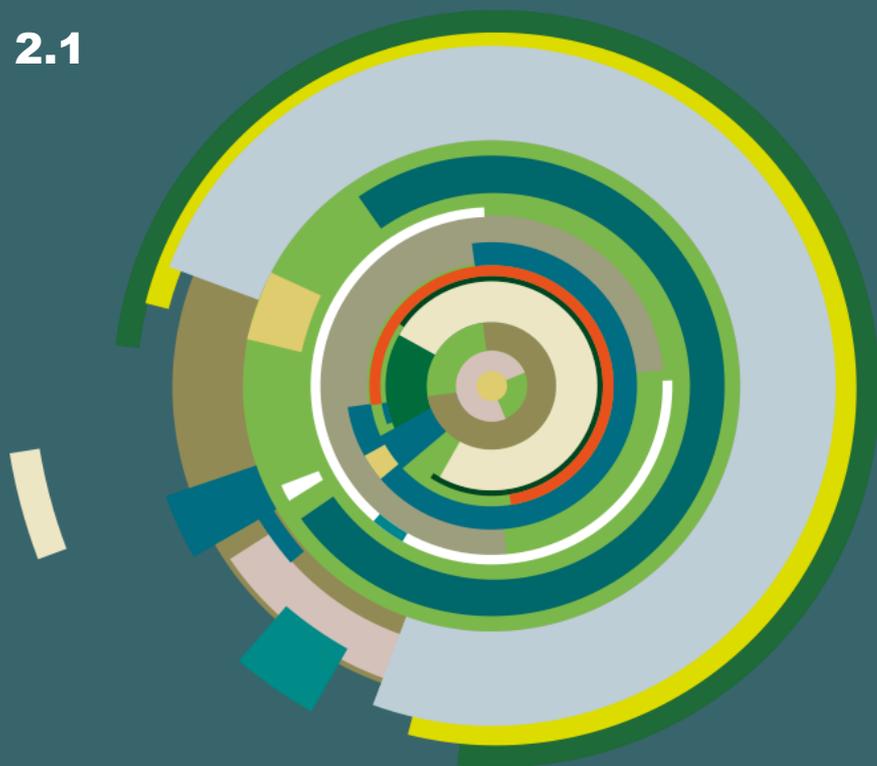


**Documento de trabajo 2.1**



# **El mercado de trabajo**

**Los gozos y las sombras**

**Juan Ignacio Martínez Pastor**

Universidad Nacional de Educación a Distancia



**FUNDACIÓN FOESSA**  
FOMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES  
Y DE SOCIOLOGÍA APLICADA

## SUMARIO

### Introducción

1. De dónde venimos y cómo hemos cambiado: más mujeres, más inmigrantes y más y mejores empleos
2. Las formas de la precariedad: el paro, la temporalidad y el empleo a tiempo parcial involuntario
3. Los peor parados: los desempleados de baja cualificación de mediana edad
4. La sobrecualificación
5. Los salarios
6. Conclusiones: los retos del empleo en España
7. Referencias bibliográficas

### Introducción

¿Cómo y con qué novedades ha evolucionado el mercado de trabajo en España desde la década de 1970 hasta 2018? ¿Quiénes, cuántos y en qué condiciones trabajan? ¿Con qué salarios y de qué modo han impactado las crisis económicas propias de una economía capitalista? Son las interrogantes básicas para conocer la evolución de la estructura de la fuerza de trabajo, pilar fundamental de toda sociedad. Conviene desglosar con detalle estas y otras cuestiones porque podemos avanzar la tesis de que en este casi medio siglo de historia ha tenido lugar la mayor transformación del mercado de trabajo conocida hasta ahora en España. Ha coincidido también con el período más prolongado de historia democrática de nuestro país. En este sentido, conocer a fondo dicha transformación es imprescindible para abordar los retos que nos conciernen como ciudadanos y como científicos sociales. El análisis empírico constituye el primer paso para afrontar un futuro con garantías.

En este capítulo se abordan cinco cuestiones, que se corresponden con los cinco apartados en que se organiza el análisis. En primer lugar, se descifran los principales cambios acontecidos en el mercado laboral español en las cuatro últimas décadas. Se trata de pensar el presente conociendo los puntos de partida. Es imprescindible para realizar un análisis del mercado laboral con perspectiva histórica. De lo contrario se caería en explicaciones descontextualizadas y prejuiciosas. El mercado de trabajo es parte de los procesos de cambio que marcan en todo momento a una sociedad que, en el caso de la española, ha experimentado no solo el impacto de los ciclos económicos, sino que ha protagonizado novedades tan decisivas como la incorporación laboral de las mujeres, la llegada de inmigrantes y la evolución de la cantidad de empleos que catalogaremos como buenos, malos e intermedios.

A partir del ese contexto *sociohistórico*, esbozado en el primer apartado, se procede a estudiar en segundo lugar las formas más visibles de precariedad en España: el paro, la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial involuntario. Además de ofrecer las grandes cifras y de explicar el origen de la flexibilidad en nuestro país, se ha construido un indicador que permite cuantificar la precariedad y seguirla a lo largo del tiempo por

cohortes de nacimiento. En el tercer apartado se subraya la importancia de un colectivo que no suele ser noticia en los medios de comunicación, pero que constituye una realidad tan acuciante como socialmente dramática. Se trata de los parados de baja cualificación que están en las edades centrales de su vida, en la mayoría de los casos con responsabilidades familiares.

El cuarto epígrafe se dedica a un factor estructural, la sobrecualificación o el subempleo, sobre el que abundan las noticias, pero escasean las soluciones. Este fenómeno tiene consecuencias que van más allá del ámbito laboral y se ha integrado en la agenda política como asunto importante. En este sentido, es plausible pensar que el movimiento del 15M se apoyó en el subempleo para entender la indignación de las nuevas hornadas de jóvenes universitarios que no logran ni puestos ni salarios acordes con sus expectativas, con la percepción de que retrocedían con respecto a la generación de sus padres.

Por último, en el quinto epígrafe se analiza la evolución de los salarios en España, una cuestión que, sin duda, es motivo de persistente debate en nuestra sociedad. Baste, por lo demás, explicar en este preámbulo que todos los datos utilizados en este capítulo provienen de la Encuesta de Población Activa (EPA), la encuesta laboral más fiable con diferencia existente en España. La EPA se realiza trimestralmente y entrevista en torno a 60.000 hogares. Esto significa que se tiene información de alrededor de 180.000 individuos cada trimestre. Para algunos epígrafes se han explotado los microdatos de la EPA desde el tercer trimestre de 1976 (el primero en el que la encuesta existe en soporte digital) hasta el cuarto trimestre de 2017. Para otros apartados, como el de la temporalidad, se ha explotado la encuesta desde el segundo trimestre de 1987, puesto que los datos relacionados con ese factor solo se disponen desde entonces. Para los salarios se han manejado las EPAs anuales desde 2006, primer año en el que dicha encuesta incorpora esos datos. En definitiva, este capítulo se plantea como el soporte empírico para poder explicar con la necesaria serenidad analítica tanto el presente como los retos que nos afectan para ampliar las cotas de bienestar en la sociedad española.

## **1. De dónde venimos y cómo hemos cambiado: más mujeres, más inmigrantes y más y mejores empleos**

Tal y como se ha expuesto en la introducción, conviene saber de dónde venimos para contextualizar el presente del mercado laboral español. En este apartado se analizarán los cuatro cambios de mayor calado que han marcado las últimas cuatro décadas de nuestra historia: el incremento del número de ocupados, la extraordinaria incorporación de las mujeres al mundo del empleo, la novedosa eclosión de inmigrantes y una serie de cambios inéditos en la estructura ocupacional.

El primer cambio fundamental, sobre el que pivotan los demás, consiste en el incremento del número de ocupados. En el gráfico 1 se aprecia la influencia de los ciclos económicos en el empleo. Entre mediados de la década de 1960 y mediados de los años 1990, el número de ocupados en España osciló entre los 13 millones en los momentos álgidos de las bonanzas, y los 11 millones en el punto más bajo de la crisis

que tuvo lugar entre mediados de los setenta y mediados de los ochenta<sup>1</sup>. Durante el siguiente período de recuperación el número de ocupados aumentó de nuevo hasta los 13 millones. A continuación, la crisis de 1992-1994 destruyó cerca de un millón de empleos.

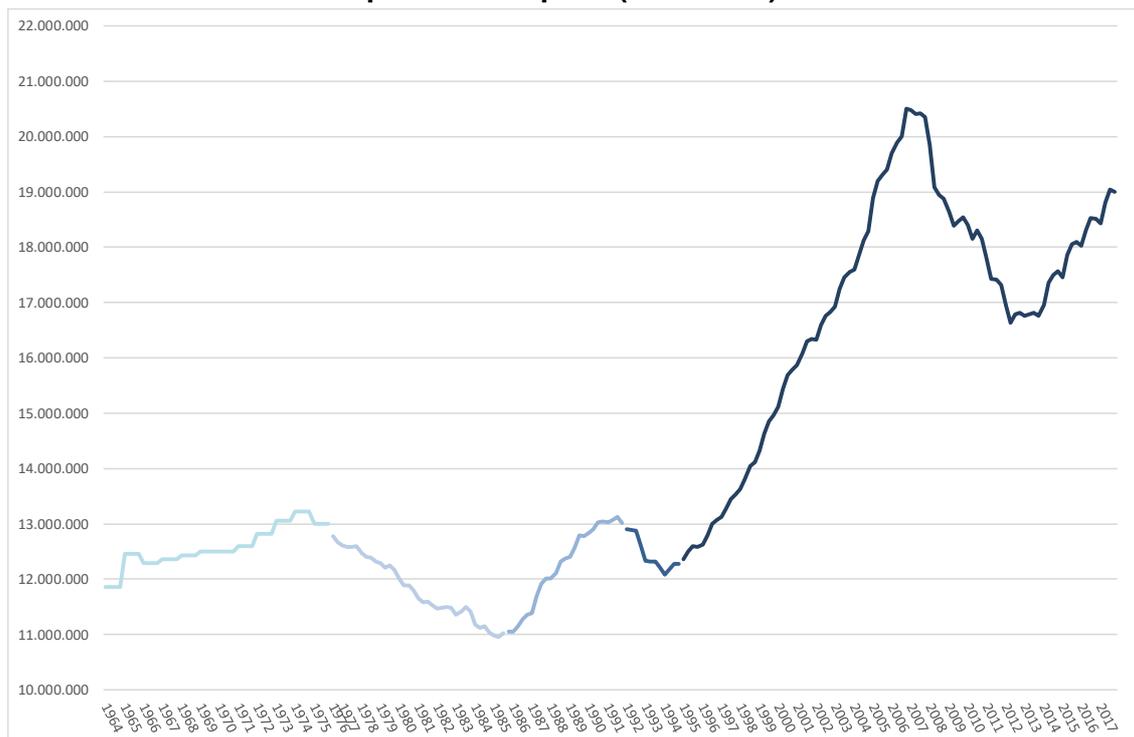
Sin embargo, en el siguiente ciclo económico, iniciado en 1995 y terminado con la crisis mundial de 2008, cambió radicalmente el mundo laboral en la sociedad española. Aunque los cambios venían barruntándose en la etapa anterior y siempre hay que tener presente la decisiva inserción de la economía española en las redes internacionales, el hecho es que en esos años de prosperidad el mercado laboral creció nada menos que en 8 millones más de ocupados. Se alcanzó una cifra récord en la historia española de 20,5 millones de personas con un empleo remunerado en el cuarto trimestre de 2006. Ahora bien, la crisis desencadenada en 2007 fue tan profunda que el número de ocupados disminuyó en casi 4 millones, hasta situarse en los 16,6 millones en el segundo trimestre de 2012. A pesar de la dramática destrucción de empleos en ese período, conviene resaltar que en el peor momento de la última crisis había casi 3,6 millones más de ocupados que en el mejor momento de cualquier período anterior de la historia de España<sup>2</sup>. La recuperación económica, nacional e internacional, iniciada desde 2013, ha permitido un aumento de ocupados de casi 3 millones, de modo que se está en alrededor de los 19,5 millones de ocupados en el último trimestre de 2018 de 2018.

El aumento del empleo desde los años 90 no ha sido un fenómeno exclusivo de España. Si tomamos como referencia el inicio de aquella década, casi todos los países más importantes de Europa vieron cómo creció el número de ocupados. Las únicas excepciones fueron Alemania y Rusia. Lo que sí fue exclusivo de España fue el crecimiento tan extraordinario: el número de ocupados subió más del 60% entre 1990 y 2007. Sin embargo, ese crecimiento fue en torno al 40% para Holanda, algo más del 20% para Estados Unidos, y de algo menos de esa cifra para China y Francia, mientras que se limitaba a un 10% para el Reino Unido e Italia<sup>3</sup>. En consecuencia, fruto de aquel crecimiento es que la proporción de nuevos ocupados en España sigue destacando, incluso tras la destrucción producida por la crisis más reciente.

<sup>1</sup> Entre 1964 y 1975 los datos provienen del Ministerio de Economía (1979).

<sup>2</sup> De acuerdo con datos de los Censos de Población, en 1877 había 7,2 millones de activos en España; en 1950, 10,8 millones. Para estos datos ver Nicolau (2005).

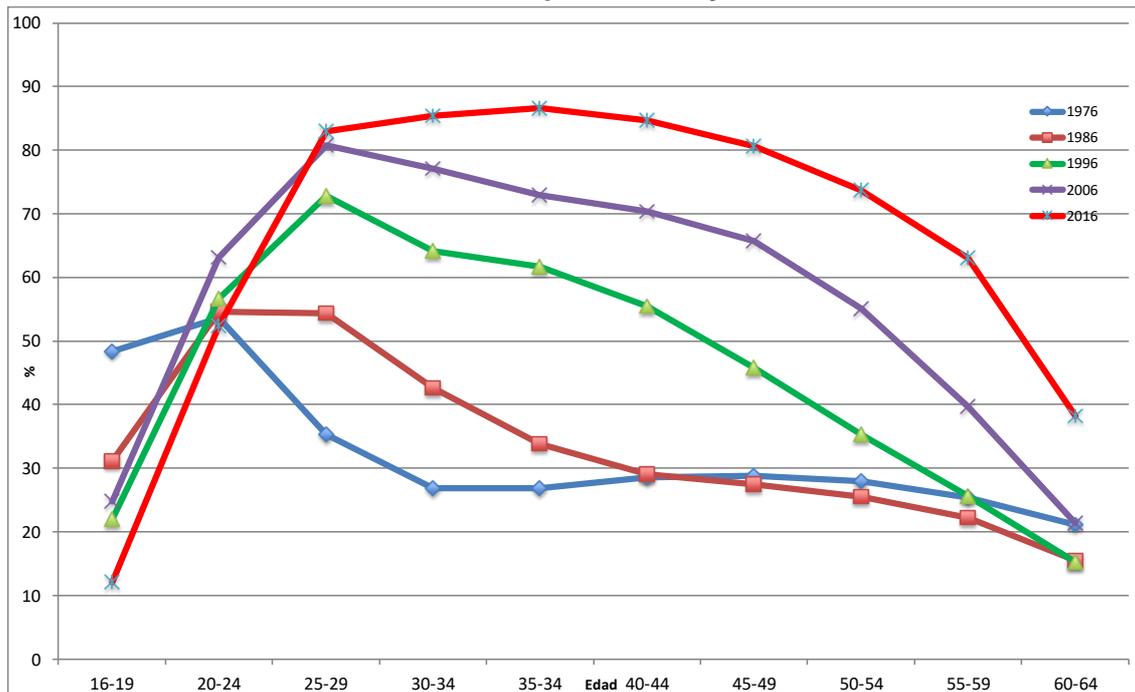
<sup>3</sup> Los datos provienen de la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**Gráfico 1. Número de ocupados en España (1964-2017)**

*Fuente:* EPA. Entre 1964 y 1975 reconstrucción de las series históricas realizadas por el Ministerio de Economía; entre 1976 y 2017, microdatos de la EPA a 3 dígitos, todos los trimestres entre el tercero de 1976 y el cuarto de 2017.

