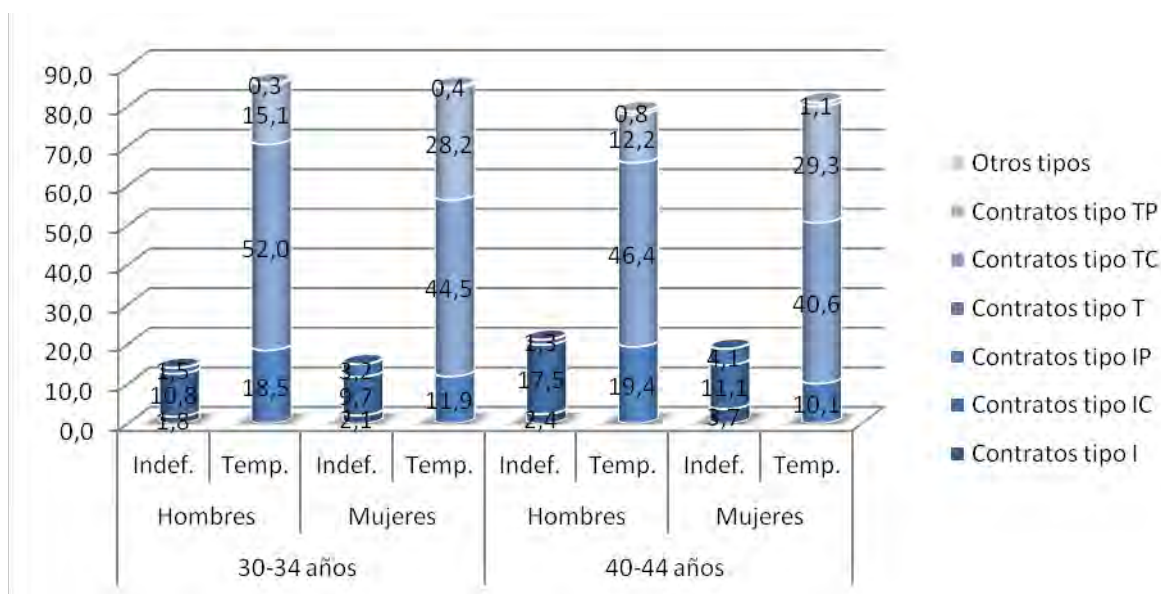
Si analizamos los distintos tipos de contratos según la edad de la persona contratada observamos que el peso de los contratos temporales a jornada completa es más importante entre las personas más jóvenes (30-34 años), mientras que en comparación entre los más mayores se contabiliza un porcentaje más elevado de contratos indefinidos a jornada completa (con una diferencia de 4 puntos porcentuales). En el siguiente gráfico observamos muy claramente la diferencia existente entre ambos tipos de contrato, en los dos grupos de edad, confirmando que a mayor edad, mayor porcentaje acumulado de contratos estables (21,1% de contratos indefinidos, el 14,5% de ellos a tiempo completo).

Gráfico 23. Distribución del porcentaje de contratos según duración (temporal o indefinido) y edad (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

En la distribución según sexo de los tipos de contratos observamos de nuevo la prevalencia de los contratos temporales para ambos grupos de edad y para ambos sexos, siendo mayor la proporción de temporalidad entre los más jóvenes ya sean estos hombres o mujeres. Si bien la distribución entre contratos temporales y contratos indefinidos es muy similar entre ambos sexos para un mismo grupo de edad. Por otro lado, apreciamos ciertas diferencias en lo que respecta al tipo de jornada; encontramos porcentajes de contratos temporales a jornada parcial entre las mujeres muy superiores a los de sus compañeros varones tanto para el grupo de personas entre 30 y 34 años como para el grupo que tiene entre 40 y 44 años con diferencias de 13 puntos porcentuales para el grupo más joven y de 17 puntos para la cohorte de mayor edad.

Gráfico 24. Distribución de los tipos de contratos según sexo y edad (2009)

*Se ha obviado la categoría No consta para facilitar la revisión del resto de datos.
Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

3.5.3 Grupos de cotización

En este apartado recogemos la distribución de los grupos de cotización en los que los individuos de la muestra han acumulado contratos a lo largo de su trayectoria laboral. Como recogíamos en el apartado anterior, actualmente hay vigentes 11 grupos de cotización; los grupos de cotización obsoletos los hemos recodificado bajo la categoría "Otros"⁸³.

En el análisis de los grupos de cotización y de su vinculación con las categorías laborales observamos que es en la categoría de peones y asimilados en la que encontramos un mayor porcentaje de personas en prácticamente todos los grupos según edad y sexo, con tan sólo una excepción. Entre los hombres ésta es el grupo preeminente (especialmente entre los más jóvenes) seguido del grupo 8 (Oficiales de 1ª y 2ª), con una presencia superior en este grupo por parte de los hombres entre 40 y 44 años. Entre las mujeres en cambio, observamos que para las más jóvenes el grupo de cotización en el que se contabiliza un porcentaje más significativo es en el grupo 7 con un 23,8% del total (Auxiliares administrativos); para las mujeres entre 40 y 44 años este es el segundo grupo de cotización mayoritario y en él se concentran una de cada cinco mujeres de este subgrupo.

Más allá de la distribución en los grupos mayoritarios, queremos destacar las diferencias según sexo que se visibilizan en el grupo de cotización número 2, el que hace alusión a los "Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados" por la importante presencia en la distribución de los grupos de cotización acumulados en las trayectorias de las mujeres y especialmente en el caso de las más jóvenes. El 8,1% de las relaciones contractuales mantenidas por las mujeres entre 30 y 34 años se han concentrado en este grupo de cotización y el 5,8% en el caso de las mujeres 10 años mayores. La dife-

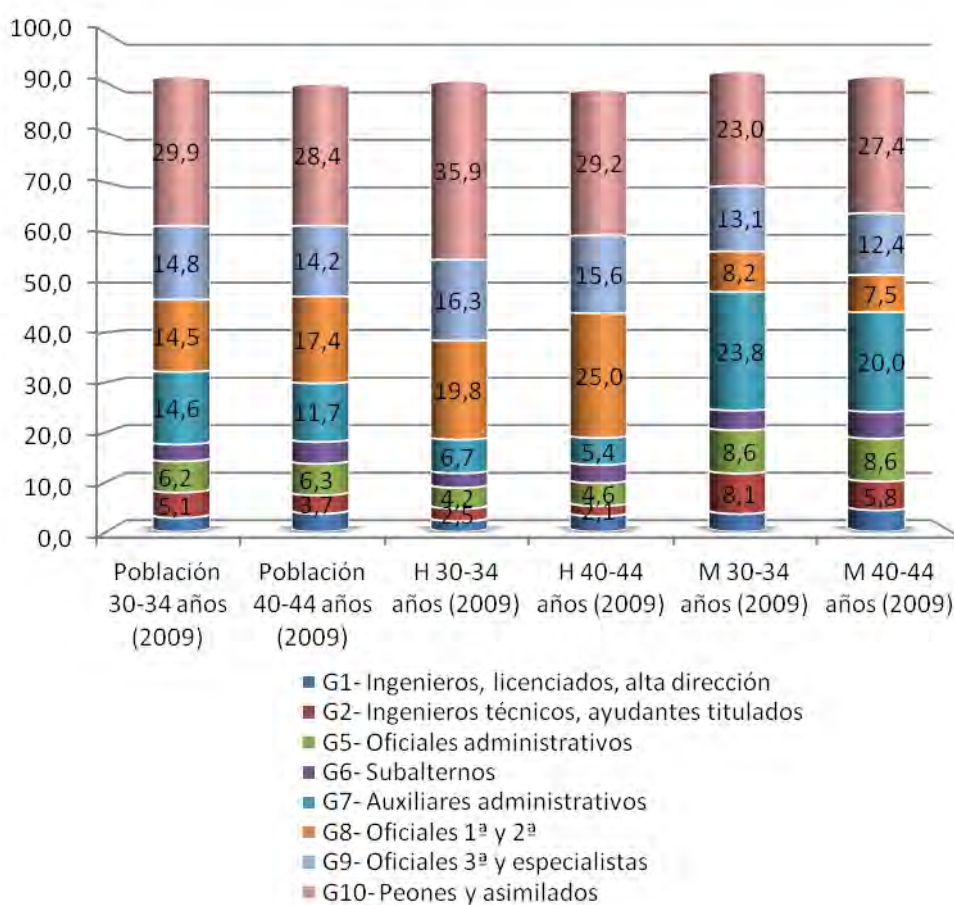
⁸³ Ver tabla 14

rencia con los hombres de su misma cohorte es significativa, de 5,6 puntos porcentuales entre las jóvenes adultas y de 3,7 puntos porcentuales entre las adultas. También entre las mujeres encontramos una mayor presencia que entre los hombres para el grupo de cotización 1 “Ingenieros, licenciados y personal de alta dirección”, aunque con distancias mucho menores.

Estos resultados podrían ser una constatación de los efectos positivos del alargamiento del proceso formativo por parte de las mujeres, que al ampliar su formación consiguen ocupaciones en categorías laborales superiores. Es destacable que en esta comparación, a pesar de haber diez años de diferencia entre una cohorte y la otra, primen las diferencias de género por encima de las diferencias según edad.

En el siguiente gráfico se plasma la distribución de los grupos de cotización para los diferentes grupos según sexo y edad; para simplificar su visualización tan sólo hemos recogido aquellos grupos en los que se ha acumulado como mínimo un 4% de la distribución. Ese es el motivo por el que sólo hay 8 de las 11 categorías.

Gráfico 25. Grupos de cotización (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

El 20% de la población masculina se concentra en los 5 grupos de cotización más elevados (entre el g1 y el g7) mientras que el 20% de la población femenina se concentra en los tres primeros grupos.

3.5.4 Años cotizados

Tal y como recogíamos en el marco teórico, el acceso a gran número de prestaciones depende de la cotización acumulada a lo largo de la trayectoria laboral. Por este motivo el tiempo cotizado es uno de los datos más relevantes en cualquier análisis sobre el acceso a prestaciones. Por poner un ejemplo, ya citado en el marco teórico, la reforma de las pensiones aprobada en agosto de 2011, eleva hasta 38 años y 6 meses el tiempo cotizado necesario para acceder al 100% de la pensión por jubilación. Esta prestación es sin duda la que requiere un plazo más elevado de cotización pero todas las prestaciones contributivas exigen unos plazos mínimos de tiempo para poder disfrutar del derecho. Es por ello que nos resulta clave poder analizar la cuantía media de los años cotizados por las cohortes analizadas.

En este apartado abordamos uno de los aspectos más relevantes de este análisis de datos con la MCVL. El trabajo con el dato sobre el número de años cotizados puede abrir el camino a establecer impactos de las diferentes reformas de acceso a las prestaciones sociales.

Si bien escapa a las posibilidades de este estudio, sería interesante poder establecer proyecciones a partir de los cálculos realizados y de estimaciones de actividad y ocupación a largo plazo.

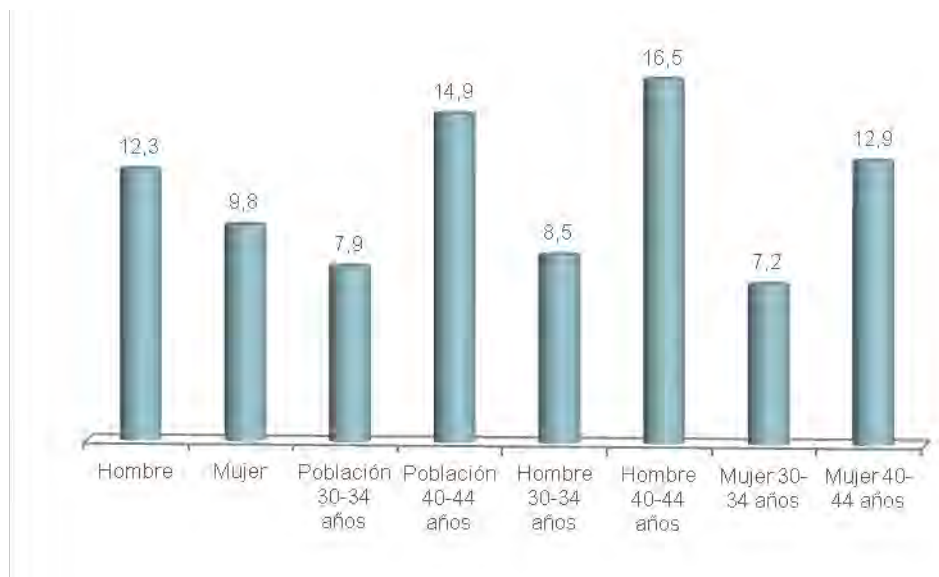
El cálculo de este dato se ha realizado a partir del cálculo de días cotizados entre la fecha real de alta y la fecha real de baja de las diferentes situaciones de alta en la seguridad social recogidas en la muestra. Para el cálculo de los años cotizados se ha tenido en cuenta el coeficiente de parcialidad correspondiente a cada relación contractual, dado que según la legislación actual sobre la cotización para contratos parciales se recoge que esta se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere, contabilizando por tanto los días de cotización de forma proporcional a las horas trabajadas.

Así mismo hemos querido diferenciar la cotización producida a partir de las contribuciones dadas por relaciones laborales (contratos laborales), de aquellas que se han desarrollado durante periodos de cotización que no se corresponden con situaciones estrictamente contractuales (prestación por desempleo o subsidio por desempleo).

Si bien también hemos tenido en cuenta las situaciones de pluriactividad, entendemos que a nivel del cálculo de la cotización éstas son compensadas a partir de los coeficientes de parcialidad. Por tanto, una vez aplicado el coeficiente de parcialidad no hemos sustraído ningún otro coeficiente por motivos de pluriactividad.

