

anuario **iet**

de trabajo
y relaciones
laborales

Volumen

4

Desigualdades en el Mercado de Trabajo
después de la Gran Recesión

ISSN 2339-5753

ANUARIO IET DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES,
Volumen 4, 2017

ANUARIO IET DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES es una publicación anual editada por el *Institut d'Estudis del Treball*. El objetivo del Anuario es proveer un análisis de los principales aspectos de la evolución del mercado de trabajo, las políticas de empleo y las relaciones laborales durante el año en cuestión.

DIRECTOR: Antonio Martín (UAB)

CONSEJO EDITORIAL: Joan Miquel Verd (UAB)
Eduardo Rojo (UAB)
Francisco Pérez Amorós (UAB)
Albert Recio (UAB)
Pilar Carrasquer (UAB)

SECRETARÍA: Isabel Hernández (UAB)

CONSEJO ASESOR: Josep Banyuls (UV)
Pedro José Beneyto (UV)
Vicent Borràs (UAB)
Ramon de Alós-Moner (UAB)
Maria Jesus Espuny (UAB)
Fernando Esteban (UV)
Ricardo Esteban (UAB)

Josep Maria Fusté (UAB)
Carolina Gala (UAB)
Miguel Ángel García Calavia (UV)
Holm-Detlev Köhler (UOVI)
Juan S. León Santana (ULL)
Andreu Lope (UAB)
Pedro López Roldán (UAB)
Raúl Lorente (UV)
Carlos Lozares (UAB)
Joel Martí (UAB)
Fausto Miguélez (UAB)
Carlos Prieto (UCM)
Óscar Molina (UAVB)
Sara Moreno (UAB)
Albert Pastor (UAB)
Xavier Solà (UAB)
Helena Ysàs (UAB)

EDICIÓ

Universitat Autònoma de Barcelona
INSTITUT D'ESTUDIS DEL TREBALL
08193 Bellaterra (Barcelona), Spain
Tel. 93 581 2405
anuario.iet@uab.cat
<http://iet.uab.cat/>

ADMINISTRACIÓ

Universitat Autònoma de Barcelona
Servei de Publicacions
Revistes digitals
08193 Bellaterra (Barcelona), Spain
Tel. 93 581 10 22. Fax 93 581 32 39
sp@uab.cat
<http://revistes.uab.cat>

ISSN 2339-5753
Dipòsit legal: B. 11294-2013

Diseño de portada: Alejandro Godino

Corrección y maquetación: Felipe Corredor Álvarez

Desigualdades en el Mercado de Trabajo después de la Gran Recesión

Sumario

Presentación

Presentación

Antonio MARTÍN ARTILES

iii-v

Evolución y características del empleo y del mercado de trabajo

Recesión, austeridad y sus efectos en los regímenes de transición juvenil en España y Reino Unido

Martí LÓPEZ ANDREU

Joan Miquel VERD

1-13

Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina

Pedro LÓPEZ-ROLDÁN

Sancha FACHELLI

15-33

Análisis desde la perspectiva del derecho laboral

La reforma laboral de 2012 en clave salarial: brecha entre las rentas del trabajo y del capital

Francesc PÉREZ AMORÓS

35-43

Políticas de empleo

Políticas de empleo para salir de la crisis: resultados de un Delphi

Fausto MIGUELÉZ

45-64

Negociación colectiva

*La negociación colectiva como mecanismo de mejora de la
productividad laboral*

Oscar MOLINA
Alejandro GODINO

65-72

Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo

Ramon ALÓS
Pere J. BENEYTO
Pere JÓDAR

73-86

*La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de
trabajo. una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones
empíricas*

Nuria SÁNCHEZ-MIRA

87-98

Vulnerabilidad y Mercado de Trabajo

*Ni escuela, ni trabajo: el tiempo libre como un oasis obligado en medio
de la nada*

Sara MORENO
Vicent BORRÀS
Albert TRINIDAD JIMÉNEZ

99-111

*Adecuación y demanda de formación en la empresa. la inencontrable
adecuación entre formación y empleo*

Antonio Martín ARTILES
Andreu LOPE
Daniel BARRIENTOS
Benjamí MOLES

113-134

PRESENTACIÓN

Antonio Martín-Artiles

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

antonio.martin@uab.cat

REFERENCIA NORMALIZADA

Martín-Artiles, Antonio (2017): "Presentación". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, iii-v. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.49>



PRESENTACIÓN

El objetivo del Anuario es analizar los efectos de la Gran Recesión en el aumento de las desigualdades sociales y laborales. Desde el inicio de la Gran Recesión —en el año 2007/08— se han venido impulsado políticas de austeridad que han implicado un aumento de las desigualdades laborales, así como un aumento de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta política de austeridad está asociada en los países del Sur de Europa a la devaluación salarial, cuya finalidad es pretender mejorar la capacidad competitiva de la economía. Además de ser de paso un instrumento de recomposición de la disciplina laboral.

El alto volumen de desempleo ha jugado un papel importante en los inicios de la Gran Recesión, lo que ha afectado primordialmente a los hombres, en la medida que éstos estaban en mayor proporción empleados en sectores intensivos en mano de obra, como en la construcción, la hostelería, entre otros. Pero posteriormente los efectos de la Gran Recesión se han hecho sentir en los sectores de servicios, lo que finalmente ha acabado por afectar también al empleo femenino.

Las desigualdades van mucho más allá de la brecha salarial. Las desigualdades han afectado a la calidad del empleo, así como al empleo a tiempo parcial que ha venido creciendo. Igualmente, la desigualdad tiene un componente generacional: los jóvenes tienen hoy escasas expectativas de encontrar empleos de calidad, sus trayectorias laborales son inciertas. La incertidumbre no solo afecta a los jóvenes, sino también a los trabajadores mayores de 45 años, un colectivo que tiene una difícil empleabilidad. En resumen, incertidumbre y desigualdad son hoy los resultados heredados de la Gran Recesión y de la política de austeridad. Incertidumbre y desigualdad no son nada halagüeñas para los próximos años, lo que plantea retos políticos y sindicales de enorme envergadura.

Este anuario se estructura en cuatro secciones.

En la primera sección, titulada **(I) Evolución y características del mercado de trabajo**, trataremos los efectos de la recesión sobre las desigualdades, así como sus efectos en la transición de los jóvenes en el mercado de trabajo. El artículo de Martí López y de Joan Miquel compara los casos de España y el Reino Unido, donde la política de austeridad ha tenido efectos notables sobre las desigualdades y la incertidumbre. El siguiente artículo trata del aumento de las desigualdades en los casos de España y Argentina de la mano de Pedro López-Roldán y Sandra Fachelli. La finalidad de este

artículo es construir un modelo de segmentación general y estructural para analizar las desigualdades sociales en el mercado de trabajo y plantear la comparación de una tipología de posiciones o segmentos de empleo entre los dos países mencionados.

En la segunda sección, titulada **(II) Relaciones laborales y negociación colectiva**, Francesc Pérez Amorós nos ofrece una perspectiva de las desigualdades desde el derecho del trabajo, que reflexiona sobre la devaluación salarial derivada de la reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo).

En la tercera sección, titulada **(III) Políticas de empleo**, tenemos otros dos artículos. El artículo de Fausto Miguélez presenta los resultados de un estudio que evalúa las políticas de empleo en España. En el año 2015, cuando se realiza este estudio; era un momento en el que resultaba adecuado recabar la opinión de expertos y técnicos cualificados de la Administración sobre las políticas que el gobierno ponía en funcionamiento para potenciar la creación de empleo y salir de la crisis, pero también para la opinión de los expertos sobre posibles alternativas. Igualmente, en esta sección sobre el empleo escribe Josep Banyuls y Albert Recio, quienes analizan el contexto de la crisis actual y el crecimiento de los trabajadores y trabajadoras pobres. Esta es una nueva realidad: las tasas de pobreza en España se encuentran entre las más altas de Europa. Habitualmente la pobreza se relaciona con el desempleo y la jubilación. Pero desde 2007 las características de las personas afectadas han cambiado radicalmente. Colectivos que tradicionalmente se consideraban “protegidos” —personas ocupadas, con nivel educativo alto...— ahora ya no lo están.

En la cuarta Sección **(IV) Negociación colectiva**, incluimos un artículo de Oscar Molina y Alejandro Godino sobre negociación colectiva y cláusulas de productividad, aspecto cada vez más relevante en el desarrollo de la negociación colectiva, este artículo es el resultado de un estudio comparado con otros países europeos. En la misma línea, Ramón Alós, Pére Jódar y Pere Beneyto analizan los efectos de la reforma laboral de 2012 sobre la negociación colectiva y sobre el sindicalismo. La descentralización ha perseguido adecuar el contenido de la negociación colectiva a la situación específica de las empresas, a la vez que ha venido debilitando al sindicalismo general.

En la quinta sección, titulada **(V) Vulnerabilidad y mercado de trabajo**, Vicent Borrás y Sara Moreno-Colom presentan los resultados de un estudio sobre la empleabilidad de los jóvenes. En concreto, esta investigación se pregunta hasta qué punto las consecuencias de la crisis de la ocupación (con altas tasas de paro, inactividad y precariedad) están

sustrayendo peso al trabajo productivo en el proyecto vital de los jóvenes en transición a la vida adulta. El artículo profundiza en la idea de que el escaso empleo y sus malas condiciones laborales contribuyen a la transformación del valor del trabajo en las generaciones de jóvenes. Otro estudio sobre la vulnerabilidad es el realizado por Núria Sánchez Mira sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, que se ha venido agrandando durante el periodo de crisis económica. En esta misma sección, otro artículo de Antonio Martín-Artiles, Andreu Lope, Benjamí Moles y Daniel Barrientos, examinan las políticas activas de empleo, en concreto, tratan del papel de la formación en la empresa destinado a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y la adecuación de su formación a los requerimientos de cualificaciones profesionales de las empresas.

Finalmente aprovechamos la ocasión para agradecer a todos los autores su contribución a este volumen del Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales.

Bellaterra, a 10 de noviembre de 2017

Antonio Martín-Artiles

Director Institut d'Estudis del Treball.

Universitat Autònoma Barcelona.

RECESIÓN, AUSTRERIDAD Y SUS EFECTOS EN LOS REGÍMENES DE TRANSICIÓN JUVENIL EN ESPAÑA Y REINO UNIDO

RECESSION, AUSTERITY AND THEIR EFFECTS ON YOUTH TRANSITION REGIMES IN SPAIN AND THE UNITED KINGDOM

Martí López-Andreu

Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona, y Work and Equalities Institute (WEI), Alliance Manchester Business School. University of Leicester School of Business, University of Leicester, LE1 7RH, Leicester (UK)

Joan Miquel Verd

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona. Edifici B. Campus de la Universitat Autònoma de Barcelona. 08193 Cerdanyola del Vallés. Barcelona, Spain

mla21@leicester.ac.uk | joanmiquel.verd@uab.cat

Resumen

En el artículo se abordan los cambios en la emancipación residencial de los jóvenes españoles y británicos (personas entre 20 y 35 años) ocurridos tras el inicio de la recesión económica en ambos países. Mediante el uso de la información relativa a la emancipación residencial proveniente de la base de datos EU-SILC se comprueba que el impacto de la crisis ha sido parecido en ambos países, y ello a pesar de pertenecer a regímenes de transición juvenil con características diferentes. Estas similitudes en el impacto de la crisis son el resultado de unas políticas de regulación del mercado de trabajo similares y de la falta de apoyos institucionales orientados a favorecer la transición a la vida adulta.

Palabras clave: Juventud; Recesión económica; Emancipación residencial; España; Reino Unido

Abstract

The article addresses the changes in the residential emancipation of young Spaniards and British (people between 20 and 35 years old) occurring after the beginning of the economic recession in both countries. By using information on residential emancipation from the EU-SILC data base the article shows that the impact of the crisis has been similar in both countries, despite belonging to youth transition regimes with different characteristics. These similarities in the impact of the crisis are the result of similar labour market policies and the lack of institutional support aimed to promote the transition to adult life.

Keywords: Youth; Economic Recession; Residential Emancipation; Spain; United Kingdom



Sumario

Introducción	3
1. Dos modelos sociales en un contexto cambiante	4
1.1. El caso español.....	4
1.2. El caso británico	5
2. Situación de contexto: recesión, austeridad y cambios en la regulación	6
3. Metodología	7
4. Resultados	8
4.1. El impacto de la crisis económica en las formas de emancipación residencial	8
4.2. La relación entre la situación en el mercado de trabajo y la situación residencial	9
5. Discusión y conclusiones	11
Referencias.....	12

REFERENCIA NORMALIZADA

López-Andreu, Martí; Verd; Joan Miquel (2017): “Recesión, austeridad y sus efectos en los regímenes de transición juvenil en España y Reino Unido”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 1-13. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.50>

RECESIÓN, AUSTRERIDAD Y SUS EFECTOS EN LOS REGÍMENES DE TRANSICIÓN JUVENIL EN ESPAÑA Y REINO UNIDO

Martí López-Andreu

Universitat Autònoma de Barcelona; Alliance Manchester Business School; University of Leicester School of Business

Joan Miquel Verd

Universitat Autònoma de Barcelona

Introducción

La recesión iniciada a finales de 2007 ha supuesto en toda Europa una erosión de los elementos que estructuran las posibilidades de los individuos jóvenes de desarrollar su curso vital. En este artículo nos centraremos en la emancipación residencial en dos países con características y modelos diferentes: el Reino Unido y España. Es bien conocido que el aumento del desempleo ha afectado de forma relevante a los trabajadores más jóvenes, lo cual constituye sin duda el principal problema en las trayectorias de inserción laboral de los jóvenes adultos. Pero el deterioro de la calidad del empleo disponible y de los sistemas de bienestar también tiene un papel importante. Desde el año 2010, en varios países europeos se han implementado políticas que han flexibilizado el mercado de trabajo y que han aumentado el poder de las empresas, especialmente reduciendo la protección al despido, permitiendo modificar las condiciones de trabajo con mayor facilidad, y desarrollando formas contractuales más flexibles. Por otro lado, las políticas de reducción del déficit auspiciadas por el paradigma de la austeridad han afectado a las políticas de bienestar, con impactos tanto en el empleo público (despidos, prohibición de nuevas contrataciones, congelación o disminución del salario, incentivos a la privatización y subcontratación de tareas, etc.) como en las prestaciones sociales, que se han visto afectadas en cantidad y cobertura.

Partiendo del análisis de los cambios señalados, en este artículo se pretende demostrar, en primer lugar, y para los casos del Reino Unido y de España, que las transformaciones en el mercado de trabajo —que han afectado sobremedida al empleo de los jóvenes—, en combinación con las características de las políticas sociales orientadas a los jóvenes y las de regulación del empleo, han tenido un fuerte impacto en el modo en que la población joven experimenta una de las transiciones a la vida adulta más importantes: la emancipación residencial. En este sentido, se defiende que durante la crisis se ha producido un cambio estructural en las bases que posibilitan el paso a la edad adulta, fruto tanto de las políticas desarrolladas como de los cambios en la relación de los jóvenes con el empleo.

En segundo lugar, se pretende demostrar que los mencionados cambios han sido independientes de las características principales de los regímenes de transición juvenil (*youth transition regimes*) británico y español, que según la literatura publicada con anterioridad al período de crisis constituían modelos muy diferenciados. Concretamente, se revisarán las características de los regímenes *liberal* y *sub-protector*, este último también denominado *sub-institucionalizado* o *mediterráneo* (Eurofound, 2014; Pohl y Walther, 2007; Walther, 2006; Walther, 2017) y se mostrará que tanto en un caso como el otro los resultados de la evolución de la emancipación residencial puede entenderse fundamentalmente como resultado de los cambios acontecidos en el mercado de trabajo y de las políticas desarrolladas durante el período de crisis. De este modo, las características de cada uno de los regímenes permanecerían en un segundo plano, ante la fuerza de los cambios señalados en los mercados de trabajo y las políticas de regulación.

Para dar respuesta a estos objetivos, se ha desarrollado una aproximación crítica a las situaciones de emancipación residencial de los jóvenes adultos (definidos como aquellos entre 20 y 35 años) utilizando la base de datos EU-SILC. Concretamente, el artículo utiliza los datos correspondientes a los años 2005, 2010 y 2013.

El artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se aborda una descripción de los modelos de empleo en España y el Reino Unido, y también el de los regímenes de transición juvenil en que la literatura ha clasificado a ambos países. Seguidamente, se describen los principales cambios acaecidos en ambos países durante la recesión y en el periodo definido como austeridad. A continuación, el apartado tres se dedica a la descripción de los datos utilizados y del tipo de análisis desarrollado. El apartado cuatro se dedica a presentar los resultados, que se han organizado en dos subapartados diferentes. En el primero de ellos se ofrece una descripción de los porcentajes de emancipación teniendo en cuenta las diferentes formas de emancipa-

ción residencial (en alquiler y en propiedad, con pareja y sin pareja) y en el segundo de ellos se aborda la relación entre la situación en el mercado de trabajo y la situación residencial. Finalmente, en el apartado cinco se ofrece la discusión de los resultados y las conclusiones obtenidas.

1. Dos modelos sociales en un contexto cambiante

Las formas institucionales que gobiernan las relaciones de empleo y la protección social presentan una variedad importante incluso en un supuesto espacio económico homogéneo como la Unión Europea. Esta variedad es el resultado en gran medida de las características específicas de cada Estado. Los sistemas de relaciones laborales o de formación profesional en cada país no son sólo el resultado de los equilibrios internos y los compromisos entre los diferentes agentes, sino también de los acontecimientos históricos y la herencia cultural particular. La idea de *modelo* o de *régimen* lleva años utilizándose como modo de agrupar bajo una misma etiqueta grupos de países que comparten unas ciertas características institucionales, de modo que resulte posible “crear cierto orden a partir del caos de la diversidad internacional” (Fulcher, 2005, citado por Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009, p. 3). Son diversas las dimensiones que se tienen en cuenta en estas clasificaciones, siendo las más frecuentes las vinculadas al mercado de trabajo y al nivel de protección social (Amable, 2003; Esping-Andersen, 1990). En los párrafos que siguen presentaremos las características de España y el Reino Unido en tres aspectos diferentes: el grado de regulación del mercado de trabajo, el tipo transición formación-empleo y las características de las transiciones de la población joven a la vida adulta. Puesto que, como se ha indicado, el objetivo final del artículo es abordar las características de la emancipación residencial de la población joven, se hará también referencia al ejercicio de clasificación empírica realizado recientemente por Eurofound (2014), en que una de las dimensiones tomadas en cuenta es la transición a la vida adulta.¹

1.1. El caso español

España ha sido tradicionalmente clasificada como un país *mediterráneo* (Amable, 2003), con un sistema de bienestar y de producción con un fuerte rol de la fami-

lia y con una fuerte presencia del Estado en el sector formal. Así, el modelo ha sido tradicionalmente clasificado como una economía de mercado coordinada (Banyuls, Miguelez, Recio, Cano y Lorente, 2009). A pesar de esto, varios autores han indicado que el modelo español no encaja del todo con estas características, y que estaría mejor caracterizado como un modelo en transición hacia un neoliberalismo mediterráneo (Banyuls et al., 2009) y definido como un modelo mixto afectado por fuerzas contradictorias de demandas de igualdad y reformas neoliberales (Miguélez y Recio, 2010). La principal característica del mercado de trabajo español es su elasticidad a los cambios del PIB (Muñoz de Bustillo y Antón, 2013), tanto en momentos de creación de empleo como de aumento del desempleo, así como la persistencia de un mercado de trabajo segmentado, con segmentos especialmente sometidos al riesgo del desempleo y de la precariedad laboral (García-Pérez y Muñoz Bullón, 2011). Así, es un ejemplo paradigmático del ajuste cuantitativo como estrategia de las empresas para hacer frente a los cambios, lo que conlleva fuertes tasas de desempleo y de temporalidad, especialmente en el proceso de entrada en el mercado de trabajo. En el contexto del periodo de crecimiento previo a la crisis, buena parte del empleo creado fue en empleos de baja calidad que requerían baja cualificación, lo que comportó que un importante volumen de trabajadores jóvenes, especialmente masculinos, se insertaran al mercado de trabajo únicamente con la educación obligatoria. En este sentido, se ha puesto de manifiesto que España tiene uno de los mayores segmentos de empleo no cualificado de la UE, similar al de los países liberales (Bernardi y Garrido, 2008). Además, éste tiende a ser persistente a lo largo del tiempo, definiendo dinámicas de atrapamiento en la precariedad (Bernardi y Martínez Pastor, 2010).

En relación con la transición de la formación al empleo, España se caracteriza por una fuerte polarización entre fuerza de trabajo con bajos niveles educativos y un importante número de población con estudios universitarios (Miguélez y Recio, 2010), aunque en el contexto de crisis del empleo una parte muy importante de la población con formación superior también está padeciendo situaciones de inestabilidad laboral e incluso desempleo (Verd y López-Andreu, 2016). Antes de la crisis, España se caracterizaba por una entrada temprana en el mercado de trabajo (Anxo, Bosch y Rubery, 2010) y por una estabilización a una edad muy tardía (Herranz, 2003; Verd y López-Andreu, 2012), situación que incluso ha empeorado con la crisis económica (López-Andreu y Verd, 2016; Verd y López-Andreu, 2016). Por otro lado, las oportunidades de acceso a la educación universitaria se encuentran vinculados al origen social, más por las dificultades de las familias de sustentar el periodo de estudio que por el precio de las tasas universitarias (Miguélez y Recio, 2010).

¹ Concretamente se toma en cuenta la mediana de la edad en la que los jóvenes abandonan el hogar de los padres, la mediana de la edad en la que los jóvenes comienzan a vivir con una pareja y la mediana de la edad en la que se produce su paternidad.

De acuerdo con su caracterización como país mediterráneo, la familia juega un rol central en las transiciones de la población joven a la vida adulta (Walther, 2006; 2017). Así, en relación con la emancipación, la importancia del núcleo familiar conlleva importantes tasas de cohabitación intergeneracional y una emancipación a una edad tardía, que también se explica por la temporalidad de los empleos y los bajos salarios que se perciben al inicio de la trayectoria laboral (Miguélez y Recio, 2010). Esta importancia de la familia también se ha explicado como una estrategia de acumulación de capital educativo y social para hacer frente a los riesgos de un mercado laboral marcado por la sobrecualificación y la temporalidad (Gil Calvo, 2002; Moreno, López y Segado, 2012). En este sentido, y en relación con la emancipación domiciliaria, el apoyo económico familiar de forma directa o con la propiedad como garantía se han mostrado cruciales para el acceso al sistema hipotecario entre los jóvenes que aspiraban a la compra de una vivienda (Jurado, 2006; Verd, 2008).

Desde el punto de vista de los regímenes de transición juvenil, el caso español ha sido clasificado dentro del *clúster mediterráneo*, que se caracterizaría por “transiciones formación-empleo muy lentas y dificultosas” y por una inserción laboral “bastante problemática” (Eurofound, 2014, p. 47). En relación con la emancipación residencial, este clúster se caracteriza por ser aquel en que la población joven deja el hogar a una edad más tardía; además, tras dejar el hogar suele esperar aún unos años para vivir en pareja y tener descendencia.

1.2. El caso británico

El Reino Unido ha sido clasificado tradicionalmente como representativo del modelo de economía de mercado con un estado del bienestar residual (Amable, 2003), pero como ha indicado Rubery (2010, p. 78) esta caracterización no es del todo aplicable si se consideran su conjunto y variedad de políticas. Durante el gobierno del New Labour (1997-2010) una aproximación doble combinó neoliberalismo con el desarrollo de ciertas ayudas, especialmente para apoyar a las familias con bajos ingresos y la creciente pobreza infantil (*child benefits, household benefits, working tax credits*, etc.). La principal característica del modelo británico de empleo es su elevada capacidad de absorber nuevos entrantes, así como el elevado número de transiciones entre empleos debido a la flexibilidad de las prácticas de contratación y la falta de mercados de trabajo internos potentes. Otras transiciones, como aquellas relacionadas con desempleo, inactividad o tiempo parcial suponen una desventaja en la trayectoria laboral, contemplada a largo plazo. Especialmente, los empleos después de la maternidad se caracterizan por ser a tiempo parcial con bajos salarios y en ocupaciones poco cualificadas (Gangl and Zreffé, 2009).

En relación con la transición entre educación y empleo, ésta se ha caracterizado tradicionalmente por una cierta dualización, con una entrada directa al empleo para la mayoría de la población y el desarrollo de una formación en la educación superior de élite para una minoría. Estos elementos se modificaron en la década de 1990, cuando se extendió la educación universitaria en base a un sistema generoso de becas (Rubery et al, 2009). Así pues, en términos comparativos, el Reino Unido se caracteriza por una transición temprana de la educación hacia un empleo estable con orientación de carrera, debido una salida rápida del sistema educativo (Anxo et al, 2010).

Tradicionalmente, la emancipación ha sido comparativamente temprana en el Reino Unido, debido a los débiles vínculos familiares y a las bajas tasas de cohabitación intergeneracional. De este modo, el apoyo familiar ha tendido a reforzar la responsabilidad individual, apoyando la vida independiente, estudiar lejos de casa, etc. (Hodsworth, 2004), más que a asegurar un cierto nivel de bienestar material, como sucede en otros países. De todos modos, el aumento de la educación superior desde la década de 1990 ha conllevado que un importante porcentaje de estudiantes esté viviendo en el hogar paterno o fuera de la familia en alquiler compartido (Stone, Berrington y Falkingham, 2011). Esta situación se ha reforzado por la sustitución de becas por un sistema de créditos y el aumento de las tasas educativas, conllevando que más estudiantes trabajen a tiempo parcial durante los estudios. Así, aunque tradicionalmente la familia no es una fuente importante de provisión de recursos, en una sociedad basada en los principios del ‘adulto independiente’ (Rubery, 2010), el apoyo familiar se puede estar convirtiendo en un elemento clave para facilitar la emancipación del hogar familiar.

Desde el punto de vista de los regímenes de transición juvenil, la clasificación realizada por Eurofound (2014) identifica elementos similares únicamente con el caso irlandés, que junto con el Reino Unido es clasificado como *clúster de habla inglesa* (2014, p. 44). Este clúster se caracterizaría por transiciones formación-empleo rápidas y exitosas y por tener un nivel bajo de protección al empleo. En relación con la emancipación residencial, la edad a la que el 50% de la población joven está emancipada es similar: entre los 25 y los 26 años para los hombres y entre los 23 y los 24 años para las mujeres, sin embargo la edad de la paternidad para hombres y mujeres difiere notablemente entre ambos países, puesto que es más temprana para el caso irlandés que para el caso británico.

2. Situación de contexto: recesión, austeridad y cambios en la regulación

Ya se ha indicado que el principal efecto de la crisis sobre la población joven en Europa ha sido el aumento del desempleo. Mientras que en algunos países la tasa de desempleo juvenil empieza a descender en 2012 (el Reino Unido entre ellos) en otros (España entre ellos) el desempleo no empieza a descender levemente hasta el año 2014, presentando en la actualidad un desempleo todavía elevado. Los trabajadores jóvenes fueron especialmente golpeados por la pérdida de empleo durante la primera fase de la crisis, junto con la población inmigrada, los trabajadores con baja cualificación y los trabajadores con contrato temporal (Tahlin, 2013). Igualmente, la crisis ha intensificado la tendencia hacia formas más flexibles de empleo (Gash e Inanc, 2013). Así, se ha puesto de manifiesto la expansión de formas de empleo atípicas caracterizadas por la inseguridad (tiempo parcial, contratos de cero horas, auto-empleo precario y/o falso, etc.) cuando el empleo se ha recuperado (Resolution Foundation, 2013). Igualmente, se ha constatado una tendencia hacia la disminución de los salarios (Joseph Rowntree Foundation, 2014; Banco de España, 2014). Además, se ha puesto de manifiesto que el empleo inestable se está convirtiendo más en una situación permanente que en una situación temporal de transición hacia situaciones más estables, afectando especialmente a personas de baja cualificación y, en su conjunto, a familias trabajadoras (Resolution Foundation, 2014, FOESSA, 2014). La consecuencia de estas dinámicas es el aumento de los trabajadores pobres y la pobreza en el empleo (Joseph Rowntree Foundation, 2014; Fundación I de Mayo, 2012).

Simultáneamente, durante el período de crisis se han acometido profundas reformas en las políticas de regulación del mercado de trabajo, así como en las que, de algún modo, favorecerían el desarrollo de una vida autónoma por parte de la población joven.

En el caso de España, las reformas de 2010, 2011 y 2012 han transformado profundamente el mercado de trabajo (Banyuls y Recio, 2015). En primer lugar, las causas del despido objetivo se han ampliado incluyendo actuales o futuras pérdidas económicas. Igualmente, las condiciones generales del despido improcedente se han reducido de 45 a 33 días por año trabajado, y se ha establecido un nuevo contrato indefinido para empresas de menos de 50 trabajadores con un año de prueba y con diferentes subvenciones al empresario. Por otro lado, se han eliminado los requerimientos administrativos en caso de los ERE, y se introdujo un nuevo esquema de reducción del tiempo de trabajo. En segundo lugar, los cambios introducidos en la negociación colectiva implican un claro movimiento del mode-

lo hacia la ‘descentralización desorganizada’ (Margison, Keune y Bohle, 2014). Se ha establecido la prioridad de los acuerdos a nivel de empresa sobre los de nivel superior en las condiciones de trabajo, y la capacidad del empleador de cambiarlas se ha reforzado al permitir cambios en el caso de que se prevean futuras pérdidas.

Igualmente, el gasto público ha sido fuertemente afectado por las políticas de austeridad. Dos de los principales pilares del estado del bienestar español, la sanidad y la educación, han experimentado significantes recortes (Muñoz de Bustillo y Antón, 2013, p. 15). Los efectos de los recortes en el sector público se manifiestan en fuertes cambios en el empleo público, afectados por recortes de salario, incrementos del tiempo de trabajo y una virtual congelación de nuevas contrataciones. Estos elementos tienen una especial importancia debido al fuerte volumen de empleo público temporal, para el que se han disminuido sus opciones de empleo y han aumentado los riesgos de desempleo. Pero los efectos de estos recortes tienen su efecto también en las políticas de apoyo a los diferentes momentos y fases del curso vital. Así, se han producido importantes aumentos de las tasas universitarias, y se han aumentado los requisitos académicos para acceder a las becas educativas. Por otro lado, la ley de la dependencia ha sido progresivamente paralizada, en primer lugar, posponiendo entradas en el sistema y, finalmente, eliminando las aportaciones del gobierno central al sistema.

En el caso británico la regulación del empleo es limitada, en especial para los empleados permanentes en caso de despido individual y en la regulación del empleo temporal. Igualmente, no existe (o es muy débil) protección a través de la negociación colectiva debido a la baja tasa de cobertura, especialmente en el sector privado (Grimshaw, 2013). En este sentido, el gobierno del *New Labour* introdujo por primera vez una serie de mínimos estatutarios, relacionados con directivas de la UE (reducción a un año del periodo mínimo para tener derechos a reclamar un despido como improcedente, la introducción de bajas de maternidad, derechos para los trabajadores a tiempo parcial, el derecho a vacaciones pagadas y el derecho a acceder a flexibilidad en el tiempo de trabajo en padres y madres, y el salario mínimo). La coalición que llegó al poder en 2010 reforzó la orientación neoliberal en los derechos laborales. Se incrementó el periodo mínimo para que un despido pudiese considerarse improcedente de uno a dos años, y se redujo el periodo mínimo de consultas para despidos colectivos de 90 a 45 días (Grimshaw, 2013). Otro importante elemento fue la eliminación del ‘*two tier code*’, que suponía que las condiciones de los acuerdos del sector público se extendían a los servicios subcontratados por el sector público (Grimshaw y Rubery, 2012), que en el actual contexto de reducción del gasto público ha reforzado las presiones a la baja en las con-

diciones laborales de las actividades subcontratadas por el sector público. Igualmente, se ha transformado el derecho a demandar tiempo de trabajo flexible a un código de prácticas.

Una de las políticas más afectadas por los cambios en la regulación laboral ha sido la prestación por desempleo, ya de por sí limitada y sometida a fuertes controles. Sus cantidades se han visto aún más reducidas y la financiación de los *job centres* ha sido reducida y buena parte de sus actividades privatizadas en 2011. Así, se ha establecido un sistema de diferentes contratos del sector privado que, después de los primeros 12 meses de desempleo, asumen las tareas de pago de la prestación y de control de las actividades del desempleado, y son remunerados en base a los desempleados a los que encuentran trabajo. Igualmente, se ha establecido que aquellos que buscan empleo tienen la obligación de aceptar un empleo no remunerado (de hasta 30 horas semanales) si quieren mantener las prestaciones.

Igualmente, otro tipo de prestaciones han sido fuertemente afectadas. Así, reducciones y restricciones de acceso han sido introducidas en los *working tax credits*, un suplemento económico a los bajos salarios, incluyendo la necesidad de trabajar más horas en total para acceder a los créditos y una reducción de las cuantías relacionadas con el cuidado de menores, lo que ha supuesto un fuerte efecto sobre las familias con bajos ingresos con niños (Grimshaw, 2013). Finalmente, se ha modificado el sistema de manera que una persona inactiva no puede mantener la situación de inactividad y mantener los beneficios si la otra persona adulta en el hogar está desempleada, lo que ha conllevado entradas en el mercado de trabajo y hacia el desempleo.

Por otro lado, a finales de 2010 se triplicaron las tasas universitarias y se eliminó la *Educational Maintenance Allowance* (EMA), destinada a que los menores de 16-19 años de familias con bajos ingresos se mantuvieran en el sistema educativo. Finalmente, los *households benefits*, independientes de otras prestaciones, administrados por las entidades locales, y siendo una de las principales políticas sociales en gasto y extensión, han sido reducidas al ser vinculadas a la inflación y no a los alquileres del mercado local, también se han reducido en el tiempo si la persona está desempleada, y se han reducido los beneficios a las personas en vivienda social con más habitaciones de las necesarias, la así llamada *bed-room tax*.

3. Metodología

El análisis que se presenta en el artículo utiliza la base de datos EU-SILC (Eurostat) para comprobar la situación residencial en España y el Reino Unido de la po-

blación entre 20 y 35 años, población que puede considerarse como jóvenes adultos. La base de datos proporciona información a través de la cual podemos aproximarnos a la situación de la persona en términos de emancipación (definida como padres no presentes en el núcleo familiar) y las diferentes formas en que esta emancipación puede darse (alquiler/compra, sin pareja/con pareja). Se han considerado estas situaciones en relación con tres momentos temporales que definen tres situaciones de contexto: 2005 (antes de la crisis), 2010 (durante la crisis), 2013 (en el periodo de austeridad).

Ya se ha señalado que el Reino Unido y España responden a modelos sociales y de empleo inicialmente diferentes, pero antes de la crisis desarrollaron modelos de crecimiento basados en la burbuja inmobiliaria, de modo que fueron afectados fuertemente por la recesión iniciada en 2007. También desde 2010 ambos países aplicaron políticas de austeridad, decididas de forma más o menos voluntaria. Estos elementos en común permiten comprobar hasta qué punto modelos sociales y de empleo distintos se han visto afectados y de qué modo por factores de cariz muy similar. Aunque los ritmos de emancipación residencial de la población joven son diferentes en un país y otro, el corte de edad a los 35 años debería permitir abordar el impacto de la crisis sobre el desarrollo vital de la población joven de ambos países con ciertas garantías, aunque es cierto que en el caso español el proceso “normal” de emancipación suele extenderse hasta pasados los 35 años (Moreno, 2012). Con todo, el análisis debe considerarse una primera aproximación a la cuestión, que sin duda exigirá desarrollos posteriores.

El tipo de explotación estadística desarrollada tiene también el carácter de primera aproximación que se acaba de mencionar. Los análisis tienen un carácter bivariado y trivariado, en que se muestran los porcentajes de emancipación (en las cuatro diferentes formas que resultan de combinar emancipación por alquiler o compra y sin pareja o con pareja) y la situación en el mercado de trabajo de la población analizada en los años escogidos. Dados los diferentes ritmos de emancipación en España y el Reino Unido la comparación entre ambos países se realiza en términos de impacto de la crisis, es decir, comparando los aumentos y disminuciones en las tasas de emancipación y no directamente los valores de las tasas. Es ésta la mejor estrategia si se tiene en cuenta que la emancipación muestra unos valores absolutos diferentes. De este modo el análisis permite debatir el papel de los diferentes modelos sociales, las divergencias entre los países, así como las tendencias en común.

4. Resultados

4.1. El impacto de la crisis económica en las formas de emancipación residencial

En este primer apartado se pretende ofrecer una primera imagen descriptiva de los cambios acontecidos en la emancipación de los jóvenes adultos españoles y británicos tras el inicio de la crisis y tras el período de austeridad, que puede considerarse que se inicia en 2010 (Grimshaw y Rubery, 2012; Muñoz de Bustillo y Antón, 2013). Para ello se comparan los porcentajes de jóvenes emancipados, considerando cuatro diferentes formas de emancipación (emancipación mediante alquiler de la vivienda en pareja y sin presencia de la pareja y emancipación mediante la compra de vivienda en pareja y sin presencia de la pareja), y los de jóvenes no emancipados, y se calculan las diferencias entre el año 2005 y 2010 y entre el año 2010 y el año 2013. Esta información nos permite obtener una primera aproximación a los cambios en las transiciones residenciales de la población que estamos considerando.