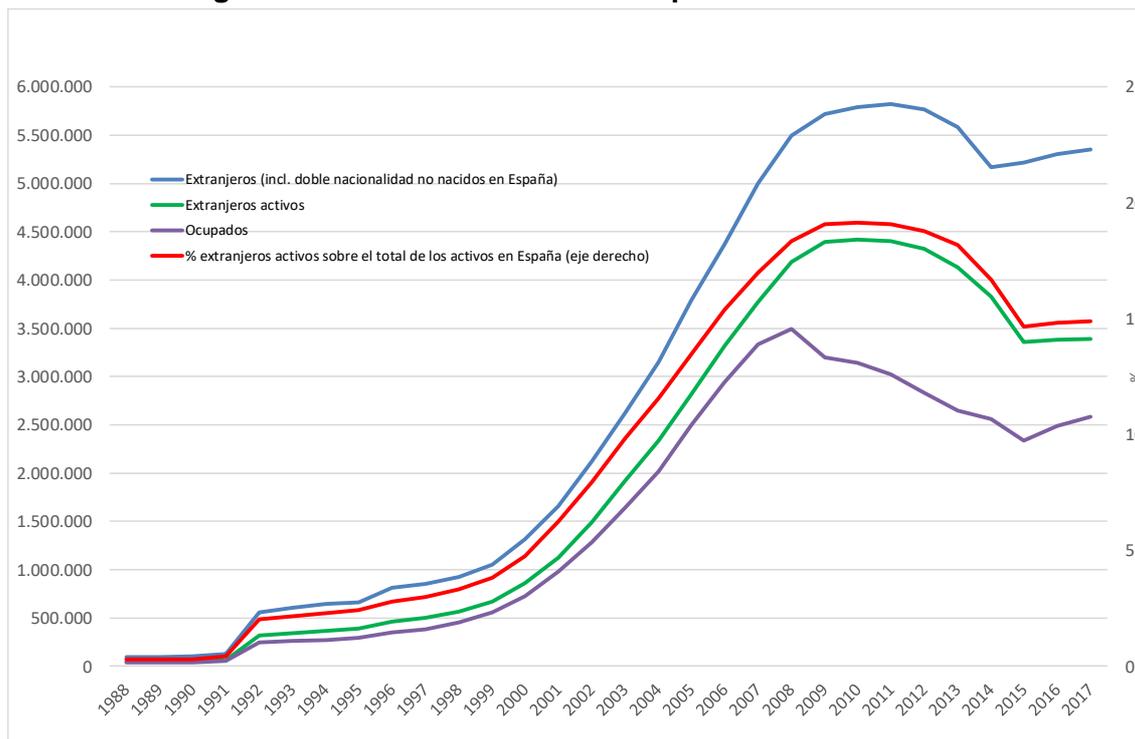
Este cambio tan impresionante en el número de ocupados ha tenido dos protagonistas principales: las mujeres y los inmigrantes. Los siguientes gráficos reflejan esas transformaciones laborales tan decisivas. El gráfico 2 representa la tasa de actividad femenina por edades entre 1976 y 2016 cada 10 años. En él se observa la imparable ola de la incorporación laboral de las mujeres en España. En 1976 su tasa de actividad alcanzaba un pico de algo más del 50% en las mujeres que tenían entre 20 y 24 años. A los 30 años de edad, la tasa de actividad no superaba el 30%. Tampoco lo hacía en las edades posteriores. Cuarenta años después, en 2016, el país es otro. La tasa de actividad femenina ronda el 85% para las que tienen entre 25 y 44 años, e incluso está por encima del 70% para las que tienen hasta 59 años. Estas generaciones de mujeres, muy formadas, han sido las protagonistas del cambio del modelo de sociedad del varón proveedor a otra en la que la mayoría de las mujeres tiene un trabajo remunerado. Conviene resaltar, además, que gran parte de ellas está casada o cohabita en pareja, y tiene hijos, lo que supone un gran cambio con la vieja biografía laboral de las mujeres en España (Garrido Medina, 1992).

Gráfico 2. Tasa de actividad femenina por edades y años



Fuente: Microdatos de las EPA de 1976 (tercer y cuarto trimestres, y todos los trimestres de 1986, 1996, 2006 y 2016).

La inmigración ha sido la otra cara nueva de la fuerza de trabajo en España. De ser un país históricamente de emigración, ha pasado a ser de recepción de inmigrantes. Semejante novedad comenzó sobre todo a finales de la década de 1990. A mediados de esa década España tenía algo más de 650.000 inmigrantes; en 2011 pasó a tener casi 6 millones, uno de cada cinco activos en España. La mayor parte de la subida se produjo entre los años 2000 y 2008, en pleno boom económico. Se trata de una subida sin parangón en términos relativos con ningún país del mundo, y solo por detrás de Estados Unidos en números absolutos a lo largo de ese período. Si hablamos del mercado de trabajo, la llegada de inmigrantes ha supuesto una inyección de casi 4,4 millones de personas activas en España hasta 2009.

**Gráfico 3. Inmigrantes en el mercado laboral español**

Fuente: microdatos de la EPA, todos los trimestres desde el primero de 1998 hasta el tercero de 2017.

No cabe la menor duda de la extraordinaria creación de empleo durante el ciclo 1995-2007. Pero una cosa es hablar de la cantidad de empleo y otra de su calidad. A lo largo del ciclo alcista se ha argumentado que, en realidad, esos millones de empleos creados se basaron en el *boom* de la construcción; y que eran empleos basura, no solo con respecto a las condiciones laborales, sino también con respecto a las tareas propias de esas ocupaciones. De las condiciones contractuales se hablará en los epígrafes venideros. Dedicaremos en cambio las líneas siguientes a analizar la estructura ocupacional; es decir, a saber, la evolución de los tipos de ocupaciones entre mediados de la década de 1970 y la actualidad para determinar si es cierto que han crecido más las peores ocupaciones, como con frecuencia se arguye.

Los cambios en las estructuras ocupacionales en las sociedades avanzadas han provocado algunos debates e incluso se ha planteado la hipótesis de la polarización, esto es, que crecen tanto las mejores como las peores ocupaciones y disminuye el peso de las intermedias. Trasladado al campo del empleo, sería una equivalencia de lo que en estructura social se denomina el fin de la clase media. Hay evidencia empírica de que en algunos países como Estados Unidos se ha producido una polarización del empleo<sup>4</sup>. No obstante, también hay una sólida evidencia empírica y comparativa en términos internacionales de que lo que ha predominado en las últimas décadas ha sido

<sup>4</sup> Wright, E. O. y Dwyer, R. (2003).

una clara mejora de la estructura ocupacional más que una polarización del empleo, al menos en Europa<sup>5</sup>.

La tesis de la mejora de la estructura ocupacional se basa en el argumento de que los cambios tecnológicos conllevan con frecuencia una mayor creación y un aumento de la productividad en los puestos de alta cualificación; mientras que suponen una destrucción de los empleos poco cualificados, sobre todo en el sector industrial. El hecho de que parte de la creación de empleo en España durante el período de bonanza económica se basara en la construcción produjo la percepción de un aumento mayor de los peores empleos. Efectivamente, el peso del sector de la construcción en nuestro país fue de casi el doble en comparación con los países de nuestro entorno; pero la proporción de ocupados en la construcción no superó la barrera del 13,3% en su punto álgido, en 2007; en 2014 estaba en el 5,7%<sup>6</sup>.

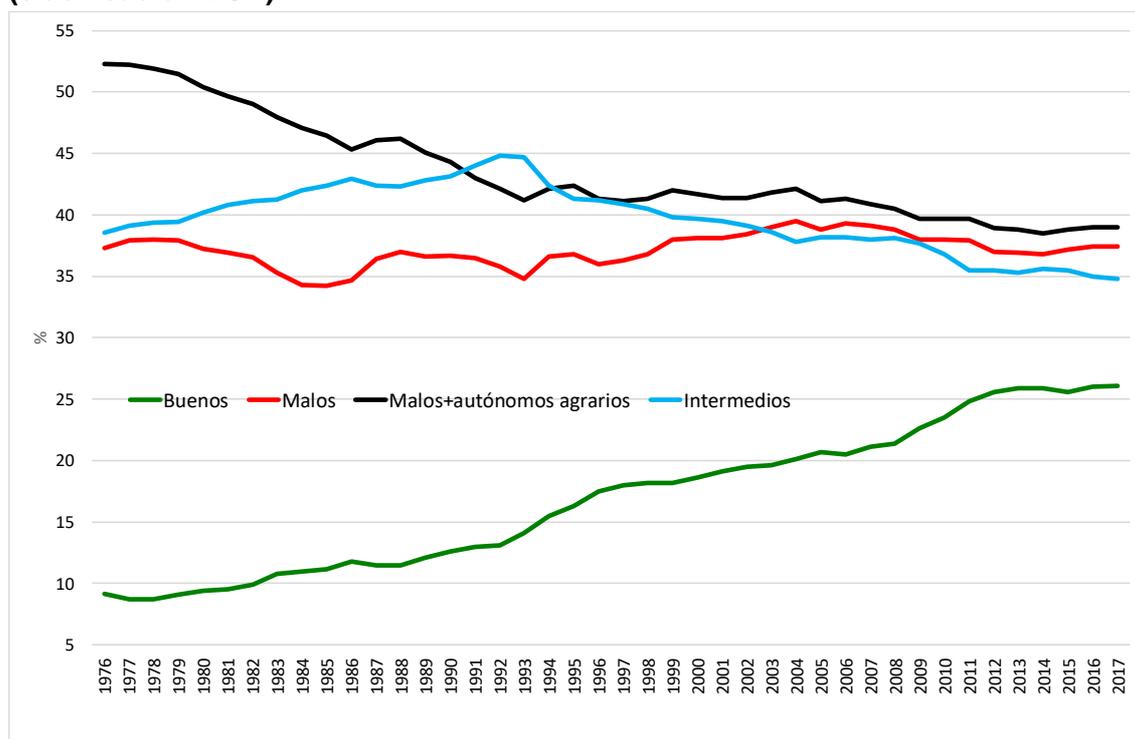
El gráfico 4 muestra la proporción de personas ocupadas en empleos que podríamos catalogar de modo sencillo, como buenos, malos e intermedios entre 1976 y 2017<sup>7</sup>. El gráfico muestra varios hechos. En primer lugar, una evidente mejora de la estructura ocupacional, en tanto en cuanto que la proporción de ocupados en los mejores empleos era del 9% a mediados de los años setenta del siglo XX, y del 26% en 2017. La proporción de gente ocupada en empleos intermedios ha oscilado entre el 45% en 1993 y el 35% en 2017, una proporción un poco menor que la de 1979 (38%). La proporción de ocupados en los malos empleos también ha oscilado, aunque siempre se ha movido en torno al 37% (esta última cifra es de 2017). Si a los malos empleos añadimos los autónomos agrícolas, la proporción ha descendido claramente debido a la *desagrarización* de la economía. Así, tomados tales empleos en su conjunto, han pasado de agrupar del 52% al 39% de los trabajadores. En resumen, en las últimas décadas la estructura ocupacional en España ha mejorado notablemente, puesto que ha aumentado bastante la proporción de buenos empleos, han disminuido solo un poco los puestos de trabajo considerados intermedios, se han mantenido relativamente constantes los malos (descontando a los trabajadores autónomos en la agricultura), y hasta han disminuido claramente los malos empleos, si incluimos en ellos a los autónomos agrarios. Si hay polarización, esta es en todo caso asimétrica a favor de los buenos empleos.

<sup>5</sup> Ver Fernández-Macías (2012); Oesch (2013); Eurofound (2015); Fernández-Macías y Hurley (2017).

<sup>6</sup> Datos de la explotación de los microdatos de la EPA.

<sup>7</sup> Se trata de una clasificación propia basada en el esquema EGP. Por empleos buenos se entienden las clases I y II (de servicio alto y bajo); por malos, las clases IIIb, VIIa y VIIIb (trabajadores no manuales de nivel bajo; trabajadores manuales semicualificados y descualificados y jornaleros del campo). Los trabajadores intermedios son las clases III, IVa, IVb, V y VI (los trabajadores no manuales de rutina, los empleadores, excepto si están en la clase I, los autónomos, los supervisores manuales y los trabajadores manuales cualificados). La clase IVc (los autónomos agrarios) se ha añadido a los empleos malos en uno de los cálculos. Según esta clasificación, las ocupaciones buenas más representativas son médicos, ingenieros, abogados, profesionales de la enfermería, profesores de enseñanza primaria y secundaria, y representantes y agentes comerciales; los más representativos de los empleos malos son los camareros, dependientes, conserjes, camioneros, empleados domésticos, personal de limpieza en oficinas y peones agrarios.

**Gráfico 4. Porcentaje de ocupados en empleos buenos, malos e intermedios (clasificación EGP)**



*Fuente:* microdatos de la EPA con la ocupación a 3 dígitos, todos los trimestres desde el tercero de 1976 hasta el tercero de 2017.

El segundo hecho destacable atañe a la evolución de la estructura durante el ciclo de bonanza entre 1995-2007. En ese período, donde el número de ocupados aumentó en 8 millones, la proporción de empleos buenos pasó del 16% al 20%, mientras que la de malos subió del 37 al 39%, y la de los intermedios bajó del 41 al 38%. Si añadimos a los malos empleos los autónomos agrícolas, la proporción pasó del 42 al 41%. Es decir, ni siquiera en la época de bonanza puede hablarse de un empeoramiento de la estructura ocupacional con los millones de empleos que se crearon.

Descrita la evolución, hay que señalar que, si comparamos a España con otros países de su entorno, se comprueba que existe una menor proporción de ocupados en los mejores puestos de la estructura ocupacional y una mayor proporción en los peores. Así, la proporción de managers, profesionales y técnicos sobre el total de ocupados en España está en más de 10 puntos porcentuales por debajo de los mejores países en este sentido: Suecia, Holanda o el Reino Unido. Paralelamente, la proporción de empleados en ocupaciones elementales es mayor en España: entre un 8 y un 5% más que en países como Suecia, Austria o Alemania.

En resumen, puede decirse que el mercado laboral español se caracterizaba por haber tenido tradicionalmente varios millones menos de ocupados (entre 6 y 8 millones menos que en el primer trimestre de 2018), con pocas mujeres activas, poquísimos inmigrantes y con una estructura ocupacional donde prevalecían con mucha diferencia los empleos que requieren poca cualificación. Según estos parámetros, la evolución del mercado laboral español en las últimas décadas ha sido exitoso: hay varios millones más de

ocupados, ha integrado con éxito a la mayor parte de la población femenina y ha sido lo suficientemente atractivo como para atraer a millones de inmigrantes. Además, gracias a la expansión educativa, la mano de obra actual está más y mejor formada que en cualquier tiempo pasado. Los próximos epígrafes están dedicados a las facetas que sin duda constituyen claras fragilidades del mercado laboral: la persistencia de una alta precariedad, el paro de las personas menos cualificadas, la sobrecualificación de las que tienen más estudios y, además, la evolución de los salarios.

## 2. Las formas de la precariedad: el paro, la temporalidad y el empleo a tiempo parcial involuntario

Cuando se habla del mercado de trabajo, surge de inmediato la preocupación por la precariedad. Para bastantes analistas es una característica “emblemática” de los mercados laborales desde finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI<sup>8</sup>, y su origen suele situarse en el inicio de las políticas neoliberales de los años setenta. La percepción del aumento de la precariedad se basa en el supuesto de que los trabajadores deben afrontar cada vez más los riesgos asociados al mundo del empleo, mientras que los empresarios aprovechan las nuevas condiciones laborales, asociadas a la flexibilidad, para aumentar sus beneficios y reducir sus riesgos<sup>9</sup>.