En el gráfico siguiente se recoge el número medio de años cotizados según edad y sexo. Podemos observar cómo las diferencias más importantes, previsiblemente, se encuentran entre la población según dos grupos de edad. Esta diferencia se establece en 7 puntos, es decir, que a 31 de diciembre de 2009 la población de 40-44 años había cotizado una media de 7 años más respecto a la población de 30-34 años. Las diferencias presentadas según sexo son menos acusadas, en general la diferencia en esta media de años se sitúa en 2,5. Pero son las mujeres de 30-34 años las que hacen que esa media descienda, éstas presentan tan sólo una diferencia de 1,3 años cotizados menos que sus homólogos masculinos. Sin embargo, las mujeres de 40-44 años han cotizado 3,6 años menos que los varones de 40-44 años.

Gráfico 26. Número medio de años cotizados según edad y sexo (2009)

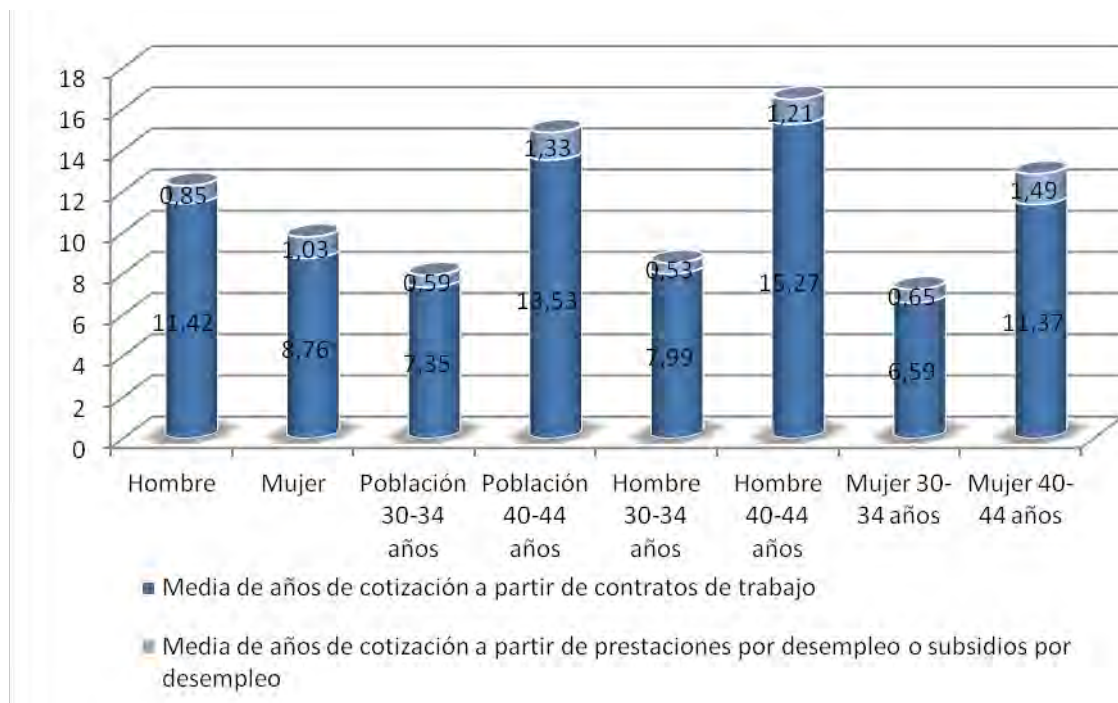


Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Si observamos estos mismos datos según el origen de la cotización, vemos como incrementan los años de cotización de la población de 40-44 tanto de la procedente de contratos de trabajo como de la prestaciones por desempleo o subsidios por desempleo. Entre la población de 30-34 años la media de años de cotización según contratos de trabajo es de 7,35 y según prestaciones por desempleo o subsidios por desempleo es de 0,59. Mientras que en la cohorte diez años mayor estas medias son de 13,53 y 1,33 respectivamente.

Las diferencias generales según sexo son muy acusadas ya que las mujeres, pese a tener menos años de media cotizados, tienen un número mayor de años cotizados procedentes de prestaciones por desempleo o subsidios por desempleo: 1,03 años, frente a los 0,85 que presentan los varones. En este punto hemos de comentar que las diferencias según género dentro de las mismas generaciones son mínimas.

Gráfico 27. Distribución de los años medios de cotización según origen de la cotización (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

3.6 Comparación de las trayectorias entre generaciones

Hasta el momento hemos realizado una fotografía de la situación vigente a finales del año de referencia y un análisis de la situación de los dos grupo poblacionales de referencia en el año 2009, comparando por tanto a dos cohortes diferentes, en diferentes momentos de su trayectoria. En el siguiente apartado, comparamos de nuevo la situación de ambas cohortes, en el mismo momento de su trayectoria, es decir cuando los individuos de ambas contaban entre 30 y 34 años, ello nos obliga por tanto a comparar dos momentos distintos, para las personas nacidas a finales de los 70 (entre 1975 y 1979) el año de referencia es el 2009, mientras que para los nacidos entre 1965 y 1969 el año de referencia es el 1999. Así, se han analizado las trayectorias laborales desde el inicio de la vinculación al mercado de trabajo hasta el momento de referencia (el 31/12/2009 para los más jóvenes y el 31/12/1999 para los más mayores).

3.6.1 Tipos de contratos disfrutados población entre 30 y 34 años en el año 1999 y población entre 30 y 34 años en el año 2009

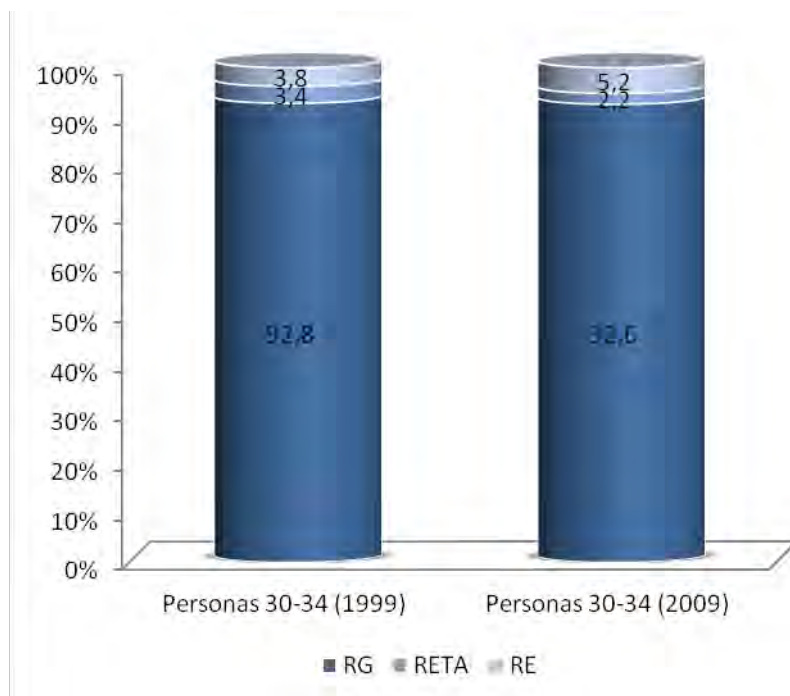
En este apartado analizaremos cuáles han sido las características de los contratos de las personas entre 30 y 34 años en el año 2009 y en el año 1999, por tanto la población de referencia para el análisis de los datos de 1999 son los que en la MCVL 2009 CDF tienen entre 40 y 44 años.

Para el análisis comparativo hemos analizado el conjunto de la trayectoria laboral de las personas que el 2009 tienen entre 30 y 34 años, mientras que para las personas que tenían entre 30 y 34 años el 1999, se han analizado todas las relaciones laborales hasta el 31/12/1999; con ello lo que conseguimos es comparar exactamente los mismos periodos de cotización: desde el inicio de la relación laboral de cada una de las personas hasta el final del año de referencia (31/12/1999 para los que tenían entre 30 y 34 años el 1999 y el 31/12/2009, para aquellos que tienen entre 30 y 34 años en el año 2009, año de referencia de la MCVL). El objetivo de este ejercicio es comparar la situación de las dos generaciones en un mismo momento edatario.

En primer lugar tenemos que destacar que según los datos de la MCVL 2009 CDF el número de contratos disfrutados por la generación del 2009 es mucho mayor que los disfrutados por la generación del 99. Los primeros acumulan una media de 12,6 contratos o relaciones laborales, mientras que la generación del 99 cuenta con tan sólo 8,8 contratos como media.

Si observamos los regímenes de cotización para las dos cohortes, vemos que ambas cuentan con afiliaciones al Régimen General en proporciones casi idénticas, y se observan ciertas diferencias en la afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en el que encontramos un 1,2pp más de afiliados entre la generación del 99 que entre la generación del 2009; esta diferencia se compensa entre los afiliados al Régimen especial, siendo los y las jóvenes de 2009 los que presentan porcentajes superiores de afiliación a este régimen.

Gráfico 28. Regímenes de cotización según generación (1999 y 2009)



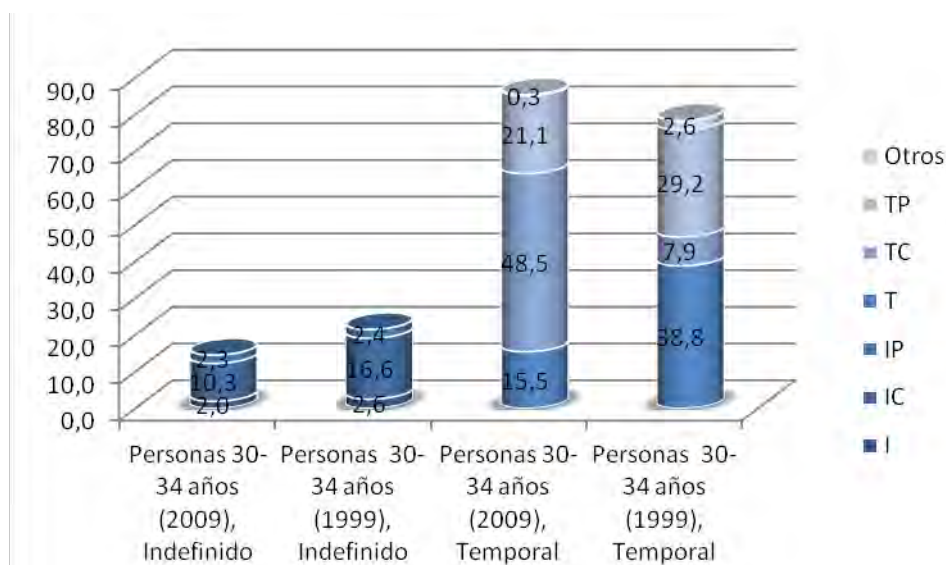
Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Un elemento aún de mayor interés es el análisis del tipo de contrato disfrutado por unos y otros en su trayectoria laboral hasta llegar a la edad de referencia (30-34 años). Hemos analizado los tipos de contratos disfrutados por una generación y otra desde el inicio de su trayectoria hasta la fecha de referencia que recogíamos en la introducción de este apartado (31/12/1999 para unos y 31/12/2009⁸⁴ para otros). Para este análisis hemos omitido los contratos sobre los que no consta la tipología. Como recogíamos en el apartado anterior en el caso de las personas nacidas a finales de los 60, el porcentaje de contratos sobre los que no consta la tipología es muy elevada dado que, tal y como se recoge en la ficha explicativa de la MCVL 2009, este era un dato que no se registraba hasta 1991.

Cabe destacar que entre los nacidos a finales de los 60 encontramos mayor proporción de contratos indefinidos disfrutados entre el inicio de su trayectoria laboral y los 30 y 34 años, que entre los nacidos a finales de los 70. Concretamente las personas que en la actualidad tienen entre 40 y 44 años, en sus primeros años de la trayectoria laboral el 21,6% de los contratos que disfrutaron fueron indefinidos, mientras que para la cohorte 10 años menor, el porcentaje es 5 puntos porcentuales menor, para ese mismo momento edatario. Este dato explica por qué el número medio de contratos acumulados entre las personas nacidas en los 60 es muy inferior la media de contratos disfrutados entre los nacidos en los años 70.

Por otro lado también podemos apreciar que se recogen mayores porcentajes de trabajo temporal a jornada parcial entre el grupo de más edad que entre los más jóvenes (con una diferencia de 8 puntos porcentuales).

Gráfico 29. Duración de los contratos y tipo de jornada para las dos generaciones (1999 y 2009)

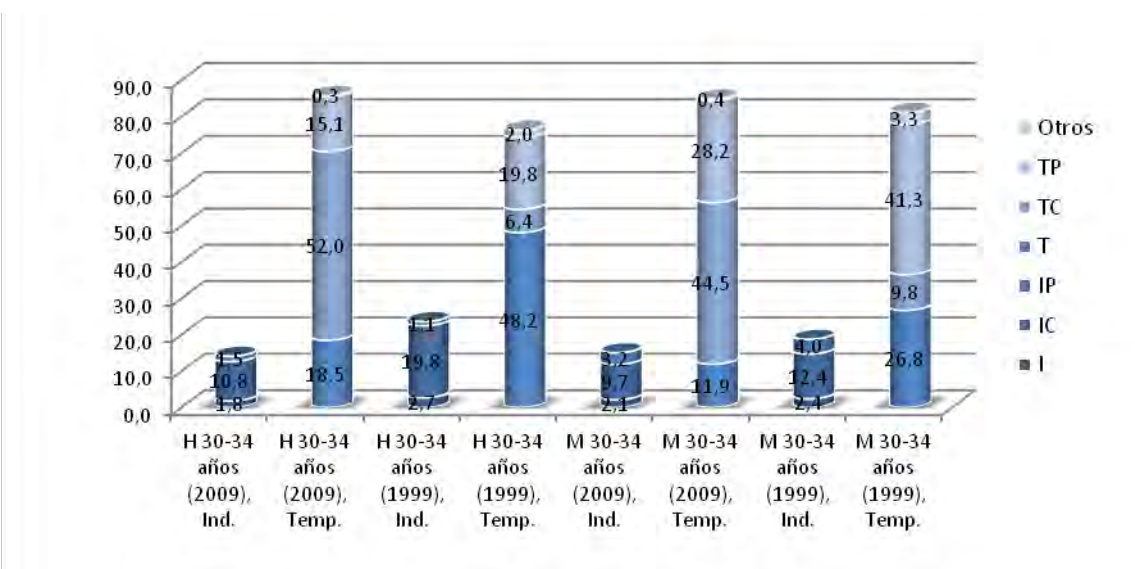


Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

⁸⁴ Cabe señalar que los contratos vigentes en la MCVL 2009 se codifican como si tuviesen como fecha de finalización del contrato el 31/12/2010. Para el cálculo de los días y años cotizados así como para el análisis de los contratos disfrutados, hemos recodificado esa fecha y la hemos acotado al año de referencia (2009). Así a los contratos vigentes en la MCVL 2009 hemos asignado como fecha de finalización el 31/12/2009 en lugar de 31/12/2010 para no sobre representar los días de cotización.