Los datos de la tabla 1 muestran los diferentes estados del desarrollo personal de los jóvenes adultos en el Reino Unido y España que acabamos de mencionar en el párrafo anterior. En primer lugar, deben mencionarse las grandes diferencias en los porcentajes de población emancipada residencialmente entre los dos países. Solamente en los datos relativos al año 2013 el porcentaje de emancipados en la población española entre 20 y 35 años supera ligeramente el 50%. En cambio, en el Reino Unido, el valor de emancipación más elevado en los años considerados llega al 82,5%, mientras que el valor más bajo es del 67,4%, aún lejos de la mejor cifra para el caso español. Estos datos muestran las lógicas diferenciadas que se encuentran tras los procesos de emancipación juvenil en España y el Reino Unido, ya mencionadas en el apartado 2. Con todo, ya se ha des-

tacado que nuestro objetivo es comparar el efecto que sobre los procesos de emancipación han tenido los períodos de recesión y austeridad económica, que se comprobará que tienen características similares.

En la tabla 1 se observa que en el caso español el impacto inicial de la crisis (período 2005-2010) no redujo la tasa de emancipación de los jóvenes adultos, sino que, al contrario, ésta aumentó en más de 5 puntos. En cambio, en el caso del Reino Unido los efectos de la crisis económica se trasladan de manera directa, puesto que la tasa de emancipación disminuye en más de 15 puntos. En el caso de España, en este primer período la emancipación con la vivienda en propiedad disminuye levemente y se observan relevantes aumentos de la emancipación en alquiler, tanto en pareja como sin. En el caso del Reino Unido se observa una drástica disminución de la emancipación en propiedad, especialmente en pareja, así como en alquiler (sin la pareja), mientras que el alquiler en pareja aumenta levemente en 1,2 puntos porcentuales.

En el período que podemos definir en ambos países como de austeridad, de 2010 a 2013, se observa una significativa bajada en la tasa de emancipación de casi 6 puntos en España. Esta disminución se debe en su totalidad a la disminución en casi 11 puntos de la emancipación en pareja comprando la vivienda. En cambio, las diferentes formas de alquiler aumentan en casi 5 puntos. Si consideramos el caso del Reino Unido, caracterizado desde 2011 por una cierta recuperación del empleo, se observa un aumento de la tasa de emancipación en más de 4 puntos porcentuales, si bien ésta está aún muy lejos de las tasas antes de la crisis. De manera significativa, la emancipación mediante compra de la vivienda sigue disminuyendo ostensiblemente en el período (-5,9 en total), y se observan importantes aumentos en la emancipación en alquiler en pareja (8,1) y de forma individual (2,1).

Tabla 1. Situación residencial. España y Reino Unido. Población entre 20 y 35 años

	España					Reino Unido				
	2005	2010	2013	Dif 05-10	Dif 10-13	2005	2010	2013	Dif 05-10	Dif 10-13
No emancipado	49,6	44,4	50,3	-5,2	5,9	17,5	32,6	28,3	15,1	-4,3
Emancipado alquiler	4,3	6	8,4	1,7	2,4	19,6	14,9	17	-4,7	2,1
Eman. alquiler en pareja	9	12,5	14,9	3,5	2,4	18,9	20,1	28,2	1,2	8,1
Emancipado propiedad	4,9	6,1	6,4	1,2	0,3	8,8	5,5	3,6	-3,3	-1,9
Emancipado propiedad pareja	32,2	31	20,1	-1,2	-10,9	35,2	27	23	-8,2	-4,0

Fuente: Elaboración propia de EU-SILC (Eurostat)

Así pues, se pueden resaltar inicialmente dos elementos comunes en ambos países:

- En primer lugar, durante el conjunto del período analizado se han producido disminuciones en la tasa de emancipación, si bien el efecto global ha sido superior en el caso del Reino Unido (-10,8) que el de España (-0,7). Al comparar estos datos debe tenerse en cuenta que las tasas de emancipación de los jóvenes adultos británicos hasta los 35 años eran mucho más elevadas que las españolas, y por lo tanto que en el caso británico el corte de edad utilizado recoge mejor el impacto de la crisis sobre la transición residencial que en el caso español. Así, en el caso del Reino Unido las disminuciones más importantes se producen en el período definido como de recesión, de 2005 a 2010, si bien la recuperación de la tasa en el periodo de austeridad 2010-2013 no la sitúa en los valores de antes de la crisis. En España la tasa de emancipación sigue aumentando durante la recesión y es en el período de austeridad donde ésta disminuye de manera drástica.
- En segundo lugar, se observa un significativo aumento de las formas de emancipación en alquiler y disminuciones en las de compra. En el caso de España éstas afectan a los dos periodos, pero tienden a concentrarse en el periodo de austeridad, mientras que en el caso británico el aumento del alquiler se produce en el período de austeridad.

Es necesario destacar un tercer elemento relacionado con el desarrollo del curso vital de la población joven, si bien se da únicamente en el caso español y no en el británico. Mientras que en el periodo 2005-2010 la emancipación sin la pareja aumentó en 1,9 puntos y la emancipación en pareja en 2,3 puntos, en el periodo de austeridad la emancipación sin la pareja aumentó en 2,7

mientras que la emancipación en pareja disminuye en 8,5 puntos. Así, en el caso español se comprueba que durante el periodo de austeridad junto con una menor emancipación se está dando una menor formación del núcleo familiar propio. En cambio, en el caso del Reino Unido, las disminuciones en el periodo de recesión se reparten entre las situaciones de emancipación en pareja y sin pareja, mientras que en el periodo de austeridad es la emancipación en pareja la que aumenta en 4,1 puntos, mientras que la que se realiza sin pareja aumenta en unos escasos 0,2 puntos. Estos elementos podrían indicar un cierto cambio en el Reino Unido en el que la emancipación individual sería cada vez más difícil y se requerirían dos sueldos, una situación más propia del modelo español de emancipación.

4.2. La relación entre la situación en el mercado de trabajo y la situación residencial

En el apartado anterior hemos identificado los principales cambios en las situaciones o estados vinculados a la emancipación residencial. En este apartado se trata de identificar si la situación en el mercado de trabajo puede haber afectado a estas diferentes situaciones en España y en el Reino Unido. Para ello se compara el porcentaje de personas no emancipadas y el tipo de emancipación para tres perfiles diferentes: la población joven empleada, la población joven desempleada y el conjunto de toda la población joven, sea activa o inactiva. En primer lugar, se trata el caso español y a continuación el caso británico.

4.2.1. España

La tabla 2 permite considerar las principales situaciones de emancipación residencial en relación con la situación en el mercado de trabajo en España. Los datos

Tabla 2. Situación en el mercado de trabajo y situación residencial. España. Población entre 20 y 35 años

		No emancipado	Emancipado alquiler	Eman. alquiler en pareja	Emancipado propiedad	Emancipado propiedad pareja
Empleo	2005	44.2%	4.8%	9.0%	5.5%	36.5%
	2010	36.0%	6.4%	12.5%	7.6%	37.5%
	2013	37.0%	9.7%	17.7%	8.0%	27.6%
	<i>Dif 05-10</i>	<i>-8.2</i>	<i>1.6</i>	<i>3.5</i>	<i>2.1</i>	<i>1.0</i>
	<i>Dif 10-13</i>	<i>1.0</i>	<i>3.3</i>	<i>5.2</i>	<i>0.4</i>	<i>-9.9</i>
Desempleo	2005	54.3%	5.8%	11.2%	4.8%	23.8%
	2010	48.7%	6.2%	14.8%	4.7%	25.5%
	2013	55.3%	8.3%	14.9%	6.3%	15.3%
	<i>Dif 05-10</i>	<i>-5.6</i>	<i>0.4</i>	<i>3.6</i>	<i>-0.1</i>	<i>1.7</i>
	<i>Dif 10-13</i>	<i>6.6</i>	<i>2.1</i>	<i>0.1</i>	<i>1.6</i>	<i>-10.2</i>
Total jóvenes activos e inactivos	2005	49.6%	4.3%	9.0%	4.9%	32.2%
	2010	44.4%	6.0%	12.5%	6.1%	31.0%
	2013	50.3%	8.4%	14.9%	6.4%	20.1%
	<i>Dif 05-10</i>	<i>-5.2</i>	<i>1.7</i>	<i>3.5</i>	<i>1.2</i>	<i>-1.2</i>
	<i>Dif 10-13</i>	<i>5.9</i>	<i>2.4</i>	<i>2.4</i>	<i>0.3</i>	<i>-10.9</i>

Fuente: Elaboración propia de EU-SILC (Eurostat)

muestran que en el primer periodo analizado (2005-2010) la emancipación residencial ha aumentado en los jóvenes adultos en todas las situaciones, tal como también se puede comprobar observando el porcentaje de no emancipados. Sin embargo, en el periodo de austeridad, el porcentaje de jóvenes no emancipados aumenta notoriamente, y especialmente entre los desempleados.

Si analizamos los datos de la tabla 2 teniendo en cuenta las formas de emancipación, se comprueba que el aumento del alquiler se produce en todos los periodos considerados. En el primer periodo, de 2005 a 2010 los aumentos se dan tanto entre los empleados como entre los desempleados. También en el período de austeridad (2010 a 2013) el aumento del alquiler se produce en las dos situaciones. En este periodo se puede identificar que los importantes aumentos del alquiler en los ocupados se relacionan con un bloqueo de la emancipación en propiedad, especialmente en pareja. Esta disminución de la emancipación en pareja y con vivienda en propiedad se produce en paralelo a la disminución de la tasa de emancipación, por lo tanto, es la principal causa de la disminución total de la emancipación. Estas disminuciones pueden vincularse especialmente con la situación de desempleo, puesto que comparativamente es el colectivo más afectado en este periodo por la disminución de la tasa de emancipación.

4.2.2. Reino Unido

Los datos de la tabla 3 permiten constatar que durante el periodo 2005-2010 la disminución de la tasa de emancipación afecta a todo el conjunto de la población joven británica, si bien de la comparación entre em-

pleados y desempleados se observa que los segundos estuvieron mucho más afectados. En el periodo de austeridad la tasa de emancipación para el conjunto de la población entre 20 y 35 años se recupera levemente en 4,3 puntos, siendo también la recuperación entre los desempleados más importante que entre los empleados. De todos modos, el porcentaje de no emancipados entre los segundos sigue siendo casi 20 puntos superior al del año 2005, lo cual muestra el fuerte impacto de la crisis sobre las transiciones residenciales.

Si se atiende a las diferentes formas de emancipación, se observa que en el primer periodo (2005-2010) la drástica disminución de la emancipación se acompaña con descensos en todas las situaciones de emancipación excepto en la emancipación en forma de alquiler en pareja, que aumenta levemente, especialmente en los ocupados. Pero el principal aumento del alquiler, especialmente del alquiler en pareja, se observa en el período definido como de austeridad. En este período, se observa un transvase importante de emancipación en que se compra la vivienda a emancipación en que ésta se alquila. Esta tendencia se da más marcadamente entre la población ocupada, que es también el colectivo entre el que más sube la emancipación de alquiler con la pareja.

Los datos muestran el fuerte impacto que la crisis en el Reino Unido ha tenido sobre la población en desempleo, especialmente hasta el 2010, que es la que más disminuye en su tasa de emancipación, a pesar de la ligera recuperación que se da después de 2010. También debe destacarse el impacto sobre la población ocupada, que, aunque no es tan fuerte, en el año 2013

Tabla 3. Situación en el mercado de trabajo y situación residencial. Reino Unido. Población entre 20 y 35 años

		No emancipado	Emancipado alquiler	Eman. alquiler en pareja	Emancipado propiedad	Emancipado propiedad pareja
Empleo	2005	17.4%	14.4%	17.0%	10.8%	40.5%
	2010	29.9%	11.1%	20.1%	6.7%	32.1%
	2013	26.0%	13.4%	28.6%	4.4%	27.6%
	<i>Dif 05-10</i>	<i>12.5</i>	<i>-3.3</i>	<i>3.1</i>	<i>-4.1</i>	<i>-8.4</i>
	<i>Dif 10-13</i>	<i>-3.9</i>	<i>2.3</i>	<i>8.5</i>	<i>-2.3</i>	<i>-4.5</i>
Desempleo	2005	31.0%	30.4%	28.1%	1.9%	8.6%
	2010	57.8%	16.0%	17.5%	3.2%	5.5%
	2013	50.2%	25.8%	19.6%	0.4%	4.1%
	<i>Dif 05-10</i>	<i>26.8</i>	<i>-14.4</i>	<i>-10.6</i>	<i>1.3</i>	<i>-3.1</i>
	<i>Dif 10-13</i>	<i>-7.6</i>	<i>9.8</i>	<i>2.1</i>	<i>-2.8</i>	<i>-1.4</i>
Total jóvenes activos e inactivos	2005	17.5%	19.6%	18.9%	8.8%	35.2%
	2010	32.6%	14.9%	20.1%	5.5%	27.0%
	2013	28.3%	17.0%	28.2%	3.6%	23.0%
	<i>Dif 05-10</i>	<i>15.1</i>	<i>-4.7</i>	<i>1.2</i>	<i>-3.3</i>	<i>-8.2</i>
	<i>Dif 10-13</i>	<i>-4.3</i>	<i>2.1</i>	<i>8.1</i>	<i>-1.9</i>	<i>-4.0</i>

Fuente: Elaboración propia de EU-SILC (Eurostat)

ve reducir su tasa de emancipación en casi 10 puntos respecto al año 2005. La moderada recuperación de la tasa de emancipación en el periodo de austeridad se hace a costa de sustituir la compra por el alquiler, aunque tiene formas diferenciadas para los ocupados y los desempleados. En los primeros la sustitución es por alquiler con la pareja, lo cual puede indicar la necesidad de juntar los ingresos de dos salarios para poder pagar el alquiler, en los segundos la sustitución de la compra se hace por alquiler sin la pareja, lo cual puede implicar que se haga compartiendo vivienda, dadas las disminuciones de prestaciones por desempleo.

5. Discusión y conclusiones

En el artículo se han analizado los cambios en el contexto normativo y en las condiciones laborales de la población joven en España y el Reino Unido. Este análisis ha permitido identificar la interacción que se ha dado en ambos países entre la inercia institucional definida por cada uno de los modelos o regímenes transicionales y el impacto producido por la crisis económica. Aunque las respuestas políticas a la crisis han sido similares en muchos aspectos, los datos permiten identificar diferencias notables en algunos elementos de la emancipación juvenil, lo cual muestra cierta pervivencia de la lógica institucional de cada modelo durante el período de crisis económica. Así, en el caso español se observa una mayor exposición al desempleo frente a la mayor capacidad de inserción laboral de los jóvenes del Reino Unido. Estos mejores niveles de empleo en el Reino Unido se deben en parte a que una porción de la población (femenina) se dedica a las tareas domésticas y de cuidado, debido sobre todo a la edad temprana en que se tienen los hijos en ciertos grupos sociales.

Por otro lado, los datos muestran que en el Reino Unido el impacto de la crisis fue muy rápido, el cual se transmitió también rápidamente a la emancipación. En cambio, en España, durante el primer periodo de la crisis se observa un menor efecto sobre la emancipación, debido especialmente a que entre los desempleados el impacto es menor que el que se produce en el Reino Unido. Este elemento se puede deber a la naturaleza del sistema contributivo de prestación por desempleo que ha permitido mantener ingresos durante cierto tiempo, especialmente entre aquellos con mayores derechos contributivos. Otros elementos pueden haber jugado un cierto efecto: son el papel de la familia como proveedora de recursos o, igualmente, la menor tasa de emancipación de los jóvenes españoles, debido tanto a patrones culturales como a los más largos itinerarios formativos. Así, los jóvenes británicos habrían sufrido más en esta fase debido a su mayor tendencia a emanciparse y, posiblemente, por su mayor sensibilidad a los

cambios en el mercado laboral y a una menor tasa de reposición para aquellos que pierden el empleo. Estas tendencias cambian con la persistencia de la crisis: durante el periodo de austeridad la emancipación baja en el caso de España, sobre todo entre los desempleados, mientras que ésta aumenta, pero de manera leve, en el caso del Reino Unido.

En cuanto a las similitudes detectadas, resulta interesante comprobar que la crisis económica ha tenido algunos efectos parecidos a pesar de las diferencias en los modelos institucionales en ambos países. En primer lugar, se observa una progresiva degradación del empleo como proveedor de recursos en ambos países. Significativamente, estas tendencias se acrecientan en ambos países durante el periodo de austeridad, cuando se observa el aumento del empleo basado en pocas horas, muy mayoritariamente involuntario, y específicamente en el caso español en contratos temporales y auto-empleo.

En relación con la emancipación residencial, en ambos países se ha identificado una tendencia hacia el aumento de la emancipación en alquiler frente a la emancipación por compra de la vivienda. Este aumento ha sido más pronunciado en el periodo definido como de austeridad, y se ha dado especialmente entre los jóvenes en situación de desempleo. Este elemento es relevante puesto que en ambos países la tradición de compra es importante. Es cierto que en el Reino Unido el alquiler de la vivienda tiene mayor presencia, pero la compra de vivienda constituye un símbolo de estatus social y también una inversión de cara al futuro. Es importante destacar que los datos también muestran que en el caso de España la crisis económica ha afectado tanto a la emancipación residencial como a la formación del núcleo familiar propio. Significativamente la disminución de la emancipación en pareja ha afectado especialmente a los desempleados, lo cual muestra la incapacidad de las políticas existentes para proveer los recursos necesarios para salvaguardar los procesos de transición a la vida adulta.

Como resumen final, pues, podemos afirmar que la evolución de las tasas de emancipación residencial en España y el Reino Unido muestra que ambos países han padecido de forma similar el impacto de la crisis económica, a pesar de las diferencias en los niveles de desempleo juvenil. Y ello a pesar de las diferencias en los modelos institucionales de empleo y protección social existentes en ambos países. En ambos casos, se ha dejado notar la baja calidad del empleo disponible, el cual no ha proporcionado los recursos necesarios para permitir a numerosos jóvenes una transición a la vida adulta. Los datos analizados han puesto de manifiesto que la erosión de las condiciones laborales de los jóvenes, en parte atribuibles a las reformas legislativas desarrolladas durante la crisis, han tenido importantes

efectos en los procesos de transición a la vida adulta. Los datos también sugieren que el colectivo más afectado ha sido el de los jóvenes desempleados. Así, se pone de manifiesto la necesidad de que los sistemas de bienestar y de protección social proporcionen, en un contexto de empleo más inseguro y flexible, los apoyos necesarios para que los jóvenes lleven a cabo sus procesos de transición a la vida adulta. Sin embargo, parecería que las medidas adoptadas durante la crisis han avanzado en la dirección de flexibilizar el mercado de trabajo y de proporcionar menores apoyos institucionales, y ello independientemente del modelo o régimen transicional de cada país.

Referencias

- Amable, Bruno (2003): *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/019926113x.001.0001>
- Anxo, Dominique; Bosch, Gerhard; and Rubery, Jill (2010): "Shaping the Life Course: A European Perspective". En D. Anxo, G. Bosch y J. Rubery (eds.), *The Welfare State and Life Transitions* (pp. 1-77). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781849806381.00006>
- Banco de España (2014): Boletín Económico, no. 2/2014. (en línea).
<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/14/Feb/Fich/be1402.pdf> [consultado el 24/07/2015]
- Banyuls, Josep; Miguelez, Fausto; Recio, Albert; Cano, Ernest; Lorente, Raul (2009): "The transformation of the employment system in Spain: towards a Mediterranean Neoliberalism?". En G. Bosch, S. Lehndorff y J. Rubery (eds.), *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries* (pp. 247-269). New York: Palgrave.
https://doi.org/10.1057/9780230237001_10
- Banyuls, Josep; Recio, Albert (2015): "A crisis inside the crisis: Spain under a conservative neoliberalism". En S. Lehndorff (Ed.), *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited* (pp. 39-68). Brussels: European Trade Union Institute
- Bernardi, Fabrizio; Garrido, Luis (2008): "Is there a New Service Proletariat? Post-Industrial Employment Growth and Social Inequality in Spain". *European Sociological Review*, 24 (3), 299-313.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcn003>
- Bernardi, Fabrizio; Martínez-Pastor, Juan-Ignacio (2010): "Falling at the bottom: Unskilled jobs at entry in the labour market in Spain over time and in a comparative perspective". *International Journal of Comparative Sociology*, 51 (4), 289-307.
<https://doi.org/10.1177/0020715210368841>
- Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Rubery, Jill (2009): "European Employment Models in Flux: Pressures for Change and Prospects for Survival and Revitalization". En G. Bosch, S. Lehndorff y J. Rubery (eds.), *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries* (pp. 1-56). New York: Palgrave-Macmillan.
https://doi.org/10.1057/9780230237001_1
- Esping-Andersen, Gosta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-90400-9_32
- Eurofound (2014): *Mapping youth transitions in Europe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC): Cross-section data for 2005, 2010 and 2013. Brussels: Eurostat.
- FOESSA (2014): *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Fundación 1 de Mayo (2012): *Anuario 2012*. Madrid: Fundación 1 de Mayo.
- Gangl, Markus; Zreffe, Andrea (2009): "Motherhood, labour force behaviour and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany and the US". *Demography*, 46 (2), 341-369. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0056>
- Gash, Vanessa; Inanc, Hade (2013): "Insecurity and the Peripheral Workforce". En D. Gallie (ed.), *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration* (pp. 142-168). Oxford: Oxford University Press; Grimshaw.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199664719.003.0001>
- García-Pérez, José Ignacio; Muñoz Bullón, Fernando (2011): "Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers". *British Journal of Industrial Relations*, 49 (1), 103-143.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00750.x>
- Gil Calvo, Enrique (2002): "Emancipación tardía y estrategia familiar (El caso de los hijos que ni se casan ni se van de casa)". *Estudios de Juventud*, 58, 9-18.
- Grimshaw, Damian (2013): "Britain's social model: The rapid descent from liberal collectivism to a 'market society'". En D. Vaughan-Whitehead (ed.), *Work inequalities in the crisis. Evidence from Europe* (pp. 419-462). Cheltenham: Edward Elgar.
<https://doi.org/10.4337/9781783476565.00017>
- Grimshaw, Damian; Rubery, Jill (2012): "The end of the UK's liberal collectivist social model? The implications of the coalition government's policy during the austerity crisis". *Cambridge Journal of Economics*, 36 (1), 105-126. <https://doi.org/10.1093/cje/ber033>
- Hernanz, Victoria (2003): *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Hodsworth, Clare (2004): "Family Support During the Transition Out of the Parental Home in Britain, Spain and Norway". *Sociology*, 38 (5), 909-926.
<https://doi.org/10.1177/0038038504047179>

- Jurado, Teresa (2006): "El creciente dinamismo familiar frente a la inflexibilidad del modelo de vivienda español". *Cuadernos de Información Económica*, 193, 117-126.
- López-Andreu, Martí; Verd, Joan Miquel (2016): "Employment Instability and Economic Crisis in Spain. What are the elements that make a difference in the trajectories of younger adults?". *European Societies*, 18 (4), 315-335.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2016.1207791>
- Marginsson, Paul; Keune, Martin; Bohle, Dorothee (2014): "Negotiating the effects of uncertainty? The governance capacity of collective bargaining under pressure". *Transfer*, 20 (1), 37-51.
<https://doi.org/10.1177/1024258913514356>
- Miguélez, Fausto; Recio, Albert (2010): "The uncertain path from the Mediterranean Welfare Model in Spain". En D. Anxo, G. Bosch y J. Rubery (eds.), *The Welfare State and Life Transitions* (pp. 284-306). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806381.00015>
- Moreno, Almudena (2012): "The Transition to Adulthood in Spain in a Comparative Perspective: The Incidence of Structural Factors". *Young*, 20 (1), 19-48.
<https://doi.org/10.1177/110330881102000102>
- Moreno, Almudena; López, Antonio; Segado, Sagrario (2012): *La transición de los jóvenes españoles en un contexto de crisis económica*. Barcelona: Fundación La Caixa. Colección Estudios Sociales, 34.
- Muñoz de Bustillo, Rafael; Antón, José-Ignacio, (2013): "Those were the days, my friend: The public sector and the economic crisis in Spain". En D. Vaughan-Whitehead (ed.), *Public Sector Shock. The Impact of Policy Retrenchment in Europe* (pp. 511-542). Geneva: ILO.
<https://doi.org/10.4337/9781781955352.00018>
- Pohl, Axel; Walther, Andreas (2007): "Activating the disadvantaged. Variations in addressing youth transitions across Europe". *International Journal of Lifelong Education*, 26, 533-553.
<https://doi.org/10.1080/02601370701559631>
- Resolution Foundation (2013): *A Matter of Time: The Rise of zero-hours contracts*. London: RF.
- Resolution Foundation (2014): *Escape Plan: Understanding who progresses from low pay and who gets stuck*. London: RF.
- Rubery, Jill (2010): "The UK welfare state: more than residual but still insufficient". En D. Anxo, G. Bosch y J. Rubery (eds.), *The Welfare State and Life Transitions* (pp. 78-103). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781849806381.00007>
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian; Donnelly, R.ory; Urwin, Peter (2009): "Revisiting the UK Model: From Basket Case to Success Story and Back Again", Bosch, G.; Lehndorff, S.; Rubery, J. (eds.): *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries* (pp. 57-80). New York: Palgrave.
https://doi.org/10.1057/9780230237001_2
- Stone, Juliet; Berrington, Anne; Falkingham, Jane (2011): "The changing determinants of UK young adults' living arrangements". *Demographic Research*, 25 (20), 630-666. <https://doi.org/10.4054/demres.2011.25.20>
- Tahlin, Michael (2013): "Distribution in the Downturn". En D. Gallie (ed.), *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration* (pp. 58-87). Oxford: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199664719.003.0003>
- Verd, Joan Miquel (2008): "La fuerza explicativa de los métodos mixtos. Una ejemplificación a partir de las diferencias territoriales en la emancipación familiar en Catalunya". *Papers. Revista de Sociología*, 90, 11-31.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v90n0.733>
- Verd, Joan Miquel; López Andreu, Martí (2012): "La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales: un análisis cuantitativo". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 138, 135-148.
<https://doi.org/10.5477/cis/reis.138.135>
- Verd, Joan Miquel; López-Andreu, Martí (2016): "Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña". *Papers. Revista de Sociología*, 101 (1), 5-30.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2167>
- Walther, Andreas (2006): "Regimes of youth transitions. Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts". *Young. Nordic Journal of Youth Research*, 14 (2), 119-139.
<https://doi.org/10.1177/1103308806062737>
- Walther, Andreas (2017): "Support across life course regimes. A comparative model of social work as construction of social problems, needs, and rights". *Journal of Social Work*, 17 (3), 277-301.
<https://doi.org/10.1177/1468017316640195>

DESIGUALDAD Y SEGMENTACIÓN EN LOS MERCADOS DE TRABAJO DE ESPAÑA Y ARGENTINA

INEQUALITY AND SEGMENTATION IN THE WORK MARKETS OF SPAIN AND ARGENTINA

Pedro López-Roldán

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

Sandra Fachelli

Departament de Sociologia, Universitat de Barcelona. Grup de Recerca en Educació i Treball, Universitat Autònoma de Barcelona

pedro.lopez.rolدان@uab.es | sandra.fachelli@uab.es

Resumen

La finalidad de este artículo es construir un modelo de segmentación general para analizar las desigualdades sociales en el mercado de trabajo y plantear la comparación de una tipología de posiciones o segmentos de empleo entre España y Argentina. Partiendo de una perspectiva no ortodoxa y definiendo las dimensiones que afectan la configuración de diversos segmentos de trabajo y empleo, presentamos los resultados de una investigación planteando el doble objetivo de construir un modelo de análisis para explicar la persistencia de las desigualdades en el mercado de trabajo y realizar un estudio comparado de las desigualdades en el mercado de trabajo mostrando sus similitudes y diferencias. Las realidades culturales e históricas de ambos países nos llevan a pensar, ante todo, que hablamos de contextos sociales muy distintos, no obstante, el análisis realizado permite corroborar nuestra hipótesis general que establece que no existe un único mercado de trabajo que ajusta oferta y demanda, que, por el contrario, se diferencia una tríada de segmentos que estructuran posiciones jerárquicas en el mercado laboral en correspondencia con ciertos perfiles específicos de la oferta de trabajo: género, edad, origen inmigrante o niveles educativos, que siguen un patrón general similar en ambos países.

Palabras clave: Segmentación del mercado de trabajo; Desigualdad; Análisis comparativo; España; Argentina

Abstract

The purpose of this article is to construct a general segmentation model to analyze social inequalities in the labor market and to propose the comparison of a typology of employment positions or segments between Spain and Argentina. Starting from a non-orthodox perspective, and exploring factors that affect the configuration of various segments of work and employment, we present the results of a research that follows previous works and results that have approached this subject, raising the double objective of constructing a model of analysis to explain the persistence of inequalities in the labor market and elaborating a comparative study of inequalities in the labor market showing their similarities and differences. The cultural and historical realities of both countries lead us to think, first and foremost, that we speak of very different social contexts; however, the analysis carried out allows us to corroborate our general hypothesis, that is there is no single labor market which adjusts supply and demand, which, on the contrary, there is a triad of segments that structure hierarchical positions in the labor market in correspondence with certain specific profiles of labor supply: gender, age, immigrant origin or educational levels, that have a similar general pattern in both countries.

Keywords: Labor Market Segmentation; Inequality; Comparative Analysis; Spain; Argentina



Sumario

Presentación.....	17
1. Perspectiva teórica, modelo de análisis y metodología.....	18
1.1. Perspectiva teórica	18
1.2. Modelo de análisis de las desigualdades y de la segmentación laboral.....	20
1.3. Hipótesis	21
1.4. Operacionalización del modelo	21
1.5. Fuentes de datos y metodología de análisis	22
2. Resultados	25
2.1. Análisis descriptivo de las variables analizadas.....	25
2.2. Análisis tipológico de la segmentación.....	25
3. Conclusiones	29
Referencias bibliográficas.....	30

REFERENCIA NORMALIZADA

López-Roldán, Pedro; Fachelli, Sandra (2017): “Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 15-33. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.51>

DESIGUALDAD Y SEGMENTACIÓN EN LOS MERCADOS DE TRABAJO DE ESPAÑA Y ARGENTINA¹

Pedro López-Roldán

Universitat Autònoma de Barcelona

Sandra Fachelli

Universitat Autònoma de Barcelona

Presentación

La finalidad de este artículo es construir un modelo de segmentación general para analizar las desigualdades sociales en el mercado de trabajo y plantear la comparación de una tipología de posiciones o segmentos de empleo entre España y Argentina. Se trata de un trabajo en progreso que se está desarrollando en el contexto de la red INCASI (*International Network for Comparative Analysis of Social Inequalities*) destinada a la investigación comparada de las desigualdades sociales entre Europa y América Latina. Presentaremos en estas páginas un breve repaso de la literatura internacional, española y argentina sobre segmentación del mercado de trabajo y daremos cuenta de unos primeros resultados de este estudio donde, junto al modelo de análisis, destacamos los aspectos descriptivos de la conformación de los segmentos de empleo.

Nuestra perspectiva plantea que las desigualdades en el mercado de trabajo se moldean desde la confluencia de cuatro contextos o factores de configuración de la posición laboral: la estructura económico-productiva, las estrategias empresariales de acumulación, el contexto político-institucional de regulación y el origen social y capacidad de agencia. La centralidad del trabajo pro-

ductivo en nuestra sociedad justifica el análisis de las posiciones desiguales en el mercado de trabajo, toda vez que aquellas posiciones, más o menos vulnerables o precarias, se asocian con ciertas características de la fuerza de trabajo y de reproducción de las desigualdades según la edad, el género, la educación, el origen social o el origen inmigrante/étnico, por tanto, desiguales capacidades y oportunidades sociales que, especialmente en situaciones de incertidumbre, generan trayectorias inestables, la desprotección social y un deterioro de las condiciones de vida, situaciones a las que deben hacer frente los Estados.

Desde los años setenta, la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo ha propuesto una explicación estructural sobre el funcionamiento de los mercados laborales. Con diferentes fundamentos teóricos y propuestas de operacionalización, el mercado laboral se conceptualiza desde una perspectiva multidimensional de factores que afectan la configuración de diversos segmentos de trabajo y empleo, contraviniendo la visión de un mercado único de ajuste de precios y cantidades que establecía la economía neoclásica apoyada por la teoría del capital humano. Frente a esa perspectiva ortodoxa, presentamos los resultados de una investigación que sigue trabajos y resultados anteriores que han abordado esta temática, planteando el doble objetivo de construir un modelo de análisis para explicar la persistencia de las desigualdades en el mercado de trabajo desde la perspectiva de la segmentación y realizar un estudio comparado de las desigualdades en el mercado de trabajo entre los casos de España y Argentina mostrando similitudes y diferencias.

Las realidades culturales e históricas de ambos países nos llevan a pensar, ante todo, que hablamos de contextos sociales muy distintos, no obstante, nos proponemos mostrar que los procesos de estructuración de las desigualdades en el mercado de trabajo siguen un mismo patrón general que converge en ambos países. Nuestra tesis argumenta que existe un mecanismo general común de estructuración de las desigualdades en el mercado de trabajo que se explica desde la perspectiva de la segmentación, dando lugar a desigualdades que se expresan de forma similar en el ámbito del trabajo productivo.

El artículo se organiza con un primer apartado donde se detalla la perspectiva teórica, el modelo de análisis que proponemos y las características de la metodología cuantitativa seguida. Un segundo apartado que expone los principales resultados alcanzados para, finalmente, recoger algunas conclusiones del trabajo realizado.

¹ This article was elaborated in the context of INCASI Network, a European project that has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under the Marie Skłodowska-Curie GA No 691004 and coordinated by Dr. Pedro López-Roldán. This article reflects only the author's view and the Agency is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

1. Perspectiva teórica, modelo de análisis y metodología

1.1. Perspectiva teórica

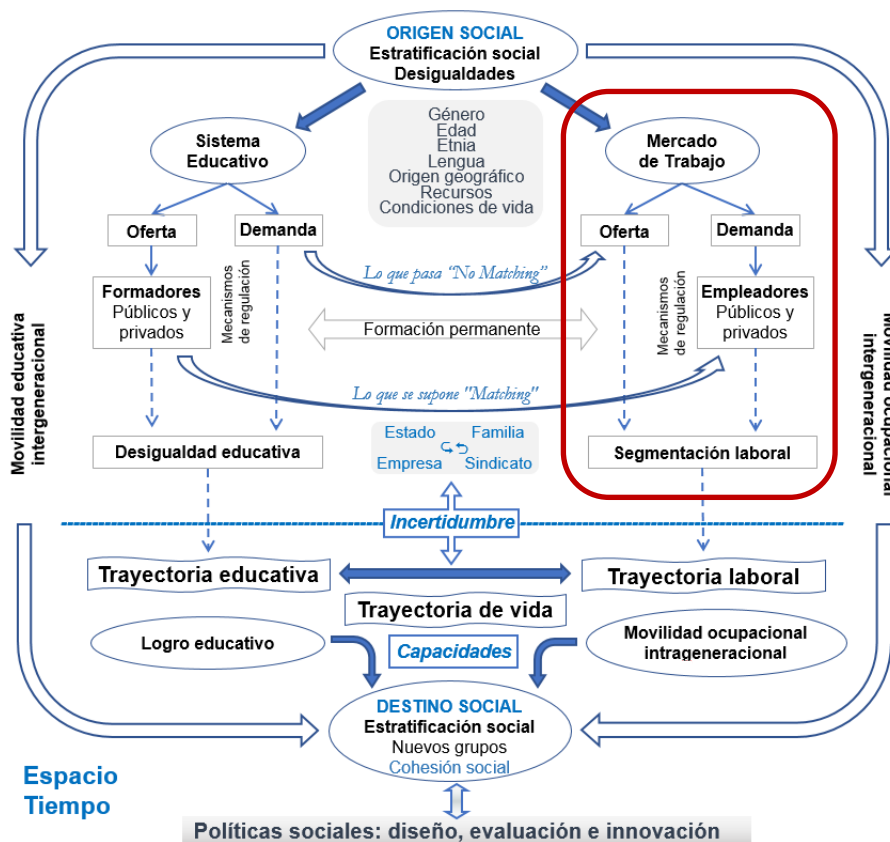
Nuestro análisis del mercado de trabajo desde la perspectiva de la segmentación se sitúa en un marco general teórico-analítico que estamos desarrollando en el contexto del proyecto INCASI (INCASI, 2017; López-Roldán y Fachelli, 2017). Consideramos un modelo de análisis de referencia inicial y provisional que denominamos AMOSIT (*Analytical Model on Social Inequalities and Trajectories*) donde, desde un planteamiento dinámico que tiene en cuenta las trayectorias vitales y la movilidad social, analizamos el mercado de trabajo en relación con las desigualdades sociales, en particular, relacionando el mercado de trabajo con el sistema educativo y el trabajo reproductivo y la vida cotidiana (Figura 1).

En este trabajo nos centraremos en la desigualdad que se genera en términos de empleo en el mercado laboral, pero, como sugerimos, son realidades del ámbito productivo que no se pueden aislar de otras esferas de la

vida social ni son independientes de la estructuración de las múltiples desigualdades que se dan, en particular, en el sistema educativo, con respecto al trabajo doméstico y de cuidados o en relación a los procesos migratorios, interrelación que genera, dinámicamente, trayectorias, posiciones sociales y condiciones de vida desiguales.