La inestabilidad y la vulnerabilidad del trabajador se habría expandido a través de la *desestandarización* del empleo: surgen la figura del falso autónomo y el empleo a tiempo parcial se consolida como una forma contractual que agrupa a un buen número de ocupados en todo el mundo. En este aspecto, el mercado laboral español tiene además sus propias características por las cuales las empresas se ajustan a los vaivenes del mercado. La alta tasa de desempleo en España es bien conocida; también la temporalidad desorbitada, algo que se comparte con muy pocos países. Incluso en los últimos años el ajuste también se ha producido a través de los salarios. En este apartado nos ocuparemos, por tanto, de cuantificar la temporalidad y el empleo a tiempo parcial involuntario. También se analizará la trayectoria de distintas generaciones en función de las situaciones más habituales de precariedad.

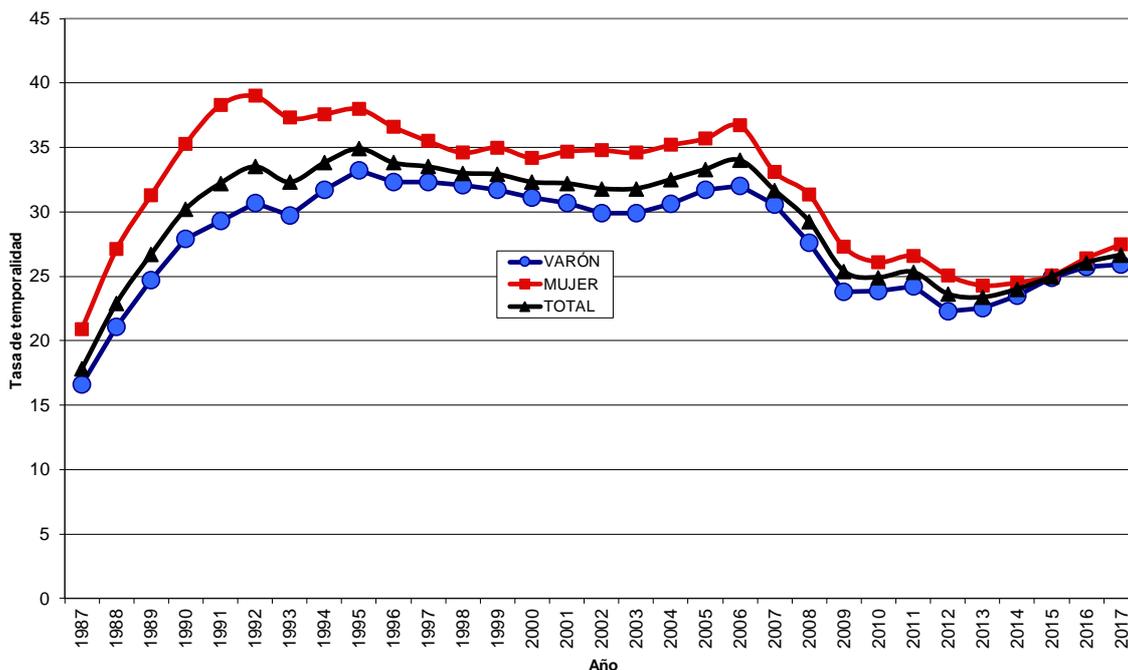
### 2.1. La temporalidad

Sin duda, la temporalidad es uno de los rasgos distintivos de nuestro mercado laboral. Según datos de la OCDE, en 2016 España era el cuarto país con una tasa de temporalidad más alta (26%), solo por detrás de Chile, Colombia y Polonia, cuyas tasas rondan el 28%. Estas cifras están muy alejadas de la media de la OCDE (11%). En España la temporalidad viene de lejos y en épocas de bonanza ha llegado a situarse en el 34% (en 2006). La bajada durante los últimos años se debe a que los trabajadores temporales han sido los primeros en ser despedidos y en engrosar las filas del paro, por lo que, entre los asalariados, el peso de los indefinidos ha aumentado (ver gráfico 5).

<sup>8</sup> Edgell, Gottfried y Granter (2016).

<sup>9</sup> Breen (1997)

Gráfico 5. Tasa de temporalidad 1987-2017



Fuente: microdatos de la EPA, todos los trimestres desde el segundo de 1987 hasta el tercero de 2017.

El fenómeno de la temporalidad en España hunde sus raíces en la larga crisis económica que tuvo lugar entre mediados de los setenta y mediados de los ochenta del siglo pasado. A mediados de los ochenta la tasa de paro alcanzó el 21%. Ante tal panorama, el gobierno impulsó en 1984 una reforma laboral en la que la medida más novedosa, y también polémica, consistió en promover la utilización de los contratos temporales para fomentar el empleo. Hasta entonces, con una legislación heredada del paternalismo sindical de la dictadura, los contratos temporales estaban restringidos a las tareas que fueran verdaderamente temporales. La reforma de 1984 abrió la utilización de estos contratos a las tareas de naturaleza no temporal, sino indefinida, con el fin de fomentar el empleo. El resultado fue la apertura de una brecha entre los trabajadores con un contrato temporal y con uno indefinido, sobre todo por la diferencia de los costes de despido. Los contratos temporales solo podían aplicarse a los que firmaban un nuevo contrato, por lo que los indefinidos quedaban más protegidos por implicar un coste de despido mucho más elevado. La brecha se instaló de tal modo que se considera que el mercado laboral español es paradigmático de un modelo *insiders/outsideers*.

Este hecho también ha sido interpretado como un pacto intergeneracional implícito en virtud del cual los trabajadores mayores de entonces, en su mayoría con poca formación, quedaron protegidos en un mercado laboral en el que entraban unas cohortes bastante numerosas y con un mejor nivel educativo. Estos jóvenes fueron hasta entonces los mejor formados en España; pero, en contrapartida, han sido los que han experimentado una integración laboral marcada por los contratos temporales.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Garrido Medina (1996)

La alta proporción de contratados temporalmente también ha sido explicada como una confluencia de factores que solo se dieron en España. A saber: la llegada a la edad laboral de cohortes muy numerosas y bastante formadas en términos educativos, en un contexto de crisis económica, con una tasa de paro muy elevada, y en un mercado laboral extremadamente rígido. En ningún país occidental se dieron estas circunstancias al mismo tiempo<sup>11</sup>.

En este sentido hay que subrayar que la diferencia de los costes de despido entre los temporales y los indefinidos suponen un incentivo indudable para que los empresarios utilicen la temporalidad, cosa que no sucede en otros países, con costes de despido menores. Pese a que las sucesivas reformas han tratado de reducir la brecha entre los costes de despido de unos y de otros, la diferencia sigue siendo grande. A la hora de contratar a alguien, el empresario piensa que si no funciona, o si las cosas empeoran en la empresa, el coste de despido de un temporal es menor; y además puede pensar que la posibilidad de convertirlo en un trabajador con contrato indefinido sirve de incentivo para aumentar su productividad, sobre todo en empleos cualificados. Así pues, lo más racional para un empleador consiste en contratar preferentemente con un contrato temporal, y esta práctica se habría consolidado, por tanto, como norma en la cultura empresarial española desde esos años ochenta.

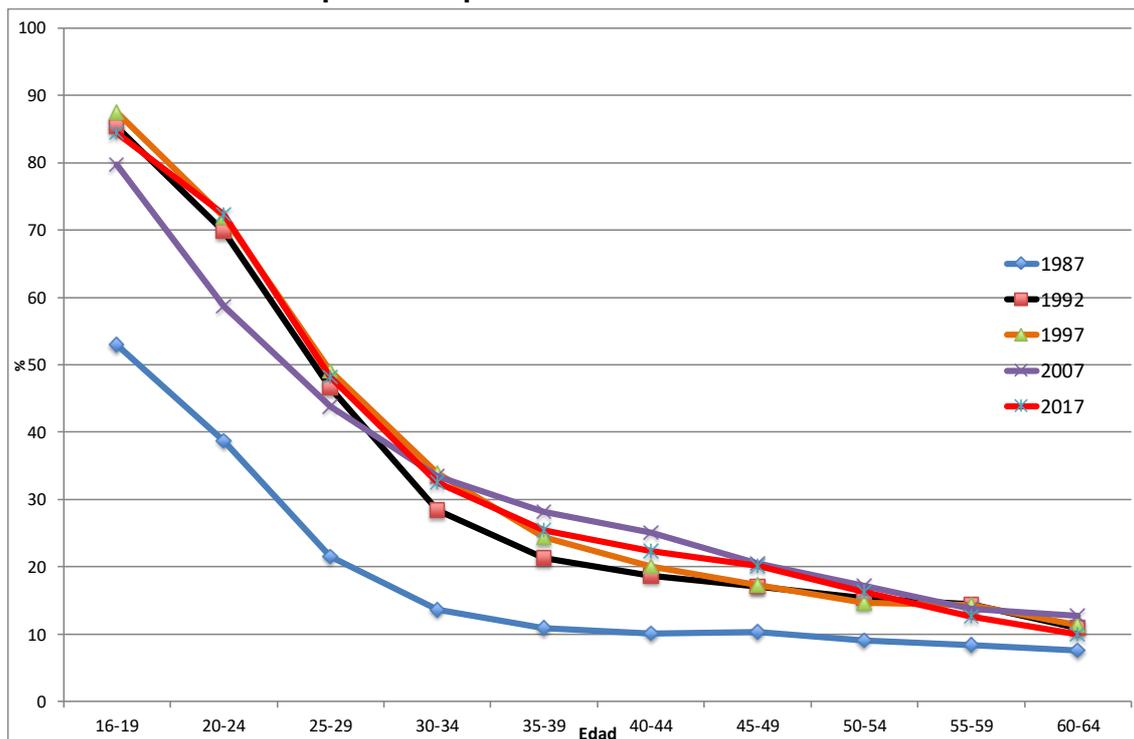
El gráfico 6 muestra las tasas de temporalidad por edades en cinco momentos (1987, 1992, 1997, 2007 y 2017). Antes de 1987 la EPA no recogía información acerca de la temporalidad. En el gráfico se aprecian tres hechos destacables. Primero, que la temporalidad está ligada fundamentalmente a las edades más jóvenes. En efecto, desde principios de los años noventa, una vez que los empresarios aprendieron a manejar este tipo de contratos, las tasas de temporalidad en las edades más jóvenes se hicieron muy elevadas, de casi el 90% para los asalariados menores de 20 años, y del 70% para los que tienen entre 20 y 24 años. Esto demuestra que la práctica totalidad de las entradas en el mercado laboral se produce a través de estos contratos y que casi ningún tipo de empleo es ajeno a estas prácticas.<sup>12</sup>

El segundo hecho destacable consiste en que a mayor edad, menor tasa de temporalidad. Las tasas están en torno al 27% para los que tienen entre 35-39 años y del 16% para aquellos que tienen entre 50 y 54 años. Se trata de un indicio claro de que la temporalidad está acotada a la juventud, aunque hay una proporción no despreciable de individuos en edades adultas que trabajan con contratos temporales.

El tercer rasgo notable es que el patrón de la temporalidad por edades en 2017 es prácticamente el mismo que el existente en 1997. De hecho, las curvas de 1997, 2007 y 2017 conservan pautas extremadamente parecidas, por lo que en este sentido no se puede hablar de un aumento de la temporalidad en las últimas décadas, sino más bien de una temporalidad constante por edades.

<sup>11</sup> Polavieja (2006)

<sup>12</sup> Muñoz Comet y Martínez Pastor (2017) han demostrado, no obstante, que aunque la entrada al mundo del empleo suele producirse a través de un contrato temporal sin importar de qué ocupación se trate, el tipo de ocupación sí influye mucho en caer o no en una espiral de precariedad que combina la temporalidad con el paro.

**Gráfico 6. Tasa de temporalidad por edades**

Fuente: microdatos de la EPA, todos los trimestres de cada año seleccionado desde el segundo de 1987 hasta el tercero de 2017.

## 2.2. El trabajo a tiempo parcial involuntario

El trabajo a tiempo parcial está consolidado desde hace bastantes décadas en determinados países, por ejemplo, en Estados Unidos. Originalmente, este tipo de contratos eran firmados por mujeres, en su mayoría madres, que buscaban un salario complementario al de su marido que les permitiera sacar adelante a la familia a la par que compatibilizar las esferas familiar y laboral.<sup>13</sup> Los jóvenes también abundaban en este tipo de empleos a tiempo parcial. Suponían un ingreso extra para aquellos estudiantes que necesitaban dinero, pero sin comprometer su carrera académica.

La tasa española de empleo a tiempo parcial en 2016 (14%) se sitúa algo por debajo de la media de la OCDE (17%). Entre los varones, la tasa es del 7%, mientras que entre las mujeres lo es del 22%. El gráfico 7 muestra la tasa de empleo a tiempo parcial por edades en distintos momentos: 1987, 1992, 1997, 2002, 2007, 2012 y 2016. En él se observa que los empleos a tiempo parcial son relativamente comunes en las edades más jóvenes (la tasa casi llegó al 60% entre los trabajadores menores de 20 años en 2012). En las edades mayores la tasa disminuye mucho, aunque a diferencia de la temporalidad, podemos decir que los patrones del empleo a tiempo parcial han variado algo en las últimas décadas. Hasta 2002 el patrón por edades se mantuvo relativamente estable. En los años siguientes el empleo a tiempo parcial ha aumentado significativamente en todas las edades.

<sup>13</sup> Kalleberg (2000)

Las cifras, sin embargo, alcanzan niveles desconocidos en España sobre todo entre las mujeres. Las mujeres que están en las edades centrales de sus vidas laborales presentan tasas cercanas al 25%. Algunas investigaciones han demostrado que los empresarios utilizan este tipo de contratos fundamentalmente por dos motivos.<sup>14</sup> El primero, porque las personas empleadas a tiempo parcial salen más baratas. El segundo, porque hay indicios de que este tipo de contratos permiten mayor flexibilidad al empresario que los trabajadores a tiempo completo, en el sentido de que se les puede cambiar de turno y de tarea más fácilmente. Aunque estas causas han sido en parte refutadas,<sup>15</sup> el uso de este tipo de contratos en los países de la OCDE es una realidad.

Ahora bien, conocidas las tasas del empleo a tiempo parcial, también hay que tener en cuenta que este tipo de contratos no siempre es sinónimo de baja calidad del empleo. En efecto, el trabajo a tiempo parcial no tiene por qué ser negativo, siempre y cuando sea voluntario. Así sucede en algunos países con tasas de empleo a tiempo parcial elevadísimas, como Holanda, donde el 60% del empleo femenino es a tiempo parcial, y solo 8 de cada 100 mujeres que tiene ese tipo de contrato querría trabajar a tiempo completo. Desgraciadamente, en este asunto España de nuevo destaca en lo negativo, ya que de cada 100 mujeres contratadas a tiempo parcial, 60 trabajan bajo esa modalidad de manera involuntaria, una proporción solo por debajo de Grecia, Chipre y Bulgaria.

Los gráficos 8, 9 y 10 representan la proporción de trabajadores involuntarios a tiempo parcial para varones y para mujeres, y para ambos sexos en conjunto. Los datos dejan claro que, además de ser un problema, esta situación supone una brecha de género. Son las mujeres, en mucha mayor medida, las que tienen este tipo de contratos, cuando prefieren un contrato a tiempo completo. Sirva como ejemplo el siguiente dato: la proporción de varones trabajadores a tiempo parcial involuntario es del 5% entre los 35-39 años; la proporción para las mujeres a esas mismas edades es de casi el 15%. Con respecto a este tipo de contratos, la brecha de género no solo se traduce en menores salarios para las mujeres, sino que trabajar menos horas reduce significativamente la probabilidad de promoción en las empresas.<sup>16</sup>

Conviene remarcar el hecho de que muchas mujeres que trabajan voluntariamente con este tipo de contratos a tiempo parcial, lo hacen porque están cuidando de enfermos. Se trata, pues, de una voluntariedad obligada por las circunstancias familiares y por una falta de protección social a estos colectivos que perjudica claramente a las mujeres. Así es, el 28% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial sin querer hacerlo a tiempo completo, lo hace porque cuidan de enfermos, presumiblemente familiares de edad avanzada en la mayoría de los casos. La proporción entre los varones es solo del 4%<sup>17</sup>.