Por lo que respecta a la duración de los contratos y el tipo de jornada de los mismos, cabe destacar que tanto los hombres como las mujeres nacidos a finales de los 60 han concentrado un mayor porcentaje de contratos indefinidos en comparación con la cohorte más joven. Las diferencias son especialmente significativas entre los hombres; para los nacidos a finales de los 60, el 23,6% de los contratos disfrutados han sido de carácter indefinido, mientras que para los nacidos a finales de los 70 la proporción es de cerca de 10 puntos porcentuales (9,5pp) menos. Entre las mujeres, la diferencia es de cerca de 4 puntos porcentuales.

Gráfico 30. Duración de los contratos y tipo de jornada para las dos generaciones según sexo (1999 y 2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

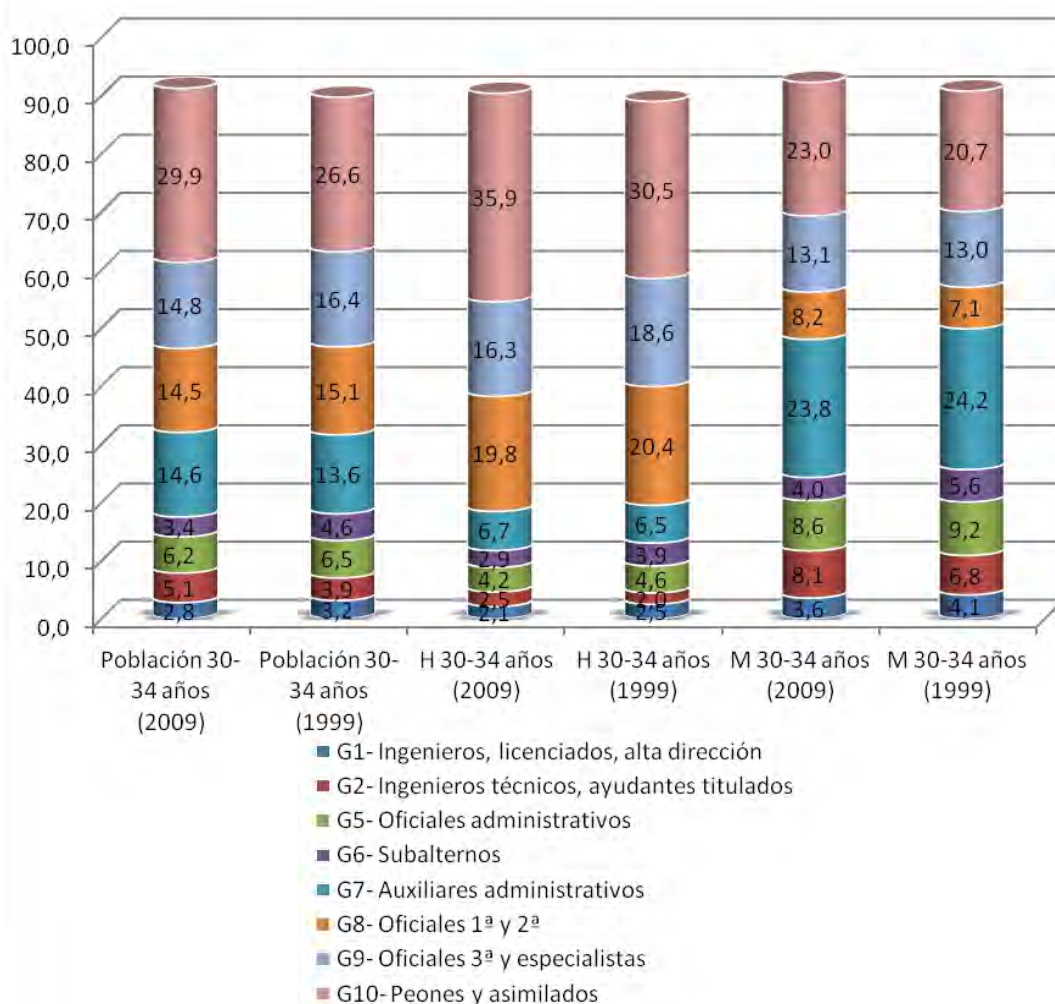
Cabe destacar que los nacidos a finales de los 60 se incorporan al mercado de trabajo entre el año 1981 y el 1984, año en el que se produce la reforma laboral en la que se introducen fórmulas contractuales que benefician el contrato temporal. A pesar de que la generación del 60 se incorpora al mercado de trabajo durante este periodo, parece que la fórmula de la temporalidad se aplica más sobre las generaciones que se incorporan posteriormente al mercado de trabajo que sobre la generación que se incorpora en el momento de aprobación de la misma. Esta tendencia, confirmaría la teoría de la “normalización” de la contratación temporal que inicialmente se planteaba como una fórmula excepcional.

En cuanto a los contratos temporales disfrutados por unos y otros, se percibe que entre las personas que tenían 30 y 34 años el año 1999 los contratos temporales son a jornada parcial en porcentajes muy elevados. En el caso de los hombres la diferencia entre las dos cohortes es de sólo 4 puntos porcentuales, mientras que para las mujeres la diferencia es de 13 puntos, se percibe por tanto una fuerte vinculación entre el trabajo temporal femenino y la parcialidad de la jornada, todos ellos indicadores de precariedad, si recordamos que como recogíamos en el marco teórico en España la parcialidad en la mayoría de los casos no es una opción voluntaria.

3.6.2 Grupos de cotización

Por lo que respecta a los grupos de cotización de los contratos acumulados por las dos cohortes cuando ambos grupos tenían entre 30 y 34 años (unos en el 1999 y los otros en el años 2009) cabe destacar que las diferencias que se perciben son en función de la variable sexo y no según la cohorte. Tanto los hombres nacidos a finales de los 60 como los nacidos a finales de los 70, han estado contratados mediante fórmulas que los han llevado a cotizar mayoritariamente en el grupo 10 como peones o asimilados, mientras que las mujeres, ya sean estas nacidas a finales de los 60 o a finales de los 70, han cotizado principalmente en el grupo 7 como auxiliares administrativas; no obstante, el grupo 10 es el segundo grupo de cotización en el que han agrupado mayor porcentaje de contratos.

Gráfico 31. Grupos de cotización (1999 y 2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

En esta comparación de las trayectorias entre generaciones en un mismo momento según edad, recogemos, de la misma manera que en la comparación en el apartado anterior, que son las mujeres las que presentan una mayor concentración en el grupo 1 de cotización ("Ingenieros, licenciados,

personal de alta dirección) y en el grupo 2 (“Ingenieros técnicos, ayudantes titulados”), en comparación con los hombres. El 4,1% de los contratos que habían tenido las mujeres que en 1999 tenían entre 30 y 34 años pertenecían al grupo 1 de cotización; entre las nacidas a finales de los 70, el porcentaje es del 3,6%, éstas sin embargo superan a sus homólogas 10 años mayores en la proporción de contratos del grupo 2 (8,1% frente al 6,8%). El análisis de los números absolutos de la muestra no contradice esta relación, dado que recoge un mayor número de cotizaciones en estos grupos para las mujeres que para los hombres, aunque sí cabe señalar que según datos de la EPA las tasas de actividad y de ocupación femeninas son menores que las masculinas, especialmente en el 1999, con lo que cabe pensar que aunque porcentualmente la participación de las mujeres en estos dos grupos es mucho mayor que la de los hombres, probablemente no lo sea en números absolutos si analizásemos al conjunto de la población a través de otras fuentes.

3.6.3 Años de cotización

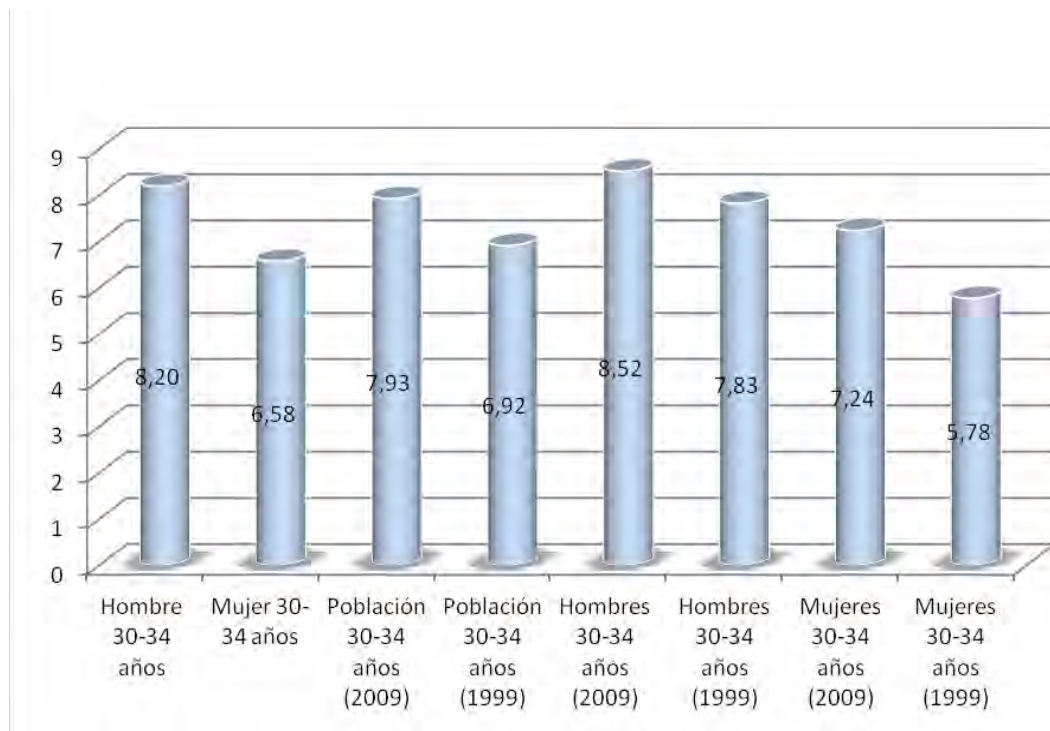
En este apartado recogemos en número de años cotizados por las dos cohortes cuando ambos grupos tenían una misma edad. Este cálculo nos permitirá ver si una cohorte ha tenido una participación más precaria que la otra en el mercado de trabajo o si por el contrario sus situaciones se asemejan. Nuestra hipótesis de partida es que hay una progresiva precarización de las condiciones de trabajo de los y las jóvenes y que esto conduce a una reducción de derechos de acceso a las prestaciones debido a esa participación precaria en el mercado de trabajo.

Así, a partir de los datos recogidos en la MCVL 2009 CDF el número medio de años cotizados por el conjunto de las personas de nuestro universo hasta los 30-34 años (por tanto habiendo contado la historia laboral hasta el 31/12/1999 en los nacidos en los 60 y hasta el 31/12/2009 para los nacidos en los 70) es de 7,46 años.

A partir de la distribución según las distintas generaciones podemos observar que entre los nacidos a finales de los 60 y los nacidos a finales de los 70 existe una diferencia de un año en la cotización. Los nacidos a finales de los 70 han acumulado un total de 7,93 años de cotización hasta tener entre 30 y 34 años, mientras que los nacidos a finales de los 60 han acumulado 6,92 años de cotización.

Cuando analizamos las diferencias según sexo observamos que éstas son superiores entre las mujeres que entre los hombres. Las diferencias en los años de cotización entre las mujeres de las dos generaciones son de 1,46 años a favor de las más jóvenes (nacidas entre 1975 y 1979). Este dato es coherente con la evolución de las tasas de actividad femeninas para las últimas cohortes. La diferencia entre los hombres a pesar de no ser tan elevadas son de 0,69 años a favor también de los hombres más jóvenes (nacidos entre 1975 y 1979). Esta diferencia nos es más difícil de interpretar, dado que las tasas de actividad de la población joven han tendido a disminuir respecto a cohortes anteriores como observábamos al analizar los datos de la EPA. A la vez, como veíamos en este mismo apartado entre la población nacida a finales de los 60 se habían acumulado un mayor número de contratos indefinidos, lo que podría llevar a pensar que se ha producido un mayor grado de cotización.

A pesar de todo esto, los años de cotización acumulados por este grupo son menores, dos de los datos trabajados aportan coherencia a este otro, el número medio de contratos disfrutados, que como recogíamos al inicio de este apartado eran 3,8 contratos menos para los nacidos a finales de los 60 que para los nacidos a finales de los 70, y las altas tasas de paro que ha sufrido esta cohorte como recogíamos a partir de los datos de la EPA.