Desde una conceptualización de la segmentación del mercado de trabajo, nuestro modelo se basa en diferentes contribuciones teóricas que se reconocen como "perspectiva" o "teoría" de la segmentación que se han desarrollado desde distintas tradiciones. Destacamos cuatro orientaciones principales siguiendo los trabajos de Fernández-Huerta (2010; 2012), Leontaridi (1998), Rubery (2007) y Sánchez-López (2008). En primer lugar la aportación fundamental de la Escuela (Neo)Institucionalista recogida en las obras de Piore (1969; 1980a; 1980b) y de Doeringer y Piore (1985) donde, adoptando una perspectiva dualista, diferencian entre un mercado primario (de puestos de trabajo de calidad, estables, bien remunerados, cualificados y con posibilidades de promoción) y secundario (puestos de baja calidad, inestables, con bajos salarios, alta rotación y poco cualificados) a partir de la centralidad que ad-

Figura 1. Modelo Analítico sobre Desigualdades Sociales y Trayectorias



Fuente: INCASI (2017)

quiere en su configuración, desde el lado de la demanda y desde la perspectiva del dualismo industrial, el cambio tecnológico, la organización de la producción y las instituciones. En este sentido introdujeron la distinción, con normas de regulación diferenciadas, entre mercado interno y externo de trabajo (Osterman 1985). Piore (1975) también formuló una segmentación triple al diferenciar en el segmento primario, el superior (cuello blanco) y el inferior (cuello azul).

En segundo lugar, la literatura marxista a través de la llamada Escuela Radical estadounidense con la obra de R. Edwards, D. Gordon y M. Reich (Edwards, Reich y Gordon, 1975; Gordon, Edwards y Reich, 1986; Reich, Gordon y Edwards, 1973) así como la de S. Bowles y H. Gintis (Bowles y Gintis 1975; Gintis 1976), y coincidiendo con parte de los postulados dualistas, enfatizó teóricamente la perspectiva histórica del sistema de acumulación, la crítica del capitalismo y la lucha de clases, dando cuenta de las estrategias empresariales de división del trabajo y de control del conflicto laboral, y proponiendo la existencia de una tríada de segmentos, diferenciando en el segmento primario el independiente del dependiente, además del secundario. Destacó, en particular, las correspondencias entre los segmentos generados en el contexto de las relaciones sociales de producción y las características de la oferta como el sexo, la raza o la educación.

En tercer lugar, el enfoque del estructuralismo sociológico (Beck, Horan y Tolbert 1978; Hodson y Kaufman 1982; Kalleberg 2003; Kalleberg, Wallace y Althausen 1981) como alternativa al reconocido esquema de logro de estatus de Blau y Duncan (1967), y como propuesta de revisión y superación de algunos de los planteamientos propuestos desde la economía heterodoxa citada, entendieron que, en el análisis del mercado de trabajo y de sus desigualdades, era importante tener en cuenta factores estructurales de los puestos de trabajo vinculados a las características de la empresa (tamaño, sector de actividad, productividad), pues en función de ellas se podían ofrecer mejores condiciones laborales a sus trabajadores (de ingresos, promoción, etc.). Cuestionaron, en particular, la estrategia empírica recurrente de expresar el dualismo en términos de sectores productivos de la economía (centrales y periféricos), planteando alternativas como considerar como unidad de análisis el puesto de trabajo o la empresa. Criticaron de forma acertada el automatismo que tiende a asociar los sectores (duales) de la economía con determinadas características de los empleos en el mercado de trabajo, razonamiento que no tiene en cuenta la heterogeneidad de cada sector y el hecho de que la segmentación del trabajo y del empleo se produce en el interior tanto de un sector como de una empresa, o los problemas de circularidad de su planteamiento.

En cuarto lugar, destacamos la tradición europea desarrollada en torno a la denominada Escuela de Cambridge, entre cuyos trabajos podemos citar los de Rubery (1978; 2007), Wilkinson (1981), Craig, Rubery, Tarling y Wilkinson (1982), Humphries y Rubery (1984), Rubery y Wilkinson (1994), Marsden (1999; 2007), Villa (1990), Maruani y Reynaud (1991), Michon (2007) o Sengenberger (1988) y Rubery y Piasna (2017), que señalan, junto a la relevancia de los aspectos institucionales y de los elementos contextuales de la organización, la existencia de una multicausalidad de factores que configuran los segmentos del mercado de trabajo interno y externo, su diversificación, así como la relevancia de las características de la oferta de trabajo y los aspectos relativos a la reproducción social².

Por otra parte, teniendo presente esta literatura, así como otras obras de referencia (Recio 1988, 1991; Toharia, 1983)³, durante los años 90, en el seno del grupo de investigación QUIT (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball) y bajo la dirección del Dr. Fausto Miguélez, se desarrolló un modelo analítico de operacionalización y medición de la segmentación en términos de empleo. Trabajando a partir de los datos de la segunda edición de la Encuesta de Condiciones de Vida de la Región Metropolitana de Barcelona (Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona, 1990), se propuso una metodología de construcción y análisis tipológico tomando como objeto de estudio la segmentación del mercado de trabajo (López-Roldán 1994, 1996a, 1996b) que se utilizó en una investigación más general sobre trabajo y vida cotidiana (López-Roldán, Miguélez, Lope y Coller, 1998; Miguélez y Torns, 1998) y que ha orientado otros trabajos de investigación del equipo donde se han planteado análisis de segmentación laboral (Miguélez y López-Roldán, 2014; Miguélez et al., 2011).

La literatura argentina ha adoptado en diversas contribuciones la perspectiva de la segmentación laboral como referente explicativo de estructuración de los

² Como señala Fernández-Huerga (2010) podríamos considerar otro grupo de contribuciones derivadas de la ortodoxia económica que, tras la crítica y rechazo de los planteamientos segmentacionistas, fue asumiendo también el concepto de segmentación en la conceptualización y análisis ortodoxos, con dispositivos metodológicos alternativos y más complejos, que tenían en cuenta la explicación de la rigidez salarial o los niveles de desempleo, postulando en otros casos una diferenciación entre *insiders* y *outsiders* (Dickens y Lang, 1988).

³ Otros trabajos de referencia que han tratado la segmentación en España son los de Cassasus (1980), Crespán (1983), Álvarez (1994), Huguet (1996; 1999), Hernanz (2003), Polavieja (2003), Davia y Hernanz (2004), Alós-Moner (2008), Sánchez-López (2008), García-Nogueroles (2009), Prieto (2012), García-Serrano y Malo (2013), Álvarez de Toledo, Núñez y Usabiaga (2014), Molina y López-Roldán (2015).

mercados de trabajo, entre ellas las de Salvia y Vera (2003), Neffa (2008), Alzúa (2009), Vera (2013), Paz (2013), Bertranou, Casanova, Jiménez y Jiménez (2014), Beccaria y Groisman (2015) y Poy (2017). Esta visión estructural, en particular, se ha acompañado e inscrito en una formulación teórica más general explicativa de la realidad económico-productiva de América Latina. Desde la denominada teoría de la Heterogeneidad Estructural propuesta en los años 70 por Pinto (1970) y actualmente considerada, entre otros, en los trabajos de Salvia (2012) y Chávez-Molina y Pla (2013), se adopta una perspectiva de estructuralismo histórico para entender el funcionamiento económico y social de los países (periféricos) latinoamericanos. Se entiende que se da una coexistencia de sectores de la economía de alta productividad, similares a la de los países más desarrollados, con otros de baja productividad. La segmentación laboral sería la consecuencia de esas constricciones productivas que tendrían su corolario en una segmentación de empleos en el mercado de trabajo, y, más allá, de desigualdades en las condiciones de vida, que son persistentes en el tiempo.

1.2. Modelo de análisis de las desigualdades y de la segmentación laboral

Teniendo en cuenta esta visión podemos plantear un esquema de relaciones (Figura 2) que expresan las desigualdades sociales estructurantes (INCASI, 2017). Se parte de constatar la existencia de una estructura productiva que determina las características de la ocupación y de estructuración del mercado de trabajo. Se trata de un factor de raíces sociohistóricas, lo cual implica dar cuenta de un mecanismo a partir del cual la segmentación del mercado de trabajo depende de la estructura del sistema productivo. En este contexto

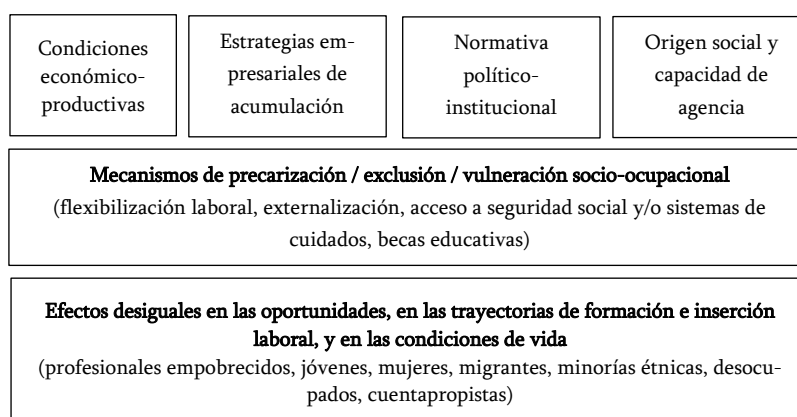
general se incorporan otros elementos explicativos, los cuales se proponen como hipótesis de trabajo.

En primer lugar, los elementos institucionales y las estrategias empresariales que definen las políticas de organización de la producción y del trabajo. En este ámbito operan ciertos mecanismos de segmentación generados fundamentalmente por las estrategias de flexibilización (Miguélez, 2004), de externalización, de configuración de mercados internos de trabajo, o de control del conflicto y división del trabajo en un contexto de mayor desregulación del mercado laboral y de individualización de las relaciones laborales, con un debilitamiento de la acción colectiva sindical y de los trabajadores/as, aspectos todos ellos que modelan y diferencian los distintos puestos de trabajo. Estos puestos de trabajo, posteriormente, en términos agregados y de empleo se expresan en segmentos con niveles diferenciados en calidad de dicho empleo, en términos de estabilidad, cualificación, ingresos o capacidad de negociación.

En segundo lugar, estas estrategias no se desarrollan al margen del contexto de regulación que implementa el Estado ni de sus políticas económicas y laborales, así como de la regulación del marco legislativo laboral y del sistema de relaciones laborales, que enmarcan el escenario más o menos proclive a los procesos de recreación de la segmentación del mercado de trabajo y de precarización del empleo de una parte importante de la población asalariada, en definitiva, de un marco de modelo social, de empleo y bienestar, que contextualizan y tipifican la realidad desigual del mercado laboral.

Finalmente, en tercer lugar, la situación en el mercado de trabajo y el desempeño de una ocupación en condi-

Figura 2. Esquema sobre las desigualdades sociales estructurantes



Fuente: INCASI (2017)

ciones laborales diferenciadas no es ajena a las características de la fuerza de trabajo, donde aspectos como la edad (y el ciclo vital), el género (y el trabajo reproductivo), el nivel educativo, el origen social o el origen inmigrante/étnico son rasgos asociados a las posiciones desiguales en el mercado de trabajo. Adicionalmente, este proceso que sitúa desigualmente a las personas en su relación con la actividad productiva comporta desiguales capacidades y oportunidades sociales, cristalizando en condiciones de vida desiguales y configurando así la dinámica de la estructura social.

Entendemos, pues, que la segmentación es el resultado de las estrategias empresariales, del lado de la demanda, basadas en procesos de flexibilización, subcontratación y control del conflicto laboral tendente a diferenciar los puestos de trabajo, operando así como un mecanismo de división entre aquellos puestos que son centrales para la organización, configurando el mercado interno o central de trabajo diferenciado del mercado externo o periférico, resultado de la introducción de la flexibilidad en el trabajo, en la organización, en la producción y en las condiciones de empleo.

1.3. Hipótesis

De acuerdo con lo mencionado hasta aquí y desde la perspectiva teórica revisada, nuestra hipótesis general establece que no existe un único mercado de trabajo que ajusta oferta y demanda, que, por el contrario, se diferencian diversos segmentos que estructuran posiciones jerárquicas en el mercado laboral en correspondencia con ciertos perfiles específicos de la oferta de trabajo: género, edad, origen inmigrante o niveles educativos. Dichos segmentos se diferencian, en términos duales, entre un segmento primario de empleos de calidad, caracterizados por la estabilidad y niveles medios y altos de cualificación, y un segmento secundario donde la precariedad del empleo y los bajos niveles de cualificación son definitorios. A su vez, el segmento primario diferencia en su interior dos perfiles: un segmento primario superior, de altos niveles ocupacionales y mejores condiciones de empleo, y un segmento primario inferior de niveles de cualificación intermedios, ambos con el rasgo de la estabilidad laboral.

Este proceso general de segmentación del trabajo, si bien se moldea bajo condiciones históricas, institucionales y culturales distintas que explicarían de forma específica la configuración de aquellos mecanismos de división, cabe entenderlo como una dinámica general que se da igualmente en contextos sociales distintos. En este sentido, planteamos, además, que cabe esperar estructuraciones similares del mercado de trabajo entre diferentes países. De manera específica, queremos validar la hipótesis según la cual los mecanismos de

desigualdad que operan en la estructuración del mercado de trabajo en España y Argentina, con las singularidades propias de cada sociedad, son similares y se reflejan en un mismo patrón de segmentación del mercado laboral, esto es, en la tríada de división entre los segmentos primario, inferior y superior, y el segmento secundario.

Un aspecto importante de la realidad del mercado de trabajo actual que cabe destacar en el contexto de los mecanismos de segmentación es el carácter dinámico del proceso de estructuración de los segmentos. La cristalización en un momento de la estructura del mercado de trabajo nos proporciona una foto fija de un proceso que se da a lo largo del tiempo con dinámicas de cambios ocupacionales, más o menos intensas y más o menos precarias, donde las miradas estáticas descuidan matices ricos y explicativos de la segmentación. Si bien no daremos cuenta de ello en estas páginas, en la medida de lo posible, es de enorme interés introducir el análisis longitudinal de las trayectorias laborales, así como de las educativas y de vida, para derivar tendencias de persistencia o reproducción de las desigualdades en un círculo vicioso, o bien de cambios y trayectorias de mejora y movilidad social ascendente o en un círculo virtuoso. Esta visión nos conduce a ampliar la perspectiva para dar cuenta de los cambios estructurales y relativos en términos de movilidad laboral y ocupacional intrageneracional, y también, más allá, en términos de movilidad social intergeneracional.

1.4. Operacionalización del modelo

La operacionalización de nuestro modelo implica, aquí, un análisis en un momento en el tiempo y circunscrito a la población asalariada, en la medida en que planteamos dinámicas de relación entre capital y trabajo que se expresan en la contratación laboral para ocupar los puestos de trabajo en el seno de una organización⁴. Por otra parte, se adopta un modelo de análisis específico que tiene en cuenta la perspectiva del empleo y no la del trabajo, entendiendo que la segmentación del trabajo, explicado en una organización de la producción y del trabajo, con funciones y cualificaciones efectivas observadas en realidades microsociales, se expresa en términos contractuales y condiciones de trabajo, a través de las características del empleo y del contexto organizacional en términos más generales y macro-sociales.

⁴ Cabe extenderlo, no obstante, a un análisis más general y completo del mercado de trabajo, considerando el trabajo por cuenta propia de empresarios y trabajadores autónomos, así como incluyendo a la población que en un momento dado se encuentra desempleada. Finalmente, desde el punto de vista de la jerarquización del mercado laboral y de la desigualdad, pueden ubicarse en un esquema segmentacionista (López-Roldán et al., 1998).

Figura 3. Dimensiones e indicadores del modelo de segmentación del empleo ^(*)

Dimensión	Indicadores / Variables
1. Estabilidad en el empleo	Tipo de contrato y duración: <i>Contrato fijo, >6 meses, <6 meses, informal</i> Tipo de jornada: <i>Tiempo completo, tiempo parcial</i> Tiempo en la empresa: <i>agrupación en meses-años</i>
2. Cualificación	Nivel ocupacional: <i>de altos a bajos niveles ocupacionales en 4 categorías</i>
3. Nivel salarial	Deciles salariales: <i>Decil 1 a decil 10</i>
4. Caracterización de la empresa	Sector de actividad: <i>Primario, 3 industrias, construcción, comercio, transporte-comunicación, financiero-profesional, administración pública, otros servicios</i> Titularidad de la empresa: <i>Pública, privada</i> Tamaño de la empresa: <i>agrupación según el número de trabajadores</i>
5. Características de la oferta	Género: <i>Varón, mujer</i> Edad: <i>16-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60 y más</i> Nacionalidad: <i>Nacional, extranjero</i> Nivel educativo: <i>Primarios, secundarios y superiores</i>

^(*) Según la variable, la categorización diferirá según la fuente de información de cada país (ver Tabla 1).

En el modelo de segmentación tendremos en cuenta cinco dimensiones con el objetivo de caracterizar el mercado de trabajo (Figura 3). Las cuatro primeras de caracterización desde el lado de la demanda: la estabilidad, como una dimensión de la seguridad y precarización del empleo; la cualificación, que diferencia niveles ocupacionales o categorías profesionales formales; la dimensión salarial, como indicador de la calidad del empleo; y, por último, diversas características de las empresas que contextualización el marco de relaciones sociales y organizacional donde se dan los empleos: el tamaño de la empresa, el sector y la titularidad pública o privada. Finalmente, en la quinta dimensión, de caracterización de la oferta, incluimos el género, la edad, el origen inmigrante y el nivel educativo.

1.5. Fuentes de datos y metodología de análisis

Las doce variables consideradas se recogen de forma similar para España y Argentina. En ambos casos trataremos datos de encuesta referidos al año 2014. Para el caso de España analizamos los datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017), considerando un total de 29.783 trabajadoras/as asalariados. En el caso de Argentina tomamos la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2017), con una muestra de 18.893 individuos asalariados.

Nuestro objetivo es obtener una variable de segmentación del mercado de trabajo español y del argentino para comparar el nivel de similitud de la estructuración de ambos. Formalmente se trata de obtener una tipología de segmentos de empleo definidos por un espacio de atributos de 12 variables. Para ello aplicamos una me-

todología de construcción tipológica que hemos dado en llamar estructural y articulada (López-Roldán, 1996a) donde se combinan dos técnicas de análisis multivariable: el análisis factorial, para analizar la relación entre las variables y sintetizarlas en un conjunto reducido de factores de diferenciación linealmente independientes, y el análisis de clasificación, para agrupar a los individuos en un número de grupos o segmentos de empleo, los más homogéneos internamente y lo más heterogéneos entre sí (Figura 4). En particular, por emplear variables categóricas, la técnica factorial es el análisis de correspondencias múltiples, y en el análisis de clasificación se aplica el método jerárquico ascendente Ward, utilizando el software SPAD (*Système Portable pour l'Analyse des Données*, versión 5.6) para el tratamiento de los datos.

En el análisis factorial de correspondencias, las ocho variables derivadas de las cuatro dimensiones primeras —las que configuran características de la demanda de trabajo— se consideran como variables activas y son las que contribuirán a generar los factores y a darles el contenido sustantivo. Las cuatro variables de la oferta se incluirán en el análisis como ilustrativas o suplementarias, es decir, se proyectarán sobre el espacio factorial generado por las activas, cruzándose con ellas a modo de variables independientes, con el objetivo de dar cuenta de las asociaciones que dan entre las características de la oferta y los perfiles generados en la demanda. Posteriormente servirán igualmente para identificar los segmentos de empleo obtenidos en el análisis clasificatorio.

Figura 4. Proceso metodológico de construcción de la tipología de segmentación del mercado de trabajo

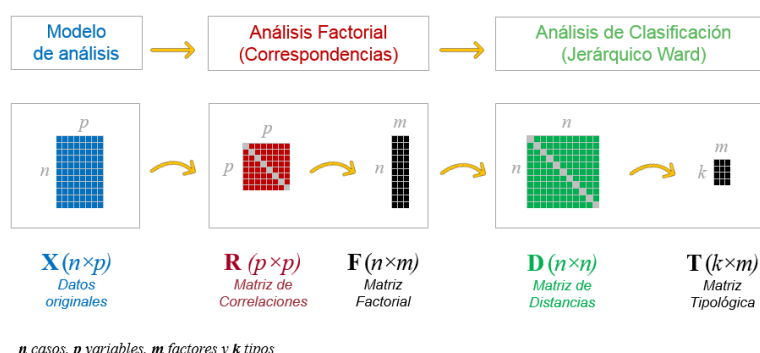


Tabla 1. Distribución de frecuencias de las variables. Asalariados ocupados en 2014. España y Argentina

Dimensión	Variables España	n	%	Variables Argentina	n	%
1. Estabilidad en el empleo (variables activas)	Tipo de contrato y duración			Tipo de contrato y duración		
	Indefinido	22.797	76,5	Indefinido	11.612	61,1
	Temporal <6 meses	5.175	17,4	Temporal <6 meses	1.946	10,2
	Temporal >6 meses	1.599	5,4	Temporal >6 meses	1.277	6,7
	-			Trabajo informal	4.140	21,8
	Sin datos ¹	212	0,7	Sin datos ⁴	18	0,1
	Tiempo en la empresa			Tiempo en la empresa		
	Hasta 1 año	4.641	15,6	<3 meses	1.655	8,7
	2-3 años	3.216	10,8	3-6 meses	806	4,2
	4-10 años	8.519	28,6	6-12 meses	943	5,0
	11-20 años	6.721	22,6	1-5 años	6.440	33,9
	Más de 20 años	6.686	22,4	>5 años	9.046	47,6
			Sin datos ⁴	103	0,5	
	Tipo de jornada		Tipo de jornada			
	Completa	24.659	82,8	Completa	14.747	77,6
	Parcial	5.124	17,2	Parcial	3.577	18,8
	-		Sin datos	669	3,5	
2. Cualificación profesional (variable activa)	Nivel ocupacional			Nivel ocupacional		
	Directivos y profesionales	6.329	21,3	Calificación profesional	1.261	6,6
	Técnicos y administrativos	6.806	22,9	Calificación técnica	3.057	16,1
	Trabajador cualificado	12.111	40,7	Calificación operativa	9.274	48,8
	Trabajador no cualificado	4.343	14,6	No calificados	5.345	28,1
	Sin datos ¹	194	0,7	Sin datos ⁴	56	0,3
3. Ingresos salariales (variable activa)	Decil de ingresos³			Decil de ingresos⁶		
	Decil 1	2.925	9,8	Decil 1	968	5,1
	Decil 2	2.904	9,8	Decil 2	2.358	12,4
	Decil 3	2.978	10,0	Decil 3	1.691	8,9
	Decil 4	2.949	9,9	Decil 4	1.980	10,4
	Decil 5	2.983	10,0	Decil 5	2.034	10,7
	Decil 6	3.107	10,4	Decil 6	1.970	10,4
	Decil 7	2.980	10,0	Decil 7	2.012	10,6
	Decil 8	3.015	10,1	Decil 8	2.228	11,7
	Decil 9	3.063	10,3	Decil 9	2.028	10,7
	Decil 10	2.879	9,7	Decil 10	1.724	9,1
4. Caracterización de la empresa (variables activas)	Sector de actividad			Sector de actividad		
	Primario	1.464	3,1	Primario	404	2,1
	Industria 1	2.518	5,3	Industria 1	849	4,5
	Industria 2	2.862	6,0	Industria 2	341	1,8
	Industria 3	2.089	4,4	Industria 3	875	4,6
	Construcción	2.291	4,8	Construcción	1.537	8,1
	Comercio	10.034	21,0	Comercio	2.569	13,5
	Transporte-Comunicaciones	3.283	6,9	Transporte-Comunicaciones	1.215	6,4

Dimensión	Variables España	n	%	Variables Argentina	n	%
4. Caracterización de la empresa (variables activas)	Financiero-Profesionales	5.588	11,7	Financiero-Profesionales	716	3,8
	Administración	14.061	29,4	Administración	7.271	38,3
	Otros servicios	3.646	7,6	Otros servicios	3.131	16,5
	-			Sin datos ⁴	85	0,4
	Titularidad de la empresa			Titularidad de la empresa		
	Pública	7.389	24,8	Pública	5.557	29,3
	Privada	22.394	75,2	Privada	13.042	68,7
	-			Sin datos ⁴	394	2,1
	Tamaño de la empresa			Tamaño de la empresa		
	Hasta 5	5.655	19,0	Hasta 5	5.217	27,5
	6-10	2.183	7,3	6-10	1.737	9,1
	11-49	6.852	23,0	11-40	3.256	17,1
	50-250	5.089	17,1	41-200	3.259	17,2
250 y más	4.274	14,4	200 y más	2.572	13,5	
Sin datos	5.730	19,2	Sin datos	2.952	15,5	
5. Características de la oferta (variables ilustrativas)	Edad			Edad		
	16 a 24	1.422	4,8	16 a 24	2.624	13,8
	25 a 29	2.504	8,4	25 a 29	2.633	13,9
	30 a 34	3.194	10,7	30 a 34	2.855	15,0
	35 a 39	4.490	15,1	35 a 39	2.568	13,5
	40 a 44	4.734	15,9	40 a 44	2.235	11,8
	45 a 49	4.627	15,5	45 a 49	1.848	9,7
	50 a 54	4.191	14,1	50 a 54	1.718	9,0
	55 a 59	3.022	10,1	55 a 59	1.251	6,6
	60 y más	1.599	5,4	60 y más	1.261	6,6
	Sexo			Sexo		
	Varón	15.081	50,6	Varón	10.488	55,2
	Mujer	14.702	49,4	Mujer	8.505	44,8
	Nacionalidad			Nacionalidad		
	Española	27.771	93,2	En esta u otra localidad	15.277	80,4
	Doble nacionalidad	522	1,8	En otra provincia	3.075	16,2
	Extranjera	1.490	5,0	En el extranjero	635	3,3
				Sin datos ⁴	6	0,0
	Nivel educativo			Nivel educativo		
	Primaria	1738	5,8	Primaria completa	6752	35,5
Secundaria 1ª etapa	8245	27,7	Secundaria	6271	33,0	
Secundaria 2ª etapa	6.730	22,6	Terciario ⁷	3.742	19,7	
Formación profesional	3.978	13,4	Universitario	2.172	11,4	
Universitario	9.092	30,5	Sin datos ⁴	56	0,3	
Total	29.783	100	Total	18.993	100	

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa, 4º trimestre de 2014.

Fuente: INDEC. Encuesta Permanente de Hogares, 4º trimestre de 2014.

¹ Categorías con asignación aleatoria en el análisis por baja frecuencia (1% o menos).

² La agrupación de sectores se puede consultar en la información metodológica de la EPA. En particular, Industria 1 es: alimentación, textil, cuero, madera y papel; Industria 2: extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas, e Industria 3: construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial.

³ Variable construida por el INE.

⁴ Categorías con asignación aleatoria en el análisis por baja frecuencia (2,1% o menos).

⁵ La agrupación se realizó en base al CAES 1.0. Se homogeneizó con la clasificación de España y los rubros diferentes se marcan a continuación: Industria 1: alimentación, textil, cuero, madera y papel. Industria 2: extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho, materias plásticas y vidrio. Industria 3: construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte, instalación y reparación industrial, fabricación de metales, gas, electricidad y vapor. Administración: Administración pública y servicios de Apoyo. Otros servicios: Agua, alcantarillado y gestión de desechos; Alojamiento y servicios de comidas; Empleados Personal Doméstico.

⁶ Monto por sueldos/jornales, salario familiar, horas extras, otras bonificaciones y tickets.

⁷ Se corresponde con la formación superior de grado medio.

2. Resultados

2.1. Análisis descriptivo de las variables analizadas

En la Tabla 1 se presentan las frecuencias de las variables empleadas en el análisis, que comentamos brevemente antes de dar cuenta de los resultados de la construcción de la tipología de segmentación laboral. La primera dimensión, la de estabilidad en el empleo, considera, en primer lugar, el tipo de contrato y la duración, donde destaca que España tiene 14 puntos más de asalariados con trabajos indefinidos que Argentina. Esta diferencia se explica en particular por un rasgo definitorio de las diferencias de ambos mercados laborales, como es la existencia de un importante sector de trabajadores informales en el país latinoamericano, que es del 22%, por tanto, de trabajo precario y sin contrato definido que, unido a la temporalidad, supone un mayor nivel de inestabilidad contractual que refleja este indicador. En la misma dimensión se considera el tiempo en la empresa: la antigüedad laboral entre 0 y 1 año es similar: 16% en el caso de España y 18% en Argentina. Argentina tiene, en general, menos antigüedad en su fuerza laboral, lo cual es producto de un efecto demográfico, al tener una población más joven que la de España, en donde el 48% tiene más de 5 años y esa proporción asciende a 74% en trabajadores que superan los 4 años de antigüedad. El tipo de jornada a tiempo completo es algo superior en el caso español, casi el 83% de los asalariados españoles tiene jornada completa mientras en Argentina asciende a casi el 78%.

Por lo que se refiere a la dimensión de cualificación profesional, la pirámide ocupacional está sesgada hacia la cumbre en España y hacia la base en Argentina, con mayor polarización en el caso español. Mientras, entre directivos y técnicos administrativos suman el 44% en España, esa cifra suma el 23% en Argentina. Por su parte los trabajadores cualificados (con calificación operativa) llegan casi al 50% en Argentina mientras son el 41% en España, en contraste con el mayor peso que tiene en Argentina el trabajo no cualificado de los asalariados: del 28% frente al 15% español.

En relación con los ingresos salariales disponemos de la información agregada en deciles y, por construcción, se considera al 10% de la población en cada uno de ellos para ambos países, por lo que no se pueden mostrar diferencias de distribución en términos absolutos o en términos de desigualdad relativa.

Bajo la dimensión de características de la empresa recogemos diversas variables que dan cuenta del contexto organizacional donde se dan los empleos. En primer lugar, la distribución por sectores de actividad muestra que las diferencias más importantes se encuen-

tran en los sectores de la industria, donde se emplea al 16% de los asalariados en España mientras ese valor es 11% en Argentina; en la administración, Argentina posee 8 puntos más de asalariados; asimismo, el sector del comercio y el financiero-profesionales es notablemente más importante en España; en otros servicios y en la construcción Argentina prácticamente dobla a España⁵. Así, desde el punto de vista de la titularidad de la empresa, la empresa pública emplea casi el 25% de los asalariados españoles mientras que es el 29% en Argentina. Respecto al tamaño de las empresas, atendiendo al indicador del número de trabajadores, las distribuciones tienen bastante similitud, destacando el mayor peso que tienen las empresas más pequeñas, de 5 o menos trabajadores, que asumen casi el 28% de la fuerza de trabajo asalariada en Argentina y el 19% en España, el resto de los porcentajes no presenta grandes diferencias entre ambos países.

Finalmente consideramos las características de la oferta. La distribución de las edades de la población asalariada en Argentina incorpora en mayor medida a asalariados a edades jóvenes, así, entre 16 y 24 años se incluye el 14% de la fuerza laboral, mientras este porcentaje representa 5% en España. Lo mismo sucede con las dos franjas siguientes de edades más jóvenes para invertirse en favor de España a partir de los 35 años mostrando el mayor envejecimiento de la pirámide poblacional. Si consideramos la distribución por sexos, en España los asalariados y asalariadas se distribuyen prácticamente de forma equilibrada al 50%, mientras que en Argentina los varones tienen un peso mayor, del 55%. Los datos de nacionalidad muestran el mayor peso de las personas de origen extranjero en España, de casi el 7% versus el poco más del 3% de Argentina. Finalmente disponemos del nivel educativo que evidencia la desigual distribución entre ambos países: la mayor expansión educativa en España se refleja en un bajo porcentaje de población con niveles educativos de primaria y un mayor porcentaje en los niveles superiores de educación, entre la población asalariada casi el 31% tiene una titulación universitaria, valor que se reduce al 11% en Argentina y donde destaca el 36% con estudios de primaria.

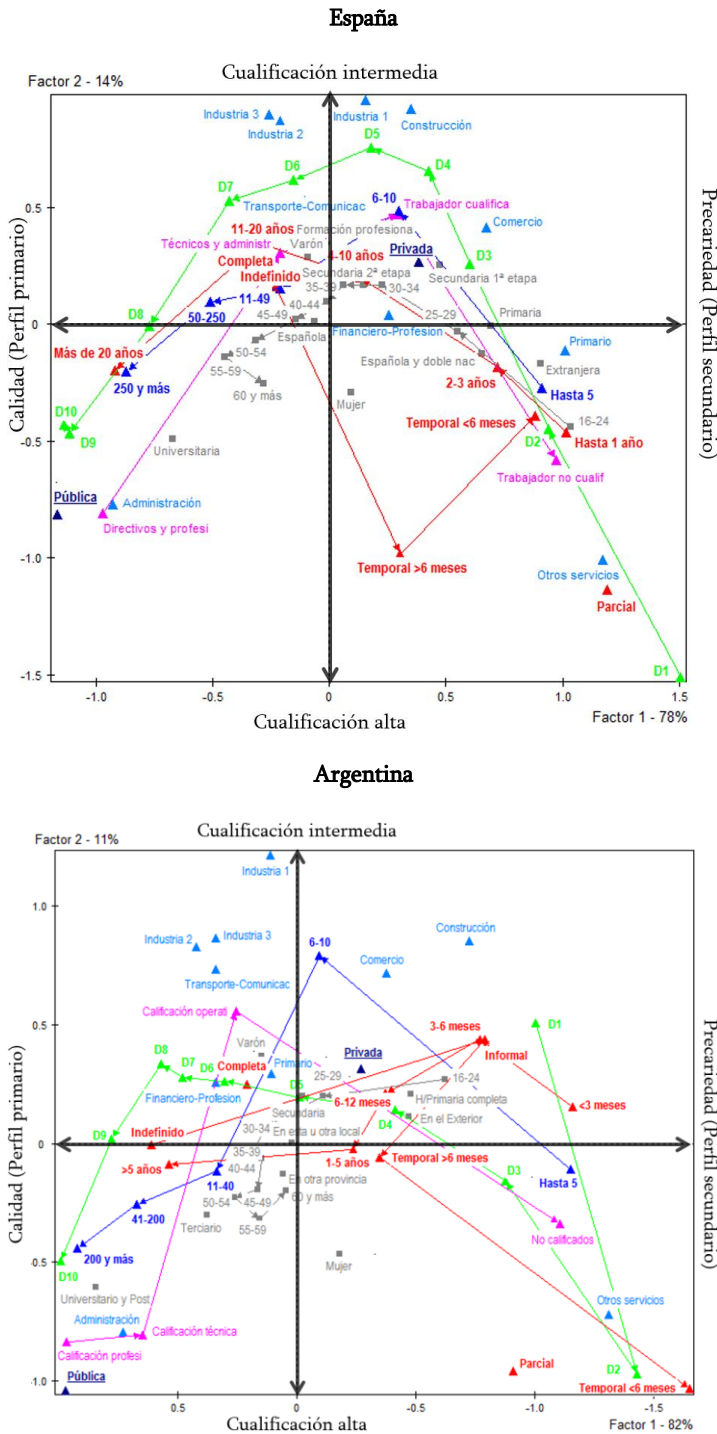
2.2. Análisis tipológico de la segmentación

Mediante la aplicación del análisis factorial de correspondencias múltiples buscamos reducir la información de las 48 categorías de las 8 variables activas que definen los empleos desde las características de la demanda a dos factores principales que explican el 91,9% de la

⁵ Cabe señalar que la EPH argentina recoge información fundamentalmente de la población urbana e infravalora el peso del sector primario, por lo que su introducción haría variar algo los valores comentados.

inercia (varianza) en el caso de España y el 93,7% en el caso de Argentina. Estos dos factores o dimensiones sintéticas de la información expresan un mismo patrón de comportamiento en ambos países (Figura 5).

Figura 5. Gráficos del espacio social del mercado laboral obtenido en el análisis de correspondencias



El primer factor acumula la mayor parte de la información: el 78% en España y el 82% en Argentina, y lo podemos denominar de calidad-precariado. Se trata de un eje de segmentación principal del empleo que opone, por un lado, los empleos inestables e informales, con contratos temporales de corta duración y jornadas a tiempo parcial, entre trabajadores y trabajadoras que llevan poco tiempo en la empresa. Estos empleos son ocupados principalmente por las personas con el menor nivel de cualificación en pequeñas empresas, de titularidad privada, del sector de otros servicios, el comercio y la construcción (también del sector primario en el caso español), correspondiéndose con los más bajos niveles salariales. Por otro lado, se contraponen el empleo estable y de mayor calidad: contratos indefinidos, antigüedad en la empresa, jornadas completas, niveles medios y altos de cualificación, en empresas medianas y grandes, del sector público, sobre todo, y en los sectores de la industria y parte de los servicios (administración, educación, sanidad, transporte-comunicaciones, financiero profesional⁶). Se trata pues de un eje de segmentación que establece los perfiles de desigualdad en el mercado laboral entre el segmento primario (estable y de calidad) y secundario (inestable y precario).

Esta polarización de perfiles de los empleos tiene una clara correspondencia con determinados perfiles de la oferta de mano de obra. Comprobamos cómo el extremo precario e inestable es característico de la población más joven, algo más de las mujeres que de los varones, de las personas con menor nivel de estudios y de origen inmigrante. Realidad que se contraponen con el polo de mayor calidad del empleo al que se asocian los trabajadores/as de más edad, en mayor medida varones, con estudios, y principalmente autóctonos.