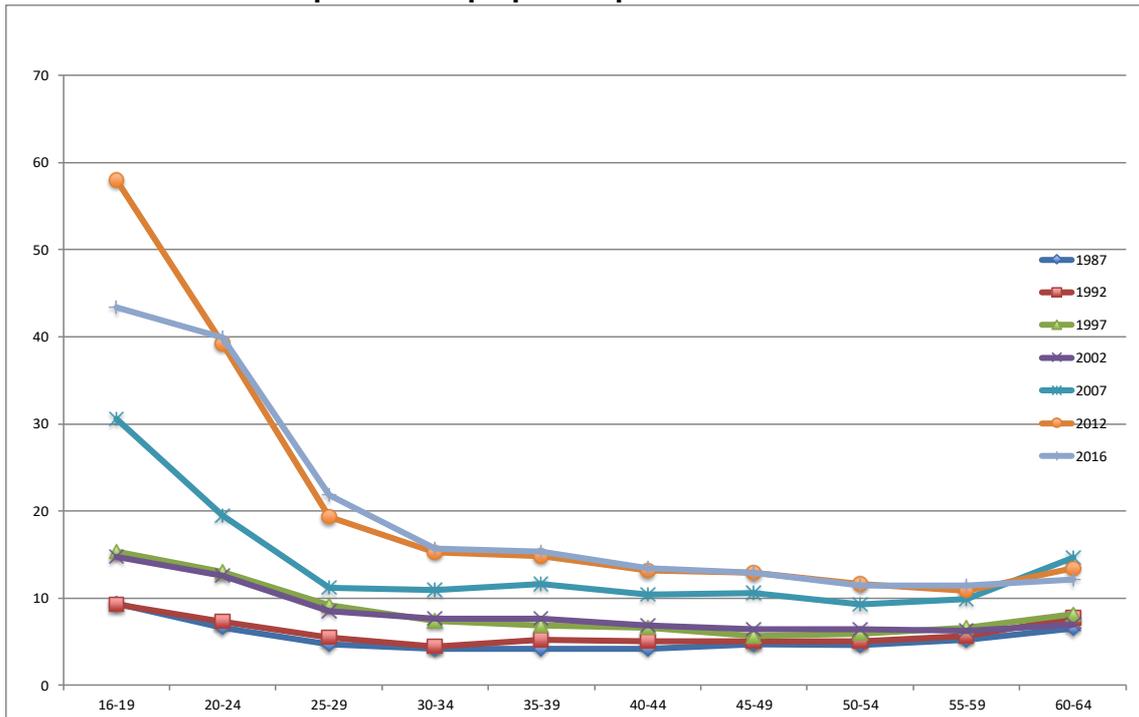
<sup>14</sup> Kalleberg (2000).

<sup>15</sup> Hirsch (2005); Gallie et al. (1998).

<sup>16</sup> Fernández et al. (2018)

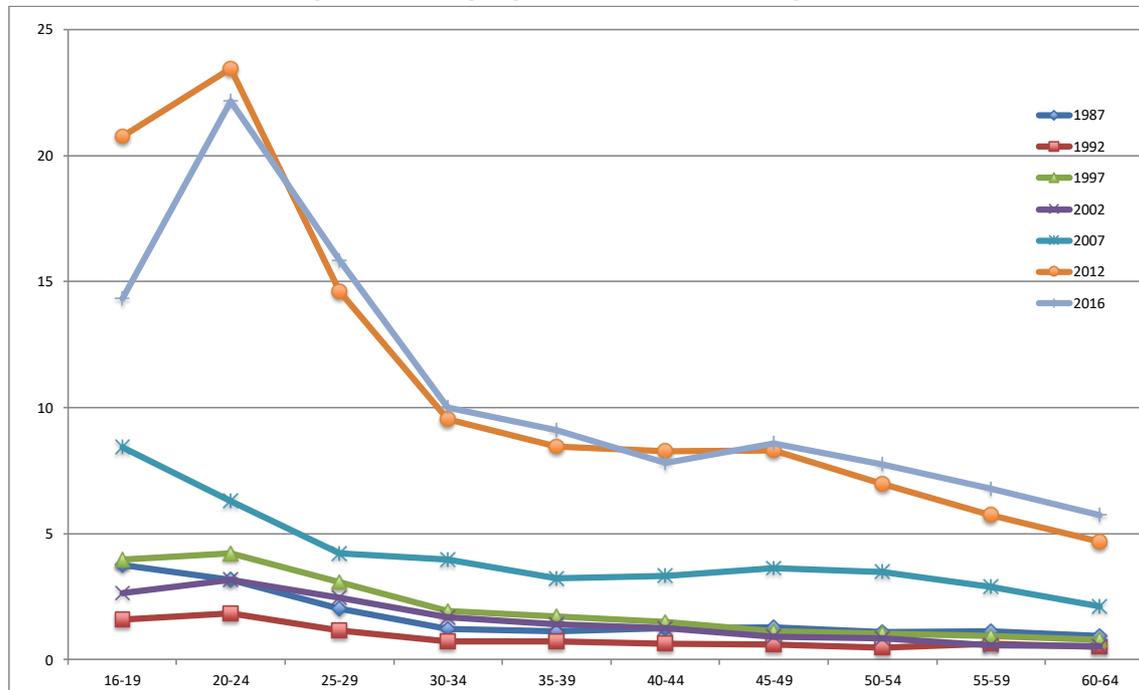
<sup>17</sup> Datos de los tres primeros trimestres de la EPA de 2017.

Gráfico 7. Tasa de empleo a tiempo parcial por edades

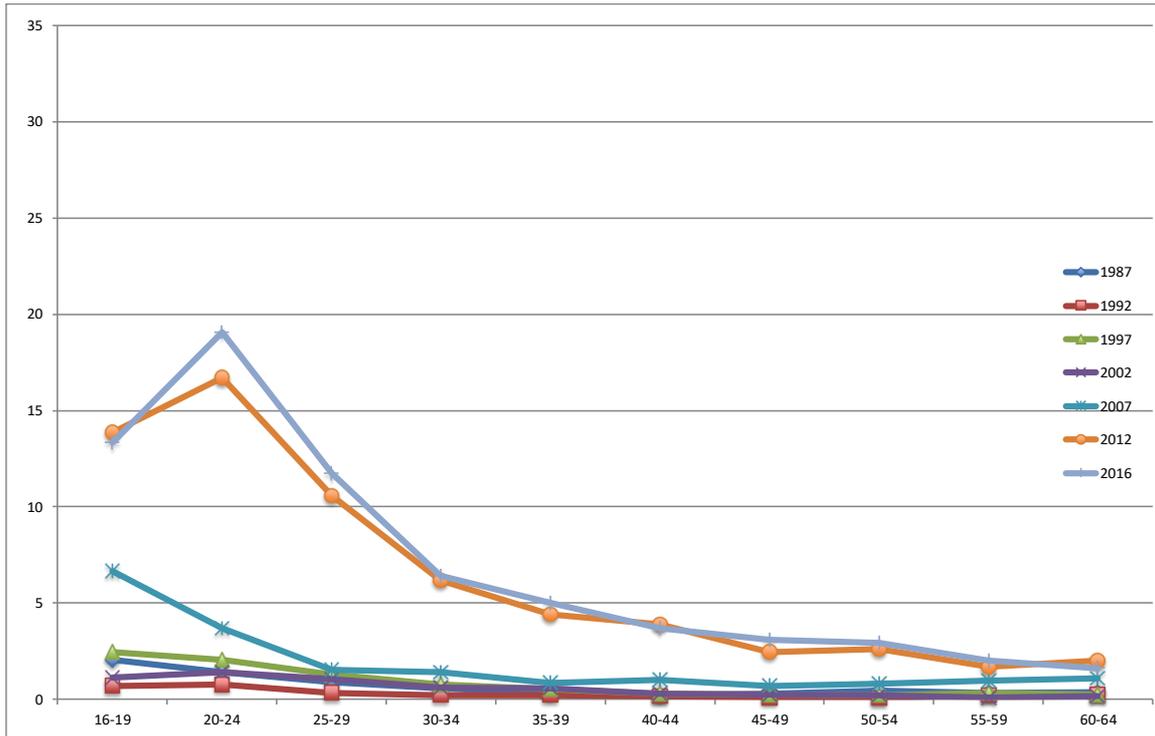


Fuente: microdatos de la EPA. Todos los trimestres de los años seleccionados entre el segundo de 1987 y el cuarto de 2016

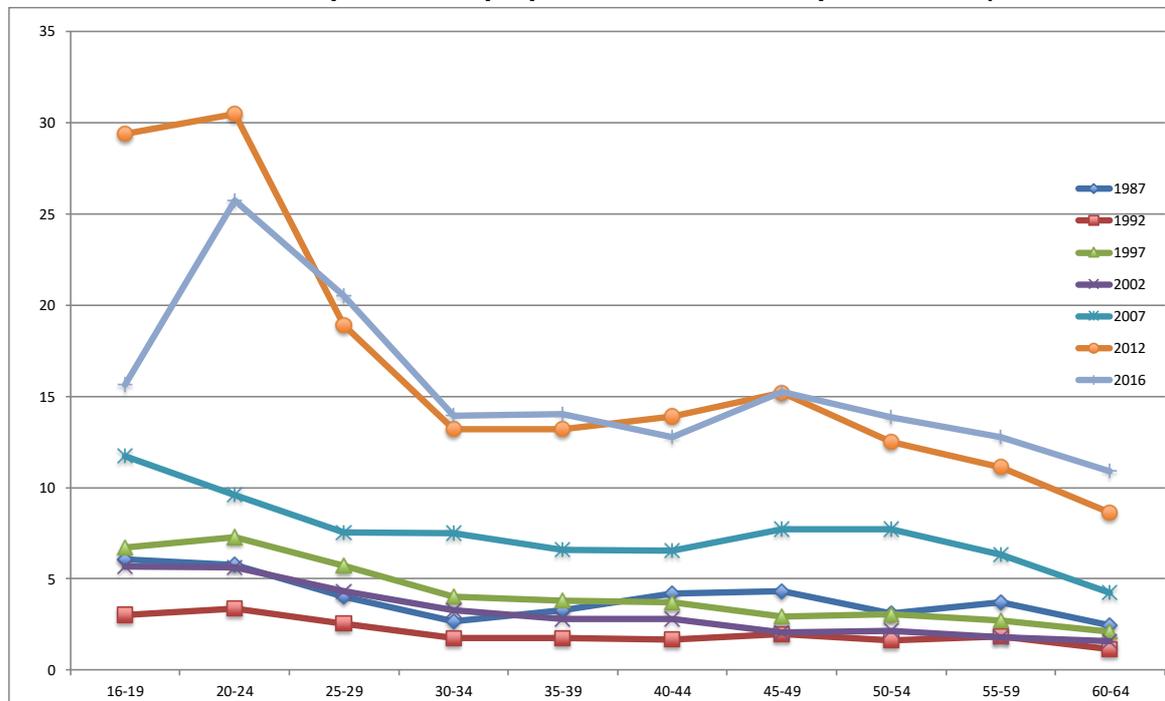
Gráfico 8. Tasa de empleo a tiempo parcial involuntario por edades



Fuente: microdatos de la EPA. Todos los trimestres de los años seleccionados entre el segundo de 1987 y el cuarto de 2016

**Gráfico 9. Tasa de empleo a tiempo parcial involuntario por edades (mujeres)**

Fuente: microdatos de la EPA. Todos los trimestres de los años seleccionados entre el segundo de 1987 y el cuarto de 2016

**Gráfico 10. Tasa de empleo a tiempo parcial involuntario por edades (varones)**

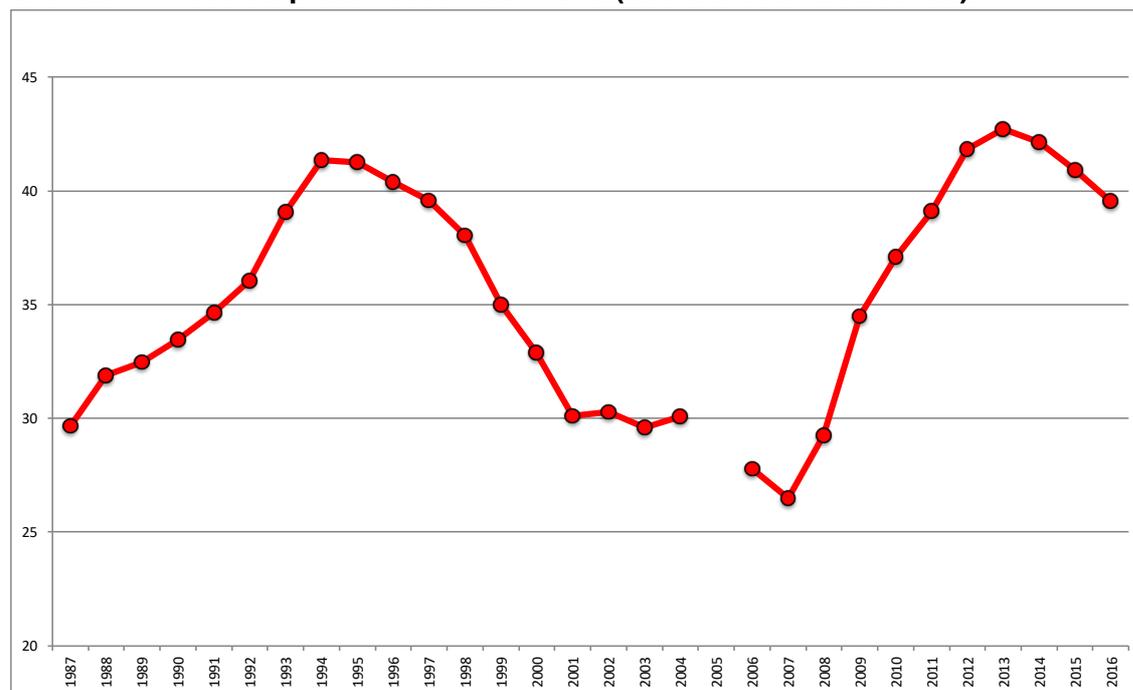
Fuente: microdatos de la EPA. Todos los trimestres de los años seleccionados entre el segundo de 1987 y el cuarto de 2016

### 2.3. La precariedad por cohortes en España

Tener un contrato temporal cuando se quiere uno indefinido, trabajar a tiempo parcial cuando se quiere trabajar a tiempo completo y estar en el paro, son las tres situaciones más claras de precariedad laboral que se pueden medir a través de las estadísticas oficiales. En este apartado se ha construido un indicador que recoge esas tres situaciones para saber cuántas personas padecen alguna de ellas. El gráfico 11 refleja la evolución de la proporción de personas que padecen al menos una de esas situaciones entre 1987 y 2016.

En el gráfico se aprecia cómo la proporción varía bastante en función de los ciclos económicos por el impacto del paro. Así es, en las dos crisis económicas que ha habido desde entonces la proporción de activos en alguna de estas situaciones de precariedad se situó en torno al 43%. Por otro lado, el gráfico también muestra que la precariedad tiene un suelo relativamente alto: en el mejor momento de los últimos 30 años (2007), una de cada cuatro personas activas tenía un contrato temporal, cuando hubiera querido uno indefinido, o trabajaba a tiempo parcial, queriendo hacerlo a tiempo completo, o, peor aún, estaba en el paro. Por último, pese a que la precariedad ha ocupado y ocupa una parte importante del discurso público, se observan bastantes paralelismos entre las dos épocas de bonanza y las dos crisis de las tres últimas décadas, al menos en lo que respecta a las proporciones. En las épocas de bonanza económica, el suelo de la precariedad es muy parecido, de entre el 26 y el 29% de los trabajadores activos; mientras que en las crisis el techo afecta al 42%.