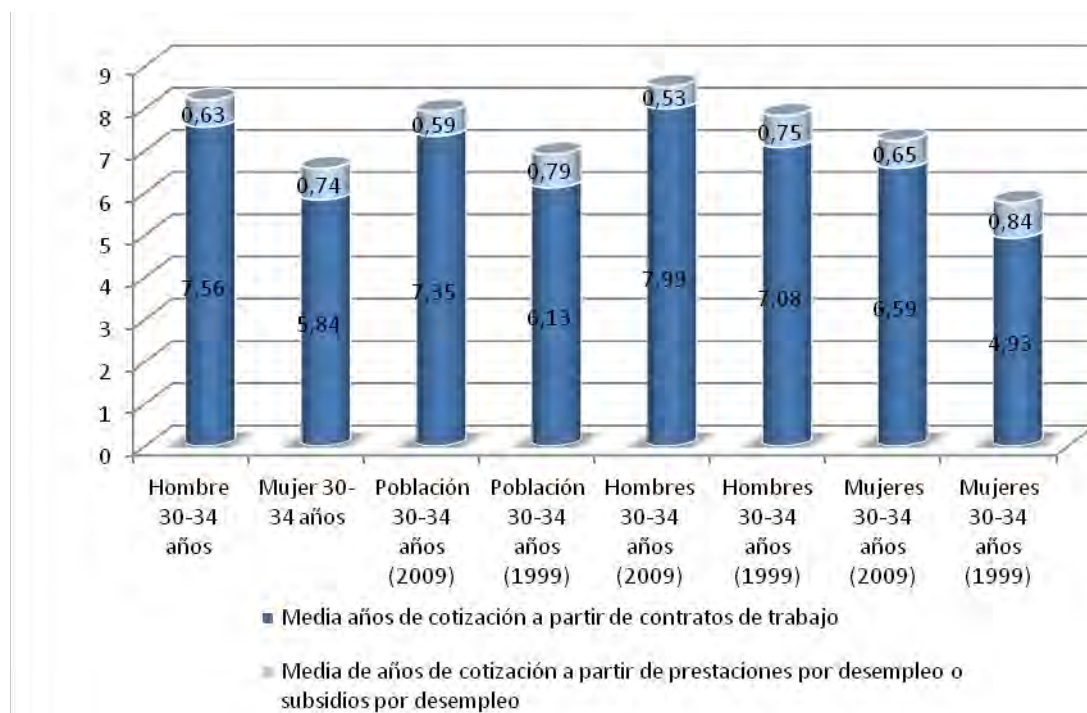
Gráfico 32. Número medio de años cotizados

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Cuando analizamos la distribución de los años medios de cotización según el origen de la misma (si esta se ha producido por cotizaciones derivadas de un contrato de trabajo, o si por el contrario estas son fruto de las cotizaciones realizadas durante prestaciones por desempleo o subsidio por desempleo) observamos que hay una diferencia de 0,68 años para el total de individuos analizados.

Si observamos las diferencias según los diferentes grupos de edad vemos que son aquellos que tenían entre 30 y 34 años en 1999 los que han acumulado un mayor porcentaje de cotizaciones realizadas durante periodos de prestación o subsidio por desempleo. Entre los hombres la diferencia es de 0,71 años y entre las mujeres de 0,68. En este caso, a pesar de las diferencias en los años de cotización entre hombres y mujeres la divergencia que se recoge respecto a sus homólogos 10 años menores es muy similar.

Gráfico 33. Distribución de los años medios de cotización según origen de la cotización



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Según estos datos, es la cohorte más joven, la nacida a finales de los años 70 la que habría tenido una presencia mayor y con mayor rendimiento de años de cotización acumulada si comparamos a los miembros de cada una de las cohortes con los homólogos de su mismo sexo. Las mujeres nacidas a finales de los 70, presentan un mayor número de años cotizados que las mujeres nacidas en los 60, pero menor que el de los hombres nacidos en esa misma década (entre 1965 y 1969). Como indicaba la EPA en el apartado anterior, las tasas de actividad femeninas siguen siendo menores a las masculinas de la misma manera que el ritmo de incorporación al mercado de trabajo, debido al alargamiento de la etapa formativa principalmente. Estos comportamientos diferenciados se reflejan en el número de años cotizados. Cabrá ver si el esfuerzo formativo de las mujeres de las generaciones más jóvenes se compensa a medida que aumenta la edad a partir de menores periodos de paro o de inactividad, pero en el momento en que realizamos el análisis (cuando tienen entre 30 y 34 años) las diferencias siguen siendo patentes. No obstante, cabe decir que la distancia en el número de años cotizados entre hombres y mujeres se ha recortado considerablemente en el grupo más joven respecto al grupo de más edad.

3.7 Evolución de la trayectoria de los nacidos a finales de los 60 entre 1999 y 2009

En este apartado analizamos la evolución en los últimos diez años de los nacidos entre 1965 y 1969, es decir de las personas que en el año de referencia de la MCVL con la que estamos trabajando tenían entre 40 y 44 años. El objeto de este ejercicio es ver cuál ha sido la trayectoria de los últimos diez años, si esta tiende a una mayor estabilidad o no de la que se había recogido para los primeros años de su vinculación al mercado de trabajo (entre el momento de inicio de la vinculación laboral hasta el 31/12/1999).

3.7.1 Tipos de contrato

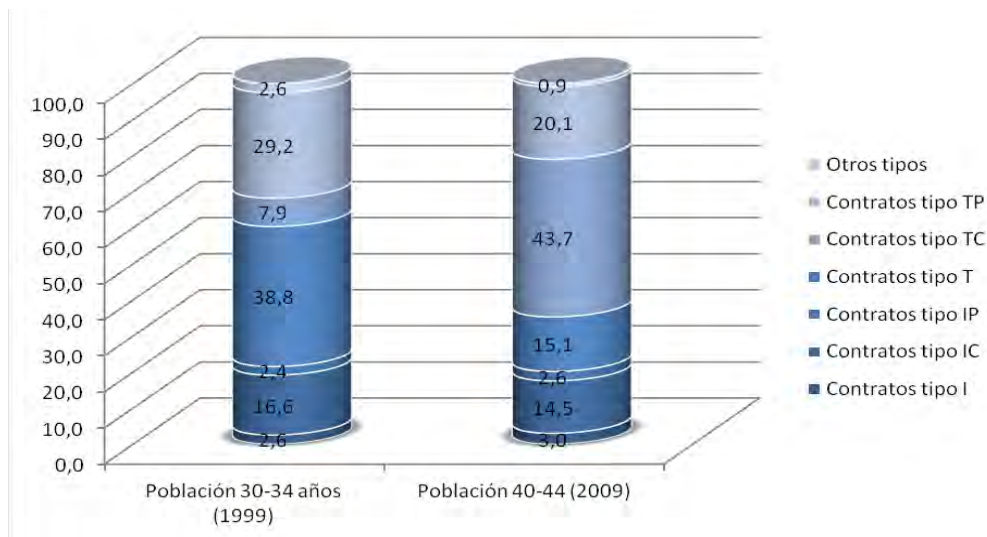
En relación a los tipos de contratos acumulados en un periodo y otro, observamos como en 1999, cuando la generación de trabajadores/as analizada tenía entre 30 y 34 años, el tipo de contrato predominante era el contrato temporal que aglutinaba a un 38,8% de los contratos. En esta misma línea, bajo los contratos temporales a tiempo parcial se encontraba el 29,2% de los contratos, mientras que los contratos temporales a tiempo completo suponían un porcentaje menor aglutinando a un 7,9%.

Frente a este predominio de las formas contractuales temporales, los contratos indefinidos reunían a porcentajes menores. Entre éstos, el contrato indefinido a tiempo completo aglutinaba a un 16,6% de los contratos, mientras que bajo el contrato indefinido a tiempo parcial se encontraba un porcentaje menor, un 2,4%

Por lo tanto, para esta generación, en el año 1999, cuando eran jóvenes de entre 30 y 34 años, la temporalidad era la forma más común de contratación, y sobretodo aquella que se producía a tiempo parcial, mientras que las contrataciones indefinidas aglutinaban porcentajes más bajos de contratos y sobretodo en contratos a tiempo completo.

Este hecho, encuentra su lógica en la voluntad de las distintas reformas laborales de flexibilizar el mercado de trabajo, fomento la contratación temporal para los jóvenes con la expectativa de que así se estimulaba la contratación y estos jóvenes adquirirían experiencia.

Gráfico 34. Distribución de los tipos de contrato acumulados en la trayectoria laboral para los nacidos a finales de los 60 (1999 y 2009). (%)

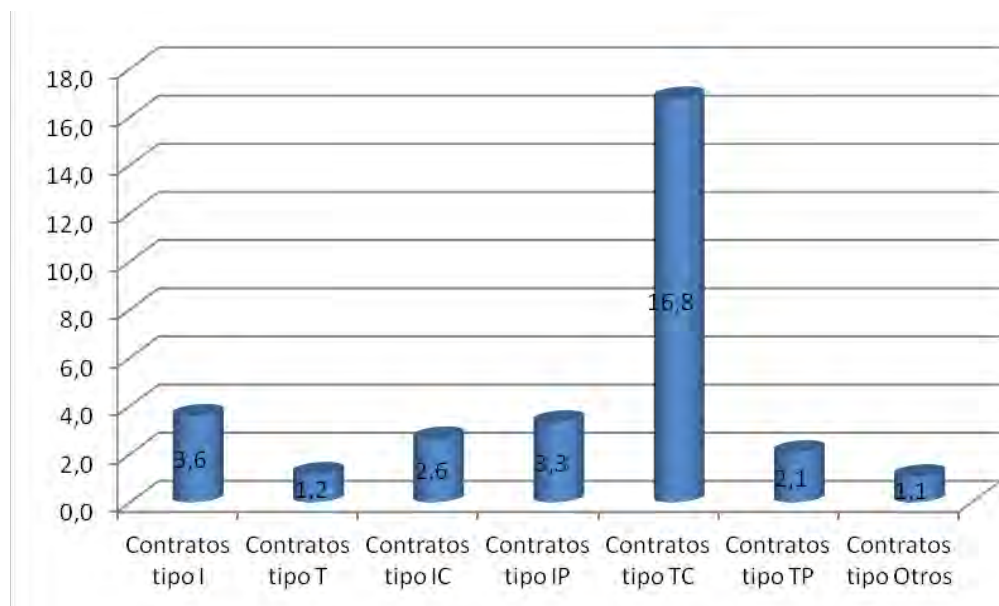


Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Pero lo que según la teoría debería haber sido una situación transitoria se convierte en una situación permanente tal y como podemos observar en el gráfico. Vemos como en los diez años transcurridos entre 1999 y 2009 el principal incremento en número de contratos se produce en los contratos temporales a tiempo completo. Si observamos la evolución de cuál ha sido el incremento de los contratos según tipo, comprobamos que han experimentado un aumento superior, como ya avanzábamos, los contratos temporales a jornada completa (16,8pp). En segundo lugar, encontramos las tres formas de contratos indefinidos: los contratos indefinidos en los que no se especifica la jornada se han multiplicado por 3,6; los contratos indefinidos a jornada parcial, por 3,3 y los contratos indefinidos a jornada completa por 2,6 puntos.

Si analizamos de forma conjunta la evolución del total de contratos temporales y la evolución del total de contratos indefinidos, observamos que los temporales se han multiplicado por 3,1 (siendo esta una cifra mucho menor a que la que se podría esperar al ver la evolución de los contratos temporales a jornada completa), y los contratos indefinidos se han multiplicado 2,8 veces. Es difícil establecer si este crecimiento por parte de los dos grandes tipos de contratos es muy elevado o poco; para la consolidación de trayectorias de estabilidad sería esperable que el aumento de contratos de carácter indefinido entre estos dos periodos hubiese sido superior al de temporales.

Gráfico 35. Crecimiento del tipo de contrato acumulado entre 1999 y 2009 para los nacidos a finales de los años 60 (múltiplo)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

3.7.2 Grupos de cotización

En relación con los grupos de cotización observamos que entre los hombres los que más aumentan son el grupo 1 ("Ingenieros, licenciados y personal de alta dirección"), el 3 ("Jefes administrativos y de taller"), y el 8 ("Oficiales 1ª y 2ª"). El incremento entre las mujeres está muy distribuido y es muy variado, siendo el mayoritario el que se da para el grupo 10 ("Peones y asimilados"). Así como entre los hombres los mayores incrementos se producen en las categorías en las que las bases de cotización son más elevadas, entre las mujeres no se pudo hacer esta afirmación dada su dispersión. Así parecería que los hombres tienden a mejorar su situación respecto a la categoría laboral a la que se asocia el grupo de cotización al que pertenecen, mientras que en las mujeres no se aprecia esta evolución o mejoría.