El segundo factor, con un peso mucho menor, el 11,3% en el caso de España y el 13,5% en el caso de Argentina, se matiza el eje segmentación del primer factor para diferenciar los niveles ocupacionales intermedios, característicos de la industria, de los extremos (dibujando un efecto Guttman), sobre todo, de los más cualificados, especialmente del sector público y en menor medida, en el extremo opuesto de los menos cualificados del sector secundario. Es un

⁶ Aunque en el caso español el sector financiero-profesional se sitúa más cercano al extremo inestable.

factor de segmentación que contribuye a establecer la distinción entre el perfil de segmento primario inferior frente al resto, y sobre todo frente al superior. Desde el punto de vista de los perfiles de la oferta destaca, en correspondencia, la contraposición de niveles universitarios frente a niveles de secundaria, con una mayor presencia relativa de mujeres cualificadas y formadas, tanto en España como en Argentina.

Se configura de esta forma la existencia dos factores principales de variabilidad que estructuran las desiguales posiciones en el mercado de trabajo de la población asalariada en términos de segmentación. La cuestión siguiente es determinar cómo se expresan en términos de grupos de trabajadores que comparten unos mismos perfiles en ese espacio laboral, es decir, cuáles son los tipos o segmentos de empleo que se configuran. Para ello realizamos el análisis de clasificación en función de los dos factores que nos arroja, tanto para España como para Argentina, tres grupos o segmentos que tipifican la realidad del mercado de trabajo de forma similar en ambos países (Figura 6): segmento primario superior, segmento primario inferior y segmento secundario. La Figura 7 representa gráficamente los perfiles característicos de cada segmento de empleo a partir de las variables originales consideradas.

El segmento primario superior es el 30% del mercado laboral en España y el 21% en Argentina. Su principal rasgo es congregar el empleo de mayor calidad, que se da, sobre todo, en el sector público. De este segmento, el 76% en España y el 82% en Argentina, son trabajadores públicos. Aglutina las personas más formadas y cualificadas, con mayor antigüedad, mayores salarios, en empresas de tamaño mediano y grande. Son más mujeres que varones (53% en España y 56% en Argentina) donde destaca especialmente la ocupación de las

personas de mayor edad, siendo sobre todo personas nacidas en el país.

El segmento primario inferior, por el contrario, expresa situaciones de estabilidad laboral y cualificación que aglutinan las posiciones intermedias en el mercado de trabajo con garantías laborales y de ingresos. Es el segmento más numeroso, representa el 52% de la población asalariada en España y el 59% en Argentina. El 80% del segmento tiene contrato indefinido en España, en Argentina el dato alcanza al 68%. Es un segmento que recoge el trabajo estable en pequeñas empresas privadas de la industria y la construcción junto al comercio y el transporte, de trabajadores y operarios cualificados o técnicos-administrativos. Sus ingresos se sitúan en niveles medios, entre el tercer y el séptimo decil. Es un grupo caracterizado por el predominio de los varones (60% en España y 68% en Argentina) de edades intermedias, entre 25 y 44 años, con estudios de primaria, secundaria o formación profesional, sin un predominio significativo de autóctonos o inmigrantes.

El segmento secundario representa el 18% en España y el 20% en Argentina. Magnitudes similares que cuantifican la posición más desaventajada en el mercado de trabajo. En ambos países se dibuja un perfil similar de trabajadores no calificados con contratos temporales o empleados a tiempo parcial, informales en el caso argentino, y con escasa antigüedad laboral. En el caso español encontramos que la tasa de temporalidad alcanza el 53%, es decir, que una parte importante de este segmento tienen contratos durables en condiciones laborales de inferioridad en relación al resto de trabajadores, fundamentalmente por los bajos salarios, derivados en particular de jornadas parciales, o por la baja cualificación. En el caso argentino, entre temporalidad e informalidad, se llega a cotas del 96% de trabajadores

Figura 6. Segmentos de empleo obtenidos en el análisis de clasificación en el espacio factorial

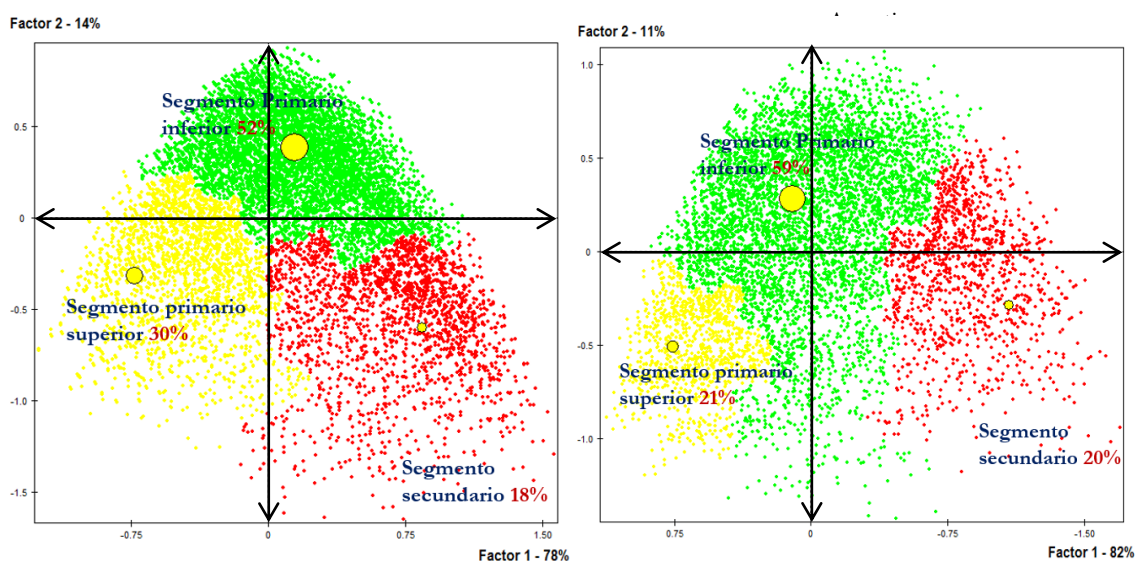
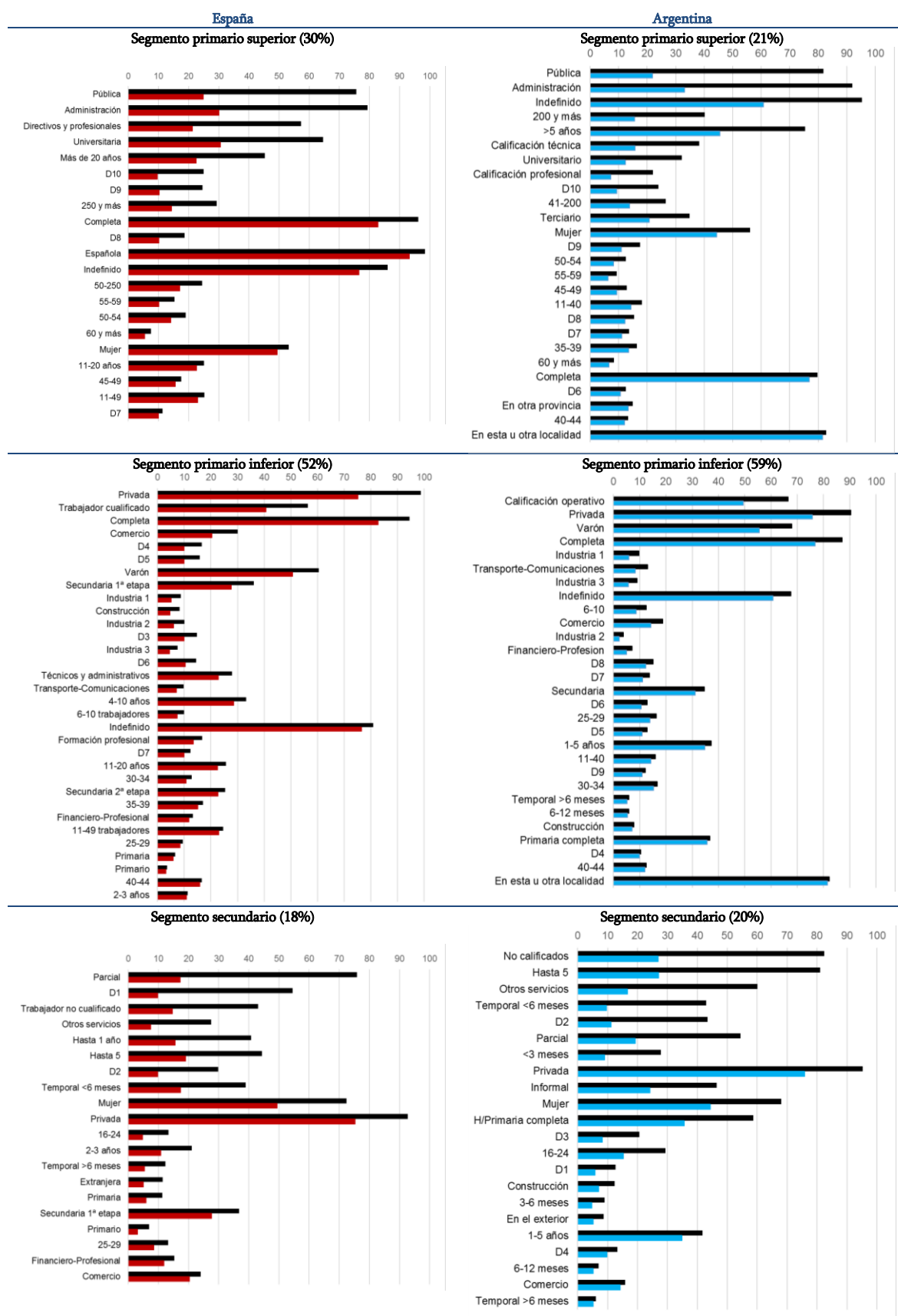


Figura 7. Descripción de los segmentos de empleo. Categorías características (*)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, 4º trimestre de 2014 para España y de la EPH, 4º trimestre de 2014 para Argentina.

(*) Categorías características ordenadas según los valores test de la comparación de proporciones (Morineau, 1984). En negro el % total de la muestra, en color el % de cada segmento.

dentro de este segmento. Trabajan principalmente en pequeñas empresas privadas: en España, sobre todo en el sector de otros servicios, primario, comercio y financiero-profesional; en Argentina, también en otros servicios y el comercio, junto al sector de la construcción. Ocupan los puestos de trabajos con los más bajos niveles salariales, el 84% de los trabajadores en España se encuentra en los dos primeros deciles de ingresos, mientras que el 90% se encuentra en los cuatro primeros deciles en Argentina. Son en mayor medida jóvenes, mujeres (72% en España y 68% en Argentina) y personas de origen inmigrante con bajos niveles educativos. Se trata de un segmento, pues, que mayoritariamente presenta rasgos que son reflejo de una posición laboral con baja calidad del empleo y, por tanto, de debilidad y vulnerabilidad. Si bien en algunos casos se trata de personas jóvenes que se sitúan en un proceso de transición hacia trayectorias laborales ascendentes, para una parte de ellos, la ausencia de formación y cualificación augura dificultades tanto para el mantenimiento del empleo como de empleos en condiciones desfavorables para garantizar una estabilidad laboral y/o de ingresos.

Como se puede observar de la descripción realizada, los paralelismos son muy notables. Si bien el peso de cada segmento muestra ciertas diferencias en magnitud: el segmento primario superior es mayor en España (30% frente a 21%) y el segmento primario inferior en Argentina (59% frente a 52%), los perfiles de los mismos muestran altos niveles de coincidencia, revelando la existencia de un mismo patrón de estructuración de ambos mercados de trabajo en una tríada de segmentos que jerarquiza el mercado de trabajo de forma similar en términos de segmentación.

3. Conclusiones

Como resultado de este trabajo hemos podido concluir la existencia de un patrón general común de estructuración del mercado de trabajo español y argentino en términos de segmentación, tal como planteábamos en nuestra hipótesis. Constatamos la configuración de una tríada de segmentos laborales que responde a los perfiles que la literatura clásica segmentacionista ha planteado, estableciendo dos ejes de división del conjunto del empleo asalariado. Por un lado, diferenciamos un eje principal de dualización del mercado de trabajo que muestra la variabilidad de características que perfilan la oposición entre el segmento primario y secundario: entre los empleos de mayor calidad, estables, cualificados y mejor remunerados de las grandes empresas y del sector público, y los empleos más precarios, inestables, poco cualificados y escasamente remunerados propios de las pequeñas empresas privadas. Por otro lado, un segundo eje de división nos introduce la división entre el segmento primario inferior y el resto, distinguiendo niveles intermedios de cualificación, de cuello azul,

propios especialmente de la industria, frente al trabajo de mayor cualificación, de cuello blanco, especialmente del sector público.

Esta tríada de segmentos se observa tanto en España como en Argentina con una distribución porcentual no muy diferente. El segmento primario superior es el 30% en España y el 21% en Argentina; el segmento primario inferior es el más numeroso en ambos casos, con el 59% en el caso argentino y el 52% en el caso español; finalmente, el segmento secundario reúne al 18% del empleo asalariado español y el 20% argentino. Pero lo destacable es la coincidencia de los perfiles dominantes que los describen como estructuradores y tipificadores de la realidad del mercado de trabajo de ambos países. En ambos casos, además, hemos podido observar la correspondencia entre la estructuración del mercado de trabajo desde la vertiente de la demanda con las características de la oferta de la fuerza de trabajo en términos de género, edad, educación y origen inmigrante. En esta línea, la observación de las condiciones de vida asociadas a las posiciones en el mercado de trabajo y la estructuración de la estratificación social abre líneas de trabajo comparativas de interés para la futura investigación.

Ambas tipologías de segmentación, la española y la argentina, son la expresión relativa de las realidades laborales propias de cada territorio, pero que reflejan una distribución interna de rasgos semejantes, y este es un resultado que no obsta para dar cuenta asimismo de las diferencias estructurales productivas y ocupacionales de ambos países. España y Argentina se sitúan, sin duda, en niveles diferentes de desarrollo y riqueza, así como en realidades institucionales y de regulación distintas, aunque comparten el hecho de ser países de *late industrialization* (Ishida y Miwa, 2011). Desde el punto de vista del análisis con los datos aquí tratados las disimilitudes se puede evidenciar en la diferente estructura ocupacional y educativa, con mayores niveles de cualificación y envejecimiento poblacional en el caso de la población asalariada española, así como en la estructura sectorial de la economía. Por otra parte, un rasgo altamente significativo diferenciador de la ocupación en buena parte de los sectores de la economía argentina es la existencia de un alto nivel de informalidad, rasgo que no se da en el caso español, aunque el llamado sector de la economía sumergida no es un elemento ni ausente ni desdeniable. En estos contextos socio-productivos distintos, y siendo ambos determinantes de la configuración de un mercado laboral segmentado, encontramos una estructuración con rasgos muy similares que nos permiten concluir dinámicas y efectos en el empleo, comunes en términos de segmentación.

Nuestro análisis es seccional y no nos ofrece la mirada dinámica del cambio en el tiempo. Estudios anteriores

que la literatura científica argentina y española nos muestra, nos permite concluir la persistencia de estos rasgos en el tiempo, la permanencia de una heterogeneidad estructural que reproduce, con ciertas variaciones, una segmentación sistemática del mercado de trabajo que reproduce las desigualdades sociales derivadas de la participación de la fuerza de trabajo en la esfera productiva. En este sentido, se abre una línea de trabajo que cabe plantear en el futuro donde, partiendo de un mismo modelo teórico y operativo, y con fuentes de información comparables, se amplíe este tipo de análisis en dos dimensiones básicas: el tiempo y el espacio. Desde el punto de vista temporal, y teniendo en cuenta la realidad social del mundo actual cada vez más dinámica, cambiante, flexible e incierta, un análisis más fidedigno de la realidad del mercado de trabajo pasa por tomar en cuenta dos aspectos en un análisis longitudinal: los cambios acaecidos a lo largo de los años, que pueden acentuar o atenuar las desigualdades laborales, y las diferentes trayectorias individuales, que pueden conducir a dinámicas de movilidad ocupacional ascendente con cambios de categorías ocupacionales y de segmento laboral, o de permanencia y devaluación de la posición en el mercado de trabajo, consagrando un grupo social que podemos identificar como precariado en un contexto de la nueva norma social del empleo. Desde el punto de vista espacial, en particular en el contexto del proyecto INCASI de comparación entre Europa y América Latina, cabe plantear el análisis comparativo con otros países para validar la hipótesis de generalización del fenómeno de la segmentación, estableciendo al mismo tiempo los elementos de especificidad que nos permita diferenciar modelos particulares y comunes a diversos países⁷. En este sentido, es preciso también profundizar en el marco de relaciones laborales, los aspectos institucionales y de regulación analizando las políticas económicas y de empleo, en definitiva, del modelo social y de empleo (Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009; Martín-Artiles, 2008; Recio y Banyuls, 2011), así como los rasgos estructurales del sistema productivo, para aportar elementos explicativos de conformación del mercado de trabajo y de los segmentos de empleo.

Por otro lado, cabe interrogarse sobre la posibilidad de la configuración de segmentos o subsegmentos que amplíen o especifiquen realidades relevantes en el interior de la tríada hallada, tanto para dar cuenta de aspectos más detallados, como para indagar en posibles nuevas realidades laborales del empleo. En este sentido, y como hemos tenido ocasión de ver en otros trabajos, cabe pensar en la conformación de un segmento cada

vez más presente que podemos resumir con la etiqueta de “segmento primario superior inestable”, es decir, de trabajadores y trabajadoras jóvenes, con altos niveles de cualificación y relativamente bien remunerados, pero con trayectorias laborales marcadas por la inestabilidad contractual y el cambio de empleo.

Otro aspecto a tener en cuenta en la investigación de la segmentación es cómo integrar la realidad del trabajo asalariado, que teórica y empíricamente orienta los estudios de segmentación, con el conjunto de la población ocupada y desempleada, y así brindar una visión completa del ámbito productivo. Y más allá, de vinculación con otras esferas de la vida social, la educativa y reproductiva especialmente.

Referencias bibliográficas

- Alós-Moner, Ramon (2008): “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (1), 123-148.
- Álvarez, Carlos (1994): “El impacto de la segmentación laboral sobre el sistema productivo español y su modelo de competencia”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 5, 110-128.
- Álvarez de Toledo, Pablo; Núñez, Fernando; Usabiaga, Carlos (2014): “An empirical approach on labour segmentation. Applications with individual duration data”. *Economic Modelling*, 36, 252-267. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2013.09.032>
- Alzúa, María (2009): “Are informal workers secondary workers?: Evidence for Argentina”. *Desarrollo y Sociedad*, 63, 81-114.
- Beccaria, Luis; Groisman, Fernando (2015): “Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina”. *Revista CEPAL*, 117, 127-144. <https://doi.org/10.18356/4d859903-es>
- Beck, E.; Horan, Patric; Tolbert, Charles (1978): “Stratification in a dual economy: a sectoral model of earnings determination”. *American Sociological Review*, 43 (5), 704-720. <https://doi.org/10.2307/2094545>
- Bertranou, Fabio; Casanova, Luis; Jiménez, Maribel; Jiménez, Mónica (2014): *Informality and employment quality in Argentina: Country case study on labour market segmentation*. Geneva: ILO. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2350292>
- Blau, Peter; Duncan, O. Dudley (1967): *The American Occupational Structure*. Nueva York: Wiley.
- Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Rubery, Jill (Eds.) (2009): *European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries*. Hampshire: Palgrave Macmillan
- Bowles, Samuel; Gintis, Herbert (1975): “The problem with human capital theory. A Marxian critique”. *American Economic Review*, 65 (2), 74-82.

⁷ En el contexto del proyecto INCASI y en colaboración con Renata Semenza y Simone Sarti de la Università degli Studi di Milano hemos podido realizar unos primeros análisis de caso italiano que confirman las principales conclusiones observadas para los casos español y argentino.

- Cassasus, Cecilia (1980): "Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo". *Sociología del Trabajo*, 3-4, 9-22.
- Chávez Molina, Eduardo; Pla, Jéscica (2013): *Desigualdad y movilidad social en el mundo contemporáneo*. Buenos Aires: Editorial Imago Mundi.
- Craig, Christine; Rubery, Jill; Tarling, Roger; Wilkinson, Frank (1982): *Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crespán, José Luis (1983): "La segmentación del mercado de trabajo". *Papers. Revista de Sociología*, 20, 73-104. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v20n0.1393>
- Davia, Maria Angeles; Hernanz, Virginia (2004): "Temporary Employment and Segmentation in the Spanish Labour Market: An Empirical Analysis through the Study of Wage Differentials". *Spanish Economic Review*, 6, 291-318. <https://doi.org/10.1007/s10108-004-0086-2>
- Dickens, William T.; Lang, Kevin (1988): "The Reemergence of Segmented Labor Market Theory". *The American Economic Review*, 78 (2), 129-134.
- Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, Richard; Reich, Michael; Gordon, David (Eds.) (1975): *Labor Market Segmentation*. Lexington, D.C.: Heath and Co.
- Fernández-Huerga, Eduardo (2010): La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69 (273), 115-150.
- Fernández-Huerga, Eduardo (2012): *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. Tesis doctoral sin publicar, Universidad de León.
- García-Nogueroles, Juan Miguel (2009): "Segmentación, precariedad y nueva ciudadanía. Consecuencias de los cambios en el modelo de empleo". *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 41, 1-31.
- García-Serrano, Carlos; Malo, Miguel A. (2013): *Beyond the contract type segmentation in Spain. Country case study on labour market segmentation*. Geneva: International Labour Organization.
- Gintis, Herbert (1976): "The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production". *Review of Radical Political Economics*, 8 (2), 36-54. <https://doi.org/10.1177/048661347600800203>
- Gordon, David; Edwards, Richard; Reich, Michael (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v32n0.1542>
- Hernanz, Virginia (2003): *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales*. Madrid: CES.
- Hodson, Randy; Kaufman, Robert (1982): "Economic dualism: a critical review". *American Sociological Review*, 47 (5), 727-739. <https://doi.org/10.2307/2095209>.
- Huguet, Ana (1996): "Dualidad en el mercado de trabajo español". *Revista de Economía Aplicada*, 11 (4), 81-104.
- Huguet, Ana (1999): *Segmentación en el Mercado de Trabajo Español*. Madrid: Consejo Económico Social.
- Humphries, Jane; Rubery, Jill (1984): "The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction". *Cambridge Journal of Economics*, 8, 331-346. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a035554>.
- INCASI (International Network for Comparative Analysis of Social Inequalities) (2017): "Working Paper 1 from Thematic Research 1 to 11. Deliverable D3 Work Package 1" *Working Paper*. Bellaterra: Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/record/174160>
- INDEC (2017). *Encuesta de Población Activa* (en línea). Recuperado de: <https://www.indec.gov.ar>
- INE (2017). *Encuesta de Población Activa* (en línea). Recuperado de: <http://www.ine.es>
- Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (1990): *Encuesta de Condiciones de Vida y Hábitos de la Población*. Recuperado de: <https://iermb.uab.cat/es/enquestas/encuesta-de-condiciones-de-vida-y-habitos-de-la-poblacion-1990>
- Ishida, Hiroshi; Miwa, Satoshi (Eds.) (2011): Comparative Social Mobility and Late Industrialization. Paper presented at *Workshop of the Center for Research on Inequalities and the Life Course* (CIQLE), Yale University (January).
- Kalleberg Arne L. (2003): "Flexible firms and labor market segmentation: effects of workplace restructuring on jobs and workers". *Work and Occupations*, 30 (2), 154-175. <https://doi.org/10.1177/0730888403251683>
- Kalleberg, Arne; Wallace, Michael; Althaus, Robert (1981): "Economic segmentation, worker power, and income inequality". *American Journal of Sociology*, 87 (3), 651-683. <https://doi.org/10.1086/227499>
- Leontaridi, Maranthi R. (1998): "Segmented Labour Markets: Theory and Evidence". *Journal of Economic Surveys*, 12 (1), 63-101. <https://doi.org/10.1111/1467-6419.00048>.
- López-Roldán, Pedro (1994): *La construcción de tipologías en sociología: propuesta metodológica de construcción, análisis y validación. Aplicación a la segmentación del mercado de trabajo de la "Región Metropolitana de Barcelona"*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Servei de Publicacions de la UAB.
- López-Roldán, Pedro (1996a): "La construcción de tipologías: metodología de análisis". *Papers. Revista de Sociología*, 48, 9-29. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.1811>
- López-Roldán, Pedro (1996b): "La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo". *Papers*.

- Revista de Sociología*, 48, 41-58.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.1812>
- López-Roldán, Pedro; Fachelli, Sandra (2017): "Social Inequalities in Europe and Latin America. An Analysis Model Based on Life, Occupational and Educational Trajectories Research". *INCASI Working Papers Series, 1*. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/record/181855>
- López-Roldán, Pedro; Miguélez, Faustino; Lope, Andreu; Coller, Xavier (1998): "La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo". *Papers. Revista de Sociología*, 55, 45-77.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.1932>
- Marsden, David (1999): *A theory of employment systems: micro-foundations of societal diversity*. Oxford: Oxford University Press. [https://doi.org/10.1016/s0038-0296\(02\)01309-2](https://doi.org/10.1016/s0038-0296(02)01309-2)
- Marsden, David (2007): "Labour market segmentation in Britain. Britain: the decline of occupational labour markets and the spread of 'entry tournaments'". *Économies et Sociétés*, 28, 965-998.
- Martín-Artiles, Aantonio (2008): "¿Modelo social de bajo coste?". *Arxius de Sociologia*, 18, 9-24.
- Maruani, Margaret; Reynaud, Emmanuèle (Comp.) (1991): *Debates sobre el empleo. Francia y Alemania*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Michon, François (2007): "What became of labour market segmentation in France: its changing design". *Économies et Sociétés*, 28, 999-1026.
- Miguélez, Fausto (2004): "La flexibilidad laboral". *Trabajo*, 13, 17-36.
- Miguélez, Fausto; López-Roldán, Pedro (Coord.) (2014): *Crisis, empleo e inmigración en España. Un análisis de las trayectorias laborales*. Bellaterra (Barcelona): Universitat Autònoma de Barcelona.
- Miguélez, Fausto; Martín, Antonio; de Alós-Moner, Ramon; Esteban, Fernando; López-Roldán, Pedro; Molina, Oscar; Moreno, Sara (2011): *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social "la Caixa".
- Miguélez, Fausto; Torns, Teresa (1998): "Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana". *Papers. Revista de Sociología*, 55, 9-25.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.1930>
- Molina, Oscar; López-Roldán, Pedro (2015): "Occupational Growth and Non-Standard Employment in the Spanish Service Sector: from Upgrading to Polarization". En W. Eichhorst y P. Marx (Eds.), *Non-standard employment in a comparative perspective* (pp. 110-149). Cheltenham: Edward Elgar.
<https://doi.org/10.4337/9781781001721.00011>
- Morineau, Alain (1984). "Note sur la Caractérisation Statistique d'une Classe et les Valeurs tests". *Bulletin Technique Centre Statistique Informatique Appliquées*, 2 (1-2), 20-27.
- Neffa, Julio César (2008): "Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo". En F. Eymard-Duverney y J. C. Neffa, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III. Análisis institucionalistas* (pp. 95-139). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica y CEIL-PIETTE.
- Osterman, Paul (1985): *Los mercados internos de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Paz, Jorge (2013): "Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina". *Revista Desarrollo y Sociedad*, 72, 105-156. <https://doi.org/10.13043/dys.72.3>
- Pinto, Aníbal (1970): "Naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural de América Latina". *El trimestre económico*, 37 (1), 145.
- Piore, Michael J. (1969): "On-the-job training in dual labor markets". En A. Weber, F. Cassell y G. Woodrow (Eds.), *Public-private Manpower Policies* (pp. 101-132). Madison: Industrial Relations Research Association.
- Piore, Michael J. (1975): "Notes for a theory of labor market stratification". En R. Edwards, M. Reich y D. Gordon (Eds.), *Labor Market Segmentation* (pp. 125-150). Lexington: D.C.: Heath and Co.
- Piore, Michael J. (1980a): "Dualism as a response to flux and uncertainty". En M. J. Piore y S. Berger (Eds.), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* (pp. 23-54). Cambridge: Cambridge University Press.
- Piore, Michael J. (1980b): "The technological foundations of dualism and discontinuity". En M. J. Piore y S. Berger (Eds.), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* (pp. 55-81). Cambridge: Cambridge University Press.
- Polavieja, Javier G. (2003): "Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment-Rent Approach". *European Sociological Review*, 19 (5), 501-517. <https://doi.org/10.1093/esr/19.5.501>
- Poy, Santiago (2017): "Heterogeneidad de la estructura ocupacional y segmentación del mercado de trabajo. Gran Buenos Aires, 1974-2014". *Trabajo y Sociedad*, 29, 353-376.
- Recio, Aandreu (1988): *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Recio, Andreu (1991): "La segmentación del mercado de trabajo en España". En F. Miguélez y C. Prieto (Eds.), *Las relaciones laborales en España* (pp. 97-115). Madrid: Siglo XXI.
- Recio, Albert; Banyuls, Josep (2011): "Crisis y modelos nacionales de empleo: la experiencia de diez países europeos en la crisis". *Revista de Economía Crítica*, 11, 173-184.
- Reich, Michael; Gordon, David; Edwards, Richard (1973): "A theory of labor market segmentation". *American Economic Review*, 63, 359-365.
- Rubery, Jill (1978): "Structured labour markets, worker organisation and low pay". *Cambridge Journal of Economics*, 2 (1), 17-36.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a035375>

- Rubery Jill (2007) "Developing segmentation theory: a thirty year perspective". *Économies et Sociétés*, 28 (6), 941-964.
- Rubery, Jill; Piasna, Agnieszka (2017). "Labour market segmentation and deregulation of employment protection in the EU". En A. Piasna y M. Myant (Eds.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation* (pp. 43-60). Brussels: ETUI.
- Rubery, Jill; Wilkinson, Frank (Eds.) (1994). *Employer Strategy and the Labour Market*, New York, Oxford University Press.
- Prieto, Alfonso (2012): "La segmentación del mercado de trabajo en España: un análisis de su evolución en la crisis". *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 8, 20-25.
- Salvia, Agustín (2012): *La trampa neoliberal. Un estudio sobre los cambios en la heterogeneidad estructural y la distribución del ingreso en la Argentina: 1990-2003*. Buenos Aires: Eudeba.
- Salvia, Agustín; Vera, Julieta (2003): "Heterogeneidad estructural, segmentación laboral y distribución del ingreso en el gran Buenos Aires: 1992-2003". En J. C. Neffa, J. de la Garza y L. Muñiz (Comp.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 349-410). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Sánchez-López, Celia (2010): *Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional*. Tesis Doctoral, Universidad de Huelva. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2954/b15172739.pdf?sequence=1>
- Sengenberger, Werner (Comp.) (1988): *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Toharia, Luis (Comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- Vera, Julieta (2013): "Informalidad y segmentación laboral desde la perspectiva estructuralista: una aplicación para la Argentina (1992-2010)" *Laboratorio*, 25, 11-35.
- Villa, Paola (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Wilkinson Frank (Ed.) (1981): *The Dynamics of Labour Market Segmentation*. London: Academic Press.

LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN CLAVE SALARIAL: BRECHA ENTRE LAS RENTAS DEL TRABAJO Y DEL CAPITAL

THE 2012 SPANISH LABOUR REFORM IN TERMS OF WAGES: GAP BETWEEN LABOUR AND CAPITAL INCOME

Francesc Pérez Amorós

Grup de Recerca Drets dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

francesc.perez.amoros@uab.cat

Resumen

La reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo), se aprobó, según se indica expresamente en su propio Preámbulo, para facilitar la creación de trabajo y para facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial. Para alcanzar tales fines, el articulado de la referida Ley, previene medidas que flexibilizan las relaciones laborales, y establece pautas que, en concreto, flexibilizan la retribución salarial. Tras cinco años de reforma laboral, no parece que se hayan obtenido plenamente los objetivos perseguidos en punto a la creación de trabajo, pero sí en relación a la devaluación salarial.

Palabras clave: Conceptualismo y lógica jurídica; Flexibilidad laboral; Contratación por tiempo determinado y a tiempo parcial; Devaluación salarial; Empleo y paro

Abstract

The 2012 Spanish labour reform (Law 3/2012, of July 6, of urgent measures for the reform of the labour market) was approved, as expressly indicated in its own Preamble, to facilitate the creation of workposts and to facilitate the adaptation of salaries and other working conditions to productivity and business competitiveness. To achieve such purposes, the regulations included in the referred Law include measures to make labour relations and especially wage fixing more flexible. Five years after the labour reform, it does not seem that the Law has been obtained the pursued objectives in terms of workpost creation, but, to the contrary, it has achieved a wage devaluation.

Keywords: Conceptualism and Legal Logic; Flexibility in Working Conditions; Temporary and Part Time Contracts; Wage Devaluation; Employment and Unemployment



Sumario

1. Ordenamiento laboral, trabajo por cuenta ajena y trabajo asalariado.....	37
2. Flexibilidad post reforma laboral de 2012: ¿para fomentar el empleo o para contener/devaluar los salarios?.....	38
3. El paro en clave de devaluación salarial.....	38
4. Brecha entre las rentas del trabajo y del capital: ¿cómo y por qué las rentas salariales se recuperan hoy con más lentitud que las del capital?.....	40
Referencias bibliográficas.....	42

REFERENCIA NORMALIZADA

Pérez Amorós, Francesc (2017): “La reforma laboral de 2012 en clave salarial: brecha entre las rentas del trabajo y del capital”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 35-43. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.52>

LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN CLAVE SALARIAL: BRECHA ENTRE LAS RENTAS DEL TRABAJO Y DEL CAPITAL

Francesc Pérez Amorós

Universitat Autònoma de Barcelona

Siguen unas reflexiones jurídico laborales sobre la devaluación salarial derivada de la reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo).

1. Ordenamiento laboral, trabajo por cuenta ajena y trabajo asalariado

Una buena parte de la significación que tiene el salario se explica porque es uno de los referentes legales que identifica con mayor precisión el trabajo que es objeto de regulación por parte del ordenamiento laboral (art. 1.1 LET), pero se explica más y mejor porque es consecuencia directa del presupuesto básico por excelencia de tal ordenamiento cual es la ajenidad del trabajo (arts. 1.1 LET): no es el trabajo el objeto del Derecho del Trabajo sino que lo es el trabajo (por cuenta ajena) asalariado, una afirmación clave para aprehender todos los sentidos —político, económico, jurídico y social— que tiene tal ordenamiento.

Es así, que el potencial dialéctico del salario es de tal calibre que permite *presentarlo*, tanto como condicionante de la plusvalía, del precio y de la ganancia, como de la productividad y competitividad empresarial sin más, dos opciones claramente diferenciadas. En nuestro caso, tan estrecha relación del salario con la ajenidad laboral evidencia que es uno de los referentes del sistema de producción capitalista, dicho sea, para acentuar la relevancia que tiene, y para contextualizarlo con los mandatos constitucionales debidos (arts. 1, 9.2, 33, 35,

38 y 40 CE: democracia social, capitalismo de mercado, salario, y progreso social).

Y ya desde una óptica legal laboral ordinaria, también se reconoce la relevancia del salario: por ser las que son y por cómo se articulan las fuentes que lo regulan —heteronomía (norma estatal), autonomía colectiva (negociación colectiva) e individual (contrato de trabajo)— (art. 3 LET); por su peculiar estructura conformada por bases y complementos, partidas que responden a distintos intereses (art. 26.1, 2º párrafo LET); por disfrutar de unas garantías muy especiales (arts. 26 a 33 LET); y, por el carácter de normas mínimas y/o de derecho necesario que tienen dichas previsiones legales salariales (por todos: arts. 26, 34, 55 y 56 LET).

Tal importancia —ideológica, legal, económica y social— del salario también se explica por el tipo de vínculo tan estrecho y elocuente que tiene con el tiempo tal y como se deduce del concepto de jornada laboral (una *fusión* entre el trabajo y el tiempo a efectos salariales: art. 34 LET —“*Jornada*”— y rúbrica —“Tiempo de trabajo”— de la Sección que encabeza), y tal y como se ilustra por lo dialéctico que resulta ser que las horas extraordinarias se puedan retribuir con igual salario que las horas ordinarias (art. 35 LET), y que puedan existir tiempos de trabajo no efectivos retribuidos (art. 26 LET). Toda polémica sobre el tiempo de trabajo es, en el fondo, una cuestión salarial, de ello también dan cuenta dos imágenes muy distintas: si se recuerda que los primeros conflictos laborales que dieron lugar a las primeras normas laborales se debieron a las largas jornadas que los trabajadores prestaban a cambio de un salario indigno, se podrá aceptar que la portada de un muy libro cuyo título —“El salario”— está situado sobre un fondo con un reloj, es muy didáctica (Palomino, 2017).

Sirva a modo de simple cierre de este apartado traer a colación unas consideraciones sobre el salario cuyo valor reflexivo radica en la autoridad de quien las suscita y la amplitud con las que las formula:

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se le garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. (OIT, 2017a, párrafo 1).

Estas consideraciones de la OIT sobre el salario son todavía mucho más expresivas en tiempos de crisis y paro si se advierte que las formula a la par que defiende el trabajo decente (OIT, 2017b) en los siguientes términos: “*Salario digno versus trabajo decente*” (Pérez Amorós, 2017a). Y por lo demás, esta notabilidad que la OIT reconoce al salario corre pareja a la que le concede la UE en la más viva actualidad al situarlo en un lugar preferente del debate sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales levantado para revitalizar su política social en tiempos de crisis y paro (Pérez Amorós, 2017b).