Dado que la inmigración es uno de los fenómenos más relevantes en el nuevo ciclo del mercado laboral español, merece la pena aportar algún dato sobre la situación de los inmigrantes con respecto a la precariedad. Tanto en épocas de bonanza como en las de crisis, la precariedad de los inmigrantes es muy superior a la de los españoles. Con datos de las EPAs anuales, en 2007, el año de mayor bonanza, el 43% de los nacidos en el extranjero padecía una situación de precariedad, tal y como la hemos definido, por el 23% de los españoles. En 2012, un año de plena crisis, la precariedad alcanzaba a nada menos que el 62% de los nacidos en el extranjero, por el 38% de los españoles nacidos en España. En 2016 las cifras habían bajado el 43% y al 23% respectivamente.

**Gráfico 11. Tasa de precariedad 1987-2016 (sobre el total de activos)**

Se entiende por precariedad aquella situación en la que uno trabaja con un contrato temporal queriendo uno indefinido, o trabaja a tiempo parcial queriendo hacerlo a tiempo completo, o está en el paro.

*Fuente:* microdatos de la EPA. De 1987 a 2004, todos los trimestres desde el segundo de 1987; de 2006 en adelante, PAs anuales. En 2005 no existen datos sobre las variables necesarias para construir este indicador.

Otra manera de analizar la precariedad es seguirla en función de las generaciones. El gráfico 12 representa la proporción de trabajadores precarios a lo largo del tiempo para las cohortes de nacidos entre 1926-30 y 1986-90<sup>18</sup>. Con la EPA se puede seguir la trayectoria de cada cohorte desde 1987. El gráfico, referido a los varones<sup>19</sup>, muestra claramente los siguientes hechos. En primer lugar, que las edades jóvenes son las más propensas a sufrir las situaciones precarias. Como se ha advertido anteriormente, eso se debe sobre todo a que la entrada en el mercado laboral se produce a través de los contratos temporales y también a que los jóvenes, precisamente por tener este tipo de contratos, son los primeros en ser despedidos durante las crisis. Su tasa de paro es comparativamente alta. Sirvan de ejemplo los nacidos entre 1986-1990. El 55% de ellos está en una situación de precariedad laboral en alguna de las tres formas analizadas.

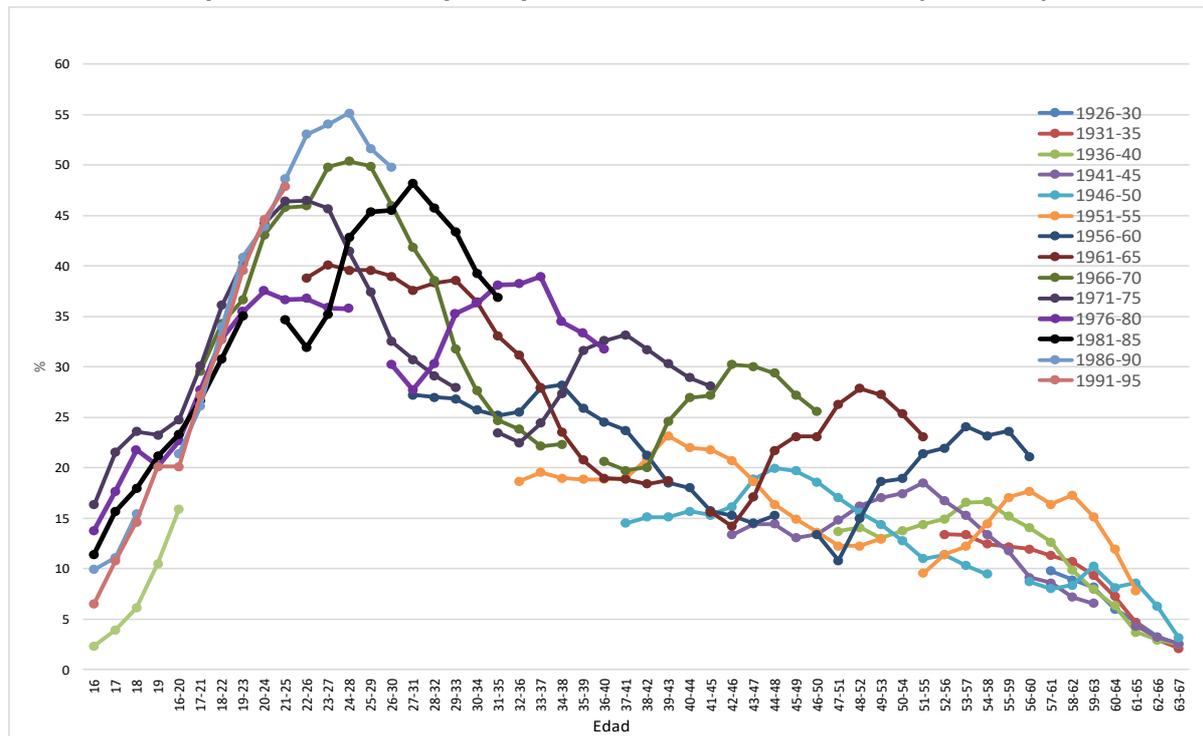
El segundo hecho que merece la pena ser destacado es el fuerte impacto de las crisis en todas las edades, sobre todo de la crisis que tuvo lugar entre 2008 y 2013. Tal y como se

<sup>18</sup> El gráfico se ha realizado mediante el método de las cohortes ficticias. Son ficticias porque la EPA es una encuesta de panel que renueva a una sexta parte de la muestra cada trimestre, por lo que como mucho se puede seguir la trayectoria de un individuo durante 6 trimestres. En cualquier caso, como las muestras son representativas y la EPA se realiza cada trimestre, se puede seguir la trayectoria de las cohortes o, dicho de otro modo, aunque en las cohortes no estén las mismas personas, sí representan a los mismos individuos. En este caso, la proporción de trabajadores precarios se ha calculado sobre el total de individuos de cada cohorte, no solo de los activos, ya que el método de las cohortes ficticias exige que en el cálculo de una tasa, el denominador sea lo más estable posible a lo largo del tiempo.

<sup>19</sup> El gráfico se ha realizado con varones puesto que el comportamiento laboral de las mujeres ha cambiado de tal modo en tan poco tiempo que no tiene mucho sentido comparar generaciones con un comportamiento tan diferente con respecto a la actividad laboral.

aprecia en el gráfico, antes de esta última crisis, el patrón de salida de la precariedad era claro en todas las cohortes. A medida que se cumplen años, la proporción de trabajadores precarios disminuye. Este patrón se ve interrumpido de manera clara por la crisis de 2008, puesto que las situaciones de precariedad aumentan de manera abrupta en edades en las que no tocaba. Se trata del paro. Basten dos ejemplos de cohortes en distintas fases vitales. Alrededor del 27% de la generación de nacidos entre 1976-80 padecía una situación de precariedad en 2007, cuando tenían entre 27 y 31 años. A lo largo de la crisis la proporción llegó a subir hasta casi el 40%. En 2016 la proporción seguía por encima del 30%, cuando estos individuos ya tenían entre 36 y 40 años. Es decir, la crisis ha situado a esta generación en la posición que tenían varios años atrás, lo que ha supuesto la interrupción de su proceso de integración laboral y el consiguiente retraso en su consolidación en unas edades decisivas para la formación familiar.

La situación de los nacidos entre 1961-65 es paradigmática del impacto de la crisis en unas edades muy adultas y con responsabilidades familiares. La proporción de trabajadores precarios era algo menor del 15% en 2007, cuando tenían entre 42 y 46 años. Con la crisis, la precariedad alcanzó a casi el 30% de ellos en 2013, cuando tenían entre 48 y 52 años. El gráfico muestra claramente cómo la crisis ha afectado a cada cohorte en un momento vital distinto, bien retrasando la incorporación y consolidación laboral de los jóvenes y de los jóvenes adultos, bien entrampillando a los adultos y a los adultos mayores, muchos de los cuales ya cuentan con responsabilidades familiares. Con estos datos la situación habría sido mucho más dramática de no contar con un Estado del Bienestar que, por más que tenga carencias, sin duda está en el grupo de economías avanzadas, y de no haber sido por las transferencias y ayudas familiares, en muchos casos de carácter intergeneracional.

**Gráfico 12. El precariado en España por cohortes de nacimiento (Varones)**

Fuente: microdatos de la EPA, todos los trimestres entre el segundo de 1987 II y el cuarto de 2004. En 2005 no hay información de algunas variables necesarias para construir este indicador. A partir de 2006 se han manejado los microdatos de las EPAs anuales.

Precariado=temporales involuntarios +tiempo parcial involuntario +parados.

### 3. Los peor parados: los desempleados de baja cualificación de mediana edad

El paro es quizás la situación más grave en la que alguien económicamente activo puede encontrarse. Técnicamente, los parados son aquellas personas que no tienen trabajo, buscan un empleo activamente y están disponibles para trabajar. Hay que recordar a este respecto, sin entrar en más consideraciones, que, tal y como advirtió Marx en *El Capital*, los ciclos económicos son inherentes al capitalismo. Tras la Segunda Guerra Mundial, la reconstrucción de los países destruidos por la guerra supuso un período de estabilidad laboral en estos países europeos en los que el paro dejó de ser un problema social, de momento. Sin embargo, la crisis desencadenada en 1973 volvió a situar el desempleo como uno de los asuntos más desestabilizadores en las sociedades desarrolladas. Desde entonces, estas sociedades han experimentado tres crisis económicas cuyo reflejo en las tasas de paro han alcanzado cotas muy elevadas en algunos países. España, que precisamente en los años de bonanza europea estaba sometida a una dictadura y fue un país con un enorme saldo migratorio, realizó su transición a la democracia en medio de una gran crisis económica en todo el continente, con un crecimiento del paro que se hizo agobiante en los momentos más delicados de dicha transición política. Desde entonces, el problema del paro se ha convertido en asunto de inquietud y de estudio. Conviene, por tanto, contextualizarlo en perspectiva histórica.

En primer lugar, es útil subrayar que desde la década de 1980 la población económicamente activa se ha incrementado de manera significativa en la mayoría de los países occidentales.

Tal y como se ha descrito para España, este incremento se debe sobre todo a dos factores: la incorporación de las mujeres al mundo del empleo remunerado y la inmigración. En algunos países estos cambios se produjeron un poco antes de los setenta; en otros, como en España, se hicieron más evidentes en los años ochenta y la cuestión inmigratoria, desde finales de los noventa. En cualquier caso, conviene tener en cuenta que cuando se habla de la edad de oro de los Estados del Bienestar y del empleo en los principales países europeos, se hace referencia a unas décadas, desde mediados de los cuarenta a los setenta del siglo XX, en los que una parte de la población -las mujeres- estaba excluida del mercado laboral y en los que la inmigración estaba despegando. Incluso en el caso de España, el Estado del Bienestar como tal no comenzó a afianzarse hasta la década de 1980, gracias a la gestión de los Pactos de la Moncloa y con los sucesivos gobiernos socialistas. Conviene tener presentes estos hechos para no idealizar las décadas pasadas y para tener en cuenta que los efectos de las crisis económicas actuales, aun siendo graves, están atenuados por una red de protección social pública que no existió en otras épocas y que cumple una función indispensable en las épocas de vacas flacas.

### 3.1. Las consecuencias del paro

Hechas estas salvedades, las consecuencias negativas del paro son insoslayables. Además de los efectos evidentes sobre los ingresos y la capacidad de consumo, el paro deja cicatrices y tiene efectos psicológicos muy negativos tanto en el individuo que lo sufre como en su familia.<sup>20</sup> Tener un empleo remunerado no solo cumple la función manifiesta de percibir unos ingresos necesarios para la subsistencia y garantizar unos niveles de consumo, sino que también cumple funciones latentes fundamentales para el bienestar individual y social, como la construcción de una identidad, la organización del tiempo personal o el aumento de los contactos sociales.

Más allá de esto, el paro deja cicatrices económicas. Así es, desde hace décadas está constatado que cuando un parado encuentra trabajo, gana menos que los que trabajan en la misma ocupación, pero sin haber pasado por el paro. Los análisis internacionales han demostrado que los desempleados que vuelven a encontrar un trabajo tardan algunos años en recuperar su salario anterior.<sup>21</sup>

También se sabe que los efectos del paro difieren en función de la configuración de los Estados del Bienestar. En el centro y norte de Europa, con regímenes de Estados del Bienestar conservadores y socialdemócratas respectivamente, los parados suelen tardar más tiempo en encontrar un empleo en comparación con Estados Unidos o el Reino Unido, regidos por Estados del Bienestar liberales. Sin embargo, los parados europeos recuperan sus ingresos anteriores en mayor medida, por lo que el paro les deja menos cicatrices, aunque tarden más en encontrar trabajo.<sup>22</sup>

Las consecuencias del paro, por otra parte, se prolongan en el tiempo por diversos factores. En primer lugar, porque los parados han de enfrentarse a los estigmas asociados al hecho

<sup>20</sup> Ver Ström (2003); Krueger y Mueller (2011); Bubonya et al., (2014).

<sup>21</sup> Ruhm (1991); Gregory y Jukes (2001); DiPrete y McManus (2000).

<sup>22</sup> Gangl (2006).

de haber estado desempleado. Los empresarios pueden pensar que los parados son trabajadores conflictivos o poco productivos. En este sentido, hace décadas se demostró que los parados fruto de despidos masivos reciben salarios significativamente mayores en los nuevos empleos que los despedidos individualmente.<sup>23</sup>

Otra causa por la que los efectos del paro se pueden prolongar en el tiempo se manifiesta en la ausencia de empleos que requieran habilidades específicas que el parado había adquirido en su trabajo anterior. A este respecto, los teóricos del capital humano distinguen entre la formación general y la específica. La general se caracteriza porque es fácilmente transferible de una empresa a otra. La específica, en cambio, es más difícilmente transferible, a no ser que el parado encuentre otro trabajo en una empresa que se dedique a lo mismo y que utilice los mismos métodos de producción. De este modo, si el parado ha adquirido mucha formación específica y poca general, su capital humano se deprecia a la hora de buscar empleo. La investigación empírica ha demostrado que los parados que logran trabajo en sectores y ocupaciones distintos de aquellos en los que trabajaban, reciben un sueldo menor. Este fenómeno cobra aún más relevancia en épocas de crisis, puesto que los parados están más acuciados y son más proclives a aceptar empleos poco relacionados con lo suyo.

El tercer grupo de causas por los que el paro puede prolongarse en el tiempo atañe a los propios constreñimientos o ataduras que sufren los desempleados. Estos impedimentos pueden ser al menos de tres tipos. El primero, la falta de movilidad geográfica, algo muy habitual cuando uno se siente muy unido a un lugar por cuestiones familiares, amistosas o incluso por temas identitarios. El segundo se refiere a la ausencia de redes sociales para encontrar un nuevo empleo. Los contactos de familiares o amigos son en ocasiones fundamentales para lograr un empleo, por lo que su ausencia disminuye la probabilidad de salir del paro. El tercer motivo dentro de estas causas por las que un parado puede prolongar su período de paro recae sobre los propios recursos económicos que posee. Se sabe que los parados con mayores recursos financieros (por ahorros propios, transferencias familiares o gracias a las prestaciones por desempleo), tienen una mayor capacidad para aguantar en el paro evitando ofertas que no se ajusten a sus expectativas.