Tabla 5. **Crecimiento de los tipos de cotización acumulados entre 1999 y 2009 para los nacidos a finales de los años 60 (múltiplo)**

	Hombres	Mujeres
G1- Ingenieros, licenciados, alta dirección	2,2	2,1
G2- Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	1,9	1,7
G3- Jefes administrativos y de taller	2,2	2,2
G4- Ayudantes no titulados	1,9	2,2
G5- Oficiales administrativos	1,8	1,9
G6- Subalternos	1,6	2,0
G7- Auxiliares administrativos	1,5	1,7
G8- Oficiales 1ª y 2ª	2,2	2,2
G9- Oficiales 3ª y especialistas	1,5	2,0
G10- Peones y asimilados	1,7	2,7
G11 - Trabajadores menores de 17 años	1,0	1,0
Otros	1,8	1,4
NC	2,1	2,5

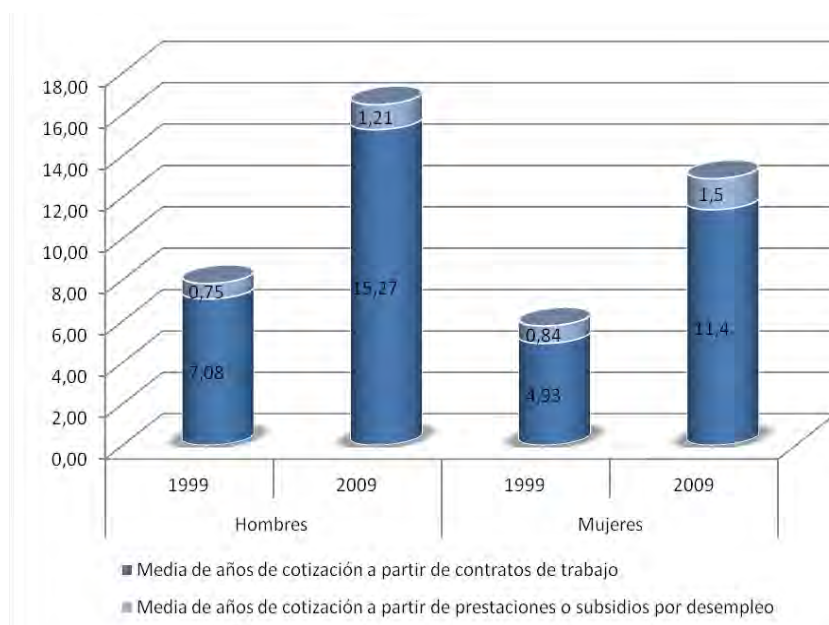
Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

3.7.3 Años cotizados

En cuanto al número de años cotizados como ya habíamos recogido en apartados anteriores, los hombres nacidos a finales de los 60 han acumulado 16,48 años de cotización media y las mujeres de su misma cohorte, 12,9 años. En el transcurso entre el 1999 y el 2009, ellos acumularon un total de 8,65 años de cotización, mientras que las mujeres, en esos diez años han acumulado como media 7,12 años de cotización. Los periodos de inactividad por motivo de cuidado de los hijos puede ser un elemento que explique por lo menos parcialmente la diferencia entre los años de cotización acumulados por ellos y ellas.

En cuanto al origen de la cotización, destacamos que de los 16,48 años, 1,21 ha sido cotizado durante periodos de prestación por desempleo o subsidio por desempleo. En el caso de las mujeres, los periodos cotizados mediante ese origen han sido de 1,5 años.

Gráfico 36. Años cotizados según origen de la cotización por parte de la generación nacida en los 60 según sexo (1999 y 2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Es necesario remarcar el ritmo de cotización para esta cohorte; los hombres de esta cohorte en diez años han cotizado 8,65 años, con lo que el “ritmo de cotización” para ellos sería de 0,86 años cotizados por año, mientras que para las mujeres el ritmo es aún menor 0,71 años cotizados por año. Es importante tener este dato en cuenta así como ver cómo evoluciona tanto para este grupo como para otros, dado que si volvemos de nuevo la vista a la generación de derechos para el acceso de las pensiones por ejemplo a los hombres de esta cohorte aún les faltaría 22,02 años de cotización. Para completarlos, según el ritmo de cotización presente necesitarían aún 25,5 años. Teniendo en cuenta que este es un valor promedio para individuos entre 40 y 44 años, unos completarían la necesidad de cotizar 38 años con 6 meses a los 65,5 años de edad mientras, que otros lo harían con 69,5 años de edad (dos años y medio por encima de la edad fijada por la nueva regulación). La situación de las mujeres de esta cohorte es aún más preocupante, pues les faltan más años para poder completar los restantes para tener acceso al 100% de la prestación de jubilación, concretamente 25,6 años que al ritmo de cotización presente se convertirían en 36 años con lo que completarían el total de cotización necesaria para acceder al 100% de la prestación con 76 años de edad las más jóvenes de la cohorte y con 80 las de mayor edad (las que ahora tienen 44 años). Este es a todas luces un objetivo imposible que tan sólo puede tener como consecuencia que las personas de esta cohorte accedan a la pensión de jubilación en porcentajes inferiores al 100% de la prestación.

3.8 Comparación de los ritmos de cotización entre generaciones (2009)

En este apartado queremos ofrecer la comparación de los ritmos de cotización entre los dos grupos de edad objeto de nuestro análisis. En el apartado anterior hemos recogido estos datos para la generación de nacidos entre 1965 y 1969 y por eso se nos hace necesario presentar esos mismos datos para la población nacida entre 1975 y 1979. En este punto queremos incidir en el hecho que los ritmos de cotización establecidos se realizan para el año de análisis de referencia (2009) y por ese motivo hemos creído conveniente, retroceder sólo cinco años para el grupo de edad más joven ya que si retrocediésemos diez años atrás la media podría desvirtuarse por factores endémicos a las características de la incorporación al mercado laboral en las edades más jóvenes. Así, la comparación entre los ritmos de cotización de las dos poblaciones (jóvenes adultos y adultos) se hace en base de los 10 y 5 años anteriores a 2009.

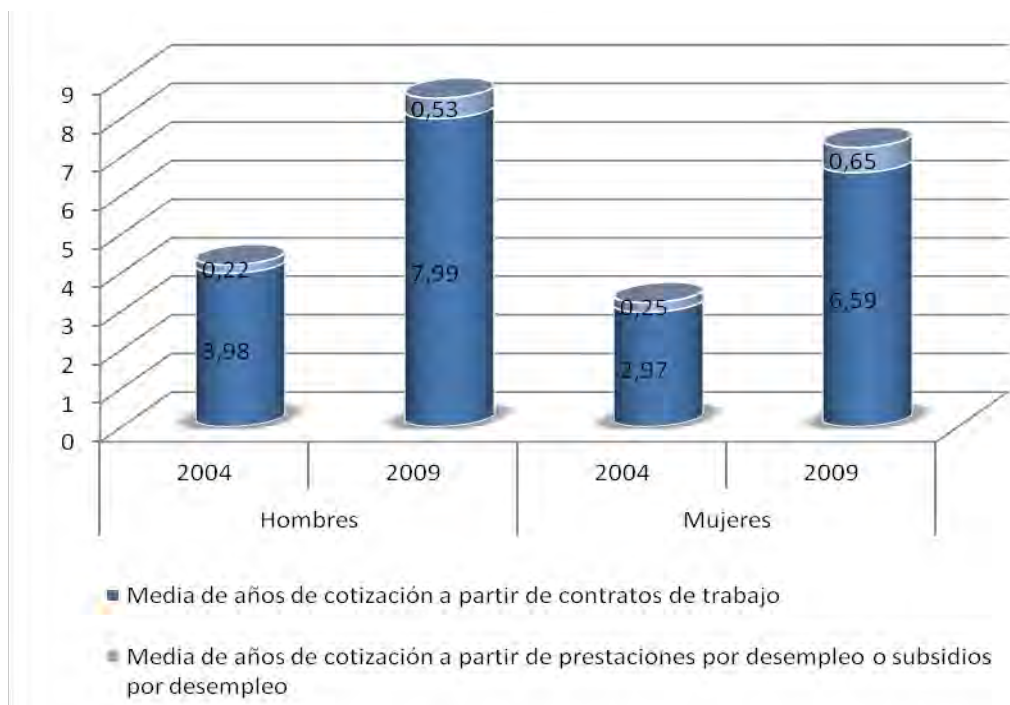
Hemos optado por este tipo de proyección, basada en un año concreto y en el actual, para que se recoja la situación más concreta y específica de referencia que tenemos para grupo.

3.8.1 Años cotizados generación nacida en los 70

En cuanto al número de años cotizados como ya habíamos recogido en apartados anteriores, los hombres nacidos a finales de los 70 han acumulado 8,52 años de cotización media y las mujeres de su misma cohorte, 7,24 años. En el transcurso entre el 2004 y el 2009, ellos acumularon un total de 4,33 años de cotización, mientras que las mujeres, en esos cinco años han acumulado como media 4,02 años de cotización. En esta población no se dan las diferencias que presentan según sexo y que hemos recogido de la cohorte diez años mayor.

En cuanto al origen de la cotización, destacamos que de los 8,52 años cotizados por los hombres de 30-34 años, 0,53 ha sido cotizado durante periodos de prestación por desempleo o subsidio por desempleo. En el caso de las mujeres, los periodos cotizados mediante ese origen han sido algo superiores, de 0,65 años.

Gráfico 37. Años cotizados según origen de la cotización por parte de la generación nacida en los 70 según sexo (2004 y 2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

Es necesario remarcar el ritmo de cotización para esta cohorte; los hombres de esta cohorte en cinco años han cotizado 4,33 años, con lo que el “ritmo de cotización” para ellos sería de 0,87 años cotizados por año, mientras que para las mujeres el ritmo es de 0,80 años cotizados por año. Es importante tener este dato en cuenta dado que si volvemos de nuevo la vista a la generación de derechos para el acceso de las pensiones por ejemplo a los hombres de esta cohorte aún les faltaría 29,9 años de cotización. Para completarlos, según el ritmo de cotización presente necesitarían aún 34,4 años. Teniendo en cuenta que este es un valor promedio para individuos entre 30 y 34 años, unos completarían la necesidad de cotizar 38 años con 6 meses a los 64,4 años de edad mientras, que otros lo harían con 68,4 años de edad (un año y medio por encima de la edad fijada por la nueva regulación).

La situación de las mujeres de esta cohorte se resume con los siguientes datos: les faltan 31,4 años para tener acceso al 100% de la prestación de jubilación, que al ritmo de cotización presente se convertirían en 39,2 años, con lo que completarían el total de cotización necesaria para acceder al 100% de la prestación con 69,2 años de edad las más jóvenes de la cohorte y con 73,2 las de mayor edad (las que ahora tienen 34 años).

3.8.1 Comparación años cotizados

En la tabla siguiente se muestran las edades de jubilación calculadas para cada grupo de edad según sexo según los ritmos de cotización de cada grupo. Observamos como las diferencias entre los años pendientes de cotización se acentúan una vez aplicamos los ritmos de cotización de cada grupo. Así entre los hombres la diferencia es de 7,8 años pendientes que aumentan a 8,9 años de diferencia pendientes según ritmo de cotización. Entre las mujeres sucede lo contrario, las diferencias entre los años pendientes 5,8 son de años y los calculados a partir del ritmo de cotización se reducen a 3,2.

Además hemos calculado la edad de jubilación para los diferentes grupos de edad y sexo. Observamos cómo son los hombres de 30-34 años aquéllos que podrán jubilarse con el 100% de la prestación a una edad más temprana que sus homólogos masculinos (40-44 años) y que las mujeres de su generación. Son las mujeres de 40-44 años las que no completaran el total de la cotización necesaria para acceder al 100% de la prestación hasta una edad más tardía, entre los 76 y los 80 años.

Tabla 6. **Ritmo de cotización para las generaciones nacidas a finales de los 60 y de los 70**

		Años de cotización			
		Ritmo cotización	Pendientes	Pendientes ritmo cotización	Edad jubilación
Hombres	30-34 años	0,87	29,9	34,4	64,4-68,4 años
	40-44 años	0,86	22,02	25,5	65,5-69,5 años
Mujeres	30-34 años	0,8	31,4	39,2	69,2-73,2 años
	40-44 años	0.71	25.6	36	76-80 años

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2009 CDF

4. CONCLUSIONES

El principal objetivo de este estudio ha sido aportar cierta información al debate sobre el *trade off* entre la participación en el mercado de trabajo y el acceso a la protección social. En la mayoría de discursos públicos se relaciona la permanencia de la protección social a otros factores, el más citado tal vez sea el demográfico y especialmente vinculado a la natalidad. Sin querer obviar la importancia de muchos de los elementos que se citan habitualmente en relación al mantenimiento de la protección social, con este informe hemos querido profundizar en el que nos parece el elemento principal, la participación en el mercado de trabajo, especialmente en un sistema como el nuestro que es de base eminentemente contributiva tal y como ha quedado descrito en el marco teórico.

En el ejercicio de centrar nuestra atención en el mercado de trabajo hemos focalizado nuestro interés en el análisis de las trayectorias laborales y concretamente de las trayectorias de la población. El análisis de las trayectorias es el que nos permite ver más allá de la fotografía del instante concreto cual es la intensidad de la vinculación al mercado de trabajo y cuáles son los derechos generados. Gran parte de las prestaciones de la seguridad social (las contributivas) requieren periodos mínimos de cotización. La prestación que cuenta con mayores requisitos de cotización es sin duda la pensión por jubilación. Como hemos recogido en el marco teórico, a lo largo de este año y durante la elaboración de este estudio se ha aprobado la reforma de las pensiones, modificando los requisitos de acceso a la prestación. Entre otros parámetros, esta reforma amplía la edad de jubilación y el número necesario de años cotizados para acceder al 100% de la prestación. En este informe hemos intentado hacer una aproximación al análisis del impacto de estas medidas para las cohortes analizadas, aunque reconocemos que será necesario realizar nuevos análisis que profundicen en estos aspectos y que continúen en el largo plazo, el análisis que hemos iniciado.

Mediante el análisis de las trayectorias también hemos pretendido aportar nuevos datos para enriquecer el debate, hasta el momento eminentemente teórico, sobre cómo se configuran y transforman las condiciones de vida de los jóvenes; nos referimos al debate sobre el efecto edad vs. el efecto generación que hemos documentado a partir de las aportaciones de Salvadó y Serracant (2003) o de Casal (1996, 2011). De forma sintética y reduccionista podemos decir que el efecto edad parte de la hipótesis que las situaciones de precariedad que atañen a la población joven son coyunturales y tienden a disminuir a medida que aumenta la edad, mientras que desde la perspectiva del efecto generación las situaciones de precariedad que experimenta una generación (o cohorte) le acompañarían a lo largo de toda su trayectoria al deberse a transformaciones estructurales.

Los principales objetivos de nuestro estudio se han centrado por tanto en “hacer aportaciones al debate sobre la orientación de las reformas del mercado laboral y sobre los requisitos de acceso a ciertas prestaciones sociales”, “analizar las trayectorias laborales de los y las jóvenes nacidos entre 1975 y 1979”, “establecer cuál es el peso del efecto generación, del efecto edad o del efecto periodo a partir de la comparación con la generación diez años mayor” y el “análisis de las cotizaciones aportadas a la Seguridad Social por una y otra cohorte”.