2. Flexibilidad post reforma laboral de 2012: ¿para fomentar el empleo o para contener/devaluar los salarios?

El objetivo expresamente manifestado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo, es lograr que “La reforma laboral [...] facilite la creación de trabajo” (Preámbulo, II), pero también se postula —con expresiones, entre ambiguas y elocuentes que rezuman un cierto determinismo económico— para “facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a [sic] la productividad y competitividad empresarial” (Preámbulo, IV), objetivos ambos —explícito y menos explícito, respectivamente— cuya puesta en práctica ha generado una fuerte polémica político-jurídica, incluso a nivel técnico debido al controvertido uso que hace de ciertas instituciones y categorías jurídicas básicas (Pérez Amorós, Rojo Torrecilla e Ysàs Molinero, 2016).

Tras cinco años de reforma laboral se constata que no todas las previsiones del legislador reformador se han cumplido en sus justos términos. La reforma laboral no ha alcanzado el objetivo consistente en “*la creación de trabajo*” (ver *infra* paro y calidad de trabajo), mientras que ha salido airosa de su empeño en “*facilitar*” la “*adaptación de los salarios*” —y “*otras condiciones de trabajo*”—, precisa y significativamente, “*a la productividad y competitividad empresarial*”: por qué será que el fiasco y el éxito de la reforma han sido éstos, ¿o será que se ha logrado lo que realmente se pretendía?

Antes de tratar del revés sufrido por la reforma en la mejora del empleo (apartado 3) —sin reconocimiento expreso ni desengaño manifiesto alguno por parte de sus promotores, sino todo lo contrario—, y de comentar su triunfo por la devaluación salarial resultante (apartado 4) —cuasi silenciado por sus promotores—, conviene recordar por lo que aquí interesa, y sin reiterar lo sabido, que tal reforma se caracteriza por un hecho que se expone a continuación.

La reforma laboral de 2012 pretende —ni más ni menos—, reorganizar el poder de los actores sociales en un sentido determinado (neoliberal), a cuyo fin adopta dos medidas de política de derecho complementarias entre sí y las implementa al unísono. Con la primera retoca las fuentes del ordenamiento laboral y la articulación entre las mismas (*desregulación neoliberal*), de tal manera que se debilite el poder negociador y regulador —también en materia salarial, se anticipa— de los sindicatos, especialmente retocando los puntos neurálgicos (ámbitos de aplicación, contenido, eficacia y vigencia) del convenio colectivo como fuente del derecho; y, con la segunda, incrementa todavía más la *flexibilidad* en todas y cada una de las fases del ciclo vital del contrato de trabajo, favoreciendo la contratación temporal (entrada flexible) mediante su *descausalización* y, abaratamiento, amparando la contratación a tiempo parcial a partir de su *desconceptualización*; posibilitando todavía más la modificación de las condiciones de trabajo (paso flexible), incluidas las salariales por medio de descuelgues; y, finalmente, potencia la flexibilidad (de salida) de la extinción contractual y del despido colectivo readecuando a la baja las causales y aligerando costes, e incluso *desindicalizando* y *desjudicializando* tal modalidad de despidos; estos aspectos de la flexibilidad —como ya se adivina— tienen una incidencia directa en materia salarial (flexibilidad salarial) tal y como se precisará en el último apartado de estos comentarios (*infra*, 4).

Así menoscabado el papel del sindicato en general y del convenio colectivo en particular, se advierten con mayor claridad cuáles son los objetivos de flexibilidad laboral patrocinada por la referida reforma laboral de 2012, y se adivinan sus resultados en materia de empleo-paro y salarios. La pérdida de poder negociador por parte del trabajador —en favor del mayor poder unilateral del empresario— en el marco de una empresa flexible, puede abrir la puerta al empleo de menor calidad, al paro en general, y a la devaluación salarial en particular. Sustituir un trabajo por otro de peor condición —especialmente, salarial— manteniendo tasas de paro altas no parece ser la mejor alternativa, como tampoco es la mejor solución reducir el paro suprimiendo potenciales y/o reales demandantes de trabajo de una forma u otra: la cara b de la reforma no puede ni debe permanecer oculta como cuasi lo estaba la devaluación salarial entre los objetivos del legislador reformador de 2012.

3. El paro en clave de devaluación salarial

Relacionada que ha sido la reforma laboral de 2012 con la flexibilidad, se trata ahora de considerar el paro —y

ciertos aspectos del empleo— en clave salarial formulando ciertas precisiones:

1ª) Para ubicar cronológicamente la cuestión cabe, en primer lugar, recordar que el Preámbulo de la repetida Ley 3/2012 (Punto I, primeros párrafos) recuerda que la EPA (4T-2011) apunta que “...el paro se sitúa en 5.273.600 personas...y la (tasa de paro) en el 22,85%”, apunta que la tasa de paro juvenil alcanza casi el 50%, y puntualiza que el “desempleo de larga duración en España es más elevado que en otros países...”, y para señalar que la “tasa de temporalidad (es) casi del 25%...”, cifras a partir de las que justifica la reforma laboral porque “facilite(a) la creación de trabajo...” (Preámbulo, II).

2ª) Pasado un tiempo y avanzada la reforma laboral (EPA 4T-2015), el paro —con altibajos constantes— se redujo un poco alcanzando a 4.778.500 trabajadores situando la tasa de paro en el 20,90 %, un paro que repuntaba en perjuicio de las mujeres, reabriéndose ligeramente la brecha por género, que continua afectando con especial intensidad a los clásicos colectivos vulnerables (juvenil y los trabajadores de edad), y, cuya duración seguía creciendo (larga duración), un paro que ya era de los más elevados de una Unión Europea (UE-18) con una tasa de paro promedio de 9,00% .

3ª) Y, según las últimas estadísticas (EPA 2T-2017: INE, 2017a; 2017b; SEPE, 2017a), el paro evoluciona así. El número de parados se sitúa en 4.574.700, y la tasa de paro en 20,00% (un punto menos que el trimestre anterior); siendo la tasa de paro masculina del 18,41% (baja 1,04 puntos en relación trimestre anterior), y, la femenina del 21,82 % (se reduce 96 centésimas), pues entre los hombres el paro se reducen 128.300 (desde el pasado trimestre), hasta un total de 2.249.600, mientras que entre las mujeres el paro baja en 88.400 este trimestre, hasta un total de 2.325.100; por edad, el descenso del desempleo este trimestre se concentra en el tramo 25-54 años (213.900 parados menos) y entre los de 55 y más (25.500), pero el paro crece entre los menores (paro juvenil) de 25 años (22.600 más); y, sigue enquistándose el paro de larga duración alcanzando dosis preocupante, especialmente entre jóvenes y trabajadores de edad; cifras todas ellas superiores a las medias de la UE donde el paro se sitúa, de media, en el 9,1 % (UE-28) (EUROSTAT 2017).

Para precisar la incidencia del paro en los salarios, cabe subrayar que además del volumen total y la tasa del mismo —elevada y persistente—, se deben tener en cuenta otras circunstancias más particulares: el paro de jóvenes, de trabajadores de edad, la reapertura de la brecha por género (colectivos más vulnerables ante paro), y la larga duración del mismo, y también se debe tener presente que el paro en la mayoría y mejor de los casos, encadena trabajo y paro, y en el peor, desemboca

en un paro de muy larga duración. En estas situaciones el salario está algo más que simplemente ajustado.

A los efectos de valorar mejor el estado actual del paro (según EPA 2T-2017: INE, 2017a; 2017b; SEPE, 2017a) desde la vertiente salarial, conviene añadir unas apreciaciones desde la óptica del empleo: la población activa y las tasas de actividad han disminuido a causa de factores diversos, *descongestionando* así el paro; cada vez son mayores las dudas sobre si los trabajadores autónomos —y más los TRADE— son falsos, forzosos o verdaderos; la tasa de temporalidad sigue creciendo hasta alcanzar el 25,72% (68 centésimas más que en el trimestre anterior), siendo que en los 12 últimos meses el empleo indefinido crece en 223.300 personas y el temporal en 202.200; el porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial —*in crescendo*— alcanza hasta el 15,31% (39 centésimas menos que el trimestre anterior), y también son cada vez más los trabajadores a tiempo parcial temporales, y la mayoría lo son en contra de su voluntad (SEPE, 2017b).

Todo ello no impide observar que los últimos datos (EPA 2T-2017) representan una ligera mejoría cuantitativa del paro, pero radicalmente insuficiente, insegura (potencialmente reversible), producto, por lo general, de empleos de baja-media calidad (cualificación profesional y productividad, y, subsiguientes salarios) y todo de manera dispar según el sector que se trate y a su estacionalidad (servicios y turismo), circunstancias todas estas del modelo productivo, que hacen probable que a finales del próximo verano vuelva a repuntar el volumen del paro en ciertos sectores y puestos de trabajo.

Si en el anterior apartado se concluía que la flexibilidad laboral, practicada en los términos expuestos, tiende a empeorar las condiciones de trabajo en general y las salariales en concreto, en este se ha de decir lo mismo en punto al tipo de paro descrito, y añadir un detalle importante: como regla general, el paro (elevado y duradero), en sí mismo considerado, induce al rebaje de las condiciones laborales en general y al ajuste salarial en particular por motivos de muy variada condición, aunque sólo sea porque el trabajo es una mercancía en un mercado sometido a la oferta y la demanda.

Por variadas razones y en líneas generales, la evolución de los salarios durante los últimos tiempos es objeto de general preocupación (FMI, 2017: OCDE, 2017; y, OIT, 2017c).

Para mantener debidamente tenso el hilo del discurso conviene alterar un poco el orden de exposición, adelantando aquí que los (des)ajustes salariales derivados del tipo de paro producto de la reforma laboral de 2012 han convivido, y en buena parte lo siguen haciendo, con las políticas de austeridad auspiciadas por los pro-

pios valedores de dicha reforma, coexistencia que explica que ciertas situaciones de desigualdad hayan acentuado la pobreza y la exclusión social durante los últimos años (*infra* 4 in fine).

4. Brecha entre las rentas del trabajo y del capital: ¿cómo y por qué las rentas salariales se recuperan hoy con más lentitud que las del capital?

Los resultados de la reforma laboral de 2012 —empleo flexible y en casos precario, y paro—, han abierto una brecha entre las rentas del trabajo y las del capital durante los últimos años, y en concreto, también explican los ajustes salariales producidos, y, todo ello según se resume a.

De la simple transcripción de algunos de los datos institucionales (EAES de 2015: INE, 2017c) sobre la evolución de los salarios durante 4 años de reforma laboral, se pueden deducir consideraciones del siguiente tenor:

1ª) “La ganancia media anual por trabajador fue de 23.106,30 euros en 2015, un 1,1% más que el año anterior”. Y, “El sueldo más frecuente se situó en torno a 16.500 euros.

2ª) “El salario medio anual de las mujeres fue de 20.051,58 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.992,76 euros. El salario medio anual femenino representó el 77,1% del masculino. Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran situaciones similares respecto a variables como ocupación, tipo de jornada o contrato, entre otras”. Al respecto se puede añadir que entre los trabajadores con “ganancias bajas” resulta que “el 65,5% eran mujeres”. Y además se concluye que: “En casi todas las actividades económicas, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. Esta desigualdad se explica, en parte, por las diferencias en el tipo de jornada y de contrato”; y, que “En todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres”.

3ª) Por modalidad de contrato “Los trabajadores con contrato indefinido tuvieron un sueldo medio anual de 24.561,81 euros” y “Los de contrato de duración determinada, de 16.422,50 euros”.

A todo lo expuesto se pueden añadir las siguientes precisiones: “En general, los trabajadores con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 33,1% al de los contratados indefinidos. Por sexo, los hombres con contrato de

duración indefinida tuvieron un salario superior un 20,4% al medio y los de duración determinada, un 25,2% inferior a la media. Para las mujeres el salario fue inferior al medio independientemente del tipo de contrato (un 8,8% menor para los contratos indefinidos y un 32,6% menor para los de duración determinada). En cuanto a la variación de la ganancia anual respecto al año anterior, el salario disminuyó en 2015 en los contratos de duración indefinida un 0,7% y aumentó un 4,7% en los de duración determinada”.

Y, “La ganancia por hora de los trabajadores temporales fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 20,6% más baja”.

4ª) Por tipo de jornada, “el salario medio anual a tiempo completo fue de 27.039,01 euros, mientras que el salario medio a tiempo parcial fue de 10.065,18 euros”.

En punto a los salarios por tipo de jornada se añade que: “El tipo de jornada es la variable que determina el nivel salarial. En 2015 el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue un 56,4% inferior al salario medio total (un 50,9% menor en el caso de las mujeres y un 59,5% en el de los hombres). En 2015 la ganancia media anual a tiempo completo creció un 0,3% y la de tiempo parcial aumentó un 2,8%.”; y que: “La ganancia por hora de los trabajadores a tiempo parcial fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 32,2% más baja”.

5ª) Y para concluir —y siempre según EAES 2015 (INE, 2017c)—, se mencionan dos datos generales a la vez que complementarios de todos los expuestos: “En cuanto al crecimiento salarial entre 2015 y 2014, los mayores descensos se dieron en las edades más jóvenes y en las superiores a 65 años.”; “...las diferencias salariales por sexo fueron en general mayores con el aumento de la edad de los trabajadores. Esto se explica por la mejor cualificación (ocupación, estudios...) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad”. Estos datos salariales generales ofrecidos por la EAES 2015, pueden complementarse con otros también facilitados por el INE sobre valoraciones de los índices de precios del trabajo de 2014 y 2015 (INE, 2017d; 2017e).

Se comprueba pues que a una crisis económico-financiera que es más grave y larga de lo habitual, le sobreviene un paro elevado de mayor duración, y a todo ello —y según una política neoliberal de austeridad—, le corresponde un ajuste salarial intenso, desigual por sectores (servicios frente industria), más preocupante en trabajos de baja calidad, y con algún que otro repunte tras los primeros y duros estancamientos, de todo ello, y de más pormenores, dan cuenta los datos transcritos (EAES-2017 [INE, 2017b] e IPT-

2014-2015 [INE, 2017d; 2017e]) (Recio 2016). Cabe ya apuntar aquí, que, a pesar de ciertas mejoras (de la productividad y del paro) constatadas últimamente, los ajustes salariales, en lo sustancial, perduran, apreciación que se volverá a comentar.

Ya se ha anticipado que una de las finalidades de la reforma laboral 2012 ha sido reducir el poder negociador de los trabajadores (de sus representantes y sindicatos), especialmente, intentando desvirtuar en parte la figura jurídica de convenio colectivo en los términos expuestos, una operación de política del derecho neoliberal realizada también con la vista puesta en ajustar salarios en el contexto de una crisis financiera que se pretende superar con políticas de austeridad: tal reconfiguración de los convenios colectivos por la reforma de 2012 trastoca el patrón de reparto de rentas perjudicando las salariales en beneficio de las empresariales. Pues bien, aquí y ahora mismo, se debe constatar una prueba de lo apuntado: el incremento salarial medio pactado en los convenios de los años más duros de la crisis 2013-2015 ha sido inapreciable o muy bajo (sobre 0.5-0.70%), y además, con la reforma de 2012, los convenios han venido estableciendo unas estructuras salariales —*flexibles*— que condicionan parte de la retribución a la productividad (complementos y variables por resultados son categorías para nada *neutrales* sino que *deprimen* el salario) para asegurar así la competitividad (potenciales ganancias) de la empresa en el mercado (CCOO, 2015; UGT, 2016), de la misma manera que los convenios han establecido unas cláusulas de revisión salarial mucho más restrictivas (CCNCC, 2015). No resulta sobrero recordar aquí que la categoría jurídica del salario mínimo interprofesional —con una cuantía muy devaluada— también se ha utilizado para contener otras rentas del trabajo además de las salariales, así lo prueban la lenta evolución que ha seguido y su actual cuantía (707.70 euros mes), todo tras 5 años de crisis, paro y reforma laboral.

Y, recordando que también se ha anticipado que otra de las finalidades de la reforma laboral ha sido facilitar la manida flexibilidad laboral, se debe precisar que ciertos ajustes salariales (EAES-2017: INE, 2017b) se deben a ciertas manifestaciones de la misma, tales como, por ejemplo, las siguientes: la contratación temporal y a tiempo parcial, cada vez más practicadas según datos cit. *supra*; la rotación de empleo *decadente* (el nuevo trabajo del parado es de menor calidad que el anterior); la combinación de trabajos temporales con periodos de paro más o menos prolongados —y más o menos subsidiados—; la falta consolidación de antigüedad en la empresa, de la formación, de la carrera profesional, y posiblemente de la productividad; y también explica el ajuste salarial o su devaluación la modificación de condiciones laborales (descuelgues incluidos); y, la flexibilización (causal y de las indemnizaciones) de los despidos colectivos (Fernández Kranz, 2017). Al res-

pecto caben ciertas apreciaciones: es conveniente —imprescindible— (contra)reformular la regulación de la contratación temporal y a tiempo parcial para que recupere su debida concepción jurídica menoscabada por la reforma de 2012 y pueda así cumplir con su verdadera función que no es la de abaratar el trabajo sino cubrir ciertos trabajos singulares por su duración o tiempo de ejecución en condiciones decentes y con salarios dignos, conveniencia que es mayor si cabe porque donde más se (mal)utilizan estas modalidades contractuales es, precisamente, en sectores y puestos de trabajo menos cualificados y, en ocasiones, más o menos *estacionales*, donde los fraudes y encadenamientos indebidos están a la vista de todos, y donde el desbarajuste es tal que simples titulares de prensa —“*Balears pacta una pujada salarial del 17 % en quatre anys per l'hosteleria*” (2017)— ponen en evidencia —y “*se non è vero, è ben trovato*” a efectos reflexivos—, que ciertos (des)ajustes salariales han provocado situaciones tan aberrantes que cuando se intentan solucionar resulta difícil hacerlo sólo con *lógica jurídica* (¿incrementos salariales de un 17 %?: ¿a qué auténticas razones responden tan sustanciosas propuestas?); y, en la misma línea argumental, recordando la incidencia del factor tiempo de trabajo en el salario, cabe denunciar que, en ocasiones, no se retribuye todo el tiempo prestado a pesar que configuración de la jornada laboral ordinaria es más que flexible, es este un irregular y peculiar ajuste salarial de hecho, cuya práctica ponen en evidencia tanto ciertas medidas laborales adoptadas recientemente en materia de tiempo y jornada laboral como las consiguientes controversias judiciales suscitadas al respecto. En este sentido cabe mencionar la Instrucción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1/2017, complementaria a la Instrucción 3/2016 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo, sobre el control en materia de tiempo de trabajo (registro de la jornada diaria efectiva), tras el dictado de las STS de 23.3.2017 (RCUD 81/2016) y de 20.4.197(Recurso 116/2016), establecen que las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de la plantilla (Preciado Domènech, 2017).

A todo ello, y a efectos de mejor caracterizar el ajuste salarial que se da actualmente, cabe añadir que coincide en el tiempo con el que también sufren otras rentas de los trabajadores —las pensiones de jubilación, las prestaciones por desempleo, y otras asistenciales—, y es que tales vicisitudes salariales son una pieza más de un puzzle social y económico deprimido por políticas de austeridad —y no de expansión— implementadas por parte del mismo patrocinador de la reforma laboral en busca de una salida de la crisis determinada que provoca desigualdades sociales manifiestas, y que en ocasiones, derivan en ejemplos de estados de pobreza y/o de exclusión social de nueva generación como lo son “los trabajadores pobres” (Molina Navarrete, 2017).

Las políticas socioeconómicas de expansión y unos salarios decentes por suficientes podrían ser una alternativa para mejorar el empleo y reconducir el paro: ciertos sectores (industria) con ligeros incrementos salariales cubren una parte aceptable del PIB, mientras otros (turismo) con salarios muy devaluados lo hacen escasamente, dicho sea todo ello sin mayores precisiones (UGT, 2017).

En definitiva y conclusión, la devaluación salarial provocada por la reforma laboral en tiempos de crisis *mantiene* los beneficios de la rentas del capital en las mejores cotas posibles, y asegura, así, mejor, los máximos posibles cuando en un futuro próximo cambie a mejor el ciclo económico. Y sin solución de continuidad, se ha de recordar que con los primeros síntomas de recuperación económica (un crecimiento del PIB, por cierto, alcanzado con menos trabajadores y con salarios más bajos) que se han detectado en los últimos tiempos ya se ha observado —una vez más: volver a empezar— que las rentas salariales se recuperan más lentamente que las empresariales: resulta así que la mejora económica, escasa si se quiere, no ha beneficiado a todos por igual, el patrón de reparto de la renta conlleva desigualdades pues trata a la baja las rentas por salario (INE, 2017f), haciendo así posible la transferencia de rentas desde el factor trabajo hacia el capital. A todo ello ha colaborado, desde primera línea, la reforma laboral de 2012 —un ejemplo *ejemplar* de *determinismo económico*— sin importarle, en demasía, haber intentado —intentado— primero desacreditar y después desvirtuar la verdadera esencia democrática y la auténtica función tuitiva del ordenamiento laboral, culpabilizándolo, en ocasiones, de ciertos problemas laborales y/o falseando sus instituciones, categorías y conceptos jurídicos más elementales tal y como se desprende, por ejemplo, y sin más, del Preámbulo —y articulado— de la citada Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo; una reforma, que por lo demás, ha dado lugar a unos resultados más que controvertidos desde la óptica jurídico laboral (Gabinete Económico de la CS de CC.OO, 2015). Y a todo ello y a pesar de todo, la reforma laboral de 2012 sigue hoy día su curso sin (contra)reforma alguna por mucho que en algunos y dispares foros o sedes se haya pregonado la necesidad de hacerlo: conviene contrareformar la reforma laboral porque es de justicia cambiar el patrón de reparto de las rentas evitando que los costes de las crisis debidas a desajustes económicos recaigan, principalmente, sobre las rentas del salario que provocan crecientes desigualdades objeto de preocupaciones de distinto orden; y, conviene contrareformar la reforma laboral de 2012 para que el ordenamiento laboral recupere su auténtica esencia y pueda cumplir con la función (re)equilibradora que le es propia. Conviene recordar aquí y ahora que: “*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la*

igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas...”, *dixit* la Constitución (art. 9.2).

Referencias bibliográficas

- Balears pacta una pujada salarial del 17 % en quatre anys per l'hosteleria (2017, 29 de septiembre): *La vanguardia*. Pp. 56.
- CCNCC (2015): *Cláusulas de variación salarial en los Convenios Colectivos*. Madrid: Servicios Técnicos.
- CCOO (2015): *Análisis gráfico de la devaluación salarial* (Cuadernos de Acción Sindical, julio 2015). Madrid: CCOO.
- EUROSTAT (2017): *Estadísticas de paro (Data up to August 2017)*. En: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistic
- Fernández Kranz, Daniel (2017): “Los salarios en la recuperación española”. *Cuadernos de Información económica*, 26, 1-11.
- FMI (2017): *Informe Anual. Promover un crecimiento inclusivo*. Washington: Autor.
- Gabinete Económico de la CS de CC.OO (2015): “Desigualdad, pobreza y salarios”. *En Clave de Economía*, 2, 1-57.
- INE (2017a): *Encuesta de población activa 2T-2017*. Recuperado de: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595.
- INE (2017b): *Nota de prensa. Encuesta de población activa segundo trimestre de 2017*. Recuperado de: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0217.pdf>
- INE (2017c): *Encuesta Anual Estructura Salarial. Año 2015 (EAES 2015) Nota de prensa*. Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/ees_2015.pdf
- INE (2017d): *Notas de Prensa. Índice de Precios del Trabajo (IPT). Base 2008 Año 2014. Serie 2008-2014*. Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np1001.pdf>
- INE (2017e): *Notas de Prensa. Índice de Precios del Trabajo (IPT). Base 2008 Año 2015*. Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/ipt_2015.pdf
- INE (2017f): *Contabilidad Nacional Trimestral de España. Segundo semestre 2017*. Recuperado de: www.ine.es/prensa/cntr0217.pdf
- Molina Navarrete, Cristóbal (2017): “Productividad, trabajo y pobreza ¿“trío” posible pero insostenible?”. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos (Estudios financieros)*, 415, 5-20.
- OCDE (2017): *Estudios Económicos de la OCDE. España*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>

- OIT (2017a): *Salarios*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang-es/index.htm>
- OIT (2017b): *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Ginebra: OIT.
- OIT (2017c): *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo (Resumen ejecutivo)*. Ginebra: OIT.
- Palomino, Teodosio A (2017): *El salario*. Lima: Autor.
- Pérez Amorós, Francisco (2017a): "Los retos laborales de la Unión Europea en su 60º aniversario: el Pilar Europeo de Derechos Sociales". *Trabajo y Derecho*, 35, 12-16.
- Pérez Amorós, Francisco (2017b): "Salario digno versus trabajo decente". En: T. A. Palomino. *El salario* (Prólogo, pp. 61-63). Lima: Autor.
- Pérez Amorós, Francisco; Rojo Torrecilla, Eduardo (Dirs.); Ysàs Molinero, Helena (Coord.) (2016): *Balance de la reforma laboral de 2012*. Albacete: Bomarzo.
- Preciado Domènech, Hugo C. (2017): "Registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del TS. Comentario a la STS 23 de marzo de 2017 (RCUD, 81/2016)". *Revista Técnico Laboral*, 152, 243-258.
- Recio, Andreu (2016): "El impacto de la reforma laboral en los salarios". En: F. Pérez Amorós y E. Rojo Torrecilla (Dirs.) y H. Ysàs Molinero (Coord.), *Balance de la reforma laboral de 2012* (pp. 185-201). Albacete: Bomarzo.
- SEPE (2017a): *Resumen de datos estadísticos (sobre paro registrado)*. Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/paro/index.html
- SEPE (2017b): *Demandantes de empleo y paro, contratos y prestaciones por desempleo (septiembre 2017)*, (pp. 13-15). Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/paro/index.html
- UGT (2016): *Cuatro años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios*. Madrid: Gabinete Técnico Confederal CCOO.
- UGT (2017): *Cinco años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios*. Madrid: Gabinete Técnico Confederal

POLÍTICAS DE EMPLEO PARA SALIR DE LA CRISIS: RESULTADOS DE UN DELPHI

EMPLOYMENT POLICIES TO GET OUT OF THE CRISIS: RESULTS OF A DELPHI

Fausto Miguélez

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

fausto.miguel@uab.es

Resumen

El artículo presenta los resultados de un Delphi que evalúa las políticas de empleo en España, realizado a principios de 2015; era un momento en el que resultaba adecuado recabar la opinión de expertos y técnicos cualificados de la Administración sobre las políticas que el gobierno ponía en funcionamiento para potenciar la creación de empleo y salir de la crisis, pero también para pedir su opinión sobre posibles alternativas. Tres conclusiones parecen bastante evidentes en esta encuesta: la primera, que las políticas activas del mercado de trabajo por sí solas tienen una eficacia limitada cuando la tasa de paro excede unos límites que podríamos calificar de "razonables", límites que están bastante por debajo del 25% y aún del 18% de desempleo; la segunda, que abordar en serio el riesgo de elevado desempleo cada vez que hay una crisis, implica impulsar cambios importantes en la estructura productiva; la tercera, que la Administración pública debe jugar un papel muy importante en el cambio de la estructura productiva, papel que ciertamente no está jugando.

Palabras clave: Políticas de empleo; Políticas activas del mercado de trabajo; Estructura productiva; Desempleo

Abstract

The article presents the results of a Delphi, conducted at the beginning of 2015, evaluating employment policies in Spain; at this time, it was appropriate to gather the opinion of experts and senior officials on employment policies to promote job creation; but it was also the just time to ask for their opinion on possible alternatives. Three conclusions seem quite evident in this survey: first is that active policies of the labour market have a limited effectiveness when the unemployment rate exceeds limits that we might qualify as "reasonable," limits that are well below 25% and still 18%; the second is that to deal seriously the risk of high unemployment every time there is a crisis implies significant changes in the productive structure; the third conclusion is that public Administration must play a very important role in the change of this productive structure, which certainly is not playing.

Keywords: Employment Policies; Active Labor Market Policies; Productive Structure; Unemployment



Sumario

1. ¿Por qué un Delphi en sobre las políticas de empleo?	47
2. El crecimiento del empleo en 2014	48
2.1. ¿Por qué sube el empleo y baja el paro en 2014?	48
3. Políticas necesarias para crear más y mejor empleo	49
3.1. ¿Iniciativas públicas para incrementar la capacidad de consumo?	50
3.2. ¿Un nuevo modelo productivo?	51
3.3. ¿Qué papel puede jugar la inversión pública en la creación de empleo?	52
4. ¿Es necesario cambiar la reforma laboral de 2012?	52
4.1. Reforma y empleo	52
4.2. ¿Cambiar la reforma de 2012?	53
5. La importancia de las políticas activas	54
5.1. ¿Pocos o muchos recursos dedicados a las políticas activas?	54
5.2. Recursos para CCAA y Ayuntamientos	55
5.3. Algunos aspectos de la formación	56
5.4. El fomento de la contratación	58
5.5. La formación con contratación	59
6. Políticas de empleo para los jóvenes parados	60
7. Conclusiones y recomendaciones	62
7.1. La necesidad de nuevas políticas económicas	62
7.2. Un nuevo modelo productivo	63
Referencias bibliográficas	64

REFERENCIA NORMALIZADA

Miguélez, Fausto (2017): "Políticas de empleo para salir de la crisis: resultados de un Delphi". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 45-64.

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.53>

POLÍTICAS DE EMPLEO PARA SALIR DE LA CRISIS: RESULTADOS DE UN DELPHI¹

Fausto Miguélez

Universitat Autònoma de Barcelona

1. ¿Por qué un Delphi en sobre las políticas de empleo?

El debate y la decisión sobre qué políticas de empleo se requieren desarrollar para mantener un equilibrio razonable en el mercado de trabajo, entre las condiciones que puede poner la demanda (empresas) y las que desea tener la oferta (trabajadores), constituyen cuestiones centrales de las políticas de empleo que quieren tener una visión de bienestar colectivo (Banyuls, 2005). Este debate y las consiguientes actuaciones se radicalizan, si cabe, en periodos de crisis, porque el desempleo y el mal empleo ponen de manifiesto con más fuerza ese desequilibrio en el mercado de trabajo y la injusticia del mismo, si no hay intervenciones reequilibradoras.

Si quisiéramos sintetizar las posiciones, podríamos mencionar hoy día tres posibles concepciones sobre la posible intervención-regulación en la economía y el mercado de trabajo que no provengan estrictamente de la relación oferta-demanda; principalmente, se diferencian en el grado de implicación del Estado. En primer lugar, tenemos el punto de vista keynesiano o socialdemócrata que piensa que el Estado debe jugar un papel clave en el mencionado equilibrio que debería acentuarse en tiempos de crisis. Después podemos hablar del enfoque neoliberal que busca mantener una escasa implicación del Estado, suponiendo que será el mercado el que, en manera natural, acabe encontrando el “equilibrio” que en cada momento histórico es posible. Finalmente hay una posición que busca un cierto cambio estructural con el fin de que algunos de los problemas del modelo productivo y del mercado de trabajo

que de él se derivan, tiendan a resolverse en manera más favorable para los grupos menos favorecidos. Alguien podría hablar de una cuarta posición, de clara ruptura con el modelo económico-social, diferenciable en términos teóricos, que tiene escaso apoyo hoy en la sociedad y entre los expertos.

Hemos querido entrar en ese debate a través de un Delphi, realizado en los primeros meses de 2015, esto es, cuando ya se estaba creando empleo. Un Delphi es un cuestionario, en general, con preguntas estructuradas y cerradas, que se envía a expertos y/o actores en relación con una serie de cuestiones que tienen una cierta homogeneidad. El cuestionario debe haber sido contrastado a través de varias instancias con el fin de garantizar que las preguntas y las posibles respuestas cubren totalmente el campo, no dejan fuera opciones posibles que sean de relieve y excluyen otros subjetivismos en las posibles respuestas sugeridas. Hemos hecho frente a esas exigencias a través de diversas entrevistas piloto, debate en el equipo y nuevas entrevistas de verificación.

Evidentemente, las respuestas de un Delphi no buscan representatividad estadística, sino que reflejan opiniones de personas cualificadas, que conocen bien el tema y/o actúan en la práctica del mismo. Los resultados no han de ser tomados, por tanto, como representativos ni siquiera de esa franja de la población a la que nos hemos referido, sino indicativos de cuál puede ser el significado real del fenómeno o de posibles cambios que quisieran corregir desajustes. Es como un experimento de políticas en laboratorio con personas preparadas específicamente. Si presentamos los resultados en términos estadísticos es para su mejor comprensión. Hemos querido recoger en este cuestionario Delphi la opinión de tres tipos de personas: (1) expertos en el Mercado de Trabajo, política económica, políticas de empleo y regulación; (2) actores político-administrativos de estos mismos ámbitos, principalmente los técnicos que gestionan las políticas en las administraciones central, autonómica y local; (3) actores sociales como sindicatos, patronales (en ambos casos generales y sectoriales), asociaciones y entidades en las que el empleo sea central. Hemos pedido a los entrevistados su opinión, principalmente, en dos aspectos: en primer lugar, una valoración de las políticas que se están desarrollando, intentando llegar a las posibles razones de los hechos y sopesando su posible eficacia; en segundo lugar, hemos querido saber qué alternativas ven a las políticas que se están llevando a cabo, puesto que, a juzgar por los datos de la EPA los desequilibrios no se están corrigiendo o bien esa corrección llega desequilibrada en forma de mal empleo.

Nos hemos dirigido a 120 personas y hemos obtenido 79 cuestionarios completos más algunos incompletos que hemos tenido que desechar. Es una buena respuesta

¹ Este artículo es la adaptación para el Anuario del IET 2017 de un capítulo del Informe “Diagnostico sobre políticas de empleo en España, 2012-2014”, redactado por el mismo autor y consultable en <https://ddd.uab.cat/record/142865> (Miguélez, 2015).

que, en parte, se explica por la preocupación que mucha gente manifiesta ante los problemas que planteamos.

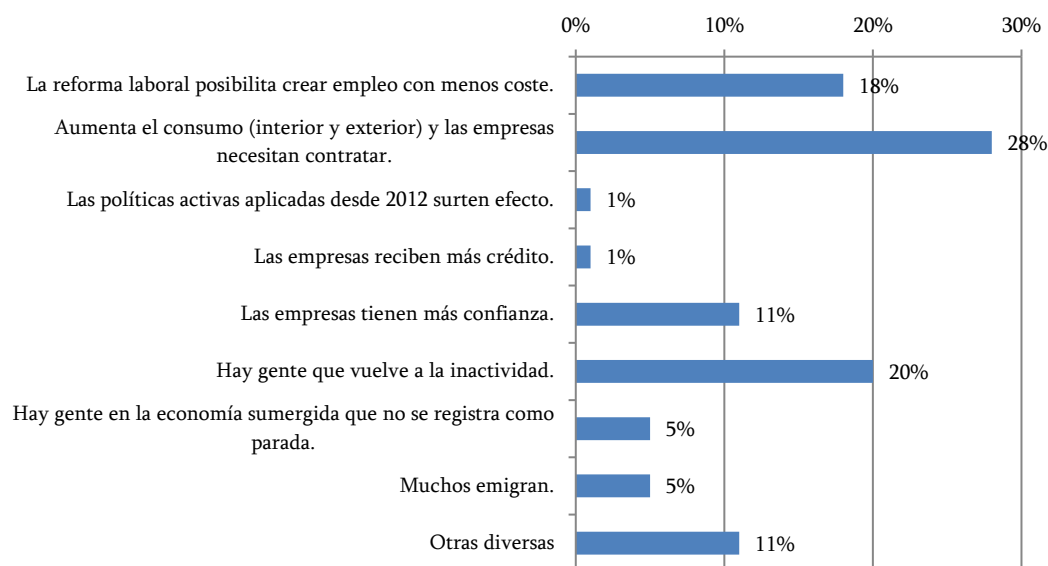
Presentamos los resultados principalmente en gráficos que pueden referirse, bien a los individuos que responden, un máximo de 79 (cuando a los encuestados se les pide sólo una opción) o bien a las propuestas por las que optan los individuos, que pueden ser un máximo de 158 (cuando las posibles opciones son 2) o bien de 237 (cuando las opciones pueden llegar a 3)². En algunos casos contados hemos querido dar un pequeño paso explicativo desde la lógica interna del propio cuestionario. Para ello hemos convertido algunas variables en variables independientes y las hemos cruzado con otras, dependientes, intentando entender mejor los resultados obtenidos. Hemos presentado este segundo paso en forma de tablas. Somos muy prudentes en esto, proponiéndolo exclusivamente como una pequeña ilustración que puede dar origen a hipótesis.

2. El crecimiento del empleo en 2014

2.1. ¿Por qué sube el empleo y baja el paro en 2014?

Las principales explicaciones que dan los entrevistados aparecen en el Gráfico 1. Casi nadie cree en que las cosas cambian porque las empresas reciben más crédito, dado que efectivamente no lo reciben en 2014³. En lo que concierne a la reducción del paro, ni la economía sumergida ni la emigración a otros países parecen explicar mucho; en opinión de aquellos que han contestado el cuestionario, explica más la retirada de amplios colectivos a la inactividad. Pero, obviamente, se crea empleo, tanto porque consumen más los que hasta ahora se habían retraído, como por la reforma laboral que da más confianza a las empresas para crear empleo; el crecimiento del consumo —bien sea interno, porque ciertos grupos sociales pueden tener más confianza en la situación o bien un empleo, aunque sea precario, o bien sea externo, es decir, crecimiento del turismo y de las exportaciones— requiere más empleo; el menor coste de la mano de obra y/o los menores derechos de la misma —por lo que se refiere a posibilidades de despido, cambios en las condiciones de trabajo y reducción

Gráfico 1. Razones de creación de empleo y de disminución del desempleo en 2014. N=148



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

² En los casos 2º y 3º difícilmente se llega al máximo, dado que algunos entrevistados no señalan el máximo de posibilidades que podrían señalar

³ El crédito a las empresas se ha visto incrementado sólo en 2015 gracias a la nueva política monetaria del BCE.

de salario, aspectos que posibilita la Reforma laboral—, también van por el mismo camino. Con todo, es empleo inseguro y se dispara el empleo a tiempo parcial (Anghel y Arellano, 2010). Una explicación bastante diferente de la oficial.