### 3.2. El paro no afecta a todos por igual

Otro de los aspectos a subrayar cuando se habla del paro es que no afecta a todos por igual. Se sabe que la probabilidad de caer en el paro es mayor para aquellos que ocupan trabajos que requieren poca cualificación, mientras que es mucho menos probable que afecte a las clases profesionales<sup>24</sup>.

También se ha descubierto que existe una ligazón notable entre el origen social y la probabilidad de haber estado en el paro en España durante la última crisis. Los hijos de profesionales tienen una probabilidad bastante menor de haber sufrido el paro que los hijos de los obreros.<sup>25</sup> El efecto del origen social sobre el paro se da fundamentalmente a través de la educación. Los hijos de las clases profesionales tienen una probabilidad mucho mayor

<sup>23</sup> Gibbons y Katz (1991).

<sup>24</sup> Muñoz Comet y Martínez Pastor (2017)

<sup>25</sup> Martínez Pastor (2018)

en comparación con los hijos de los obreros de alcanzar estudios que tienen un mejor desempeño en el mercado laboral, lo que reduce drásticamente la probabilidad de sufrir el paro. Así pues, el nivel de estudios es un elemento crucial en este asunto, y en esto tiene bastante que ver el origen social.

Si la probabilidad de sufrir el paro varía por colectivos, también varían las consecuencias de estar desempleado. Si un profesional de alto rango cae en el paro, la consecuencia más significativa se manifiesta en la amenaza a su identidad laboral, mientras que si cae en el paro un trabajador semicualificado o descualificado, la mayor amenaza reside en su inseguridad financiera.

Por su parte, la edad también modela las consecuencias del paro. Los efectos para los más jóvenes se centran en un retraso en la emancipación o en el retorno al hogar de los padres, mientras que para los que tienen más de 55 años, la situación de paro se prolonga en muchos casos hasta una retirada permanente del mercado laboral. No obstante, el desempleo es más grave para los que se encuentran en la etapa central de su vida laboral, esto es, para aquellos que tienen entre 35 y 54 años.

En los medios de comunicación se han visibilizado las situaciones de precariedad sobre todo de dos colectivos. El primero, el de los universitarios, fundamentalmente porque una buena parte de ellos ocupa empleos para los que están sobrecualificados, con las desventajas que conlleva y de las que nos ocuparemos en el epígrafe siguiente.

El segundo colectivo del que más se habla en los medios de comunicación es el de los jóvenes. En efecto, el dato referido a que, durante la crisis, la mitad de los jóvenes ha estado en el paro constituye una invocación que se repite. Es cierto que la tasa de paro juvenil ha sido especialmente alta durante los años de la crisis. Ahora bien, también se debe constatar que no es el colectivo que peor lo ha tenido. Para empezar, porque cuando se habla de paro juvenil se alude a unas edades muy jóvenes: son los que tienen entre 16 y 24 años. En segundo lugar, porque una tasa de paro de más del 50% no significa que la mitad de los jóvenes haya estado en el paro. La cifra de paro se calcula contando solo a los activos, esto es, a los que trabajan y a los parados. ¿Qué sucede en esas edades en España? Que la mayoría estudia, por lo que no son activos.

En concreto, en el peor momento de la crisis, el segundo trimestre de 2012, había un total de 4.171.000 individuos de entre 16 y 24 años según la EPA. De ellos, 2.374.000 eran inactivos (la gran mayoría estudiantes). De los 1.797.000 activos, 957.000 eran parados, lo que da una tasa de paro del 53,3%. Sin duda, una tasa elevadísima, pero sobre un 43% de activos. Para hablar con propiedad, habría que decir que en el peor momento de la crisis, algo más de la mitad de los jóvenes *activos* de entre 16 y 24 años estaba en el paro, o que casi uno de cada cuatro jóvenes de entre 16 y 24 años estaba en el paro. En los tres primeros trimestres de 2017, la tasa de paro para este colectivo había descendido al 39%, lo que representa al 14,5% del total de los jóvenes de esas edades.

### 3.3. Los que peor lo tienen: trabajadores de mediana edad con pocos estudios

Pero no son los universitarios ni estos jóvenes los que tienen una situación más dramática en el mercado laboral. Los que están en peor situación son los trabajadores poco cualificados que atraviesan las edades centrales de sus vidas laborales. El siguiente gráfico representa la tasa de empleo de los varones<sup>26</sup> de entre 35 y 54 años entre 1976 y 2017 que tienen un título universitario, la ESO, EGB2 o el antiguo bachillerato elemental, es decir, la secundaria inferior, y los que han cursado solo hasta la enseñanza primaria.

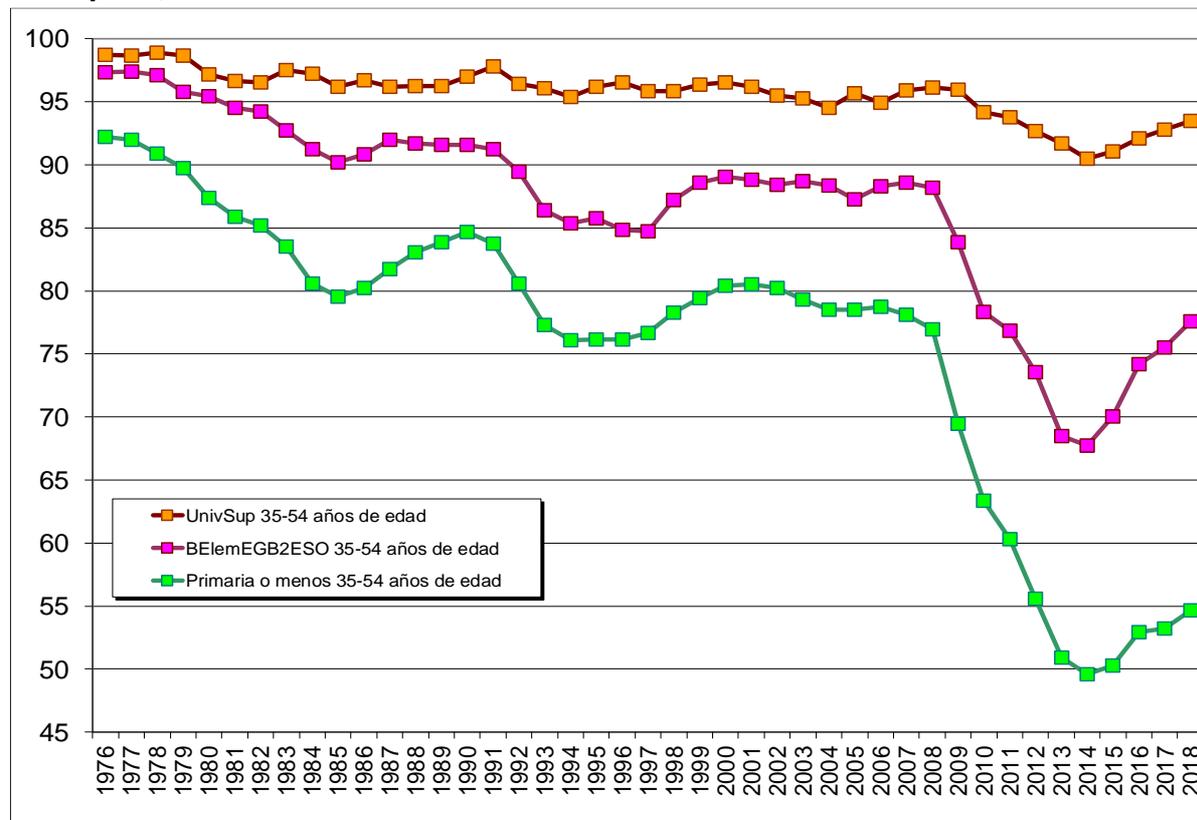
El gráfico es muy revelador. En primer lugar, porque muestra que la tasa de empleo está muy condicionada por los niveles educativos. Recordemos que dicha tasa se calcula dividiendo el número de individuos con un empleo remunerado en esas edades entre el total de individuos de esas edades. La tasa de empleo para los universitarios no baja prácticamente del 95%. Tan solo en la última crisis bajó hasta el 90%. Puede decirse que la universidad protege del paro en gran medida, al menos para esas edades. La tasa de empleo para los que tienen estudios solo de secundaria inferior es notablemente menor, y cada vez más alejada de la de los universitarios. Lo mismo sucede con los que solo tienen enseñanza primaria.

El segundo hecho destacable del gráfico es el efecto de las crisis en los distintos niveles. La tasa de empleo de los que tienen la secundaria inicial y la enseñanza primaria cayó en la crisis de los setenta-ochenta y en la de los noventa del siglo XX; y además estos niveles no fueron capaces de recuperar las tasas anteriores a las crisis en las fases de recuperación.

El tercer hecho que muestra el gráfico muy claramente consiste en la caída dramática del empleo durante la última crisis para los que tienen esos mismos niveles. En efecto, la tasa de empleo de aquellos con la secundaria inicial cayó del 88% al 68% entre 2007 y 2013. La tasa para los que tienen estudios primarios lo hizo nada menos que del 77% al 50%. Es fácil percatarse de la magnitud del problema si se tiene en cuenta que estos parados forman un colectivo de millones de personas sin empleo en 2018; que tienen niveles de estudios bajos y que están en las edades centrales de sus vidas laborales, la mayoría con responsabilidades familiares. En 2018, la tasa de empleo para los de la secundaria inicial es del 76%, mientras que la tasa de quienes solo tienen primaria o menos ni siquiera alcanza el 55%. Es decir, que casi uno de cada cuatro personas con la secundaria inicial y casi uno de cada dos con solo la educación primaria, de entre 35 y 54 años, no tiene trabajo, y es previsible que nunca vuelvan a alcanzar las tasas de empleo anteriores a la última crisis.

<sup>26</sup> El gráfico representa solo a los varones puesto que la tasa de empleo de las mujeres está condicionada además de por el paro, por la inactividad económica, cosa que no sucede con los varones en esas edades.

**Gráfico 13. Tasa de empleo de los varones de 35 a 54 años de edad, españoles nacidos en España, en tres niveles educativos. 1976-2018**



Elaboración: Luis Garrido Medina.

Fuente: microdatos de la EPA, todos los trimestres desde el tercero de 1976 hasta el primero de 2018.

#### 4. La sobrecualificación

Si la baja tasa de empleo es el problema más grave entre los que poseen poca cualificación, tener más estudios de los requeridos para desempeñar un trabajo se ha convertido en una nueva realidad laboral, sobre todo por el extraordinario crecimiento de los universitarios en España. El desajuste entre la educación y el empleo en las últimas décadas radica en que hay más individuos con niveles de estudio altos que puestos para ellos.

Conviene tener esto en muy presente, ya que los efectos pueden ser perversos y las soluciones complicadas o, a los menos, imposibles a corto plazo. No en vano, la sobrecualificación empezó a ser objeto de análisis por parte de los economistas en Estados Unidos en la década de 1970, puesto que se temía una devaluación de los títulos<sup>27</sup>. Los intelectuales marxistas también prestaron atención al fenómeno, ya que algunos predijeron revueltas anticapitalistas en caso de que el sistema productivo no fuera capaz de absorber a los titulados superiores.<sup>28</sup>

En las dos últimas décadas el análisis de la sobrecualificación ha resurgido con fuerza, ya que la expansión educativa sigue su camino mientras que surgen dudas sobre la mejora de

<sup>27</sup> Berg (1970); Freeman (1976).

<sup>28</sup> Bowles y Gintis (1976); Blumberg y Murtha (1977).

la estructura ocupacional en las sociedades avanzadas. Los interrogantes son rotundos al respecto: ¿merece la pena, por tanto, fomentar la educación superior si luego no hay empleos para los titulados? ¿Ser universitario garantiza un buen puesto de trabajo? En este epígrafe nos ocuparemos de este fenómeno.

#### 4.1. La educación sube como la espuma

A principios del siglo XX cursaban educación superior en todo el mundo alrededor del 1% de las personas que se encontraban en las edades propias para estudiarla.<sup>29</sup> Un siglo más tarde, a comienzos del XXI, la proporción era del 26%.<sup>30</sup> La expansión se produjo sobre todo a partir de los años sesenta del siglo XX. Aunque algunos países se subieron con algo de retraso al carro de la expansión educativa, sobre todo si hablamos de la educación terciaria, como es el caso de España, en las últimas décadas la proporción de universitarios está acorde con la media de los países de la OCDE. Incluso la rapidísima expansión de la universidad en nuestro país ha provocado que actualmente convivan generaciones cuyos niveles educativos tienen muy poco que ver.

Según la EPA, un 30% de varones nacidos entre 1936-40 no tiene estudios, y otro 42% solo cursó hasta primaria. El panorama para los que nacieron 40 años después, en la segunda mitad de los setenta, es completamente distinto. Los que no tienen estudios son un colectivo marginal y los que solo han cursado primaria representan el 9%. Por el contrario, casi uno de cada cuatro ha obtenido un título universitario. El incremento del nivel educativo ha sido un fenómeno rápido, aunque sostenido en el tiempo, ya que el avance de la secundaria a costa de la primaria se observa en las cohortes de nacidos desde mediados de los años cuarenta del siglo XX. Conviene recordar que la educación secundaria es obligatoria en España desde 1970, con la Ley General de Educación impulsada por Villar Palasí.

El vuelco formativo de las mujeres es aún más impresionante. Casi cuatro de cada diez nacidas entre 1936-40 dicen no tener estudios, y solo dos de cada diez cursó más allá de primaria. La situación para las nacidas entre 1976-80 es radicalmente diferente. Nueve de cada diez han atravesado la secundaria y tres de cada diez son universitarias. Tomados los datos en su conjunto, para varones y mujeres, las generaciones más recientes están a la par que Suecia, Finlandia, Francia, Países Bajos, Reino Unido o Estados Unidos, los países más avanzados en lo que se refiere a la educación terciaria.

#### 4.2. Los empleos para los universitarios también suben; pero no tanto

El otro factor fundamental para evaluar la sobrecualificación es el de los puestos de trabajo. Si la expansión educativa crece a un ritmo mayor que la mejora de la estructura ocupacional, la sobrecualificación está servida<sup>31</sup>. Al principio de este capítulo se expuso cómo España, en

<sup>29</sup> Banks (2001), citado por Schofer y Meyer (2005).

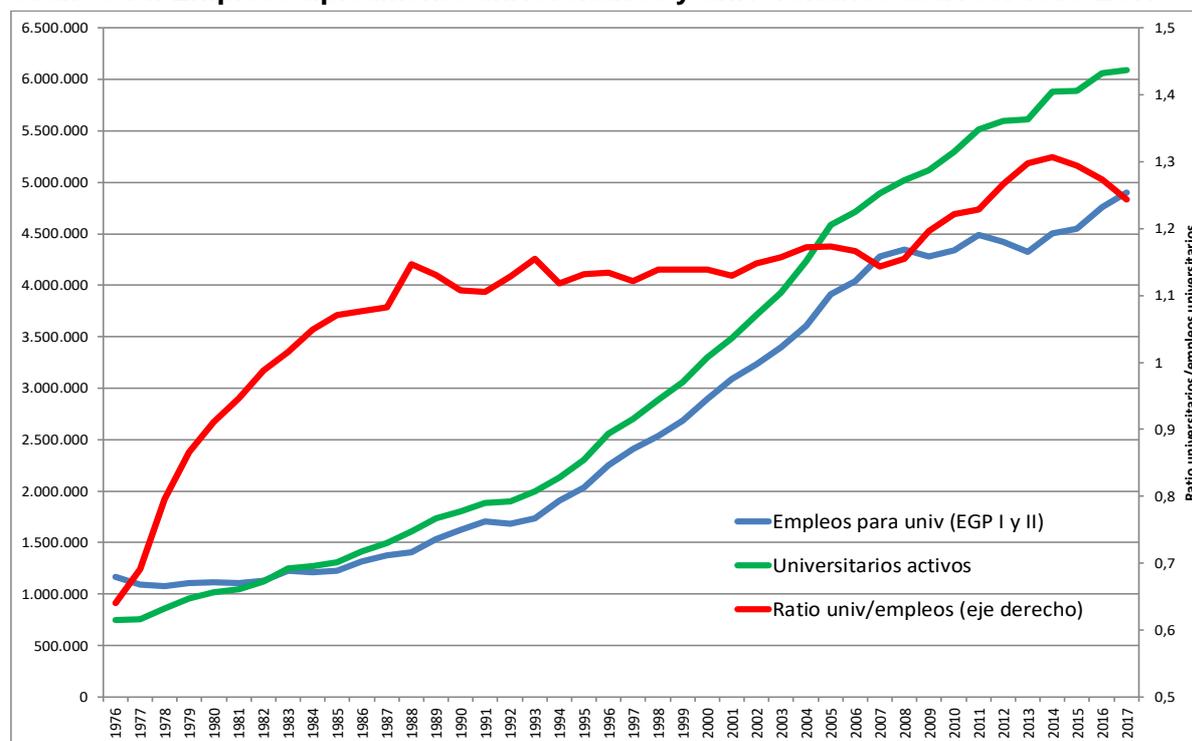
<sup>30</sup> Altbach, Reisberg y Rumbley, (2009).