Nuestra hipótesis de partida es que se está produciendo una paulatina precarización de las condiciones en el mercado de trabajo de las generaciones más jóvenes, dificultando por tanto el acceso de esta generación no sólo a las rentas del trabajo sino también a las prestaciones sociales que son propias del sistema contributivo. Como decíamos, con este análisis pretendíamos también aportar nuevos datos al debate teórico-práctico sobre el llamado efecto edad y efecto generación.

A nivel metodológico, más allá de la investigación documental asociada principalmente a la elaboración del marco teórico, hemos trabajado con la Muestra Continua de Vidas Laborales 2009 con datos fiscales y con datos y proyecciones de la Encuesta de Población Activa. Como preveíamos la MCVL ofrece una gran potencialidad pero a la vez el trabajo con ella es muy complejo. Entre las potencialidades debemos destacar que nos ha permitido trabajar con una muestra de más de 250.000 individuos, que hemos subdividido principalmente en dos subgrupos; el primero, conformado por los individuos nacidos entre 1975 y 1979 (136.242 individuos) y el segundo conformado por la cohorte diez años mayor, nacidos entre 1965 y 1969 (117.661 individuos). Pocas fuentes de datos cuentan con poblaciones con tantos efectivos y este es sin duda uno de los principales atractivos de la MCVL. Entre otros elementos positivos cabe destacar la gran cantidad de información que recoge en los diferentes ficheros para cada individuo. En este estudio hemos trabajado principalmente con dos de ellos, con el fichero con datos personales y con el fichero con datos sobre afiliación, con información relativa a la situación laboral y al empleador. Del fichero de afiliación también queremos destacar que recoge información sobre la totalidad de las relaciones de alta con la seguridad social ya sean éstas laborales, de desempleo con cotización, de convenios especiales, etc. Esta información es enormemente rica y el trabajo con ella ha sido enormemente complejo. Entre las dificultades del trabajo con la MCVL se encuentran los errores de codificación en la matriz original, sesgos de información o variables que no cuentan con un nivel de datos satisfactorio. Estas dificultades unidas a la complejidad intrínseca del trabajo con la Muestra conducen a que la obtención de resultados de los resultados esperados se convierta en un ejercicio titánico.

Centrándonos ya en los principales resultados obtenidos a partir de este estudio, planteamos a continuación una síntesis de los principales resultados tanto de la exploración de datos de la EPA, como de la explotación de la MCVL 2009.

El trabajo con la Encuesta de Población Activa nos ha servido para establecer el contexto del mercado de trabajo en el que se enmarca la situación de la muestra con la que estamos trabajando a partir de la MCVL. Así la explotación de datos de la EPA también la hemos centrado en los individuos nacidos entre 1975 y 1979 y la cohorte diez años mayor (nacidos entre 1965 y 1969) en el mismo año de referencia con el que trabajamos con la MCVL, 2009. De la situación a 2009

De la situación en el 2009 destacamos que los porcentajes de ocupación, paro e inactividad respecto a la población de 16 y más años son muy similares para las dos cohortes. El 72,9 de las personas entre 30-34 años están ocupadas, mientras que entre la cohorte diez años mayor el porcentaje es el 72,2% y el 15,6% y el 13,1% respectivamente, se encuentran en situación de paro. Cuando observamos los datos según sexo y edad, percibimos que son las mujeres las que presentan mayores porcentajes de población inactiva, especialmente entre las mujeres de la cohorte de mayor edad (23,4% entre las mujeres entre 40 y 44años); los porcentajes de parados son superiores entre los más jóvenes tanto si comparamos con los hombres como con las mujeres.

En cuanto a la duración del contrato, destacamos que es la cohorte de mayor edad (las personas entre 40 y 49 años) las que presentan mayores porcentajes de contratación indefinida en comparación con los más jóvenes ya sean estos hombres o mujeres. A la luz de estos datos la situación de la cohorte de mayor edad presenta porcentajes similares a los de los jóvenes en cuanto a ocupación y paro, pero una mayor estabilidad contractual. Cabe hacer notar las diferencias según sexo que se concretan principalmente en la menor incorporación de las mujeres de más edad al mercado de trabajo.

La siguiente explotación de datos de la EPA tiene si cabe aún más interés, en esta se compara la situación de las dos cohortes en un mismo momento de edad pero en dos momentos históricos distintos, en 1999 para los nacidos a finales de los 60 y en 2009 para los nacidos a finales de los años 70. Esta es por tanto una comparación de la situación en el mercado de trabajo cuando ambas cohortes tenían entre 30 y 34 años. En la comparación entre las dos cohortes en los dos contextos po-

demos destacar que presentan porcentajes de ocupados muy similares respecto al total de la población de referencia, pero se detecta un porcentaje superior de paro (15,6% en el 2009 frente al 11,7% en el 1999), y una mayor proporción de población inactiva. Cuando analizamos los datos con mayor detenimiento observamos que son las mujeres nacidas a finales de los 60 las que presentan elevados porcentajes de inactividad, condicionando los porcentajes globales. Son las mujeres nacidas a finales de los años 70 las que marcan la diferencia, con unas pautas de presencia en el mercado de trabajo más similares a las masculinas con mayores tasas de actividad para estas edades a las que llegan con un mayor bagaje formativo. Nuevamente son las diferencias según sexo a partir de diferentes comportamientos de género las que marcan las principales diferencias entre las dos cohortes, mientras que las situaciones de los hombres de ambos grupos son muy similares.

En el siguiente apartado dedicado al trabajo con datos de la EPA se ha realizado un análisis de la evolución de la incorporación al mercado de trabajo de las cohortes de referencia, para posteriormente poder contrastar con datos de la MCVL, la relación entre ese contexto y el impacto que ha tenido en la configuración de la trayectoria laboral de los individuos. Vemos como las personas nacidas a finales de los 60 y que por tanto iniciaron su incorporación al mercado de trabajo entre 1981 y 1984 han experimentado importantes tasas de paro en los primeros años de su trayectoria laboral y especialmente entre 1989 y 1999. Este dato es importante también para el análisis de las trayectorias laborales pues como veremos más adelante, se traduce en impactos en las cotizaciones de esta cohorte. En cambio la incorporación al mercado de trabajo de la cohorte menor se ha producido de forma muy paulatina durante el periodo de crisis económica que mencionábamos en el párrafo anterior, teniendo por tanto un escaso impacto. Así la incorporación masiva de esta cohorte al mercado de trabajo se ha producido principalmente en un momento de crecimiento económico que se rompe al final del periodo analizado. Observamos que en el 2009 se amplía la distancia entre el número de activos y el número de ocupados para esta cohorte, ampliándose por tanto la proporción de parados. Como en el caso anterior, este contexto se plasmará en la trayectoria de estos individuos como comprobamos en el análisis de los datos de la MCVL.

En el último apartado en el que se analizan datos de la EPA se recoge la evolución de las tasas de actividad desde el inicio de la trayectoria laboral de las dos generaciones así como las proyecciones de las mismas para los próximos años. De la evolución de las tasas de actividad para la generación de nacidos a finales de los 70 en comparación con las tasas de actividad de los nacidos a finales de los 60 destacamos la incorporación más tardía al mercado de trabajo y las similares trayectorias de incorporación de hombres y mujeres, con un breve sesgo de entre un 10% y un 20% durante la etapa reproductiva. Por el contrario, en la cohorte de más edad la incorporación al mercado de trabajo se da antes, especialmente entre los hombres y las tasas de actividad femenina se mantienen a distancia de las masculinas (a 30 puntos porcentuales) con una cierta tendencia al incremento a partir de los 45 años (según las proyecciones de la EPA).

Del análisis de los datos de la MCVL, en primer lugar de las características de la muestra cabe recordar que son personas que han mantenido alguna relación de alta respecto a la Seguridad Social durante el año de referencia (2009); concretamente la muestra resultante de la selección que hemos realizado a partir principalmente del criterio de edad personas entre 30 y 34 años y la cohorte diez años mayor, está configurada por 253.903 individuos de los cuales el 54,6% son varones, el 53,7% tiene entre 30 y 40 años y el 85% son de nacionalidad española. Es por tanto una muestra equilibrada en cuanto a las principales variables que han sido objeto de nuestro estudio.

El análisis que hemos realizado se divide en cuatro bloques principalmente: situación vigente a finales de 2009 (lo que hemos denominado como “foto fija”), la comparación de las trayectorias entre los jóvenes-adultos y los adultos en 2009, la comparación de las trayectorias entre las dos cohortes cuando ambas tenían entre 30-34 años (comparación 1999-2009) y la evolución de la trayectoria en los últimos diez años de los nacidos a finales de los 60 (evolución entre 1999 y 2009).

En cuanto a los resultados aportados por el análisis de las relaciones vigentes con la Seguridad Social a 31/12/2009 destacar que el 63,3% de las mismas eran de carácter contractual, un 15% hacían referencia a prestaciones o subsidios por desempleo, el 6% a otros tipos de relaciones laborales y sobre un 16% no disponemos de información. Cabe destacar el importante porcentaje de relaciones que están vinculadas a la percepción de prestaciones por desempleo, en este sentido el contexto económico que se manifiesta claramente de crisis económica es un elemento explicativo de la importante presencia de esta relación. En cuanto al régimen de cotización, observamos que el principal régimen de cotización de las altas vigentes es el Régimen General, seguido del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (16%), en Regímenes especiales encontramos al 7% de los afiliados. Según grupos de edad son las personas de mayor edad las afiliadas en el RETA y con una mayor presencia masculina.

Los contratos vigentes que se encuentran en mayores porcentajes para todos los grupos de edad son los contratos de carácter indefinido. Es entre los jóvenes tanto hombres como mujeres dónde encontramos mayores porcentajes de contratación temporal (en 3 de cada 10 casos). La temporalidad por tanto continúa siendo un rasgo asociado a los más jóvenes.

Por lo que respecta a los grupos de cotización en el grupo en el que se concentra una mayor proporción es el grupo 8 "oficiales de 1ª y 2ª" aunque esta es una variable en la que se aprecian importantes diferencias según sexo; tal vez la más destacable es la mayor presencia de mujeres jóvenes adultas en las categorías de cotización más elevadas.

Como conclusión de este apartado podemos destacar los mayores porcentajes de contratos temporales entre los jóvenes, aunque no se presentan diferencias muy significativas entre las dos cohortes, así como las diferencias según género en los grupos de cotización.

En el siguiente apartado, el que hace referencia a la comparación de las trayectorias entre jóvenes adultos y adultos, cabe recordar que se trata de un análisis en el se comparan las trayectorias acumuladas de las dos cohortes en el año 2009, con lo que comparamos la situación de personas de 30-34 años con la situación de personas entre 40 y 44 años. De este análisis uno de los datos más destacables es el número de contratos medios acumulados; la población mayor ha acumulado 13,13 contratos a lo largo de su trayectoria, mientras que la cohorte menor, cuenta con 12,56, una diferencia de tan sólo 0,57 contratos, siendo la diferencia entre los contratos acumulados por los hombres de 0,73 contratos y entre las mujeres de 0,36. Esto se debe a una mayor acumulación de contratos de carácter indefinido a lo largo de la trayectoria, siendo por tanto este un indicador de una cierta estabilidad. Más adelante veremos no obstante como este indicador se ha de tomar con cierta precaución. El número de años cotizados es otro dato relevante de este apartado; la población entre 30 y 34 años han acumulado desde el inicio de su trayectoria laboral 7,9 años de cotización, mientras que la población entre 40 y 44 ha acumulado 16,5. Nuevamente las diferencias según sexo son significativas especialmente si observamos las diferencias entre la cohorte de mayor edad. Los hombres entre 40 y 44 años han cotizado 3,6 años más que las mujeres de su misma edad, mientras que entre los jóvenes la diferencia es de 1,3 años.

El siguiente apartado recoge la comparación de la trayectoria de las dos cohortes para un mismo momento de edad, los 30-34 años y consiguientemente en años distintos, 1999 para los nacidos a finales de los 60 y el 2009 para los nacidos a finales de los 70. De los resultados de este apartado destacamos que con la misma edad los individuos de la cohorte mayor habían acumulado mayor porcentaje de contratos indefinidos, tanto los hombres como las mujeres. Se podría decir que si bien es la reforma de 1984 la que introduce medidas de promoción de la temporalidad, éstas se aplican sobre las generaciones que se incorporan posteriormente al mercado de trabajo que sobre la generación que se incorpora en el momento de aprobación de la misma, lo que confirma la teoría de la "normalización" de la contratación temporal que en origen se planteaba de forma excepcional. Así mismo, tal y como exponía Lahera,(2007) la reforma iniciada en 1994 y confirmada en 1997 eliminó

el que se estimaba principal factor jurídico de la alta tasa de temporalidad existente durante la década 1984-1994, esto es, la contratación temporal coyuntural como medida de creación de empleo y sin embargo la creación del contrato de fomento de la contratación indefinida no supuso la reducción de la tasa de precariedad, que no se ha reducido desde entonces, siendo masiva la utilización de nuevos contratos temporales.

En esta misma comparación, si nos fijamos en el número de años de cotización acumulados por las dos cohortes vemos que a pesar de que la cohorte mayor, los nacidos a finales de los 60, han acumulado un mayor porcentaje de contratos indefinidos, el número de años que han cotizado es menor que el que han acumulado la cohorte más joven. Entre los hombres la diferencia es de 0,69 años, a favor de los nacidos en los 70 y entre las mujeres la diferencia es de 1,46 años a favor de las más jóvenes. El contexto económico en el que se incorporó la cohorte nacida a finales de los 60, con grandes tasas de paro, explican parte de esta distancia, a pesar como decíamos de los mayores índices de contratación indefinida. En el caso de las mujeres, el contexto sigue siendo un importante factor explicativo, pero cabe también introducir los elementos sobre el modelo de incorporación al mercado de trabajo que recogíamos al analizar los datos de la EPA, una incorporación menor y más tardía así como entradas y salidas del mercado de trabajo, principalmente por motivos reproductivos, son las que condicionan las diferencias en el número de años de cotización. Como veremos más adelante con importantes consecuencias para el acceso a las prestaciones sociales.