3. Políticas necesarias para crear más y mejor empleo

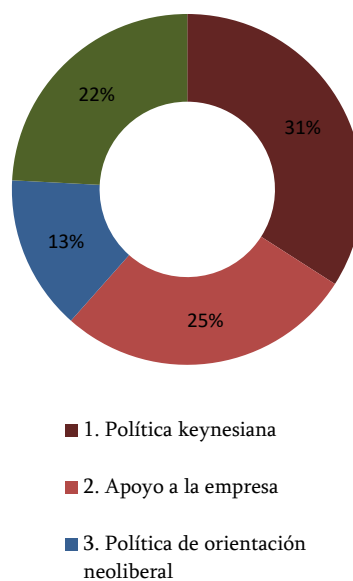
Ante esta evaluación sobre el empleo que se está creando, el siguiente paso es obligado: ¿qué camino habría que tomar para crear más —pero también mejor— empleo en los años venideros? Hemos agrupado las diversas opciones que presenta el cuestionario en la tipología que aparece en el Cuadro 1, sobre la cual quisiéramos señalar dos apreciaciones. En primer lugar, nosotros mismos hemos agrupado las diversas opciones que los encuestados han escogido en una pregunta al respecto, con criterios que responden a diferencias entre opciones ideológico-políticas que hacen jugar un papel más o menos fuerte, bien al Estado, bien al mercado; también hemos tenido en cuenta la literatura existente al respecto (Bosch, Lehnendorf y Rubery, 2009). En segundo lugar, cabe señalar que no es una tipología de individuos, sino de opciones. Cada uno de los encuestados podía señalar hasta 3 opciones, según la pregunta, pero la realidad es que los encuestados no han mantenido posturas ideológico-políticas netas o puras, sino posiciones más eclécticas o mixtas; probablemente, ello es resultado de una situación tan compleja como la actual en la que las fuerzas tradicionales de derecha o izquierda, y también las fuerzas nuevas, optan por salidas que no siempre siguen los patrones teóricos, sino que son mixtas. Por ello hemos creído que era más coherente referirse antes a las opciones que a los individuos. Todo ello se refleja en el Cuadro 1 y en el Gráfico 2.

La primera opción escogida (31%), que hemos llamado Keynesiana, pone el acento sobre la inversión pública como generadora de empleo, aunque sin prescindir del papel de la empresa, pero sí potenciando nuevos sectores (lo que en el fondo supone apoyar la apuesta por el cambio del modelo productivo). La segunda opción (25%) subraya más directamente el apoyo a la empresa facilitando el crédito, aún con instituciones financieras que pudieran ser públicas; probablemente aquí coincidan orientaciones socialdemócratas y orientaciones más liberales, puesto que la gran deuda que tienen muchas empresas les dificulta incrementar la producción sin nuevas inversiones. Ambas opciones son medidas que tradicionalmente se han utilizado en las crisis y que propugnan los enfoques socialdemócratas que piden que el Estado invierta en momentos críticos con el objetivo de crear empleo y luego recupere parcialmente la inversión vía impuestos. Un tercer grupo de opciones

Cuadro 1. Tipología de políticas de creación de empleo, en función de la agrupación de opciones

1. *Política keynesiana*, 31%. Incrementar inversión pública en sectores con capacidad de crear empleo (obra pública, dependencia, medio ambiente, etc.).
2. *Apoyo a la empresa*, 25%. Facilitar crédito a pymes mediante regulación y banca pública.
3. *Política de orientación neoliberal*, 13%. Contrato único con reducción de indemnización por despido. Más flexibilidad en costes de mano de obra, jornada y contratación. Reducción de prestaciones por desempleo para incentivar búsqueda de empleo.
4. *Cambio de paradigma*, 22%. Incrementar costes de despido de temporales. Políticas que reduzcan tiempo de trabajo. Mejoras en salarios y pensiones. Subir salario mínimo.

Gráfico 2. Tipología relativa a políticas de creación de empleo. $N = 198$



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

(con el 22%), que podríamos calificar de cambio de paradigma, optaría por mejorar la posición de la oferta con medidas que hasta ahora no han sido tenidas en cuenta porque trastocaban el equilibrio de poder establecido o las políticas dominantes de austeridad; en el primer aspecto estarían propuestas como reducción del tiempo de trabajo o incremento de la indemnización por despido y, entre las segundas, aumentar salarios y pensiones y aumentar el salario mínimo. Pero es coherente pensar que estas medidas incrementarían el poder adquisitivo de muchas personas lo que iría en beneficio de las empresas cuyo mercado es interno exclusivamente, es decir, empresas pequeñas y medianas. Por tanto, estamos hablando de un cambio de paradigma que es compatible totalmente con el sistema económico en el que vivimos, a cambio de que las empresas rebajen un poco su cuota de poder. Finalmente tenemos la opción neoliberal que resulta muy minoritaria entre las propuestas de los consultados (13%) aunque es la más cercana a las políticas del actual gobierno y a las presiones que vienen de Bruselas, tales como: profundizar en la reforma laboral en la línea del contrato único, incrementar aún más la flexibilidad, reducir las prestaciones por desempleo con el fin de que los parados se vean obligados a buscar empleo.

Parece que estamos ante una estructura del pensamiento experto bastante coherente con una situación que ha seguido deteriorándose hasta extremos poco aceptables, por más que se haya creado empleo en 2014, pero que nos permite percibir —visto el cuadro de estrategias y posibilidades de los diversos actores estatales y globales— que no hay una salida estrictamente de mercado ni exclusivamente de cambio radical, sino de una com-

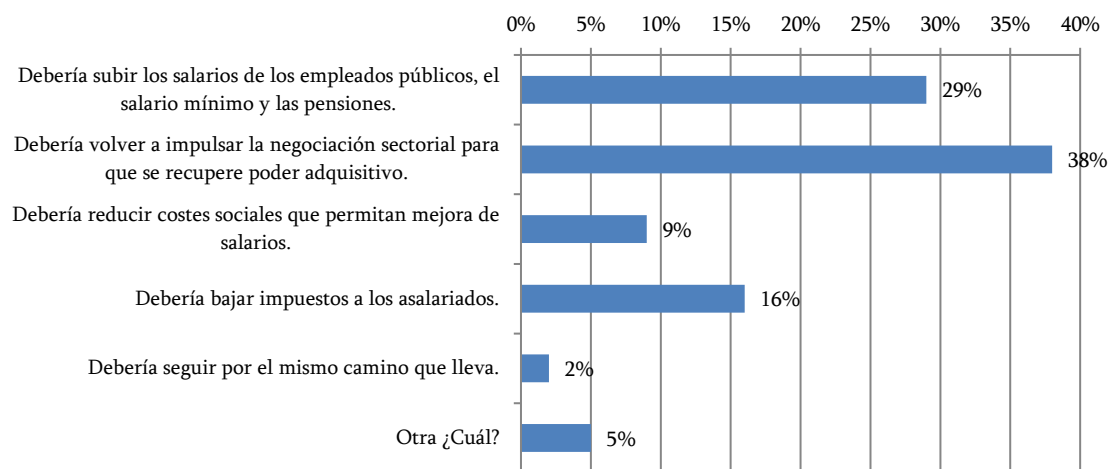
binación público-privado en la que una nueva regulación tendente a un mejor equilibrio sea predominante.

Incrementar la inversión pública parece un tabú hoy en la UE, pero cabe preguntarse de dónde podrían salir los recursos para llevar a cabo ese nuevo gasto, en el caso de que ésta fuera la opción. También hemos preguntado sobre esa cuestión y hemos constatado que el mayor volumen relativo de respuestas opta por combatir el fraude fiscal (47%), probablemente porque en los últimos años muchos expertos han manifestado que sólo con llevar a cabo la recaudación fiscal que permite la actual ley, es decir, sin hacer reformas, pero sí con voluntad política, serían muchos los miles de millones de los que podría disponer el Estado. Es decir, se expresa la voluntad política de conseguir que paguen aquello que ya está establecido quienes no están pagando.

3.1. ¿Iniciativas públicas para incrementar la capacidad de consumo?

Existe el riesgo de que un consumo interior insuficiente malogre la recuperación de 2014 o la mantenga a nivel de mal empleo para la mayoría de los nuevos puestos de trabajo; en efecto, hay suficiente evidencia de estancamiento de las pensiones y de reducción de los salarios y de las prestaciones de desempleo. Esto nos ha llevado a preguntar a los encuestados por la posibilidad de que la Administración juegue algún papel en la mejora de la capacidad de consumo interno. Tal como se puede apreciar en el Gráfico 3, son muy pocas las respuestas que aconsejan seguir por el camino por el que estamos transitando en los últimos años. Por el contrario, hay dos opciones que marcan una alternativa muy clara: la

Gráfico 3. ¿Cree que la Administración debería tomar alguna iniciativa para mejorar la capacidad de consumo de los ciudadanos? *N=128*



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

primera se refiere al ámbito de las empresas y supone que la Administración cambie la regulación para que la negociación colectiva vuelva a jugar su papel motor (38%), incrementando salarios para tirar del consumo, esto es, una reforma de la reforma. La otra subraya la necesaria subida de ingresos que dependen del Estado, como salarios en la administración, pensiones y salario mínimo (29%). En realidad, estamos ante los mecanismos que pueden garantizar consumo interior y bienestar y con ellos crecimiento del empleo. También se señalan, aunque con menos fuerza, otras vías para mejorar el poder adquisitivo de los asalariados, como serían bajar impuestos y reducir costes sociales que permitieran subir salarios, vías probablemente más vinculadas a una visión neoliberal de la economía.

Los enfoques de política económica vistos anteriormente introducen diferencias en una posible iniciativa de la Administración para mejorar el consumo. Las visiones socialdemócratas y de cambio de paradigma ponen el máximo acento sobre incrementos de la capacidad adquisitiva de los empleados públicos, aumento del salario mínimo y de las pensiones, pero también sobre potenciar la capacidad de los sindicatos recuperando la negociación sectorial. Ambos enfoques coinciden en las vías tradicionales de actuación de la Administración en las crisis: la administración potencia en lo que puede la capacidad de consumo del sector público y normado y los actores sociales buscan mejorar productividad y salarios. La opción keynesiana va en la misma dirección, pero con menos fuerza. La opción que hemos llamado neoliberal insiste en la vía de reducir costes a las empresas y presión fiscal, en una clara insistencia sobre los valores del libre mercado.

3.2. ¿Un nuevo modelo productivo?

Dos de cada tres empleos creados desde que comienza una cierta recuperación, lo son en los sectores tradicionales sobre los que se ha cebado la crisis. Por esta razón hemos pedido a los expertos que señalaran tres sectores o nichos en los que suponen que se creará empleo en 2015 y 2016⁴. El 50% de las opciones más escogidas se refiere a lo que podríamos llamar el modelo tradicional (23% turismo, 12% comercio, 7% construcción) o ligera variación del mismo, como el 8% en rehabilitación de la vivienda. Un 22% de los sectores o nichos de nuevo empleo señalados podrían amoldarse a lo que llamaríamos nuevo modelo productivo (15% en industria avanzada exportadora y 8% en nichos que requieran mucha innovación). Por el contrario, será esperable muy poco o poco empleo en sectores a los que el Estado pudiera dar mucho impulso por referirse al bienestar general (2% en sanidad, 1% en educación, 6% en infra-

⁴ El cuestionario fue administrado en los primeros meses de 2015

estructuras). Evidentemente estamos hablando de una apreciación subjetiva, pero que denota que los expertos no tienen mucha confianza en que las cosas vayan a cambiar por lo que respecta al modelo productivo, probablemente porque no se espera un impulso específico de la Administración.

El papel que juegue la Administración en la consolidación de un nuevo modelo productivo es algo que requiere debate y actuaciones en consecuencia. En nuestra opinión, un nuevo modelo productivo no lo crea sólo el mercado, que puede buscar el máximo beneficio con el mínimo coste y quizá volver al viejo modelo o mantenerlo con ligeras variantes. Por el contrario, la Administración puede tener una capacidad organizativa o de visión a largo plazo que logre ese objetivo y en esto hemos querido contar con la opinión de los entrevistados, preguntándoles sobre el papel que debería jugar la Administración en esto. Tenemos dos respuestas que son muy contundentes respecto a posibles alternativas. La primera se refiere al tipo de empleo: el 40% de las opciones señala que la Administración debería estudiar y potenciar (a través de ayudas o fiscalidad adecuadas) sectores de futuro con empleo de calidad. La segunda incide sobre el papel directo del Estado: casi un 40% piensa que la Administración debería potenciar en calidad y cantidad los servicios a las personas (sanidad, enseñanza, dependencia, etc.). En realidad, estamos hablando de estrategias públicas que muchos países del Centro y Norte de Europa llevan a cabo desde hace tiempo y que se han puesto en cuestión en los del Sur a raíz de la crisis. En manera particular, respecto a la primera alternativa, no se ve cómo en un mundo global el empleo pueda ser de calidad si las cosas se dejan al libre funcionamiento del mercado, sin algún tipo de regulación.

Son minoritarias las respuestas que explícitamente señalan que la Administración no debería hacer nada, porque el modelo productivo depende de los inversores y de las empresas (4%). También aquellos que optan por “otra respuesta” señalan la importancia de fortalecer el sistema educativo o el modelo de I+D, las energías alternativas, etc. es decir, piden que la Administración intervenga.

Si de las opiniones pasamos a los hechos, la casi totalidad de los entrevistados (97%) señalan que en la práctica no se está caminando en la dirección que se acaba de señalar como deseable mayoritariamente. De esta manera, es muy posible que la recuperación se quiera lograr con el modelo tradicional: construcción, turismo, servicios de baja calidad a las personas y a las empresas, pero con la nueva variante que lo puede “garantizar”, esto es, salarios bajos y estabilidad del empleo escasa. En este caso más bien deberíamos hablar de una “no política” de empleo, esto es, de dar total libertad al mercado.

3.3. ¿Qué papel puede jugar la inversión pública en la creación de empleo?

¿Pasa el papel activo de la Administración en la recuperación económica y del empleo, sin más, por la creación de empleo público? No lo creen así la mayoría de los encuestados que, a la pregunta “¿deberían las inversiones públicas jugar un papel motor en la recuperación del empleo o bien esto tiene que quedar en manos del mercado?”, escogen opciones matizadas.

Crear empleo público directo es visto como motor de la reactivación sólo por una minoría de los entrevistados, como podemos verificar en la Tabla 1, que cruza las respuestas a la pregunta señalada con la tipología de políticas de empleo desarrollada en páginas anteriores. Sobresalen las opciones de *cambio de paradigma* como las más partidarias y las del *enfoque neoliberal* como nada partidarias. Por el contrario, incrementar la inversión pública —donde se entiende que intervienen las empresas— es la opción que obtiene más apoyos por parte de todos los tipos de políticas, con leves variantes, seguida de facilitación del crédito a impulso de la propia Administración al mismo (Instituto de Crédito Oficial - ICO), banca pública). Podemos concluir que todos los enfoques piden que la Administración juegue un papel más activo de lo que está haciendo actualmente en el impulso del empleo, aunque, excepto pocos, no piden que cree empleo directamente, sino a través de inversiones públicas. Por el contrario, hay una fuerte conciencia de que el crédito debe llegar a las empresas,

también vía instituciones públicas, cuando no hay crédito privado.

Son resultados relevantes, puesto que todos los enfoques vienen a constatar que sin inversiones públicas y sin crédito a las empresas —apoyado en instituciones públicas, si es necesario— no hay recuperación. Pero éste es uno de los pilares, el otro, lo hemos constatado en páginas anteriores, es el fortalecimiento del consumo interno en el que también se atribuye a la Administración un papel importante.

4. ¿Es necesario cambiar la reforma laboral de 2012?

4.1. Reforma y empleo

La gran destrucción del empleo entre 2011 y 2013 fue facilitada, después del choque inicial de la caída de la construcción, por las dos reformas laborales, la de 2010 y, sobre todo, la de 2012. En realidad, ambas reformas fueron impuestas a los respectivos gobiernos españoles por la Comisión Europea.

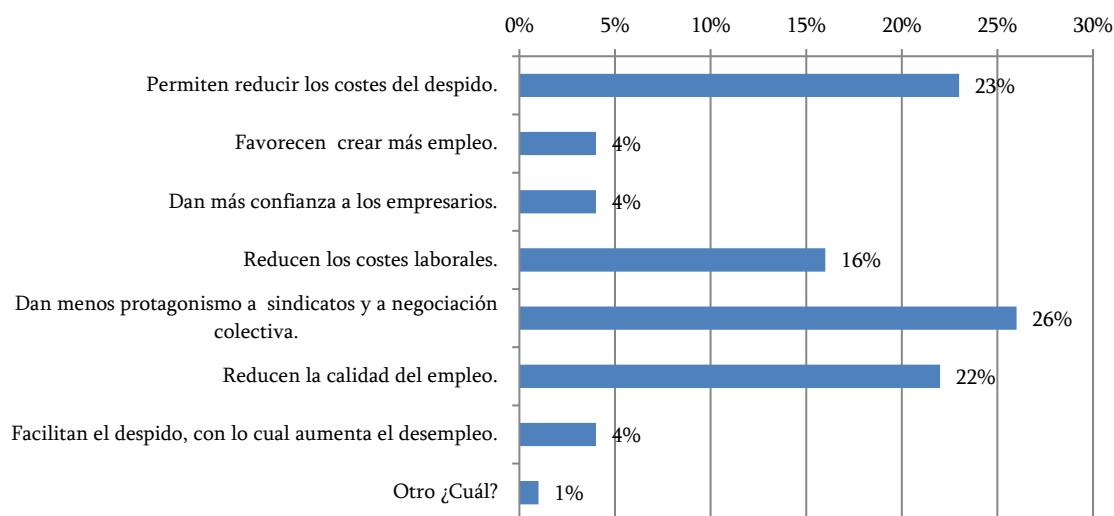
Hemos preguntado sobre los principales efectos de las reformas del mercado de trabajo en los últimos años. En el Gráfico 4 tenemos los resultados de esta pregunta, que se centran principalmente en cuatro aspectos: las reformas laborales permiten reducir los costes del des-

Tabla 1. Administración o mercado como motor para recuperar el empleo, en función de la orientación de política de empleo. N=176

	Política Keynesiana	Apoyo a empresa	Política Neoliberal	Cambio de Paradigma	
En situación de crisis la Administración debería incrementar la inversión pública	47%	43%	42%	48%	
La administración debería crear empleo público	11%	10%	0%	14%	
¿Deberían las inversiones públicas jugar un papel motor en la recuperación del empleo	La administración debería facilitar el crédito (ICO, banca pública...)	34%	37%	19%	31%
	Los sectores de crecimiento del empleo son cosa de las empresas	2%	5%	17%	6%
	La administración debería abrir más espacios a la empresa privada en el ámbito de los servicios públicos	2%	1%	17%	0%
	Otras	4%	4%	6%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

Gráfico 4. ¿Cuáles son los dos principales efectos de las regulaciones laborales que han tenido lugar en los últimos 3 años? N=156



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

pido (23%) y los costes laborales en general (16%), lo que nos da un 39% de menciones relacionadas con los costes laborales; es decir, las reformas laborales permiten que el coste del trabajo sea menor. Es lógico pensar que, si el coste del trabajo es menor, ello pueda influir en la calidad del empleo; precisamente la reafirmación de esto la tenemos en que la reducción de la calidad del empleo también es señalada como efecto de las reformas (22%). Por otro lado, una proporción muy elevada de respuestas señala el menor protagonismo de los sindicatos y de la negociación colectiva (26%) como otro de los efectos a tener en cuenta. Podemos sintetizar el conjunto de respuestas diciendo que la reforma laboral ha dado a las empresas unos instrumentos y ha quitado otros a los trabajadores y, como consecuencia de ello, el coste del trabajo es menor y la calidad del empleo ha empeorado.

Cuando a los entrevistados se les pregunta por los efectos de las reformas laborales no piensan en la creación de empleo; cuando la pregunta es genérica sobre la creación de empleo en 2014, un 18% apuntan a las reformas porque facilitan que el empleo creado tenga menos costo. Una interpretación coherente de ambos tipos de respuesta creemos que sería que las reformas han facilitado el despido, han reducido los costes laborales y han reducido el papel de sindicatos y comités. Con estos ingredientes, cuando la economía tiene una cierta reactivación, particularmente en hostelería, comercio, fabricación de automóviles, etc. gracias al turismo y a un mayor consumo de quienes mantienen su poder adquisitivo, se crea empleo, aunque de menor costo para las empresas y de menor calidad, algo a lo

que las reformas han ayudado porque ha permitido reducir la capacidad de reacción de los trabajadores y los mínimos de regulación garantizados.

4.2. ¿Cambiar la reforma de 2012?

Diversos partidos políticos señalaban que en sus programas para las elecciones de finales de 2015 propondrían cambiar o abolir la reforma laboral de 2012, lo que demuestra la gran insatisfacción existente con aquella norma. Al respecto, hemos querido saber qué opinan los expertos convocados por el Delphi sobre posibles cambios en la regulación laboral que podrían contribuir a crear empleo y que este sea de mejor calidad. Podemos detectar 5 tipos de respuestas: las dos primeras sitúan la necesidad de volver hacia una mayor protección del empleo (oponerse a despidos abusivos y recortes en las condiciones de trabajo, 26%) y potenciar el empleo legal (perseguir y sancionar el empleo sumergido, 13%); la tercera reivindica aún mayor libertad de las empresas en el mercado de trabajo (más libertad a las empresas para fijar condiciones de trabajo, 5%). Son las respuestas que van en la línea de intervenir o no en el mercado de trabajo con regulaciones de equilibrio. En cuarto lugar, tenemos la respuesta legalista, que sobre todo pide que se cumpla la ley que hay (mayor control por parte de la inspección de las normas en general, 13%). Finalmente, está la respuesta que no cree demasiado en la regulación, mientras no cambie la estructura productiva (22%). La primera y la última concitan el máximo de adhesiones: hay que cambiar la ley para proteger o no sirve de mucho cambiar la ley

con esta estructura productiva (es decir, una estructura de pequeña empresa y microempresa en las que la regulación no penetra ni es controlable). Quizá estamos hablando de lo mismo, de que las normas, sean las que fueren, en muchas empresas tienen poca relevancia por la propia estructura productiva y que los cambios que anuncian algunos partidos pueden quedarse en buenas intenciones.

Podría no ser así, si en el mercado de trabajo hubiera una potente negociación colectiva. Pero llama la atención que no sean abrumadoras las respuestas que piden que se potencie la capacidad de negociación sectorial (15%), algo que supuestamente la reforma de 2012 ha debilitado en manera clara. Una estructura productiva como la española requiere negociación colectiva sectorial sólida y representaciones, sindical y empresarial, potentes para que las reglas generales y los pactos se cumplan. Los entrevistados creen en los sindicatos y comités, pero piensan que es mejor que estos puedan apoyarse en la ley, como veremos inmediatamente. Somos un país de cultura legalista, que concede a la ley más capacidad de transformación de la que esta, a la hora de la realidad, demuestra tener.

Si, de todas maneras, se quisiera cambiar la normativa laboral, resulta adecuado preguntarse por el papel que han de jugar los actores sociales en dicho cambio, en particular si se tiene en cuenta que en las dos reformas anteriores de calado (2010, 2012) no fueron tenidos en cuenta. Conviene que el lector sea consciente de que a los entrevistados no se piden dos ni tres posibles respuestas, sino que deben decantarse por una, aspecto este que permite entender ciertas aparentes contradicciones con resultados anteriores y posteriores. La mayoría de las respuestas (51%) optan porque haya consultas previas a los cambios legislativos con sindicatos y patronales. Las consultas previas no niegan el papel soberano del Gobierno para proponer y del Parlamento para aprobar, pero asumen el papel socialmente relevante que tienen los actores sociales en el mercado de trabajo. El 41% va más lejos, señala “que no se deben cambiar aspectos substanciales en las normas laborales sin un acuerdo social previo”. Esta es la pauta dominante en los países con tradiciones sindicales estructuradas. Tiene un nombre consagrado en la literatura y en las relaciones de gobernanza, se llama Diálogo Social, al que tanto la UE como la OIT conceden una gran importancia. Así ha sido también en España en el último periodo histórico, aunque con altibajos, y en los bajos cabe situar los años de la actual legislatura, 2012-2015 (Molina y Miguélez, 2013). Esta posición fuerte está expresando, a nuestro entender, dos exigencias: una, la de volver a un modelo de relaciones laborales pactado, como el que surgió en el Estatuto de los Trabajadores, en 1980; otra, garantizar en la norma aspectos que los sindicatos y los comités no siempre podrán obtener en la negociación colectiva, dada la debilidad de estas

formas de representación más allá de la empresa grande y mediana, es decir, en el inmenso panorama de la empresa pequeña y de la microempresa.

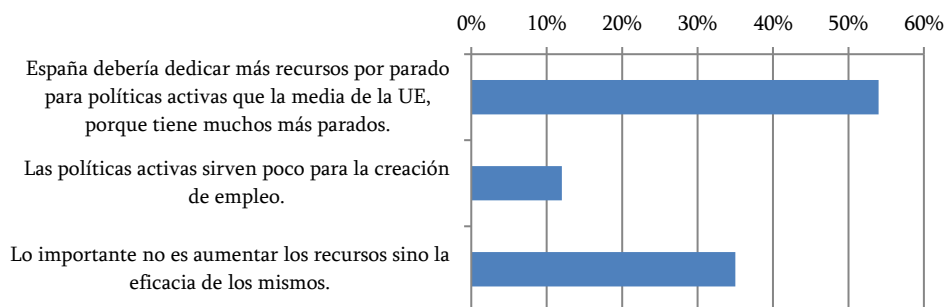
5. La importancia de las políticas activas

Un problema relevante de las políticas activas en España, durante los últimos años, es la extraordinaria reducción de recursos que han sufrido, tanto respecto a los asignados en España hasta 2011 como respecto a lo que asignan otros países de la Unión Europea en la actualidad. Para justificar esta drástica reducción, se han presentado dos argumentos: el primero es que el importante crecimiento de la deuda pública ha obligado a reducir gastos públicos y por tanto a hacerlo también en políticas activas; el segundo es que el gasto existente hasta 2011 era poco eficiente y, por tanto, de lo que se trata es de hacer más con menos, el conocido argumento de la eficiencia hoy tan de moda. Llama la atención que se reduzcan recursos en el capítulo que tiene que ayudar a los desempleados a encontrar empleo, cuando una cuarta parte de la población activa está parada; a este argumento convendría agregar que tanto la Comisión Europea como el FMI aconsejan no sólo no recortar, sino dedicar más recursos a las políticas activas. El argumento de la eficiencia también se podría rebatir diciendo que, si con la mitad del dinero se pretende conseguir lo mismo que se conseguía hace unos años, el mantenimiento del presupuesto supondría poder obtener el doble de éxito.

5.1. ¿Pocos o muchos recursos dedicados a las políticas activas?

Hemos querido ampliar este debate con los entrevistados del Delphi, pidiéndoles escoger entre una de las tres opciones que aparecen en el Gráfico 5, una vez les hemos recordado un dato clave, esto es, que España está en los últimos puestos de la UE en gasto en políticas activas por parado/año. La respuesta mayoritaria (54%) se fundamenta en el sentido común: cuantos más parados hay más recursos por parado es necesario dedicar, si se quiere que las políticas activas sirvan de algo. Con todo, las otras dos respuestas nos hacen pensar que no sólo se trata de dedicar muchos recursos, sino de algo más. La segunda posición (35%) señala efectivamente que es más importante la eficacia de los recursos que su mero aumento, lo que nos permite dos consideraciones: por un lado, que puede haber un problema de eficacia no corregido, ya que en España no es habitual evaluar a qué resultados se llega con las políticas activas, por lo que no sabemos si se está gastando mal el dinero, o si la gestión es más burocrática que eficaz, sin olvidar que se han registrado varios escándalos de malversación de

Gráfico 5. España se coloca en los últimos puestos de la UE en recursos dedicados a políticas activas por parado/año. En relación con esto, ¿cuál de las propuestas siguientes apoyaría? N=78



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

fondos en algunos de los capítulos más importantes de las políticas activas. Por otro lado, también conviene considerar que, si bien la eficacia es lo más importante, si solucionamos el problema de la eficacia y conseguimos que las actuaciones ayuden al 60% de los parados, probablemente con más recursos, podríamos conseguir llegar al 70% o al 80%. Por tanto, uno de los aspectos que este estudio puede poner de relieve es la necesidad de evaluar seriamente la eficacia de las políticas activas, juntamente con la urgencia de elevar los recursos dedicados a las mismas.

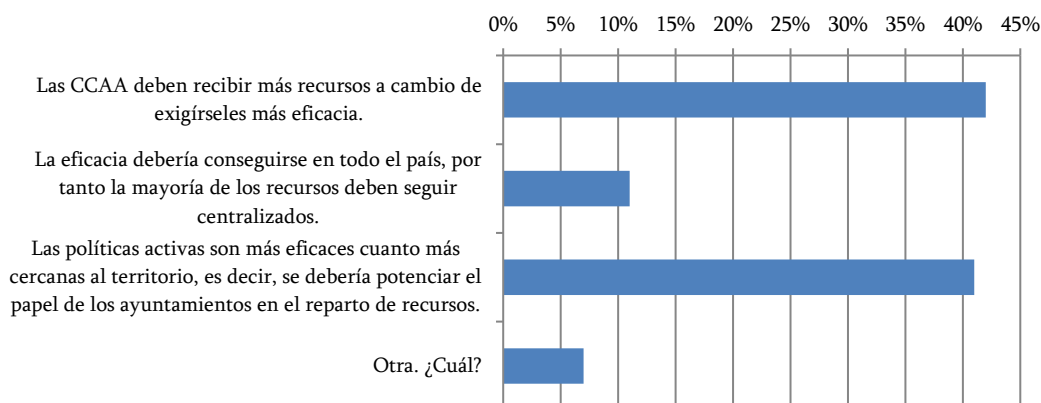
El 12% de los entrevistados es mucho más crítico y viene a decir que las políticas activas sirven de poco si no se crea empleo. Este punto de vista ha aparecido en diversas ocasiones y es también nuestra convicción que las políticas de empleo sirven de poco sin políticas económicas adecuadas y sin cambios en profundidad en la estructura productiva, como hemos visto anterior-

mente. Cuando el desempleo es muy alto las solas políticas activas no son la solución porque la raíz del mal es profunda.

5.2. Recursos para CCAA y Ayuntamientos

Las CCAA han expresado su malestar sobre la disminución de los recursos en políticas activas en los últimos años. Esto ha incrementado el debate en torno a centralización versus descentralización de los recursos de las políticas activas. Hemos planteado este tema a los entrevistados, proponiendo el debate de CCAA versus Administración central e introduciendo un tercer actor en el escenario territorial, los ayuntamientos. Para nuestra sorpresa, los entrevistados no sólo reafirman la descentralización contra la centralización, sino que agregan una segunda descentralización, esto es, potenciar el ámbito local. Todo ello aparece como mucha claridad en el Gráfico 6, en el que un 42% de los entre-

Gráfico 6. Desde 2012 se exige a las CCAA más eficacia, pero reciben menos recursos que antes de ese año. ¿Por qué opción de las siguientes se decanta Ud.? N=76



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

vistados señalan que las Comunidades Autónomas deben recibir más recursos, a cambio de exigírseles más eficacia y un 41% optan porque los ayuntamientos sean más favorecidos en el reparto de los recursos dedicados a estas políticas. Resultan razonables estas opciones, si tenemos en cuenta que para la mayoría de los desempleados las posibilidades de reinserción están en empresas de su territorio o territorios cercanos, si efectivamente hay una implicación de las administraciones a ese nivel —estamos hablando de políticas públicas—, puesto que son las administraciones y sus servicios de empleo quienes mejor conocen las necesidades de las empresas y las posibilidades de los desempleados. Llama la atención, en manera particular, la importancia que los entrevistados dan a los ayuntamientos si se quiere que las políticas de empleo sean eficaces. Pero, si esto es así, es necesario dar el siguiente paso consistente en que estas administraciones tengan un mayor protagonismo en la gestión de los recursos de las políticas activas. Quizá esta es una de las asignaturas pendientes en las políticas de empleo de España.

5.3. Algunos aspectos de la formación

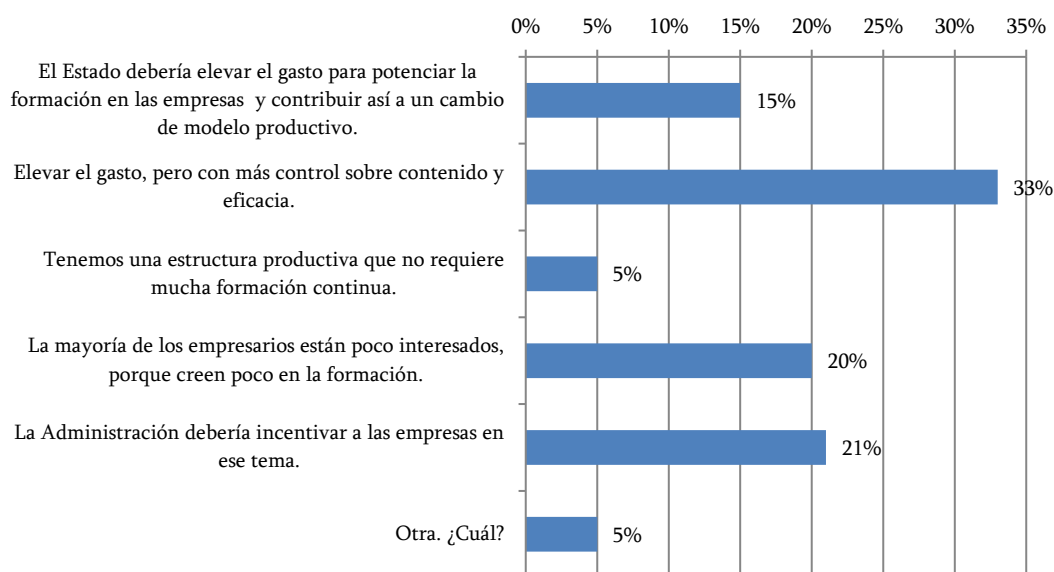
La formación es el capítulo más importante en las políticas activas en todos los países de la UE, ya pensemos en la formación que reciben quienes están trabajando, ya sea aquella a la que pueden acceder quienes han quedado sin empleo, justamente para mejorar sus posibilidades de encontrar una nueva ocupación.

Muchos expertos piensan que un nuevo modelo productivo se construye poniendo el acento sea sobre la demanda (inversiones, nuevos sectores productivos) que sobre la oferta (mejorando las capacidades de los trabajadores). Ahora bien, si nos referimos a las políticas activas, tenemos el instrumento de la formación continua en la empresa que puede y debe jugar un papel en la construcción de un nuevo modelo productivo, en el que la mejora del empleo sea un punto clave. Pero hay muchas personas que han perdido su empleo y deben encontrar otro, sea en un nuevo modelo productivo o en el mismo con algunos retoques. Vamos a referirnos brevemente a la formación continua y a la formación ocupacional.

5.3.1. La formación continua

La formación continua puede ser una pieza angular no sólo para la empresa, sino también para preservar el empleo en el cambio tecnológico. El Gráfico 7, resultado de una pregunta en la que los encuestados podían proponer un máximo de 2 opciones, nos señala que el 48% de esas opciones se decantan por elevar el gasto actual en formación continua, aunque el 33% de esos exigen que haya mayor control de contenido y de eficacia. Es decir, habría que formar a la empresa con sentido estratégico de consolidación de esas capacidades, no meramente para obtener los recursos disponibles para formación, a veces con utilización cuestionable. Que esta última posibilidad pueda hacerse presente, es apoyado indirectamente por aquellos que dicen

Gráfico 7. España dedica a la formación continua poco más de 1.000 millones/año, aparte de lo que puedan dedicar las empresas. En línea de mejora ¿Por cuáles opciones, de las siguientes, se decanta? *N=135*



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

que la mayoría de los empresarios están poco interesados en la formación (20%), un punto de vista que también explica por qué muchas empresas no ponen en esa tarea recursos complementarios. Finalmente, una última opción parecería apuntar a la clave para convertir la formación en la empresa en una palanca de cambio: que la administración incentivara a las empresas a invertir en formación (21%), lo que implicaría que aquellas buscarían algún vínculo entre formación, innovación y productividad.