<sup>31</sup> En la literatura sociológica existe un debate sobre si es más apropiado hablar de sobrecualificación o de sobreeducación. Muchas veces se alude a estar sobrecualificado cuando lo que en realidad sucede es que uno tiene un nivel de estudios superior al necesario para un puesto determinado. Tener

las últimas décadas, ha mejorado notablemente su estructura ocupacional, con una creación muy notable de puestos que requieren estudios universitarios. La cuestión es saber si dicha mejora ha ido en paralelo con la expansión educativa.

Centrándonos en los universitarios, a quienes les afecta una mayor probabilidad de sufrir la sobrecualificación, el gráfico 14 muestra hasta qué punto este fenómeno puede darse en España. El gráfico representa la evolución de tres curvas entre 1976 y 2017: el número de puestos que requieren un título universitario<sup>32</sup>, el número de universitarios activos y la ratio entre las dos medidas anteriores. En él se aprecia cómo hasta 1982 había un déficit de universitarios. A partir de ese año empieza a producirse un excedente. Los empleos típicamente universitarios crecen de 1.230.000 en 1983 hasta los casi 5 millones en 2017; pero los universitarios activos crecieron, sin embargo, hasta algo más de 6 millones. En 2017, la ratio entre los puestos universitarios y el número de universitarios activos es de 1,24, lo cual significa que 1 de cada 4 universitarios activos está abocado al paro o a trabajar en puestos que no requieren haber estudiado en la universidad.

**Gráfico 14. Empleos típicamente universitarios y universitarios activos. 1976-2017**



Fuente: microdatos de la EPA con ocupaciones a 3 dígitos. Todos los trimestres desde el tercero de 1976 hasta el tercero de 2017.

un nivel de estudios alto no implica obligatoriamente estar cualificado para realizar una tarea determinada; y tener niveles de estudio inferiores a los que normalmente exige una ocupación, no implica necesariamente no estar cualificado para desempeñar esa tarea. Esto sucede porque muchas veces la educación superior conlleva mucha formación general y poca o ninguna específica para un puesto dado, y porque muy frecuentemente la cualificación se adquiere en la propia empresa, haciendo la tarea propia que requiere el puesto.

<sup>32</sup> Se trata de las clases I y II del esquema Erikson, Goldthorpe y Portocarero.

El gráfico anterior representa una sobrecualificación teórica o hipotética para los universitarios. Teniendo en cuenta todos los niveles educativos, algunos análisis más o menos recientes han cifrado la sobrecualificación real para la población española entre un 14 y un 21% en función de cómo se mida<sup>33</sup>; un informe de la OCDE (2007) la situó en un 26%, y García Montalvo (2009) la cifró en torno a un 34% para los jóvenes, aunque cita otros análisis que afirman que alrededor del 60% de los universitarios españoles de entre 25 y 34 años estaban sobrecualificados al inicio del siglo XXI. Por su parte, García-Espejo e Ibáñez (2006) estudiaron la transición al primer empleo de los universitarios asturianos tras haberse licenciado, y más de 4 de cada 10 encontró un empleo que no requería ninguna licenciatura o diplomatura, aunque detectaron grandes diferencias en función de la carrera cursada. Los análisis muestran que la sobrecualificación en España es más alta que en los países de nuestro entorno.

### 4.3 No es lo mismo estudiar unas carreras que otras

Una vez expuestos los datos generales, conviene detallar qué sucede en los sectores de estudio. En concreto, interesa analizar si tienen las mismas probabilidades de estar sobrecualificados los que han cursado una Ingeniería que quienes han logrado un título en Artes, Humanidades o Ciencias Sociales. La tabla 1 muestra la proporción de universitarios sobrecualificados en función de su sector de estudios según la EPA, para todas las edades y para los que tienen 35 años o menos. La proporción de universitarios sobrecualificados según esta medida, que es relativamente conservadora, es del 23%<sup>34</sup>. La cifra asciende hasta el 27% para los más jóvenes.

No obstante, existen diferencias destacadas según la carrera que se haya estudiado. Aunque la tabla presenta la sobrecualificación en todos los sectores disponibles, es importante fijarse sobre todo en la enseñanza comercial y administración, en la formación docente y en el sector de la salud, puesto que esos tres sectores agrupan a más de 4 de cada 10 universitarios. Derecho, Ciencias Sociales, Artes y Humanidades agrupan, por su parte, a 1 de cada 5.

Teniendo presente esas cifras, la proporción de sobrecualificados entre los que poseen algún título de las carreras de Humanidades, excluyendo el de Arte y las Filologías, alcanza el 36%,

<sup>33</sup> Martínez García (2017)

Medir la sobrecualificación no es sencillo. Generalmente se utilizan tres tipos de medidas: la objetiva, la subjetiva y la estadística. La objetiva consiste en definir los requisitos de cualificación de cada ocupación y saber si se ajusta al nivel de estudios del trabajador. En la subjetiva es el propio trabajador el que señala cuáles son los requisitos de la tarea que desempeña. La sobrecualificación estadística consiste en medir qué niveles (o años) de estudio son los más habituales en cada ocupación, y ver si el trabajador tiene más estudios que los habituales para la ocupación en la que trabaja.

<sup>34</sup> Para este análisis se ha considerado sobrecualificado aquel universitario (código 61 o mayor de la Clasificación Nacional de Educación de 2014) que NO trabaje como director o gerente (código 1 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 a 1 dígito, CNO), como técnico o profesional científico o intelectual (código 2 de la CNO), o como técnico o profesional de apoyo (código 3 de la CNO). Esta manera de medir la sobrecualificación es relativamente conservadora, por lo que puede estar infraestimándola. Algunos puestos de directores y gerentes pueden no requerir un título universitario, sobre todo en pequeñas empresas. Asimismo, algunas ocupaciones de los técnicos y profesionales de apoyo pueden no requerir un grado universitario, sino una FP. En sentido inverso, algunas ocupaciones que pueden requerir un título universitario –como empleados contables y financieros– no están incluidas en los tres primeros grandes grupos de la CNO, sino en el cuarto.

una cifra muy parecida a la de los titulados en alguna carrera de Comercio o Administración. Casi un 32% de los individuos que posee un título en alguna carrera de Ciencias Sociales está sobrecualificado; lo mismo sucede para alrededor del 25% de los que han cursado alguna carrera de Formación Docente, Derecho, Matemáticas y Estadística, o alguna Lengua Extranjera.

En cambio, la sobrecualificación para los que han cursado alguna carrera de ciencias o ingenierías es mucho menor. La sobrecualificación para los físicos, químicos o geólogos apenas supera el 15%; y para los arquitectos o ingenieros relacionados con obras civiles, es de alrededor del 12%. Los que han obtenido algún título relacionado con la salud tienen la sobrecualificación más baja, del 7%.

**Tabla 1. Proporción de universitarios sobrecualificados por sectores de estudio**

	Todos	35 años o menos
Servicios personales	53,2	52,0
Humanidades (no Arte)	35,6	38,7
Comercio y administrac. ns/nc	34,7	46,3
Serv. transporte	34,0	9,0
CCSS	32,2	51,5
Protecc. Medamb.	31,8	37,5
Servicios sociales	31,7	11,7
Agr. Gan. pesc	29,5	27,6
Formación docente	27,6	23,5
Derecho	25,4	30,7
Matem y estadíst.	25,3	38,6
Leng extranj.	22,5	20,6
Seguridad	22,4	22,8
Artes	20,3	20,5
Periodismo	18,9	20,1
Leng esp.	18,7	19,6
Fís, quí geo	15,5	12,9
CC vida	15,1	12,9
Mecá, electr.	15,0	19,9
Informática	12,8	16,3
Arqu y const	11,6	13,5
Manufact	11,6	23,5
Salud	11,3	9,7
Veterinaria	7,7	10,4
Todos	7,5	18,3
	23,1	27,1

Fuente: EPA anual de 2015.

Tal y como se ha explicado en la nota 34, hay que recordar que se ha seleccionado un criterio relativamente conservador, aunque más objetivo que los otros para medir la sobrecualificación. Por eso conviene tomar esta medida con cautela ya que, por ejemplo, no

se considera sobrecualificado a un arquitecto que trabaja como profesor en la educación secundaria, aunque no trabaje estrictamente en lo suyo. También puede haber una proporción de universitarios más cualificados que para trabajar como un técnico o un profesional de apoyo. Todo esto, junto con las comparaciones internacionales, muestra que la sobrecualificación (o si se quiere, la sobreeducación), es un problema importante en España.

## 5. Los salarios

A lo largo de este capítulo se han explorado los datos básicos sobre las situaciones de diversos colectivos, como los trabajadores temporales, los que trabajan a tiempo parcial o las personas menos cualificadas. Pero los efectos de la precariedad no se quedan únicamente en las modalidades contractuales, sino que se extienden a los salarios. De hecho, se habla de trabajadores pobres. Este fenómeno ha atraído la atención tanto del mundo académico como de los activistas sociales, al considerar que el hecho de trabajar ha dejado de ser una garantía para evitar la pobreza.<sup>35</sup>

La percepción social de que los salarios o el poder adquisitivo de los españoles han bajado en los últimos años es un hecho. A este respecto, evidencia empírica no falta. En este epígrafe se desglosa, por tanto, la evolución de los salarios a lo largo de los últimos años a través de la EPA anual. En concreto, se sigue la evolución de los salarios en función del tipo de jornada, de la edad, de la nacionalidad y de si se tiene un contrato indefinido o uno temporal. También se sigue la evolución por niveles de estudio y grupos de ocupaciones.

Para este apartado se han calculado los salarios brutos para esos grupos entre 2006 (primer año en el que la EPA dispone de esa variable<sup>36</sup>) y 2016, actualizados a euros de 2016 en función del IPC general. Las tablas que se muestran a continuación indican, en tanto por ciento, la pérdida de salarios entre 2009 y 2016. Se ha seleccionado 2009 como año inicial de la comparación porque según los datos, es el año en el que los salarios eran más altos.

Antes de comentar las tablas, para hacerse una idea de las cantidades conviene subrayar que el salario mensual bruto medio en 2016 era de 1.878,09 euros; mientras que, en 2009, de 1.964,02 (cifra actualizada a euros de 2016 según el IPC general). Esto supone una bajada del 4,4% para el conjunto de los asalariados. La tabla 2 refleja el porcentaje de pérdida salarial para algunos de los colectivos analizados en este capítulo. De los datos se extraen las siguientes conclusiones:

- Entre 2009 y 2016, los que trabajan a tiempo parcial han visto reducido su salario (4%) más que los que trabajan a tiempo completo (2,4%).

<sup>35</sup> Fraser, Gutiérrez y Peña-Casas (2011); García-Espejo y Gutiérrez (2011).

<sup>36</sup> La EPA y la Encuesta de Estructura Salarial son las dos fuentes principales con muestras de gran tamaño elaboradas por el INE con las que mejor se puede seguir la evolución salarial. Aunque el tamaño muestral de la segunda encuesta es mayor que la de la EPA, la gran ventaja de utilizar la EPA es que en su muestra se incluyen todos los asalariados residentes en España, incluyendo a los trabajadores del sector agrario, a los empleados del hogar y a todos los empleados del sector público, cosa que no sucede con la Encuesta de Estructura Salarial.

- Lo mismo sucede entre los temporales y los indefinidos. El salario de los temporales es un 11% menor, mientras que el de los indefinidos ha disminuido un 2%.
- Los que más han perdido durante la crisis en términos salariales han sido los jóvenes. El salario de los trabajadores que tienen entre 16 y 24 años es un 19% menor que en 2009; mientras que el de los que tienen entre 25 y 34 años ha bajado un 13%. Los asalariados de 55 años o más han visto su salario reducido únicamente en un 2%.

Por último, no hay grandes diferencias en función de la nacionalidad: los españoles han perdido un 5% mientras que los extranjeros un 5,1%.

**Tabla 2. % de pérdida de salarios por colectivos entre 2009 y 2016 (actualizados a euros de 2016 según el IPC general)**

Total	-4,4
<i>Tipo de jornada</i>	
Jornada completa	-2,4
Tiempo parcial	-4,0
<i>Edad</i>	
De 16 a 24 años	-19,0
De 25 a 34 años	-12,9
De 35 a 44 años	-6,1
De 45 a 54 años	-6,8
55 y más años	-2,5
<i>Nacionalidad</i>	
Española	-5,0
Española y doble nacionalidad	-5,5
Extranjera	-5,1
<i>Indefinido/temporal</i>	
Indefinido	-2,1
Temporal	-11,3

Fuente: EPAs anuales.

También es posible saber qué ha sucedido con los salarios por grupos de ocupaciones. En este caso, la comparación se establece entre 2011 y 2016, ya que la Clasificación Nacional de Ocupaciones cambió en 2011 y es necesario utilizar la misma clasificación para que la comparación sea exacta. Tal y como muestra la tabla 3:

- La pérdida salarial entre esos años fue del 1,3%; pero algunos grupos de ocupaciones perdieron más que otros. Los que más perdieron, los empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (un 3,3%); seguidos de los directores y gerentes (2,7%) y de los técnicos y profesionales de apoyo (un 1,7%).

- Por el contrario, algunos grupos de ocupaciones de cuello azul vieron cómo su salario aumentó: un 0,2% para los trabajadores manuales cualificados y un 0,8% para aquellos que trabajaban en ocupaciones elementales.

**Tabla 3. % de pérdida o de ganancia de salarios por grupos de ocupaciones entre 2011 y 2016 (actualizados a euros de 2016 según el IPC general)**

Total	-1,3
1 Directores y gerentes	-2,7
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	-1,2
3 Técnicos; profesionales de apoyo	-1,7
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-3,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	-0,6
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,2
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	0,2
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-1,3
9 Ocupaciones elementales	0,8
0 Ocupaciones militares	3,1

*Fuente: EPAs anuales.*

Para comprender estas pautas es necesario tener presente que aunque durante los años de crisis los trabajadores de cuello blanco vieron reducidos sus salarios más que los trabajadores de cuello azul, su tasa de paro fue mucho menor. Estos datos pueden interpretarse de la siguiente forma: entre los trabajadores de cuello azul, el ajuste de la crisis fue a través de los despidos en mayor medida, mientras que entre los trabajadores de cuello blanco, incluyendo a los técnicos y a los profesionales, el ajuste se produjo sobre todo a través de los salarios.