Para finalizar las comparaciones entre grupos a partir de datos de la MCVL hemos realizado el análisis de la evolución de la cohorte nacida a finales de los 60 en los últimos 10 años; de este análisis se desprende que a lo largo de estos años han multiplicado de forma similar el número de contratos temporales disfrutados (han incrementado 3,1 veces el número de contratos temporales acumulados) y el de contratos indefinidos (multiplicando por 2,8 los contratos indefinidos acumulados), pero sin duda el dato más significativo es el número de años cotizados en los últimos diez años de la trayectoria. Los hombres de esta cohorte han cotizado 8,65 años en los últimos diez años, y las mujeres, 7,1.

Partiendo de este cálculo, hemos querido observar cuál ha sido el ritmo de cotización de ambas cohortes en los últimos años para analizarlos en contextos similares. Como hemos visto, los nacidos a finales de los 60 han cotizado a un ritmo de 0,87 años de cotización por año los hombres y a un ritmo de 0,71 años de cotización por año, las mujeres. Para el análisis del ritmo de cotización de los más jóvenes no hemos trabajado con los últimos diez años, sino los últimos cinco, entendiendo que retrasar el análisis del ritmo de cotización diez años nos conduciría a comparar situaciones muy diferentes, pues estaríamos comparando situaciones de plena presencia en el mercado de trabajo en el caso de la cohorte de más edad, con momentos de incorporación al mercado de trabajo para la cohorte diez años menor. Así, los hombres nacidos a finales de los 70 en los últimos cinco años habrían cotizado 4,33 años, con lo que su "ritmo de cotización" sería de 0,87 años cotizados por año, exactamente el mismo valor obtenido para los varones de más edad. Las mujeres por otro lado, habrían cotizado a un ritmo de 0,80 años cotizados por año. En función de estos datos, de los años cotizados acumulados y de los años de cotización restantes para acceder al 100% de la pensión de jubilación se podría calcular que los hombres de 30-34 años tendrían que cotizar a este ritmo hasta cumplir los 64,4 o 68,4 años, si se trata de los más jóvenes del grupo, mientras que las mujeres tendrían que cotizar hasta los 76 o los 80 años de edad.

Así a partir de la comparación de las cohortes que hemos realizado no podemos concluir que la situación de la cohorte más joven sea más precaria que la de la cohorte mayor, en términos generales. El contexto económico en el que inició su andadura la cohorte nacida a finales de los 60 ha marcado claramente la configuración de su trayectoria y del número de años cotizados especialmente en el primer periodo.

La incorporación de la cohorte nacida a finales de los 70 se ha producido en un contexto de bonanza y a pesar de eso ha presentado mayor número de contratos temporales. Los tipos de contratos que han configurado la trayectoria de estos individuos sí que indican que están condicionados por las diferentes reformas laborales que han consolidado, a pesar en muchos casos de sus objetivos manifiestos, la figura de la contratación temporal. Este sí sería un rasgo generacional en el sentido que supone un cambio estructural en las formas de relación laboral que se mantendrá a lo largo del tiempo.

Sin duda un elemento clave a lo largo de los diferentes análisis y comparaciones es la variable sexo, y en definitiva los diferentes comportamientos o situaciones dadas por razones de género. Se aprecia claramente cómo la generación nacida a finales de los 70 marca una ruptura respecto a las mujeres de la cohorte mayor. Esta ruptura se concreta en mayores tasas de actividad, de ocupación, en mayor presencia en categorías laborales superiores, en mayor número de años de cotización. El mayor esfuerzo educativo, el cambio en los modelos de género, así como la existencia de cada vez más referentes femeninos, serían algunos de los elementos que explicarían esta enorme transformación.

Una vez analizado el impacto que tuvo la crisis de los 90 en esa cohorte en cuanto a niveles de cotización, consideramos importante estar muy atentos a los impactos que se puedan producir a partir del actual periodo de crisis económica. Es importante continuar realizando análisis longitudinales a largo plazo que permitan calibrar éstos y otros impactos.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

ALBERT, C. *Exclusión social y pobreza: transición educativo-formativa e inserción laboral en la población joven*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de Seguridad Social, 2009.

ALONSO-OLEA GARCÍA, B. Y SUÁREZ FERNÁNDEZ, A. *Derecho de la Seguridad Social*, Madrid: UNED, 2009.

Anuarios de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2001-2009. [En línea] <www.ine.es>

ARELLANO, F. "Evaluating the effects of labour market reforms "at the margin" on unemployment and employment stability: the Spanish case" 2005, Working Paper, Universidad Carlos III de Madrid.

CACHÓN, L. (Ed.) *Juventudes, mercados de trabajo y política de empleo*, València: Ed. 7 i mig, 1999.

CACHÓN, L. "La dimensió classe social. Tallers joves i estructura social", ponència presentada al 3r. Congrés de la Joventut de Catalunya, 2003.

CANO, E. "Canvi socioeconòmic i precarització laboral en el sistema capitalista". Tesis doctoral, Universitat de València, 1997.

CASAL, J. "Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo xxi: Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (1996), núm. 75. Madrid, p. 295-318.

CASTILLO, J. y LÓPEZ CALLE, P. "Una generación esquilmada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños". *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*. (2007), núm. 29, p. 293-311

CASAL, J., MERINO, R., GARCÍA, M. "Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes". *Revista Papers* (2011), núm. 96/4. Barcelona, p. 1139-1162.

DAVIA, M.A."La inserción laboral de los jóvenes españoles: ¿Un proceso segmentado?" Propuesta para las VII Jornadas de Economía Crítica, Area 2: economía laboral. Albacete, febrero 2000.

Directorio central de empresas 2010. [En línea]: www.ine.es

DOERINGER, P. y PIORE, M. "Los mercados internos de trabajo", extractos de los capítulos 1 y 2 de *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass. Lexington Books, 1971. Reeditado en TOHARIA, L. (Comp.) *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad, 1983, serie Textos.

DOMINGUEZ, I. *Mejora de la equidad y sostenibilidad financiera del sistema público español de pensiones de jubilación mediante el empleo de cuentas nocionales de aportación definida (NDCs)*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Secretaría de Estado de Seguridad Social, 2007.

Encuesta de Estructura Salarial Anual, 2008. [En línea] <www.ine.es>

Encuesta de Población Activa, (Cuarto trimestre de 2010). [En línea] <www.ine.es>

ESTRADA, A. et altri "El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España" *Boletín Económico julio-agosto 2009*. [En línea] Dirección General del Servicio de Estudios del Banco de España, 2009 <<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/09/Jul/Ficheros/art3.pdf>>

ESTRADA, A. et altri "Evaluando los efectos a largo plazo de la reforma laboral en España" *Documentos de Trabajo 2011/12*, [En línea] Dirección General de Análisis macroeconómico y economía internacional, Ministerio de Economía y Hacienda, 2011 <http://serviciosweb.meh.es/apps/dgpe/TEXTOS/documentosTrabajo/WP_2011_02_esp.pdf>

GARRIDO, L. i REQUENA, M. *La emancipación de los jóvenes en España*, Madrid: Instituto de la Juventud, 1996.

GENERALITAT DE CATALUNYA, *Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població 2006* [En línea]. Institut d'Estadística de Catalunya, 2007. <<http://www.idescat.cat/cat/idescat/publicacions/cataleg/pdfdocs/ecvhp06.pdf>>

[Consulta: 30 de juny de 2010]

GÓMEZ, S. et altri. “Las reformas laborales en España y su impacto en el mercado de trabajo en el período 1985-2008” 2008, Working Paper.

GUILLÉN, A. *El origen del Estado del Bienestar en España (1876-1923)*, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, 1990.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. *Proyecciones de Tasas de Actividad Globales y Específicas por Grupos de Edad y Sexo 2011-2026*. [En línea], 2011. p. 7-8. <www.ine.es>

INSTITUTO NACIONAL DE JUVENTUD. *Encuesta de Juventud*, [En línea]. Madrid, 2007. <<http://www.injuve.es/portal.portal.action>>

INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA, *Enquesta de la Regió de Barcelona 2000. Condicions de Vida i hàbits de la població. Informe general* [En línea]. Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, Diputació de Barcelona, 2002. <<http://www.iermb.uab.es/htm/descargaBinaria.asp?idPub=56>>

[Consulta: 1 de juliol de 2010]

JIMÉNEZ, A. *La Seguridad Social en España*, Máster en Políticas Públicas y Sociales. Idec-Universitat Pompeu Fabra, 2009. (No publicado)

JIMÉNEZ, A. “La Seguridad Social en España. Evolución y situación actual.” Cap.4 en NAVARRO, V. dir. *La situación social en España III*, Observatorio Social de España, Madrid: Fundación F. Largo Caballero, 2009.

JIMÉNEZ, Z. *La sostenibilidad del sistema de pensiones en España: envejecimiento, inmigración y productividad*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Secretaría de Estado de Seguridad Social, 2007.

LÓPEZ CALLE, P. “El impacto sobre el empleo juvenil de las nueva reformas laborales y la reorganización productiva en España” *Ábaco: Revista de cultura y ciencias sociales*, 2010, núm. 66. p. 44 – 49.

LAHERA, J. “Factores jurídicos de la precariedad laboral en España” *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* (2007), núm. 29, p. 205-220.

MAROTO, A. y CUADRADO, J. "Evolución de la productividad en España. Un análisis sectorial 1980-2006". *Economía Industrial* (2008), núm.367, p. 15-34.

MARTÍNEZ BARROSO, M. *Relaciones entre empleo y seguridad social*, Netbiblo, 2002.

MTIN. Departamento de Investigación e Información del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. "Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010" *Informe anual de accidentes de trabajo en España*, 2010.

NAVARRO, V. "Las pensiones son viables", *Revista El Viejo Topo*, (2009), núm. 258-259. p. 22-25. [En línea] <http://www.elviejotopo.com/web/archivo_revista.php?arch=1284.pdf>

[Consulta: 28 de juny de 2010]

OBSERVATORIO JOVEN DE LA VIVIENDA. *El acceso de los y las jóvenes a la vivienda libre y protegida*. núm.33 (Cuarto trimestre de 2010). Consejo de la Juventud de España. [En línea] <www.cje.org>

OBSERVATORIO JOVEN DE LA VIVIENDA. núm. 31 (Segundo trimestre de 2010). CJE. Disponible en línea <www.cje.org>

OBSERVATORIO SOCIAL DE ESPAÑA. Banco de datos. *Producto Interior Bruto. Cifras absolutas*, de Eurostat. Extracción 3 de diciembre de 2008.

OECD, *Pensions at a Glance 2009: retirement-income systems in OECD countries*. [En línea], 2009. < <http://www.oecd.org/dataoecd/18/51/43021454.pdf>>

PALACIOS, D. *¿Las nuevas afiliaciones pueden sostener las prestaciones por jubilación en las dos próximas décadas? Una comparación empírica con el modelo anglosajón y el escandinavo*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Secretaría de Estado de Seguridad Social, 2007.

PEIRÓ, J.M. "Jóvenes y empleo en España. Nuevas perspectivas" *Cuenta y Razón*, 2005, núm. 138, p. 131-146.

PETRAS, J. *Dos generaciones de trabajadores españoles* en Ajoblanco, (1996) núm. 3. [En línea]: www.cgt.es/biblioteca.html

RECIO, A. “Una nota sobre bajos salarios en España” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2001, núm.18, p.15-45.

RECIO, A. “La situación laboral de los jóvenes” *Architecture, City, and Environment*, 2007, núm. 5, p. 411-426.

SALVADO, A. “Joves i treball. Valors de seguretat o valors de risc” en ESTRADÉ, A. et altri *Joves i valors. Els joves catalans en l'Enquesta Europea de Valors*. Generalitat de Catalunya, Observatori Català de la Juventut. Col·lecció Estudis, 2002, núm. 9, p. 69-85. [En línea]

<<http://www20.gencat.cat/docs/Joventut/Documents/Arxiu/estudis9b.pdf>>

SALVADÓ, A. i SERRACANT, P. “Forever young. Vulnerabilitat social juvenil o vulnerabilitat social generacional?”. Secretaria de Joventut, Observatori Català de la Joventut, 2003. [En línea]

<<http://www20.gencat.cat/docs/Joventut/Documents/Arxiu/salvado%20serracant.PDF>>

[Consulta : 28 de junio de 2010]

SALVADÓ, A. “Joves i mercat de treball. Malestar juvenil o malestar generacional?” *Joves: Més enllà del tòpic*. Ed. Fundació Nous Horitzons, (2008), núm. 189, p. 19-26.

SANTOS PRECIADO, J.M. “La segmentación del mercado laboral juvenil y su especialización ocupacional por edad y sexo”, *Anales de geografía de la Universidad Complutense*. (1997), núm. 17, p.153-171. [En línea]

<<http://revistas.ucm.es/index.php/AGUC/article/view/AGUC9797110153A/31451>>

Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones, CCOO, *Reformas Laborales*, Working Paper, 2010.

SEGURA, J. “La Reforma del mercado de trabajo español: un panorama” *Revista de Economía Aplicada*. Vol. IX (2001), núm. 25, p.166.

Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración: www.seg-social.es

TAHORIA, L. *El sistema español de protección por desempleo: eficiencia, equidad y perspectivas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de Seguridad Social, 2009.

Documentos legales:

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Ley 33/2010, de 1 de octubre, de políticas de juventud. DOGC 5731, p. 73822-73843. Artículo II del Preámbulo.

Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2011.

Real Decreto-ley 12/2010, de 20 de agosto por el que se prorroga el programa temporal de protección por desempleo e inserción, regulado en la Ley 14/2009, de 11 de noviembre.