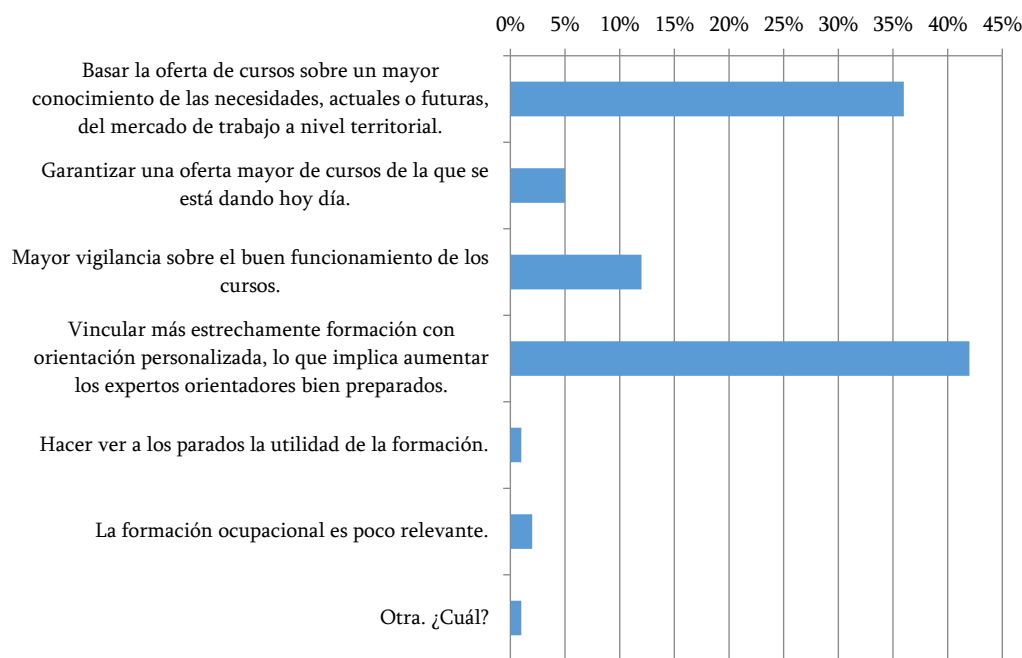
Si relacionamos tipologías de política de empleo con posibles actuaciones en formación continua, podemos verificar que los diversos enfoques tienden a decantarse bien hacia la necesidad de elevar el gasto en la actividad (orientaciones de Política Keynesiana y Cambio de Paradigma) o bien hacia la exigencia de incentivar a las empresas para que participen (Liberal y Apoyo a empresa), aunque existe casi unanimidad en el porcentaje que señala que los empresarios están poco interesados en el tema.

5.3.2. Formación ocupacional

Los entrevistados del Delphi han escogido dos opciones que tienden a privilegiar sea las necesidades presentes y futuras de las empresas sea las de los desempleados. Un 42% de las opciones —véase el gráfico 8— plantea que

se vincule más estrechamente formación con orientación personalizada. Es la práctica que se lleva a cabo en los países en los que esa formación ocupacional cumple sus objetivos; lo cual recuerda que se debería tener en cuenta que la orientación personalizada implica tener más expertos y mejor preparados en esa materia. La eficacia, para estos, se garantizaría mejor subrayando la capacitación de la oferta. Sin embargo, la opción que pone el acento de la posible eficacia sobre la adecuación de la formación a las necesidades de la demanda, obtiene apoyos similares, un 36%. En este caso se supone que los cursos que mejor cumplen su objetivo son aquellos que están basados en las necesidades reales del mercado de trabajo en un territorio concreto. Los dos aspectos señalados parecen ser las dos caras de la moneda: en la formación ocupacional hay que mirar a la oferta y a la demanda para que tenga éxito. Esto nos lleva abiertamente a una cuestión a la que el debate y las experiencias dan mucho relieve: la importancia o no de definir las necesidades de la formación a nivel local o de territorio homogéneo, porque es allí donde están la mayoría de las empresas, contra tendencias frecuentemente centralizadoras en este tema. Todo ello, sin querer esquivar que hay empresas que definen sus necesidades de mano de obra no sólo a nivel de un territorio local o de un estado o de un escenario superior como la UE. Un porcentaje no despreciable (12%) se decanta por el punto de vista de la eficiencia, subra-

Gráfico 8. Para conseguir que la formación ocupacional juegue un papel más eficaz en la búsqueda de empleo ¿sobre qué aspectos se debería poner el acento? N=146



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

yando la necesidad de que haya un buen funcionamiento de los cursos.

Ciertamente, algunos piensan que falla el funcionamiento de los cursos, pero no son tantos. Más aún, es llamativo que muy pocos piensan que lo que falla es una supuesta baja oferta de cursos y que son menos aun los que creen que los parados no vean la utilidad de la formación, ni siquiera quienes piensan que la formación ocupacional es poco relevante. De las respuestas se deduciría que la formación ocupacional es relevante y que lo que falla es o bien adecuarla mejor a las necesidades reales o vincularla más estrechamente al proceso de búsqueda individual de empleo.

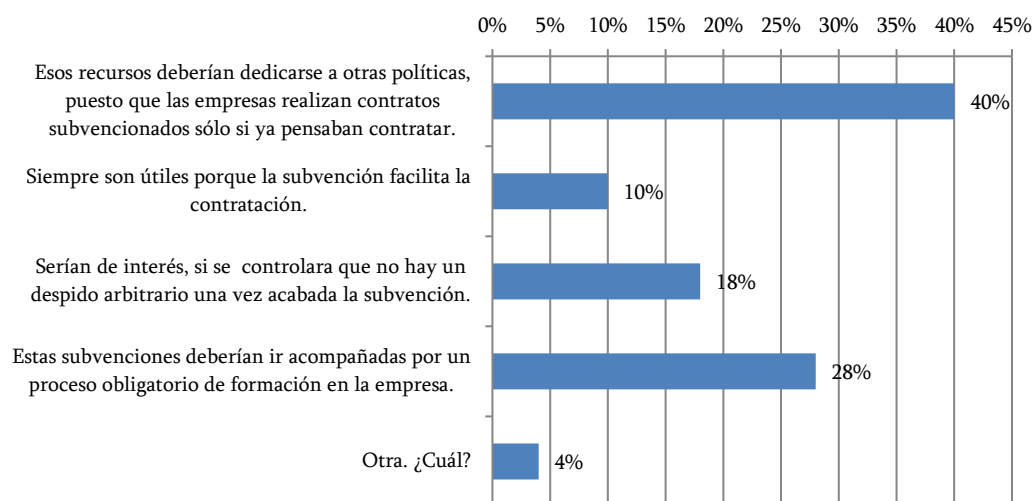
5.4. El fomento de la contratación

Tradicionalmente el fomento de la contratación ha sido la política activa que más recursos ha recibido en España, sin embargo, hay críticas muy contundentes a su eficacia y muchos la consideran un simple mecanismo de subvención parcial de contratos que, de todos modos, se habrían hecho (Cueto, 2014). Hemos querido sondear el punto de vista de los entrevistados al respecto. El Gráfico 9 pone de manifiesto que la idea que recoge más consenso (40%), es precisamente la que acabamos de señalar, es decir, que las empresas utilizan contratos bonificados cuando ya pensaban contratar, por tanto, esta política tiene poco sentido y los recursos serían más eficaces en otras políticas. Evidentemente, no todos los contratos obedecen a esa lógica, en particular no es así cuando afectan a colectivos con hándi-

caps específicos que no serían contratables sin esa subvención, como señala el 11% de las respuestas. Sin embargo, hay otros puntos de vista y no podemos olvidar que se trata de una práctica existente en otros países, con más éxito que en España. Hay respuestas que plantean reformas con el fin de convertir esta política en eficaz: el 28% de las mismas señala que la subvención a la empresa debería tener una contrapartida, consistente en un proceso obligatorio de formación en la misma; el 18% de las respuestas pone, además, la condición de que no haya un despido arbitrario, una vez acabada la contratación. En realidad, lo más consistente de estas dos respuestas es que expresan la exigencia de que se pongan condiciones a la política de fomento a la contratación, de las cuales se pueda derivar alguna garantía para los trabajadores contratados una vez la subvención ha acabado. Con todo, unas adecuadas condiciones de control son difíciles de cumplir, a menos que haya un seguimiento continuado de estos contratos dentro de la empresa, por parte del Servicio de empleo local, con el fin de conseguir que ese puesto de trabajo se consolide una vez que acabe la subvención. Así sucede en algunos países, el ejemplo más claro de los cuales es Dinamarca, que es el país que relativamente más recursos dedica a este capítulo de las políticas activas. Claro que este enfoque supone que los servicios de empleo cuenten con suficientes expertos laborales para hacer el seguimiento de estos empleos bonificados en las empresas.

Podemos ir más al fondo de las respuestas a esta cuestión analizándolas en función de las concepciones de política de empleo a las que nos hemos venido refiriendo.

Gráfico 9. Gran parte de los recursos en políticas activas se dedican a subvención a la contratación. ¿Qué propuestas señalaría para garantizar la eficacia de esos recursos? *N=114*



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

do. Las orientaciones de política económica más críticas con la subvención al fomento a la contratación son aquellas que fían mucho la recuperación al papel de la administración o a un cambio notable paradigma; la menos crítica es la neoliberal. En contraposición, cuando se plantea un control para que no haya despidos arbitrarios al final de la subvención es la orientación liberal, la menos exigente con las empresas.

5.5. La formación con contratación

Ofrecer formación a los parados, con contratación durante un tiempo suficiente, parece una medida con sentido cuando determinados colectivos no encuentran empleo, dado que ello permite al desempleado implicarse más a fondo en su formación al tiempo que dispone de recursos para vivir. Hemos querido tener el punto de vista de los expertos respecto a cambios que podrían mejorar la eficacia de este programa.

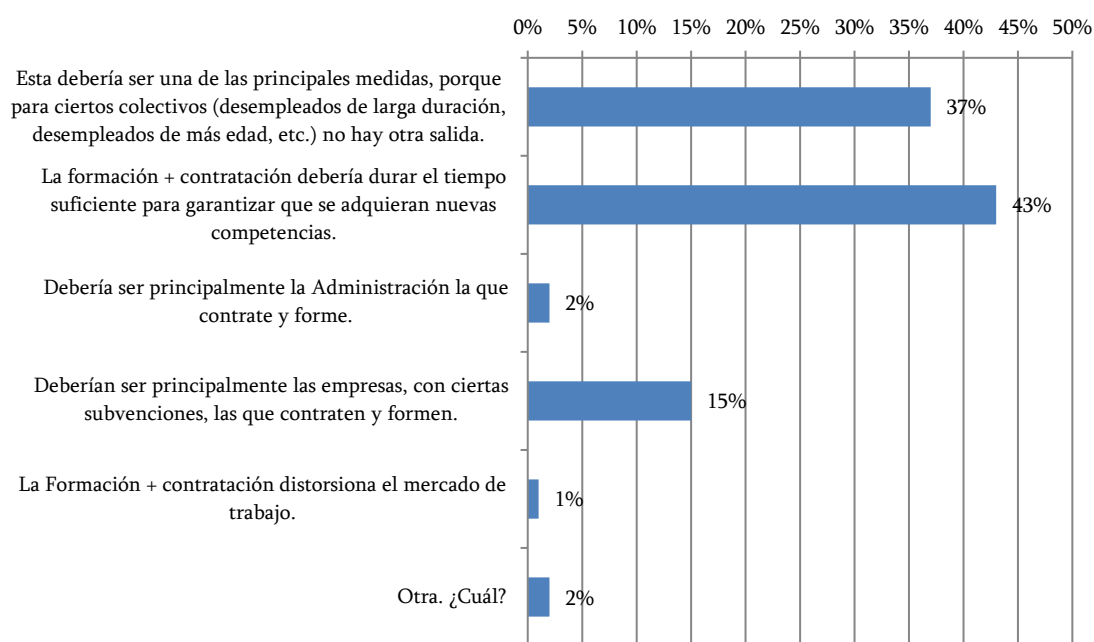
En primer lugar, parecería razonable incrementar en forma substancial los recursos de esta medida que podría tener diversos objetivos a medio y largo plazo. Serviría para que varios miles de desempleados pudiesen cobrar un salario por un cierto tiempo, sin perder competencias, que es lo que normalmente sucede a quienes están años sin trabajar. Si esa formación estuviese bien programada y bien gestionada, podría prepa-

rar a mucha gente para cambios que se pueden dar en el modelo productivo a medio plazo. Aunque esto nos pone de manifiesto, una vez más, la necesidad de políticas económicas y políticas industriales consistentes, al mismo tiempo que se recurre a políticas activas de empleo.

El gráfico 10 pone de manifiesto la postura de los entrevistados ante la baja importancia económica que se atribuye a este programa. Un 37% de las propuestas señalan que este tipo de programa puede que sea la única vía de inserción para determinados colectivos (desempleados de larga duración, desempleados de más edad), mientras que el 43% agrega que los programas de este tipo deberían durar el tiempo necesario para poder consolidar competencias. Un porcentaje no menor (15%) viene a indicar el camino para llevar a cabo los cambios, es decir, subvenciones a las empresas, se entiende que con garantía de que se imparta la formación adecuada. No son numéricamente relevantes las propuestas que señalan que esta fórmula sea llevada a cabo principalmente por la administración, y son menos aun los que piensan que esta fórmula distorsionaría el mercado de trabajo.

Por todo ello, quizá no sería descabellado que una parte de los recursos de fomento a la contratación cambiaran hacia esta vía, de formación con contratación, con la garantía de que se dedica a la formación el tiempo, las

Gráfico 10. Al programa de formación con contratación se asignan pocos recursos en comparación con otros programas. ¿Opta por algún tipo de remodelación? N=122



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

enseñanzas y las formas organizativas adecuadas como para conseguir la adquisición de competencias. Parece obvio, además, que el control de estas condiciones debería pasar a los servicios de empleo del territorio en el que está establecida la empresa.

6. Políticas de empleo para los jóvenes parados

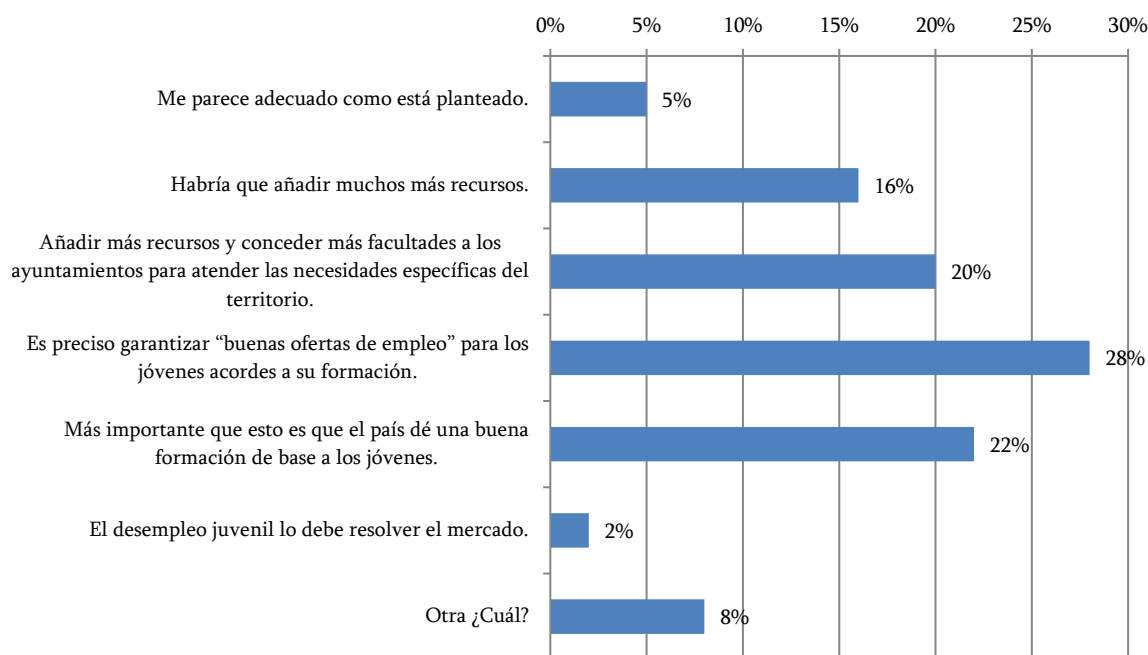
Hemos querido empezar pidiendo a los entrevistados una valoración del programa de Garantía Juvenil de la UE, tal como aparece en el Gráfico 11. En realidad, la mayoría de las opciones asumidas no creen que esas medidas —recordémoslas: ofrecer a todo joven que lleve 6 meses en paro un trabajo o una posibilidad de formación— sean la solución al elevado desempleo juvenil. Más bien piensan en otras soluciones como dar una buena formación de base a los jóvenes (22%) y garantizar buenas ofertas de empleo para los jóvenes acordes con su formación (28%). Ciertamente esta última opción no sería incompatible con la garantía juvenil en teoría, pero lo es en la práctica, dada la estructura productiva del país. A ello habría que añadir que las propuestas que creen que la Garantía juvenil puede ser una opción, exigen que tenga muchos más recursos (16%) y/o que además se acerque al territorio,

concediendo más facultades de intervención a los ayuntamientos sobre la misma (20%). Es insignificante la opción que, sin más cambios, piensa que el programa al que nos referimos es adecuado (5%). Estos puntos de vista concuerdan bastante con una opinión no minoritaria que atribuye al programa de Garantía Juvenil más importancia publicitaria que de cambio real.

En resumen, tres son los puntos de vista relevantes de los expertos ante el Plan de Garantía Juvenil: para que funcione hay que contar inapelablemente con dos condiciones previas, que son, dar una buena formación de base a los jóvenes y conseguir que el sistema productivo ofrezca empleos adecuados a esa formación. Si se tiene esto, y se cuenta con más recursos de los que la Comisión ha puesto encima de la mesa, como siempre rebuscando en otros cajones, la Garantía Juvenil funcionaría.

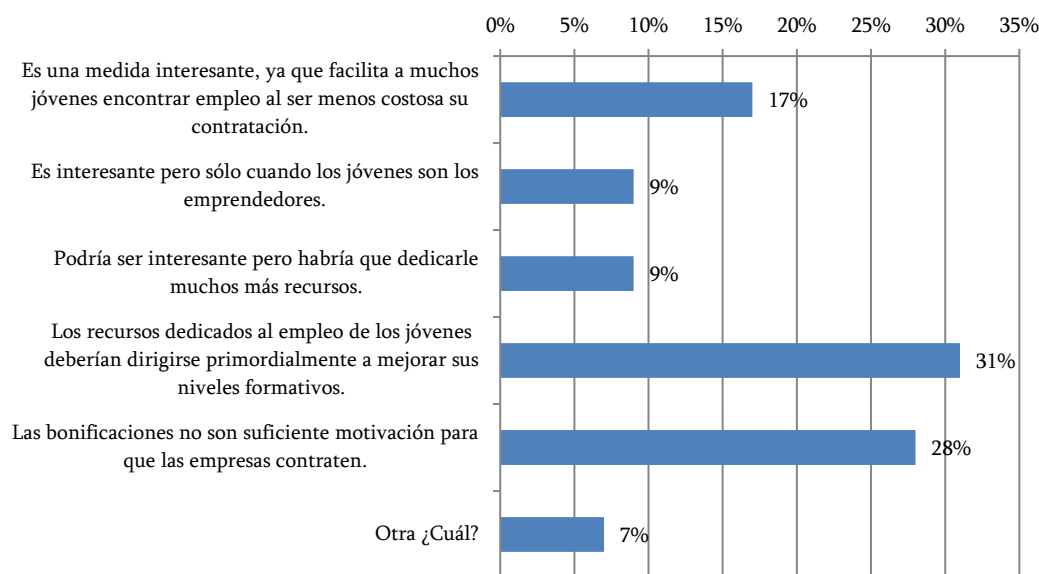
No existen grandes diferencias respecto a las opciones que refleja el Gráfico, en función del enfoque de políticas de empleo de los entrevistados, lo que da mayor solidez a los resultados descritos. Las únicas diferencias reseñables son que los neoliberales creen que no se deberían añadir más recursos a este tipo de programa y que son ellos también los más convencidos de que el problema del desempleo juvenil lo debe resolver el mercado, no las políticas.

Gráfico 11. El desempleo de menores de 25 años es objeto de preocupación en la UE, que financia parcialmente el Plan de Garantía Juvenil. ¿Cómo evaluaría este Plan? N=129



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

Gráfico 12. La medida contra el desempleo juvenil a la que se dedican más recursos es la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social en las contrataciones de jóvenes parados o de aquellos a quienes los nuevos empresarios jóvenes contraten. ¿Cómo califica estas medidas? N=127



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

Si entramos más en la práctica española de la Garantía Juvenil y en otras actuaciones relacionadas con el paro de los jóvenes, comprobamos que la medida estrella es la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social durante 1 año. Pero la mayoría de las opciones escogidas por los expertos, tal como puede verse en el Gráfico 12, se decantan por alternativas a la manera en la que el programa de Garantía es aplicado en España: el 31% de dichas alternativas señala que los recursos deberían dirigirse a mejorar los niveles formativos de los jóvenes y el 28% indica que las bonificaciones no son suficiente motivación para que las empresas contraten. Ya hemos descrito en páginas anteriores el argumento de la segunda opción, al tiempo que el de la primera es que la formación permanece, mientras que la bonificación puede durar sólo un breve periodo de tiempo y luego decaer con riesgo de que también decaiga el puesto de trabajo. Otras dos opiniones ponen también alguna objeción a la mencionada práctica de las bonificaciones: por un lado, se indica que es de interés sólo cuando los jóvenes beneficiados son emprendedores (9%) y por otro se señala que sería interesante sólo si se le dedicasen más recursos (9%). La opción que subraya que la medida es interesante, tal como es y tal como se practica, recibe sólo el 17% de las opciones. Por tanto, no parece que el camino para conseguir la inserción de los jóvenes parados sea bonificar sus contratos, al menos al estilo español, que prácticamente no realiza el seguimiento de los itinerarios laborales de esos jóvenes cuyos contratos ha bonificado. Un seguimiento o bien una bonificación con formación obligatoria, en parte en

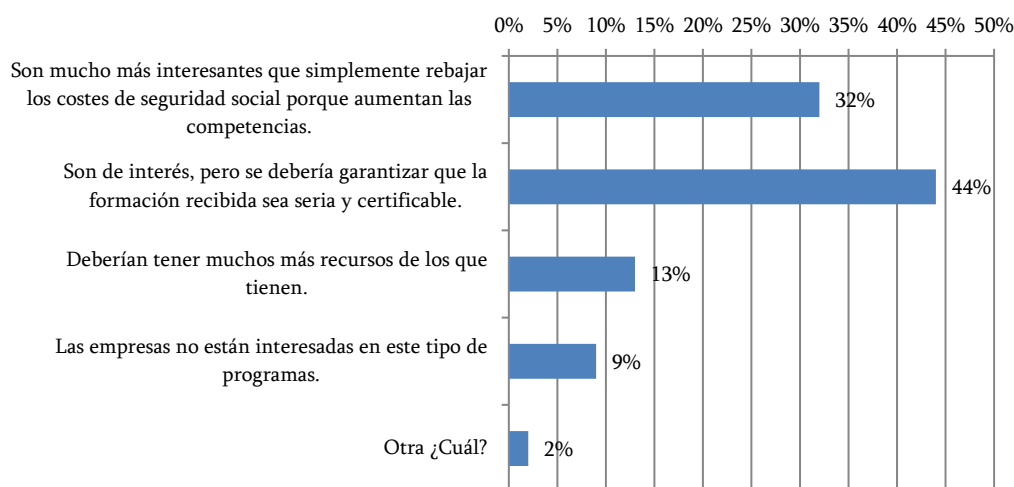
la empresa, en parte fuera de la misma, podría cambiar bastante las perspectivas de futuro de esos jóvenes.

Parecería que otro tipo de actuaciones y, específicamente, los programas de formación dual o formación con contratación, podrían ser de mucho mayor interés para una futura inserción de los jóvenes, tal como podemos verificar en el Gráfico 13. En el mismo aparece que el 32% de las propuestas escogidas señalan que estas actuaciones son mucho mejores que meramente rebajar los costes de contratación, mientras que el 44% subraya el interés de estas propuestas, siempre que garanticen que la formación sea seria y certificable. En realidad, se trata de hacer frente al desempleo de los jóvenes con una apuesta seria por la mejora de la formación de los mismos, siendo en muchos casos la contratación una garantía para que esos jóvenes puedan acceder a la formación sin trabas económicas. De hecho, el programa europeo de Garantía Juvenil está abierto a esta modalidad, que no está siendo la prioridad de la administración española.

Sigue habiendo quien señala que las empresas no están interesadas en este tipo de programas, pero la realidad es que una bonificación orientada en el sentido que estamos señalando puede atraer a muchos empresarios, puesto que les garantiza mano de obra mucho mejor formada y más motivada.

Si queremos sintetizar el punto de vista de los entrevistados sobre las políticas de empleo dirigidas a los jóvenes, basta que señalemos las respuestas a la pregunta:

Gráfico 13. Los programas de formación con contratación para jóvenes también tienen un cierto relieve (programas de formación dual, formación + contratación, etc.). ¿Qué aspectos pondría de relieve de los siguientes? N=126



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Delphi (2015).

“¿Le parece que hemos avanzado en la creación de empleo para los jóvenes en 2014?” a la que el 44% responden que poco y el 53% contestan que nada. Un resultado muy magro, a juzgar por lo que piensan estos expertos. Parecería que hay poca confianza en ese programa de la UE y menos aún en la forma en la que lo está aplicando la Administración española.

7. Conclusiones y recomendaciones

7.1. La necesidad de nuevas políticas económicas

De esta crisis no se sale adecuadamente —esto es, con empleo suficiente y de una calidad razonable— con las políticas que hoy están en funcionamiento, pero tampoco con las meras relaciones de oferta y demanda. Esta es la primera y más obvia conclusión referida a las opiniones de quienes participan en este Delphi. Se está creando empleo desde finales de 2013, ciertamente, pero ese empleo tiene dos características que dan poca confianza. En primer lugar, es empleo muy precario en términos salariales y de consolidación profesional, por tanto, ni garantiza un nivel de vida adecuado ni pone las bases para que los trabajadores puedan jugar un papel activo en la consolidación económica a medio plazo. Pero, además, al ser un empleo tan inseguro —básicamente temporal y a tiempo parcial— de nuevo en sectores económicos tan movedizos, puede volver a caer en cualquier repunte de la crisis, sea esta en España o en los grandes países europeos (pensamos, princi-

palmente en el turismo, en la compra de automóviles, etc.).

¿Cómo crear más y mejor empleo en manera duradera? De acuerdo a la tipología que presentamos en relación con las propuestas que hacen los expertos, mientras que las opciones *keynesianas* (31%) ponen el acento sobre la inversión pública, muchos otros subrayan la opción de *apoyo a la empresa* (25%); entre ambas propuestas —keynesianas y socialdemócratas, en las que el Estado juega un papel importante—, tenemos una amplia mayoría. La *orientación neoliberal* (13%) reduce al máximo el papel de las políticas públicas. Otras opciones apuestan por *cambiar un paradigma* (22%), en ellas predomina la incrementar los costes de despido de los temporales, subrayando una medida estrella: reducir el tiempo de trabajo.

Así que la opinión mayoritaria de los encuestados es que se puede crecer y crear más y mejor empleo con políticas basadas en varios ejes, diferentes de los utilizados en los últimos 3 años. Son los que sintetizamos a continuación. El primer eje sería incentivar la inversión pública, tal como hasta ahora ha sucedido en todas las crisis de los países que tienen un aceptable estado de bienestar; parte de esta inversión pública que, por supuesto, podría alentar una importante inversión privada complementaria, se recuperaría a medio plazo a través de mayores ingresos fiscales —al trabajar más gente y crearse más empresas y al obtenerse mayor ahorro porque disminuiría el pago de prestaciones y subsidios—; además, ahora es el momento, dado que el precio del dinero es bajo. Se requiere que la UE acepte una mayor ralentización en la reducción del déficit. Por otro lado, no estamos hablando de que la Adminis-

tración cree más empleo en servicios públicos, exclusivamente, aspecto que también deberá ser contemplado para recuperar la calidad perdida. Sobre todo, nos referimos a inversión pública que se canalice a través de la empresa privada: obras públicas, apoyo a nuevos sectores, impulso a un nuevo modelo productivo (lo veremos más abajo), apoyo al crédito, etc.

Esto abre la puerta al segundo eje, la inversión privada —que requiere crédito accesible— en sectores sostenibles que creen riqueza y empleo de una cierta calidad. El acceso de las empresas al crédito para responder tanto a demandas de consumo como a presiones de competitividad e innovación es clave; muchos expertos creen que la Administración debería jugar un papel complementario, y posiblemente incentivador de las actuaciones de los bancos privados, con dos tipos de medidas perfectamente asumibles y que funcionan en otros países: incrementar en forma potente el crédito proveniente de entidades públicas y regular formas que agilicen el crédito privado a las empresas.

La formación necesaria para que se pueda disponer de mano de obra preparada es el tercer eje. Muchos han visto que fortalecer la educación es fundamental, así como dotar de nuevo sentido y objetivos tanto a la formación continuada como a la ocupacional. Inversión pública en educación es garantía de un crecimiento futuro más sólido y sostenible para todo el sistema.

Por otro lado, esta inversión quedaría coja si no se mejorara la capacidad adquisitiva de los que trabajan y sus familias, algo que se consigue en parte incrementando la tasa de empleo, pero no suficientemente, a causa de los bajos salarios que se pagan a los nuevos empleados. Se requiere también una mejora en los salarios del ámbito privado y del público, en las pensiones y en el salario mínimo. La recuperación debe ir necesariamente ligada a una consolidación del mercado interno que es donde las empresas venden la mayor parte de sus productos y servicios. El factor ahora mencionado no cambia si no hay una vuelta a la negociación de sector que juega un papel de adecuación entre salario y productividad y también un papel de implicación de muchas pequeñas empresas en un esfuerzo de modernización y de organización; la negociación ha jugado históricamente, y podría seguir haciéndolo ahora, un papel de impulso a la competitividad y a la innovación.

Hemos aludido, de pasada, a la necesidad de mejorar los ingresos fiscales del Estado y ello implica la reforma del modelo de fiscalidad. En dicha reforma se dan dos elementos que necesariamente deberían ser tenidos en cuenta, según un consenso bastante generalizado: la lucha decidida contra el fraude fiscal y la imposición de una fiscalidad más alta a la riqueza (Piketty, 2013), algo que sería mucho más efectivo si se realizara en el con-

junto de la Unión. De cualquier manera, la primera de ambas medidas permitiría captar una ingente cantidad de ingresos, que ahora no se perciben, porque no hay una política decidida al respecto.

7.2. Un nuevo modelo productivo

Se ha hablado mucho del peso del modelo productivo en esta crisis, y en otras, vinculándola a subidas y bajadas de la tasa de desempleo y a empleos de baja calidad. Los sectores que pilotan el desarrollo en España y el tipo de empresa predominante, basada en el uso intensivo de mano de obra, convierten este modelo productivo en un blanco fácil en cualquier crisis de la demanda o del crédito. Muchos señalan la necesidad de buscar el cambio de modelo productivo, algo que no resulta tan sencillo y que no parece factible si no es a lo largo de varios años, pero que sería muy deseable. Con otras palabras, los problemas del mercado de trabajo no vienen de la actual crisis, ni siquiera del periodo previo de expansión, sino que son problemas históricos, esto es, del modelo productivo. En el Delphi hemos querido explorar los factores que se requerirían para cambiar de dirección, después de verificar que la “recuperación” que se está dando en 2014 vuelve a poner el acento en los sectores tradicionales, es decir, en el mismo modelo productivo, aunque hay excepciones.

Conviene explorar esas posibilidades. La mayoría de los expertos consultados cree que el empleo que se creará en el inmediato futuro volverá a ser en los sectores de siempre. Pero un 22% piensa que el empleo se dará en lo que podríamos llamar un nuevo modelo productivo (nichos que requieran mucha innovación e industria avanzada exportadora). Es importante preguntarse si esto sería posible y cómo.

El tema principal es qué papel deberían jugar la Administración y la empresa privada en el deseado cambio. Un 80% de los expertos creen que la administración debería jugar un papel importante en ese proceso, aunque teniendo en cuenta sea las empresas que la calidad de los servicios colectivos. La mitad de la proporción señalada piensa que la administración debería estudiar la viabilidad y apoyar sectores con futuro y empleo de calidad. Por tanto, aquí también son las empresas las llamadas a jugar un papel, pero necesitan un impulso que no está viniendo de ningún sitio, por ahora —prueba de ello es el tipo de recuperación— y que podría venir de la administración. Hay una importante corriente de investigación que está demostrando que eso es así y que ha sido siempre (Mazzucato, 2015; Mazzucato y Semieniuk, 2017). La otra mitad piensa que un eje fundamental está en los servicios, principalmente en educación —volvemos nuevamente a esta cuestión capital—, pues se requiere elevar el nivel general de competencias de la fuerza de trabajo, y en

sanidad-dependencia, porque ahí están algunos de los nichos de empleo de calidad. Por supuesto que hay quienes creen que son las empresas las que tienen que consolidar un nuevo modelo productivo, sin apoyo alguno de la administración, pero son pocos (4%).

En nuestra opinión, un nuevo modelo productivo no lo crea sólo el mercado, que va buscando maximizar beneficios y minimizar costos y actúa a corto plazo. La administración puede introducir la mirada de largo plazo y del bien común. No se trata de planificar, sino de orientar y apoyar, al tiempo que poner a disposición servicios públicos de alta calidad. Es algo que ha funcionado en otros países, principalmente en los nórdicos, y en ellos las crisis han sido siempre menos destructivas. Por tanto, un modelo productivo que garantice mejor el bienestar general no es un asunto privado.

Referencias bibliográficas

- Anghel, B.; Arellano, Alfonso (2010): *Aproximación a la contratación a tiempo parcial ante la crisis económica*. FEDEA, Madrid.
- Banyuls, Josep (2005): *Economia laboral i polítiques d'ocupació*. Valencia: Universitat de Valencia,.
- Bosch Gerhard; Lehndorf Steffen; Rubery, Jill (2009): *European Employment Models in Flux*. London: Palgrave MacMillan.
- Cueto, Begoña; Suárez, Patricia (2014): "A review of active and passive labour market policies in Spain". *Munich Personal RePEc Archive (MPRA)*, Universidad de München, Paper No. 60648.
- Mazzucato, Marianna (2015): *The Entrepreneurial State* (US Edition). New York: Public Affairs
- Mazzucato M.; Semieniuk Gregor (2017): "Public financing of innovation: new questions". *Oxford Review of Economic Policy*, 33 (1), 2017, 24–48.
- Miguélez, Fausto (Coord.) (2015): *Diagnóstico sobre políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra : Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/record/142865>
- Molina Oscar.; Miguélez Fausto (2013): "From negociacion to imposition: social dialogue in austerity times in Spain", *DIALOGUE Working Paper*, Num. 51. http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_223700/lang-en/index.htm
- Piketty, Thomas (2013): *Le capital au XXI siècle*. Paris: Editions du Seuil.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

COLLECTIVE BARGAINING AS A MECHANISM TO IMPROVE LABOR PRODUCTIVITY

Oscar Molina

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

Alejandro Godino

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

oscar.molina@uab.es | alejandro.godino@uab.es

Resumen

La negociación colectiva puede tener un papel en la mejora de la productividad laboral a través de diferentes mecanismos. Siendo la variable sectorial clave para entender las dinámicas de las relaciones laborales, se plantea en este artículo un análisis de cuatro sectores de la economía española para observar de qué manera la productividad puede ser resultado de la negociación colectiva.

Palabras clave: Productividad; Rendimiento; Negociación colectiva; Relaciones Laborales; Convenios colectivos

Abstract

Collective bargaining can play a role improving labor productivity through different mechanisms. Being the sectorial variable key to understand the dynamics of industrial relations, this article proposes an analysis of four sectors of the Spanish economy to observe how productivity can be the result of collective bargaining.

Keywords: Productivity; Performance; Collective Bargaining; Industrial Relations; Collective Agreements



Sumario

1. La relación entre la productividad y la negociación colectiva: la productividad como input y como output	67
2. Contexto de la productividad laboral en España	68
2.1. Políticas públicas sobre productividad laboral y su (in)efectividad	69
2.2. Estrategias de los actores sociales en relación con la productividad laboral	70
3. Implicación potencial y efectiva de la negociación colectiva en la productividad del trabajo en diferentes contextos	70
4. Conclusiones	72
Referencias bibliográficas	72

REFERENCIA NORMALIZADA

Molina, Oscar; Godino, Alejandro (2017): "La negociación colectiva como mecanismo de mejora de la productividad laboral". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 65-72. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.54>

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL¹

Oscar Molina

Universitat Autònoma de Barcelona

Alejandro Godino

Universitat Autònoma de Barcelona

1. La relación entre la productividad y la negociación colectiva: la productividad como *input* y como *output*

Al analizar la relación entre la productividad y la negociación colectiva, es importante considerar su doble papel como *input* y como *output*. Como *input*, la productividad puede ser una variable más que en las negociaciones sobre aumentos salariales, junto con la inflación pronosticada y otros indicadores de la evolución económica y financiera. En la mayoría de los países, los aumentos salariales se determinan teniendo en cuenta dos variables: inflación y productividad. La 'regla de oro' de inflación + productividad como punto de referencia para los aumentos salariales se aplica en la mayoría de los países. Además, en el caso de España también es frecuente incluir un mecanismo de ajuste cuando la inflación real supera la inflación pronosticada.