Con respecto a los niveles educativos, las clasificaciones también han cambiado durante el período de análisis. En concreto en 2014, año en el que se introdujo la nueva Clasificación Nacional de Educación. Por este motivo, la comparación se limita hasta el año 2013. Además, dado que el año de salarios más altos varía para cada nivel educativo, el año inicial de la comparación es distinto para cada nivel (ver la nota bajo la tabla 3). A pesar de estas limitaciones, los datos arrojan resultados interesantes:

- Si descontamos a los analfabetos, una categoría residual, destaca la pérdida de salarios para aquellos con estudios primarios (casi un 10%) y para los que tienen un título de formación laboral que requiere la segunda etapa de la secundaria (un 12%).
- La pérdida salarial para los que tienen la secundaria inicial (2,4%) o superior (1,1%), y sus equivalentes en FP, no ha sido tan elevada.
- Aquellos que poseen educación superior vieron aumentar su salario un 0,3%.

Tomados los datos en su conjunto, pese a la sobrecualificación que sufren, la situación de los universitarios es bastante más favorable en comparación con los niveles de estudio inferiores. No han perdido tanto empleo en la crisis y además su salario no se ha reducido.

**Tabla 4. % de pérdida o de ganancia de salarios por niveles de estudio entre el año que más se cobraba en cada nivel (a partir de 2006) y 2013 (actualizados a euros de 2013 según el IPC general)**

Z Analfabetos	-12,8
B Educación primaria	-9,6
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	-2,4
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	-1,1
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	-12,4
Educación superior (incluye doctorado)	0,3
*El año que más se cobraba era 2007 para los de fp con título de secundaria superior; 2009 para los analfabetos; 2010 para primaria, secundaria superior y fp equivalente, y enseñanza superior; y 2011 para secundaria inicial y fp equivalente.	

Fuente: EPAs anuales.

Otra manera muy reveladora de ver cuáles han sido los efectos de la crisis es analizar hasta qué punto han aumentado las brechas salariales entre los que más ganan y los que menos ganan dentro de cada grupo. Los datos indican que, por regla general, las brechas efectivamente han aumentado (ver tabla 5). El aumento es pequeño entre los que trabajan a tiempo completo en comparación con los que lo hacen a tiempo parcial y nulo entre los españoles y los extranjeros; pero es más visible entre los mayores de 55 años y los jóvenes. Así, si los mayores ganaban 1,8 veces más que los que tenían entre 16 y 24 años en 2009; en 2016 ganan 2,2 veces más. Si la comparación se establece entre los mayores y los que tienen 25-34 años, la brecha también ha aumentado, aunque un poco menos. Algo parecido sucede con los indefinidos y los temporales. En 2009 los indefinidos ganaban 1,4 veces más y en 2016, 1,6 veces más.

**Tabla 5. Brecha entre los que más y menos ganan según la forma de contrato, la edad y la nacionalidad**

	2009	2016
<i>Completa/parcial</i>	2,8	2,9
<i>55 y más/16-24 años</i>	1,8	2,2
<i>55 y más/25-34 años</i>	1,3	1,4
<i>Españoles/extranjeros</i>	1,4	1,4
<i>Indefinido/temporal</i>	1,4	1,6

Fuente: EPAs anuales. Este indicador está construido sobre absolutos, no sobre porcentajes.

Por ejemplo, en 2009 el salario de los indefinidos era de 2.123,86 euros y el de los temporales de 1.478,85 euros (en euros actualizados a 2016 según IPC). Así pues, en 2009 la brecha entre los dos colectivos era de 1,44, o lo que es lo mismo, el trabajador indefinido ganaba un 44% más que el temporal.

Por grupos de ocupación, sin embargo, las brechas entre los asalariados que más ganan y el resto no han aumentado. Ya se ha advertido en los párrafos anteriores que los directores y gerentes perdieron más que el resto. Los datos de la tabla 6 muestran que la brecha salarial es relativamente grande, pero no mayor en 2016 comparado con 2009, cuando los salarios eran más altos que nunca. Hay que recordar a este respecto que lo que vemos son salarios y que los ajustes de empleo se han producido a través del paro en mucha mayor medida para los grupos ocupacionales más vulnerables.

**Tabla 6. Brecha entre los directores y gerentes y el resto de grupos de ocupaciones**

	2011	2016
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1,4	1,4
3 Técnicos; profesionales de apoyo	1,8	1,8
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2,3	2,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	3,1	3,0
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2,9	2,8
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2,4	2,3
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,3	2,3
9 Ocupaciones elementales	3,9	3,7
0 Ocupaciones militares	1,9	1,8

Fuente: EPA anuales.

Finalmente, por niveles de estudio, la brecha entre los que más ganan (aquellos con formación superior) y el resto de niveles no ha variado de manera notable, salvo para los que tienen muy poca formación y para los que tienen una FP que requiere la segunda etapa de la secundaria (ver tabla 7).

**Tabla 7. Brecha de salarios entre los universitarios y el resto de niveles**

	Año que más se ganaba en cada nivel	2013
Univ/Analfabetos	2,00	2,3
Univ/Educación primaria	1,8	1,9
Univ/Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	1,7	1,7
Univ/Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	1,5	1,5
Univ/Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	1,2	1,6

\*El año que más se cobraba era 2007 para los de fp con título de secundaria superior; 2009 para los analfabetos; 2010 para primaria, secundaria superior y fp equivalente, y enseñanza superior; y 2011 para secundaria inicial y fp equivalente.

## 6. Conclusiones: los retos del empleo en España

El mercado de trabajo en España ha mejorado en aspectos fundamentales durante las cuatro últimas décadas. Para empezar, en términos cuantitativos el suelo del empleo ha ascendido en varios millones de ocupados. Incluso en el peor momento de la última crisis, había 3,6 millones más de ocupados que en los mejores momentos de las décadas anteriores al siglo XXI. En términos cualitativos también ha mejorado en algunos aspectos, como el mayor crecimiento relativo de las mejores ocupaciones, consecuencia de la modernización de la sociedad y, por ende, del mercado de trabajo. Otro de los éxitos innegables de la evolución del mercado de trabajo en España se ha comprobado en la rápida y eficaz incorporación de las mujeres al mundo del empleo remunerado. Más formadas que los varones, sus tasas de actividad están entre las más altas de Europa. Junto con las mujeres, varios millones de inmigrantes se han incorporado al mercado laboral español, una realidad desconocida hasta hace poco, tal y como se ha expuesto en las páginas anteriores.

Pese a las mejoras, España ha de encarar algunos problemas estructurales en su mercado de trabajo. La altísima temporalidad, los vaivenes de la tasa de paro en función de los ciclos económicos, el paro entre los trabajadores de baja cualificación y la sobrecualificación son algunos de ellos y es ahí donde deben centrarse las políticas para mejorar el empleo.

Algunos de estos problemas forman parte lógicamente del discurso público desde hace algunos años. Se han propuesto soluciones, aunque no se apliquen, en parte porque ni siquiera los expertos se ponen de acuerdo en su conveniencia. La temporalidad es un ejemplo de ello. En su momento pudo tener sentido impulsar este tipo de contratos para fomentar el empleo. Además, en alguna medida protegían a los trabajadores mayores menos formados de los despidos, ya que los ajustes se producían a través de los jóvenes, mejor formados, pero con un coste de despido menor. Ya han pasado varias décadas desde la extensión de los contratos temporales y la temporalidad se ha instalado en la cultura empresarial. ¿Sigue teniendo sentido hoy en día que haya una brecha tan grande entre los costes de despido de unos y de otros? Hay que tener en cuenta que aquellos mayores que quedaron relativamente protegidos del paro en los años 80 con contratos indefinidos y altos costes de despido, se jubilaron hace tiempo. Los mayores de hoy no son los de hace treinta y cinco años. Hoy están mucho mejor formados, pero siguen contando con costes de despido mucho mayores que los jóvenes. Debemos plantearnos, como sociedad, si es justo que persista esta brecha. Además de sufrir mucho más el paro, durante la última crisis se ha agrandado la brecha salarial entre los jóvenes y los mayores y entre los temporales y los indefinidos.

Con todo, tal y como se ha constatado, el mayor reto del mercado de trabajo en España estaría sobre todo en aumentar la tasa de empleo de los que tienen poca cualificación (secundaria inicial o menos) de entre 35 y 54 años. Se ha desvelado una regularidad empírica: en las sucesivas crisis sus tasas de empleo descienden de tal modo que no vuelven a recuperarse en las subsiguientes épocas de bonanza. El impacto de la última crisis sobre el empleo de este colectivo ha sido aún más devastador. Por eso, aunque ellos no tengan tanto protagonismo en los medios como los jóvenes o los universitarios, es vital aumentar su participación laboral. Son los que están en una fase decisiva de su vida, la mayoría con

responsabilidades familiares, y son los que disponen de menos recursos. Las soluciones que pasan por la recualificación no tienen tanto sentido teniendo en cuenta la proporción de sobrecualificados que ya hay en la sociedad española. Al contrario de lo que suele oírse, para este caso lo más eficaz sería fomentar los empleos que requieran una baja cualificación con unos salarios suficientemente altos para los parados de estos colectivos, y a la vez atractivos para que los empresarios los contraten obteniendo beneficios.

Por último, el problema de la sobrecualificación atañe a dos hechos estructurales: la expansión educativa y la estructura ocupacional. En comparación con los países que tienen estructuras ocupacionales con una mayor proporción de los mejores puestos, España debería aumentar un 10% más el peso de esas ocupaciones. Se trata de un cambio posible, pero que llevaría en cualquier caso bastante tiempo. La estructura ocupacional no cambia de la noche a la mañana. La otra parte del ajuste podría provenir restringiendo el acceso a la educación superior. No parece ser una solución realista y en cualquier caso, para que se vieran sus efectos también se necesitaría mucho tiempo. De ahí que el problema de la sobrecualificación no tenga fácil solución a corto plazo, porque además no se tienen evidencias de qué medidas puedan ser las más eficaces al respecto. La evolución del empleo en los años venideros de presumible bonanza y su gestión política, serán decisivos para descifrar la situación del mercado de trabajo en las próximas décadas.

## 7. Referencias bibliográficas

- ALTBACH, P. G., REISBERG L. y RUMBLEY L. E., (2009): *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution Executive Summary. A Report Prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education*, París, UNESCO.
- BERG, I. E. (1970): *Education and Jobs: The Great Training Robbery*, New York, Praeger.
- BLUMBERG, P., y MURTHA J. M. (1977): "College Graduates and the American Dream" *Dissent*, 24: 45-53.
- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1976): *Schooling in Capitalist America*, Nueva York, Academic Press.
- BREEN, R. (1997) "Risk, Recommodification and Stratification", *Sociology*, 31:473-489.
- BUBONYA, M., COBB-CLARK, D. A., y WOODEN, M. (2014): *A family affair: job loss and the mental health of spouses and adolescents*, IZADiscussion Paper No. 8588.
- DiPRETE, T. A. y McMANUS P. A. (2000): Family Change, Employment Transitions, and the Welfare State: Household Income Dynamics in the United States and West Germany, *American Sociological Review*, 65:343-70.
- EDGEELL, S., GOTTFRIED, H. y GRANTER, E. (2016): "Introduction: Studies of Work and Employment at the Global Frontier", en S. Edgell, H. Gottfried y E. Granter, *The Sage Handbook of Sociology of Work and Employment*, Los Ángeles, Londres, Nueva Delhi, Singapur, Washington DC: Sage.
- EUROFOUND (2015): *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- FERNÁNDEZ, I., GONZÁLEZ, M. J., JURADO GUERRERO, T. y MARTÍNEZ PASTOR, J.I. (2018) "The Hidden Cost of Flexibility. A Factorial Survey Experimento on Job Promotion", paper presentado en el seminario *Gender and the labour market: What do we know from field experiments?*, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, 26 y 27 de abril de 2018.
- FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. (2012): "Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007". *Work and Occupations*, 39(2): 157-182.
- FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. y HURLEY J. (2017): "Routine-biased technical change and job polarization in Europe", *Socio-Economic Review* 15(3): 563-585.
- FRASER, N., GUTIÉRREZ, R. y PEÑA-CASAS, R. (Eds.) (2011), *Working Poverty in Europe*, Palgrave Macmillan.
- FREEMAN, R. (1976): *The Overeducated American*, New York, Academic.
- GALLIE, D. WHITE, M. CHENG, Y. y TOMLINSON, M. (1998): *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford: Oxford University Press.
- GANGL, M. (2006): "Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities", *American Sociological Review*, 71 (6): 986-1013.
- GARCÍA ESPEJO, I. y GUTIÉRREZ, R. (2011). "Spain, Persisting Inequalities in a Growing Employment Context", en N. Fraser, R. Gutiérrez y R. Peña-Casas (eds.), *Working Poverty in Europe*, Palgrave Macmillan, pp. 133-154.
- GARCÍA ESPEJO, I. e IBÁÑEZ, M. (2006): "Educational-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain", *European Sociological Review*, 22 (2): 141-156.
- GARCÍA MONTALVO, J. (2009): "La dinámica de la sobrecualificación en España", en J. García Montalvo y J. M. Peiró, *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008, Valencia, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, IVIE.
- GARRIDO MEDINA, L. (1992) *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- GARRIDO MEDINA, L. (1996) "La temporalidad: ¿pacto intergeneracional o imposición?", en VV. AA. *La duración del contrato de trabajo*, Madrid: Consejo Económico y Social, Comunidad de Madrid.
- GIBBONS, R. y KATZ L. F. (1991): "Layoffs and Lemons", *Journal of Labor Economics*, 9:351-80.
- GREGORY, M. y JUKES R. (2001): "Unemployment and Subsequent Earnings: Estimating Scarring among British Men 1984-1994", *Economic Journal*, 111: 607-625.
- HIRSCH, B. T. (2005): "Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills", *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (4): 525-551.
- KALLEBERG, Arne, L. (2000): "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, 26: 341-65.

- KRUEGER, A. B. y MUELLER, A. (2011). "Job search, emotional well-being, and job finding in a period of mass unemployment: Evidence from high-frequency longitudinal data." *Brookings Papers on Economic Activity* 2011(1): 1–57.
- MARTÍNEZ GARCÍA, J. S. (2017), "Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social", *Papers, Revista de Sociología*, 102 (1): 29-52.
- MARTÍNEZ PASTOR, J. I. (2018), "Origen social y paro", paper presentado en la *Reunión Intercongresos del Grupo de Investigación 6 (Estratificación y desigualdad) de la Federación Española de Sociología*, Cádiz, 25 y 26 de junio de 2018.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA (1979): *Población, actividad y ocupación en España (reconstrucción de las series históricas 1960-1978)*, Madrid: Ministerio de Economía.
- MUÑOZ-COMET J., Y MARTÍNEZ PASTOR, J. I. (2017): "¿Es la precariedad igual para todos los trabajadores temporales? Diferencias y semejanzas entre clases sociales", *Revista Española de Sociología (RES)*, 26 (2): 169-184.
- NICOLAU, R. (2005): "Población, salud y actividad", en A. Carreras y X. Tafunell (coords.), *Estadísticas históricas de España: siglos XIX y XX*, 2ª ed., Bilbao: Fundación BBVA.
- OCDE (2007) *International Migration Outlook: SOPEMI 2007 edition, Part II, Matching Educational Background and Employment: A Challenge for Immigrants In Host Countries*, París, OCDE.
- OESCH, D. (2013): *Occupational Change in Europe. How Technology and Education transform the Job Structure*, Oxford: Oxford University Press.
- POLAVIEJA, J. G. (2006) "The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different?", *European Sociological Review*, 22:61-78.
- RUHM, C. J. (1991): Are Workers Permanently Scarred by Job Displacement? *American Economic Review*, 81: 319-24.
- SCHOFER, Evan y MEYER, John W. (2005): "The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century", *American Sociological Review*, 70 (6): 898-920.
- STRÖM, S. (2003). Unemployment and families: A review of research. *Social Service Review*, 77(3): 399–430.
- WRIGHT, E.O. y DWYER, R. (2003): "The patterns of job expansions in the USA: a comparison of the 1960s and 1990s", *Socio-Economic Review*, 1(1): 289-325.