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	TIPOLOGÍAS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.....	23
TABLA 2.	RATIO ENTRE BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y EL NÚMERO DE PARADOS.....	54
TABLA 3.	RELACIÓN ENTRE LAS EDADES DE LA GENERACIONES (30-34 AÑOS Y 40-44 AÑOS, 2009) Y LOS PERÍODOS DE TIEMPO.....	89
TABLA 4.	BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN, 2009.....	107
TABLA 5.	CRECIMIENTO DE LOS TIPOS DE COTIZACIÓN ACUMULADOS ENTRE 1999 Y 2009 PARA LOS NACIDOS A FINALES DE LOS AÑOS 60 (MÚLTIPLO)	131
TABLA 6.	RITMO DE COTIZACIÓN PARA LAS GENERACIONES NACIDAS A FINALES DE LOS 60 Y DE LOS 70	135

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.	EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ACTIVOS Y OCUPADOS MENORES DE 25 AÑOS (1976TIII-2010TIII) (MILES).....	47
GRÁFICO 2.	GANANCIA MEDIA POR GRUPOS DE EDAD (EUROS) - 2008.....	48
GRÁFICO 3.	BASE DE COTIZACIÓN DIARIA POR COHORTE (MEDIA 2006) %.....	50
GRÁFICO 4.	PRESTACIONES POR DESEMPLEO. TODAS (ABSOLUTOS).....	51
GRÁFICO 5.	PRESTACIONES POR DESEMPLEO. TODAS (ÍNDICE ₁₀₀₌₂₀₀₀).....	52
GRÁFICO 6.	PRESTACIONES POR DESEMPLEO CONTRIBUTIVAS (PORCENTAJE).....	53
GRÁFICO 7.	RATIO ENTRE BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y EL NÚMERO DE PARADOS.....	54
GRÁFICO 8.	CONTRATACIÓN TEMPORAL SEGÚN CAUSA EN EL PERÍODO 1994-1997	60
GRÁFICO 9.	CONVERSIONES DE CONTRATO TEMPORAL A INDEFINIDO POR SEXO Y EDAD EN ESPAÑA	61
GRÁFICO 10.	CONTRATOS TEMPORALES REALIZADOS EN EL PERÍODO 1998-2001.....	61
GRÁFICO 11.	CONTRATACIÓN TEMPORAL SEGÚN TIPO EN EL PERÍODO 2001-2005.....	63

GRÁFICO 12.	CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL PERÍODO 2006-2008.....	65
GRÁFICO 13.	FLUJOS DE TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO	67
GRÁFICO 14.	ÍNDICES DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN JORNADA DE TRABAJO, SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SECTOR DE ACTIVIDAD, PARA TRABAJADORES ASALARIADOS. EPA. 2010.....	70
GRÁFICO 1.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO	96
GRÁFICO 2.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN EDAD	97
GRÁFICO 3.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN GRUPO DE EDAD Y SEXO	97
GRÁFICO 4.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN NACIONALIDAD	98
GRÁFICO 5.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO Y NACIONALIDAD.....	99
GRÁFICO 6.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA DE NACIMIENTO	99
GRÁFICO 7.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA DE NACIMIENTO Y SEXO	100
GRÁFICO 8.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA DE NACIMIENTO Y EDAD.....	101
GRÁFICO 9.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA DE PRIMERA AFILIACIÓN	101
GRÁFICO 10.	RELACIÓN DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL A 31/12/2009.....	102
GRÁFICO 11.	RELACIÓN DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL A 31/12/2009, SEGÚN SEXO Y EDAD	103
GRÁFICO 12.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN RÉGIMENES DE AFILIACIÓN (2009).....	104
GRÁFICO 13.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN RÉGIMENES DE AFILIACIÓN SEGÚN SEXO Y EDAD (2009)	104
GRÁFICO 14.	TIPO DE CONTRATOS VIGENTES SEGÚN GRUPO DE EDAD Y SEXO (2009)	106
GRÁFICO 15.	DISTRIBUCIÓN GRUPOS DE COTIZACIÓN RELACIONES LABORALES VIGENTES (2009).....	108
GRÁFICO 16.	RÉGIMEN DE COTIZACIÓN (2009).....	109
GRÁFICO 17.	RÉGIMEN DE COTIZACIÓN SEGÚN EDAD (2009).....	110
GRÁFICO 18.	CONTRATOS MEDIOS ACUMULADOS A LO LARGO TRAYECTORIA (2009)	111
GRÁFICO 19.	TIPOS DE CONTRATO. PORCENTAJE (2009)	112
GRÁFICO 20.	DISTRIBUCIÓN CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL (2009).....	113
GRÁFICO 21.	PORCENTAJE CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL (2009).....	114
GRÁFICO 22.	PORCENTAJE CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL (2009).....	114
GRÁFICO 23.	DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE DE CONTRATOS SEGÚN DURACIÓN (TEMPORAL O INDEFINIDO) Y EDAD (2009).....	115

GRÁFICO 24. DISTRIBUCIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATOS SEGÚN SEXO Y EDAD (2009)	116
GRÁFICO 25. GRUPOS DE COTIZACIÓN (2009)	117
GRÁFICO 26. NÚMERO MEDIO DE AÑOS COTIZADOS SEGÚN EDAD Y SEXO (2009)	119
GRÁFICO 27. DISTRIBUCIÓN DE LOS AÑOS MEDIOS DE COTIZACIÓN SEGÚN ORIGEN DE LA COTIZACIÓN (2009)	120
GRÁFICO 28. RÉGIMENES DE COTIZACIÓN SEGÚN GENERACIÓN (1999 Y 2009)	121
GRÁFICO 29. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS Y TIPO DE JORNADA PARA LAS DOS GENERACIONES (1999 Y 2009)	122
GRÁFICO 30. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS Y TIPO DE JORNADA PARA LAS DOS GENERACIONES SEGÚN SEXO (1999 Y 2009)	123
GRÁFICO 31. GRUPOS DE COTIZACIÓN (1999 Y 2009)	124
GRÁFICO 32. NÚMERO MEDIO DE AÑOS COTIZADOS	126
GRÁFICO 33. DISTRIBUCIÓN DE LOS AÑOS MEDIOS DE COTIZACIÓN SEGÚN ORIGEN DE LA COTIZACIÓN	127
GRÁFICO 34. DISTRIBUCIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATO ACUMULADOS EN LA TRAYECTORIA LABORAL PARA LOS NACIDOS A FINALES DE LOS 60 (1999 Y 2009). (%)	129
GRÁFICO 35. CRECIMIENTO DEL TIPO DE CONTRATO ACUMULADO ENTRE 1999 Y 2009 PARA LOS NACIDOS A FINALES DE LOS AÑOS 60 (MÚLTIPLO)	130
GRÁFICO 36. AÑOS COTIZADOS SEGÚN ORIGEN DE LA COTIZACIÓN POR PARTE DE LA GENERACIÓN NACIDA EN LOS 60 SEGÚN SEXO (1999 Y 2009)	132
GRÁFICO 37. AÑOS COTIZADOS SEGÚN ORIGEN DE LA COTIZACIÓN POR PARTE DE LA GENERACIÓN NACIDA EN LOS 70 SEGÚN SEXO (2004 Y 2009)	134



ANEXO 1. CUADRO RESUMEN DE LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

Reformas	Contratación indefinida	Contratación temporal	Contratos formativos	Regulación del tiempo parcial	Bonificaciones	Despido y protección por desempleo	Negociación colectiva
1984		Creación del contrato temporal de fomento de empleo. Creación del contrato de lanzamiento de nueva actividad. Creación del contrato de relevo.	Ampliación del plazo para la realización de los contratos de prácticas hasta 4 años después de la obtención de la titulación. Ampliación del límite de edad hasta los 20 años para los contratos de formación. Se establece la duración máxima en tres años.	Introducción de la contratación a tiempo parcial.	Bonificaciones a los contratos formativos		
1992		Aumento de la duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo.			Desaparición de las bonificaciones para los contratos formativos. Bonificaciones para la contratación indefinida de	Aumento del período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.	

					jóvenes, mujeres, y mayores de 45 años.		
1994		El contrato temporal de fomento del empleo pasa a ser solo aplicable a mayores de 45 años, personas con discapacidad, y parados de larga duración. Legalización de las ETT.	Ampliación del contrato de aprendizaje hasta los 25 años. La duración del contrato de prácticas se establece entre 6 meses y dos años.	Se considera tiempo parcial toda jornada inferior a la habitual.		Se añaden las causas organizativas y de producción para el despido. Se considera despido individual procedente cuando, en empresa de menos de 50 trabajadores, se acredite la necesidad de amortizar un puesto de trabajo individualizado.	Derogación de las ordenanzas y reglamentaciones laborales para convertirse en convenios colectivos.
1997	Creación del contrato de fomento de la contratación indefinida,	Eliminación del contrato de lanzamiento de nueva actividad. El contrato temporal de fomento del empleo pasa a ser solo aplicable a personas con discapacidad. Se limita la posi-	Substitución del contrato de aprendizaje por un contrato de formación.		Bonificaciones para las conversiones de contratos temporales a indefinidos a tiempo completo. Eliminación de las bonificaciones a los contratos temporales, excepto para	La indemnización del contrato indefinido es de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.	Regulación de las materias susceptibles de ser reguladas en convenios colectivos. Ampliación del contenido de la negociación.

		bilidad de ampliar el contrato eventual.			personas con discapacidad.		
1998		Limitación de las prórrogas del contrato eventual por circunstancias de la producción, a una.		Se considera tiempo parcial el 77% de la jornada a tiempo completo. Se introduce la posibilidad de pactar una bolsa de horas complementarias. Se mejora el cálculo del período de cotización para acceder a una pensión contributiva.	Reducción general de las bonificaciones. Las bonificaciones por conversión son menores que las bonificaciones por contratación de parados. Bonificaciones a la contratación indefinida.		
2001	Se establece la vigencia indefinida del contrato de fomento de la contratación indefinida. Se incluyen nuevos colectivos.	Indemnización de 8 días por año trabajado para los contratos eventuales y para los contratos de obra y servicios. Incremento del 36% de las cuotas empresariales para contratos	Supresión de la edad máxima en el contrato de formación para trabajadores extranjeros, parados de muy larga duración, personas en situación de exclu-	Se considera tiempo parcial cualquiera jornada inferior al tiempo completo.	Eliminación de las bonificaciones para jóvenes desempleados. Se vuelven a aplicar las bonificaciones por conversiones de temporal a indefinido.		

		inferiores a siete días. Se crea el contrato de Inserción para la realización de obras y servicios de interés general, por las administraciones públicas. Reducción a 12 meses de la duración máxima del contrato eventual.	sión social, personas con discapacidad y alumnos de escuelas taller.		Ampliación de las bonificaciones para mujeres desempleadas.		
2002					Se establecen bonificaciones a la contratación de mujeres que hayan dado a luz en los 24 meses anteriores. Bonificación a la contratación indefinida en cooperativas y sociedades laborales Bonificaciones para contratos de	Se suprimen los salarios de tramitación en el caso que la empresa reconozca la improcedencia del despido y deposite en 48 horas la indemnización en el juzgado. Suscripción del compromiso de actividad como requisito para tener derecho a las	

					interinidad cuando se sustituyan bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad.	prestaciones. El período de vacaciones anterior a la finalización del contrato se considera como situación de alta con cotización. Reforma del subsidio agrario. Los desempleados de más de 52 años pueden compatibilizar parte del subsidio con el trabajo. Cobertura por desempleo para socios trabajadores temporales de cooperativas.	
2006	Extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a las conversiones de contratos temporales realizados entre 2004 y	Se establece un límite al encadenamiento de contratos temporales. Se iguala la cotización por parte de la empresa en los contratos	Límite de edad de 24 años para los contratos de formación en el caso de alumnos de escuelas taller. No hay límite para personas		Bonificaciones a través del programa extraordinario de conversión de contratos temporales en indefinidos durante el segundo semestre de	Reducción de la cotización empresarial por desempleo. Subsidio para mayores de 45 años, aunque no tengan responsa-	La negociación colectiva establece requisitos para prevenir la utilización abusiva de contratos temporales con diferentes trabajadores/as para

	2007.	temporales realizados a través de ETT y los realizados directamente. Eliminación de los contratos de inserción.	con discapacidad ni talleres de empleo. Se eliminan los colectivos recogidos en la reforma de 2001.		2006. Programa de incentivos con bonificaciones fijas según colectivo.	bilidades familiares ni hayan agotado previamente una prestación contributiva de más de 12 meses. Prestaciones para fijos discontinuos.	un mismo puesto.
2009/2010	Extensión del ámbito del contrato de “fomento a la contratación indefinida” al establecer que la indemnización será de 33 días por año trabajado	Se eleva la indemnización por fin de contrato de 8 a 12 días, aunque de forma progresiva hasta 2015. Se endurece la prohibición de encadenamiento de contratos temporales. Se autorizan las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro. Se eliminan las restricciones existentes para la actuación de las	Ampliación del ámbito para la aplicación de los contratos de formación y los contratos de prácticas, ampliando la edad máxima de aplicación de los 21 a los 25 años.		Concentración de las bonificaciones en la contratación de jóvenes de 16 a 30 años sin formación, y los parados de larga duración. Se mantienen las bonificaciones previstas para mujeres víctimas de la violencia de género, personas con discapacidad, y desempleados de más de 60 años. Se bonifican el 100% de las cuo-	Se definen causas de despido objetivo por razones económicas, técnicas organizativas o de producción.	Se expone la necesidad de aumentar la flexibilidad interna de las empresas en la negociación colectiva para facilitar que éstas se adapten a las circunstancias económicas del contexto español actual. Se presenta un calendario para una reforma en profundidad de la negociación colectiva.

		ETT en algunos sectores.			tas empresariales para los contratos de formación, y en el caso de las empresas de menos de 50 trabajadores el Estado asume los costes de la formación de este empleado.		
--	--	--------------------------	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia, basado en "Reformas Laborales" (2010) Working Paper de la Secretaria Confederal de Empleo y Migraciones, CCOO.