Como *output*, se considera que la negociación colectiva puede tener un papel en el aumento de la productividad laboral a través de una serie de mecanismos. Estos incluyen la existencia de salario basado en el rendimiento, formas flexibles de organización del trabajo, énfasis en las habilidades y la flexibilidad funcional,

¹ Resultado del proyecto "Bargaining for Productivity" (DG Employment, Social Affairs and Inclusion – Social Dialogue (Grant Agreement VS/2016/0096))

entre otros. Sin embargo, el impacto real de estas dimensiones en la evolución de la productividad depende de cómo se enmarcan en los convenios colectivos. Si los convenios colectivos simplemente establecen derechos y obligaciones y constituyen un marco para gestionar las relaciones laborales, el impacto será limitado. Por el contrario, si los convenios colectivos se conciben como una oportunidad para mejorar el rendimiento a nivel individual y de empresa, estas dimensiones se abordarán en los convenios colectivos de una manera diferente. En este artículo, nos centraremos en su segunda acepción, es decir, enfocamos nuestro análisis en la productividad como resultado en la negociación colectiva.

El papel desempeñado por la negociación colectiva en relación con la productividad y, en particular, la existencia de lo que llamamos "negociación colectiva para aumentar la productividad", está en gran medida determinado por el marco institucional. De esta forma, en aquellos países caracterizados por relaciones laborales antagónicas (como en España), podemos esperar que la negociación colectiva se caracterice por un tipo de dinámica de suma cero. En estos países, prevalece la negociación distributiva y la negociación colectiva tiene como objetivo definir algunos derechos para los trabajadores y límites para las empresas.

Sin embargo, incluso dentro de los países con relaciones laborales antagónicas, podemos encontrar diferencias entre los sectores y las empresas en la prevalencia de la negociación colectiva para aumentar la productividad. Más específicamente, podemos pensar en cuatro variables que pueden ayudar a explicar las diferencias entre empresas dentro de los sectores: tamaño de la empresa, nivel de cualificación promedio, tipo de producto o servicio que se provee, y ámbito (sector público o privado).

El tamaño de la empresa es una primera variable que puede explicar la existencia de una negociación colectiva que mejore la productividad. Podemos esperar que las grandes empresas tengan un mayor interés en evitar las relaciones laborales antagónicas y transformar la negociación colectiva en un mecanismo para encontrar soluciones de suma positiva, aunque solo sea porque los trabajadores sean más fuertes en este tipo de empresas. Además, las grandes empresas tienden a ser más innovadoras, y bajo las nuevas formas de organización del trabajo, esto a menudo requiere la participación activa de los trabajadores.

Otra variable importante son las habilidades. En aquellos sectores/empresas con un nivel promedio de habilidades más alto, podemos esperar que la negociación colectiva que aumenta la productividad tenga una presencia más fuerte en comparación con las empresas donde el perfil de cualificación promedio de los traba-

jadores es menor. Esto se debe a que un mayor nivel de habilidades está asociado a una mayor productividad. Además, las empresas que emplean trabajadores con altas habilidades pueden tener más incentivos para aprovechar al máximo este activo para mejorar el rendimiento de sus empresas.

Dos variables adicionales pueden tener un papel importante a la hora de explicar la presencia de una negociación colectiva que mejore la productividad. Una es el tipo de producto o servicio. Aquellas compañías que producen bienes más orientados a tecnología, estarán más inclinados a involucrar a los trabajadores y hacer de la negociación colectiva una herramienta para mejorar la flexibilidad, la participación de los trabajadores y el rendimiento. Lo mismo se aplica a aquellas empresas en el sector de servicios con una estrategia más orientada a la calidad en comparación con una estrategia competitiva basada en los costes. Finalmente, ser un sector público o privado también puede explicar algunas diferencias en la presencia de una negociación colectiva que mejore la productividad. Más específicamente, podemos, en principio, tener un mayor interés en el desarrollo de negociaciones que mejoren la productividad en el sector privado en comparación con el sector público, donde la administración y los trabajadores pueden tener incentivos más débiles para desarrollar este tipo de estrategias.

Con base en estas consideraciones, hemos seleccionado cuatro sectores que cubran las diferentes clasificaciones con base, principalmente, en dos variables: el nivel promedio de cualificación de la fuerza de trabajo y el tamaño promedio de la empresa (Tabla 1). De acuerdo con esta tipología, encontramos en primer lugar el Catering de Colectividades, un sector donde predominan las pequeñas y medianas empresas junto con una fuerza de trabajo caracterizada por un nivel educativo medio inferior. Los Grandes Almacenes comparten una fuerza de trabajo predominantemente poco cualificada, pero las empresas tienden a ser más grandes. Por el contrario, tanto la Automoción como los hospitales (tanto privados como públicos), comparten una fuerza

Tabla 1. Variables que determinan la incidencia de la negociación colectiva para aumentar la productividad

		Nivel de cualificación	
		Medio-bajo	Medio-alto
Tamaño de empresa	PYMEs	Catering de Colectividades	
	Grandes	Grandes Almacenes	Automoción, Hospitales

de trabajo predominantemente cualificada y grandes compañías. Este estudio se desarrolla a través de técnicas de análisis de contenido tanto de convenios colectivos sectoriales, territoriales como de empresa, así como el análisis de entrevistas a actores sociales sectoriales, además del análisis de estadísticas oficiales.

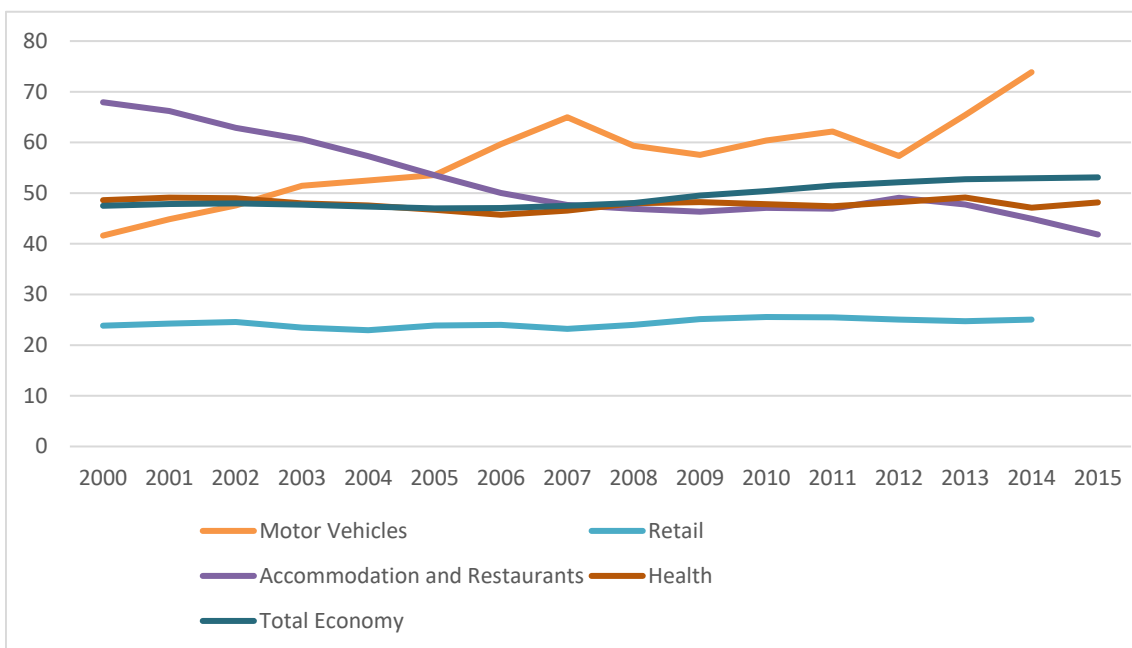
2. Contexto de la productividad laboral en España

Uno de los principales problemas de la economía española en los años previos a la crisis fue la baja productividad laboral, debido en gran parte a un tipo de crecimiento basado en sectores intensivos en mano de obra y de baja productividad. Es cierto que, desde el comienzo de la crisis económica en 2008, el nivel de productividad ha aumentado (Gráfico 1). Sin embargo, esto no se explica por ningún cambio estructural en la producción variando hacia sectores menos intensivos en mano de obra y de mayor productividad, sino simplemente por una importante disminución del empleo en relación con el crecimiento del PIB. La caída de los costes laborales por unidad nominal ha contribuido a mejorar la competitividad de los costes externos, pero sin generar un cambio a largo plazo en los métodos o sectores de producción.

España exhibe un fuerte carácter contracíclico en la evolución de la productividad. Esto significa que los empleadores en España dependen del empleo temporal como mecanismo para ajustarse a los cambios en el contexto económico. En tiempos de crecimiento económico, el mercado laboral español crea muchos trabajos de baja calidad (temporales y de bajos salarios) que luego se destruyen rápidamente cuando la economía entra en recesión. Así, el aumento de la productividad observado desde 2008 se debe a un aumento muy rápido del desempleo, y no a un uso más eficiente de la mano de obra (Redondo, 2013). Otros autores también sugieren la importancia del impacto asimétrico de la crisis en sectores intensivos en mano de obra (y de baja productividad) como la construcción, como otro factor que determina el aumento de la productividad experimentado desde 2008 (Hospido, 2015; Hospido y Moreno-Galbís, 2015). Además, estos autores señalan un efecto composición, entendiéndolo que las grandes empresas (caracterizadas por niveles de productividad más altos) se han comportado mejor durante la crisis y han mantenido más puestos de trabajo en comparación a las PYME.

Es importante resaltar las diferentes dinámicas de productividad para los cuatro sectores comparados (Gráfico 1). Los sectores minoristas muestran niveles muy bajos en comparación con los otros sectores, y particularmente con el sector de automoción, que ha exhibido

Gráfico 1. Evolución de los niveles de productividad sectoriales (Valor añadido bruto por trabajador)



Fuente: STAN (OECD, 2017)

una tendencia creciente en el período observado. Por el contrario, la productividad en el sector de Hoteles y Restauración muestra una tendencia a la baja que solo se atenuó durante los años de crisis.

Las causas de la baja productividad en España son variadas, tanto en el lado de la oferta como de la demanda del mercado de trabajo. En lo que respecta a la demanda, varios estudios han mostrado cómo la productividad agregada del trabajo está determinada en gran medida por el tamaño de la empresa. En particular, se ha establecido una relación positiva entre estas dos variables por la cual las empresas más grandes, con más capacidad para invertir en nuevas tecnologías y desarrollar nuevas formas de organización del trabajo, tienen niveles de productividad más altos. El tamaño comparativamente pequeño de la mayoría de las empresas en España es, en consecuencia, uno de los factores clave que explican los bajos niveles agregados de productividad laboral. Otro factor importante relacionado con la demanda es la alta tasa de empleo temporal en España, ya que los trabajadores con contratos temporales o de duración determinada tienen menos acceso a la formación continua y, por lo tanto, una menor productividad en comparación con los trabajadores con contratos indefinidos.

2.1. Políticas públicas sobre productividad laboral y su (in)efectividad

Los problemas relacionados con la baja productividad se mantienen en gran medida en el período posterior a la crisis, como señaló la Comisión Europea en su último informe sobre la economía española 2016 (CE, 2016). De acuerdo a esto, el alto desempleo, junto con la baja y lenta productividad, son los principales problemas que afectan a la economía española en el corto y medio plazo. Si bien el crecimiento de la productividad se ha acelerado entre 2009 y 2013 (coincidiendo con los años en que se destruyeron más puestos de trabajo), desde entonces se ha desacelerado debido al aumento de la creación de empleos que tuvo lugar en el período de post-crisis. Esto significa que la productividad en España es temporal y está directamente relacionada con la intensidad de la dinámica de creación/destrucción de empleo, y no con una dinámica subyacente de innovación en la economía (Mora-Sanguinetti y Fuentes, 2012).

La productividad ocupa un lugar destacado en la agenda de política económica del gobierno y de los interlocutores sociales en España. Junto con el alto desempleo, constituye un problema importante para lograr un crecimiento sostenible en el período posterior a la crisis (Redondo, 2013; Villena, 2013). Se han establecido cuatro tipos principales de políticas que se implementan para lograr un mayor crecimiento de la productivi-

dad: política industrial, capacitación/Políticas activas de empleo, regulación del mercado laboral (reducción del empleo temporal) y negociación colectiva (vinculación de la productividad y los aumentos salariales). Sin embargo, existe un consenso general de que se hace muy poco en estas áreas. Dos aspectos considerados claves para los actores entrevistados, pero que requerirían un esfuerzo mucho más significativo por parte del gobierno, son el acceso a financiación para que las PYME adquieran nuevos equipos o actualicen los existentes, y la inversión pública en I+D.

2.2. Estrategias de los actores sociales en relación con la productividad laboral

Desde finales de los años noventa, la negociación colectiva en España se ha caracterizado por la existencia de acuerdos intersectoriales máximos entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. Estos acuerdos han contribuido a coordinar el sistema de negociación colectiva multinivel, ya que han proporcionado pautas generales para las negociaciones a niveles más bajos. Este sería el caso de la fijación de salarios, donde estos acuerdos intersectoriales máximos establecen orientaciones generales para ser adaptadas en acuerdos sectoriales y de empresa. Más recientemente, el crecimiento de la productividad se ha incluido en estos acuerdos intersectoriales máximos como punto de referencia para los aumentos salariales negociados en los diferentes niveles de la estructura de negociación colectiva. En particular, se establece que los negociadores en diferentes niveles deben ultimar convenios colectivos que tomen en consideración las condiciones específicas de productividad de la empresa, región o sector. Para lograr este objetivo, los recientes acuerdos intersectoriales recientes (AENC II y AENC III) han incluido recomendaciones para incluir cláusulas salariales variables que vinculan los salarios con la productividad y/o el rendimiento. Por lo tanto, en 2015, aproximadamente el 40% de todos los convenios colectivos incluían cláusulas salariales variables que vinculaban los salarios con la productividad y/o el rendimiento.

Sin embargo, la relación entre la negociación colectiva y la productividad no ha recibido mucha atención debido a varias razones. Hasta hace muy poco, la productividad no era un problema importante en relación con la negociación colectiva. Desde la transición a la democracia hasta fines de la década de 1990, el enfoque principal de los análisis sobre el impacto agregado de la negociación colectiva fue sobre la inflación y el empleo/desempleo (Jimeno, 1992). Este fue también el caso en el contexto del período previo a la Unión Económica y Monetaria Europea, cuando el objetivo de inflación era uno de los criterios para unirse a ella, y los mecanismos de fijación de salarios fueron clave para alcanzar este objetivo (Molina, 2005). El grado de cen-

tralización en la negociación colectiva y su estructura fueron objeto de escrutinio para comprender esta relación. Como consecuencia de esto, hubo poco interés en otras cuestiones, incluida la existencia de cláusulas de productividad en la negociación colectiva o las características de los convenios colectivos a nivel de empresa.

Además, existe una percepción extendida de que la negociación colectiva tiene solo un impacto marginal en la productividad agregada o individual. La productividad se ha considerado una variable independiente en lugar de una variable dependiente en la negociación colectiva. En otras palabras, los actores sociales y el gobierno en España siempre han considerado que la negociación colectiva (en particular, por encima de la empresa) no tiene un impacto directo en la productividad, ni a nivel agregado ni a nivel sectorial. A lo sumo, la productividad se considera una variable de segundo orden, dependiendo de otras variables como el salario, el horario de trabajo, la organización del trabajo, etc. (Ruesga, Ortiz, Resa, Bichara y Heredero, 2007).

3. Implicación potencial y efectiva de la negociación colectiva en la productividad del trabajo en diferentes contextos

El análisis de las cláusulas de negociación colectiva para aumentar la productividad en los cuatro sectores analizados ha revelado la existencia de diferencias muy importantes en su uso y tipo. Como veremos a continuación, el análisis de los convenios colectivos sectoriales y empresariales en España ha confirmado esta interpretación, con el salario basado en el rendimiento y otras cláusulas de mejora de la productividad en los convenios colectivos del sector de automoción, una menor prevalencia en el sector de Grandes Almacenes y muy poca presencia en el caso del catering de colectividades.

El papel de la productividad en la negociación colectiva en España sigue siendo marginal en muchos sectores de la economía, tanto como *input* como *output*. El análisis de las cláusulas de los convenios colectivos en cuatro sectores en España, tanto a nivel micro como a nivel meso, muestra la existencia de diferencias significativas entre sectores y entre niveles en relación respecto a este tema.

Como *input*, los niveles de productividad desempeñan un papel cada vez más importante en la fijación de los salarios en la negociación colectiva. Organizaciones internacionales como la OCDE y la Comisión Europea han hecho hincapié en hacer que la negociación colectiva sea más sensible al desarrollo de la productividad

aplicando la regla de oro de inflación + productividad. Los acuerdos intersectoriales máximos sobre la coordinación de la negociación colectiva han incorporado la productividad como punto de referencia para el establecimiento de salarios a nivel sectorial. Sin embargo, esto es más claro en sectores con altos niveles de productividad como el de automoción. En los otros sectores, la referencia a la productividad en la fijación de salarios es menos prominente, siendo la inflación la principal dimensión considerada.

La existencia de cláusulas salariales relacionadas con el rendimiento varía significativamente entre los sectores comparados. Como se esperaba, el pago relacionado con el rendimiento es más importante en el sector de automoción. En el caso de los hospitales, solo en el sector público observamos estas cláusulas, mientras que en el sector privado están ausentes. Otro sector en el que hemos encontrado estas cláusulas es el sector de grandes almacenes, donde vemos algunos esquemas sofisticados a nivel de departamento.

Una de las condiciones que influye positivamente en la existencia del salario en relación con el rendimiento, es la posibilidad de basarlo en la medición objetiva de la productividad individual o colectiva. Las entrevistas han revelado que los sindicatos en general son muy positivos al respecto, condicionados a garantizar un nivel suficientemente alto de remuneración base común para todos los trabajadores y a la existencia de dimensiones cuantificables para medirlo.

El estatuto de los trabajadores y las prácticas habituales en la negociación colectiva en España establecen una serie de áreas con una participación más intensa de los trabajadores a través de comités bipartitos. Este es el caso de ámbitos como igualdad, salud y seguridad en el trabajo y habilidades y capacitación. El análisis de los convenios colectivos en los cuatro sectores revela poca innovación en la negociación colectiva en relación con la participación y la involucración. En aquellas empresas/sectores donde está presente el salario basado en el rendimiento, los convenios colectivos contienen cláusulas que establecen la participación de los trabajadores en la revisión y la monitorización del uso de indicadores de productividad. De hecho, esta es una de las condiciones que presentan los sindicatos para implementar estos esquemas. La contribución de los trabajadores en la productividad a través de una mayor participación es, por lo tanto, explícitamente reconocida en el caso de la remuneración, mientras que se acepta vagamente un vínculo entre la participación y la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, la negociación colectiva en los sectores analizados no ofrece ejemplos de participación, más allá de los establecidos en la ley.

La organización del trabajo es una prerrogativa de la dirección de las empresas, como es establecido explícitamente en todos los convenios colectivos. Esto significa que no se han incluido cláusulas directas que aborden cómo se organiza el trabajo a nivel meso o micro en la mayoría de los sectores analizados. Sin embargo, en algunos de ellos se abordan algunos temas fuertemente relacionados con la organización del trabajo. Estos incluyen, por ejemplo, el uso de diferentes tipos de contratos o la definición de categorías ocupacionales (ya que esto afecta la flexibilidad funcional).

Sin embargo, hay un sector donde las cláusulas de organización laboral a nivel de empresa son la norma; este es el caso del sector de automoción, donde todos los convenios colectivos de las empresas analizados incluyen artículos detallados sobre acuerdos de organización del trabajo y la existencia de instancias de participación de los trabajadores para negociarlos.

Una de las áreas clave para mejorar la productividad laboral es la capacitación y el desarrollo de habilidades. En consecuencia, se espera que esta sea una de las áreas con el vínculo más fuerte con la productividad. En todos los sectores analizados, los acuerdos sectoriales definen las principales categorías ocupacionales y los esquemas de clasificación laboral. En cada uno de los sectores analizados, encontramos diferentes mecanismos para clasificar los trabajos. Sin embargo, la definición de áreas funcionales con diferentes tareas y categorías es un rasgo común a los cuatro sectores analizados. La definición de áreas funcionales tiene el objetivo de facilitar la flexibilidad funcional, pero al mismo tiempo, ponerle límites. En algunos casos, se hace deliberadamente una definición muy vaga de tareas involucradas en cada una de las áreas funcionales para facilitar la movilidad entre ellas.

Las políticas de capacitación en los convenios colectivos de los cuatro sectores analizados se tratan principalmente a nivel sectorial, ya que este es uno de los temas en los que ésta área tiene competencia casi exclusiva para regular. Sin embargo, el análisis de los convenios colectivos sectoriales muestra formulaciones muy generales sobre estos temas, incluidos los compromisos para desarrollar mecanismos para acreditar las habilidades adquiridas, permitir a los trabajadores utilizar permisos de capacitación individuales, etc.

Finalmente, el área donde se ha encontrado menos evidencia de una relación con la negociación colectiva para aumentar la productividad es la inclusión y la diversidad. Las entrevistas con los sindicatos y los empleadores han revelado una presencia muy limitada de cláusulas en relación con esto en la negociación colectiva a nivel meso o micro. Las entrevistas con sindicatos y empleadores han revelado una opinión compartida sobre estos temas como algo más cercano a la esfera de

la responsabilidad social corporativa y, por lo tanto, dependientes de un enfoque más voluntarista en lugar de requerir un tratamiento detallado en los convenios colectivos. Dicho esto, hay algunos ejemplos de cláusulas para promover la inclusión de ciertos grupos desfavorecidos, incluidos los discapacitados.

4. Conclusiones

El análisis de los hallazgos en los cuatro sectores nos permite confirmar determinados supuestos. Primero, en el contexto institucional de las relaciones laborales en España, donde predominan las relaciones adversas, la negociación colectiva para aumentar la productividad es excepcional. Los convenios colectivos todavía se consideran principalmente como mecanismos reguladores, más que como una forma de mejorar la calidad de las relaciones laborales y que permitan a las empresas y los trabajadores mejorar los niveles de eficiencia y productividad. En tres de los sectores analizados, a excepción de la industria de automoción, los sindicatos manifestaron la débil presencia de problemas de productividad en la negociación colectiva, ya sea a nivel sectorial o de empresa. Por lo tanto, las cinco áreas analizadas en este artículo siguen siendo vistas a través de lentes de distribución, lo que dificulta el desarrollo de enfoques más innovadores para mejorar la productividad laboral.

Las diferencias observadas entre los sectores, así como dentro de ellos, están relacionadas con las características de la cualificación de la fuerza de trabajo y el tipo de empresa. Por lo tanto, es más probable que exista una negociación colectiva que aumente la productividad en aquellos sectores/empresas con niveles medios-altos de cualificación. Hay varias razones que explican esta tendencia. En primer lugar, a medida que aumenta el nivel de cualificación, los trabajadores tienen más incentivos (y poder) para entablar negociaciones de suma positiva con el fin de mejorar su rendimiento y, por ende, sus salarios. Además, las empresas en sectores con mano de obra más cualificada suelen competir en calidad y no con bajos costes laborales, lo que favorece la adopción de formas de negociación más consensuadas e integradoras para involucrar a los trabajadores.

El tamaño de la empresa es otra variable que se correlaciona positivamente con la negociación colectiva para mejorar la productividad. La literatura y las entrevistas también han ayudado a arrojar luz sobre esta relación.

En primer lugar, las grandes empresas se caracterizan por un papel más importante de los mercados laborales internos, por lo que requieren que las organizaciones establezcan criterios claros basados en el rendimiento para determinar quién tendrá acceso a puestos más altos. Además, en las grandes empresas, los trabajadores tienen más poder, lo que proporciona mayores incentivos para que la administración desarrolle relaciones cooperativas y de suma positiva con ellos.

Referencias bibliográficas

- Comisión Europea (2016) "SWD (2016): Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión Informe sobre España 2016". *Working Paper 78 final. Bruselas*
- Hospido, Laura (2015): "La productividad Laboral en España durante la gran recesión". *Boletín Económico*, 5, 31-34.
- Hospido, Laura; Moreno-Galbis, Eva (2015): "The Spanish Productivity Puzzle in the Great Recession", *Documentos de Trabajo, 1501*. Madrid: Banco de España.
- Jimeno, Juan F. (1992): "Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español". *Moneda y crédito*, 195, 223-281.
- Molina, Óscar (2005): "Political exchange and bargaining reform in Italy and Spain". *European Journal of Industrial Relations*, 11(1), 7-26.
<https://doi.org/10.1177/0959680105050397>
- Mora Sanguinetti, Juan; Fuentes, Andrés (2012): "An Analysis of Productivity Performance in Spain Before and During the Crisis: Exploring the Role of Institutions", *OECD Economics Department Working Papers, No. 973*. OECD Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/5k9777lqshs5-en>
- OCDE (2017): *STAN STructural ANalysis Database* (en línea). Disponible en:
<http://www.oecd.org/sti/ind/stanstructuralanalysisdatabase.htm>
- Redondo, Carlos (2013): "Evolución reciente de la productividad en España ¿hacia la recuperación o hacia el estancamiento?". *Economía industrial*, 390, 55-66.
- Ruesga, Santos; Ortiz, Laura; Resa, Carlos; Bichara, Julimar; Heredero, María (2007): *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Villena, José E. (2013): "El problema de la productividad española". *eXtoikos*, 10, 19-240.

REFORMA LABORAL Y DESREGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

LABOUR REFORM AND DEREGULATION OF THE LABOUR MARKET

Ramon Alós

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

Pere J. Beneyto

Universidad de Valencia, 46022 – València, Spain

Pere Jódar

Universitat Pompeu Fabra, 08005 – Barcelona, Spain

ramon.dealos@uab.cat | pere.j.beneyto@uv.es | pere.jodar@upf.edu

Resumen

Cuando se cumplen cinco años de su imposición unilateral por el gobierno conservador, el balance de la reforma laboral contradice en la práctica los *objetivos retóricos* con los que se pretendió justificarla (creación de empleo de calidad, flexibilidad interna como alternativa a los despidos, adaptabilidad de las relaciones laborales) y pone de manifiesto la *agenda oculta* de sus promotores políticos y empresariales (precariedad contractual, devaluación salarial, debilitamiento de la negociación colectiva, aumento de la desigualdad). El presente artículo trata de evaluar el impacto de la reforma en la desregulación de las relaciones laborales, con especial referencia al empleo, la negociación colectiva y la desigualdad social.

Palabras clave: Reforma laboral 2012; Mercado de trabajo; Negociación colectiva; Desigualdades

Abstract

Five years after its unilateral imposition by the conservative government, the balance of the labour reform contradicts in practice the *rhetorical objectives* with which it was intended to justify (creation of quality employment, internal flexibility as an alternative to dismissals, adaptability of labour relations) and reveals the hidden agenda of its political and business promoters (contractual precariousness, wage devaluation, weakening of collective bargaining, increased inequality). The present article tries to evaluate the impact of the reform on the deregulation of labour relations, with special reference to employment, collective bargaining and social inequality.

Keywords: Labour Reform 2012; Labour Market; Collective Bargaining; Inequalities



Sumario

Introducción	75
1. Qué empleo y con qué características	76
2. La negociación colectiva	81
3. Pobreza y desigualdades	83
4. Conclusiones	84
Referencias bibliográficas	85

REFERENCIA NORMALIZADA

Alós, Ramon; Beneyto, Pere J.; Jódar, Pere (2017): “Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 73-86.

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.55>

REFORMA LABORAL Y DESREGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Ramon Alós

Universitat Autònoma de Barcelona

Pere J. Beneyto

Universidad de Valencia

Pere Jódar

Universitat Pompeu Fabra

Introducción

Los dirigentes empresariales aprecian más la “disciplina en las fábricas” y la “estabilidad política” que los beneficios. Su instinto de clase les dice que el pleno empleo duradero es poco conveniente desde su punto de vista y que el desempleo forma parte integral del sistema capitalista “normal” (Kalecki, 2011: 218).

“El crecimiento del empleo no estándar no responde a un fenómeno natural, por el contrario, es el resultado de decisiones explícitas llevadas a cabo por empresas en todo el mundo” (ILO, 2016: 157).

La reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) responde a una iniciativa de sectores conservadores y sus *think tanks* en España, con el indudable apoyo de instancias de la Unión Europea y otras; recordemos las presiones al respecto de la llamada troika, formada por la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional. Ésta, sin duda, ha sido una reforma con un gran trasfondo ideológico de orientación neoliberal que, utilizando la crisis como pretexto, ha impuesto una desregulación agresiva¹ del mercado de trabajo y las relaciones laborales (máxima flexibilidad en la entrada y salida del empleo, mínima cobertura legal y negociadora durante la permanencia en el

¹ “...extremadamente agresiva” según confesaba el ministro De Guindos al comisario europeo Olli Rehn, dos días antes de la publicación del Real Decreto-ley 3/2012 (Pérez, 2012).

mismo) que refuerza el poder empresarial y desprecia el dialogo social. En el pensamiento neoliberal, no se tiene en cuenta que en la realidad el mercado laboral es un mercado derivado de la producción de bienes y servicios y, hoy en día, de los avatares especulativos procedentes de la globalización y la financiarización. Quizás por ello son los gobernadores de los bancos centrales los que más insisten en las reformas laborales, para ocultar a la opinión pública las malas prácticas financieras. Además, hemos de resaltar que en la teoría dominante todo mercado tiene una oferta y una demanda; de manera que, en los mercados de trabajo, son los asalariados y autónomos los que ofrecen, mientras la demanda es la que ‘crea’ puestos de trabajo. Y ahí está el elemento ideológico clave. Todo el énfasis, toda la ‘culpa’ la desplazan hacia la oferta de los trabajadores y su productividad, mientras se pasa de puntillas por la demanda empresarial, y su papel básico en la creación en cantidad y calidad de los puestos de trabajo.

Su primera versión (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero) se dictó unilateralmente apenas unos días después de que sindicatos y patronal aprobasen el *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC 2012-2014; Resolución de 30 de enero de 2012), por el que en un ejercicio de responsabilidad, autonomía y autorregulación se comprometían con medidas de moderación salarial pactada, flexibilidad interna y descentralización controlada del sistema de negociación, en defensa del empleo y de la cohesión social.

En la exposición de motivos de la Ley, en su inicio, se afirma que “La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español”. Este mismo hilo argumental se repite a lo largo del texto legislativo: la destrucción de empleo, las cifras de paro, el desempleo de larga duración o la elevada temporalidad son problemas que se manifiestan en toda su agudeza por la “insostenibilidad del modelo laboral español”, sin que en ningún momento se haga mención alguna al modelo productivo, a la estructura empresarial, a la cultura y a los modelos de gestión empresarial dominantes, o a las políticas de empleo y a las políticas económicas y fiscales con incidencia en el mercado laboral que, desde el gobierno, se llevan a cabo. Es como si el mercado laboral se construyera sobre sí mismo, fuera independiente y sin ninguna conexión con la actividad económica sobre la que se sustenta.

Más allá de la retórica contenida en la exposición de motivos de la ley, ¿se ajusta dicha reforma a las necesidades del mercado laboral, de las empresas y de la sociedad en su conjunto? En los años transcurridos desde la aprobación de la reforma laboral de 2012 han aparecido diversos estudios sobre la misma. Ya en el año 2013 el IET dedico su Anuario a “Las reformas y el empleo”, con diversos artículos al respecto; y más re-

cientemente, entre otros, puede citarse a Cruces, Lago, Moreno, Rocha y Sanz (2016), que analizan el impacto de la reforma en la negociación colectiva, y a Pérez Amorós y Rojo Torrecillas (2016). Una reforma que ha sido considerada una “contrareforma” (Pérez Amorós, 2013) o clasista y antisindical (Baylos 2012), que persigue la desconstitucionalización del trabajo (Baylos 2013); una reforma, en definitiva, que se une a la espiral de verdaderas desregulaciones que se han sucedido desde el año 1984 (Fundación 1 de Mayo, 2014).

En este artículo nos centraremos en cómo la reforma laboral de 2012 acentúa determinados aspectos de debilidad del tejido productivo español e impacta con rotundidad en su mercado laboral. En otras palabras, la reforma laboral de 2012 nos aleja, no sólo de una economía basada en los procedimientos de democracia industrial, sino de los mínimos atributos de regulación y de protección social; y, al mismo tiempo refuerza una cultura empresarial basada en los bajos costes laborales y en la utilización arbitraria y autoritaria de la mano de obra; asimismo, aumenta los espacios de atipicidad en las relaciones contractuales y de empleo. En definitiva, la reforma laboral favorece un entorno de mayores desigualdades, en una perspectiva que aleja España de la tan nombrada sociedad del conocimiento. Frente a este objetivo, sin embargo, se agita el fantasma-realidad de la automatización de los procesos, aunque en el mundo real, allá donde el uso de la mano de obra es intensivo, no sólo hay robots, sino que también se ponen en marcha mecanismos de subcontratación, externalización, deslocalización, ingenios multiservicios o se esconden bajo ropajes comunitarios y cooperativos (o colaborativos) monstruos multinacionales.

1. Qué empleo y con qué características

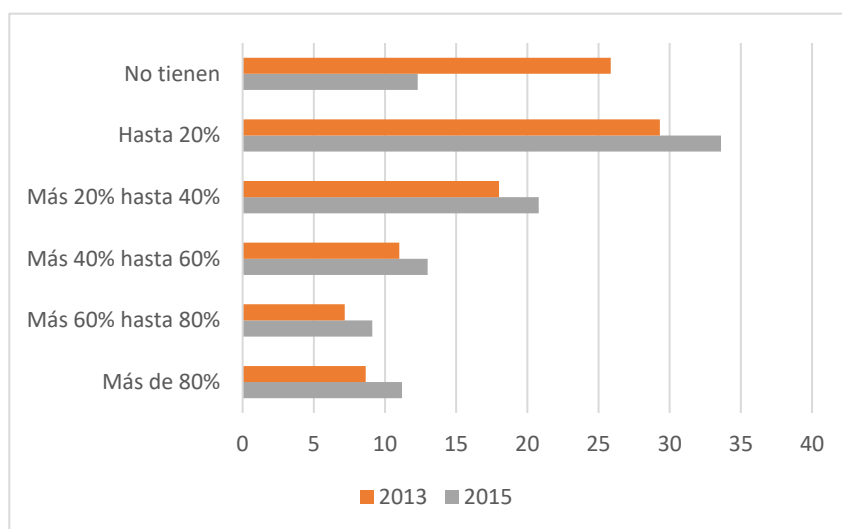
Recordemos que los autores de la reforma laboral de 2012 no hacen ninguna mención al modelo productivo español. Tampoco se hace referencia alguna al tipo de empleo que se generó en los años de expansión previos a la crisis. Recordemos asimismo que, en tan sólo cinco años, entre los años 2003 y 2007, el número de personas con empleo en España pasó de 17 a 20,7 millones. Este fue, sin duda, un crecimiento muy importante en tan breve plazo de tiempo. Sin embargo, si se mira en detalle el tipo de empleo que se generó en dichos años, se constata que hasta el 52% de dicho aumento se concentró en tan sólo cuatro actividades económicas: en construcción (que retuvo el 19% del aumento del empleo), en comercio (un 16,1%), en hostelería (un 9,3%) y en empleo doméstico (un 7,4%). Otro 13,5% del aumento del empleo se concentró dentro del apartado de “otras actividades empresariales”, que incluye un abanico que va desde servicios de consultoría, servicios técnicos,

servicios de empleo, investigación, vigilancia, publicidad, limpieza industrial. Otro 17% de aumento del empleo se repartió en proporciones bastante similares, entre administraciones públicas, sanidad y educación. El empleo en la industria manufacturera apenas representó el 1,3% del empleo creado en dichos años. No puede decirse, pues, que el crecimiento económico en España previo a la crisis encaminara el país hacia un modelo de sociedad del conocimiento. Los datos sobre el empleo generado durante la etapa de auge apuntan todo lo contrario.

Como es sabido, en los años de crisis, hasta finales de 2013 se destruye una parte importante del empleo en la construcción, también en la industria manufacturera y en el comercio, por este orden. A partir de 2013 y hasta finales de 2016 la economía española vuelve a crear empleo en términos netos, con algunos cambios con respecto a la evolución en los inicios del presente siglo. La construcción promueve de nuevo empleo, pero a un ritmo más moderado que en los años previos a la crisis; el comercio recupera los niveles precedentes de creación de empleo y se dispara enormemente el empleo en hostelería, más en servicios de restauración que en alojamientos. Aumenta, aunque más moderadamente, el empleo en educación y actividades sanitarias, no así en administraciones públicas, afectadas por las políticas de austeridad, y la industria manufacturera recupera sólo una cuarta parte del empleo destruido en los seis años precedentes de crisis económica.

Resultado de esta evolución es que España finaliza el año 2016 siendo plenamente una sociedad de servicios, dado que las actividades relacionadas concentran el 75,8% del empleo; otro 4,4% se ubica en la agricultura, un 12,6% en la industria y un 5,8% en la construcción. Sin embargo, debe destacarse que uno de cada tres empleos de los servicios corresponde a actividades de comercio y de hostelería. El empleo en las administraciones públicas no llega a suponer el 7% del de los servicios, mientras apenas un 12,3% se reparte entre educación y actividades sanitarias. Se trata, pues, de una estructura productiva altamente especializada en determinadas actividades (comercio y de hostelería) con una elevada estacionalidad y caracterizadas por sus escasas inversiones y una utilización intensiva de la mano de obra, con condiciones de empleo deficientes. Así lo resalta el informe de la OCDE (2017: 8) cuando pone de manifiesto que “la asignación del capital hacia empresas de baja productividad y la escasez de inversión en innovación han lastrado la productividad”.

La reforma laboral auspiciada por el gobierno del PP de 2012, con el apoyo de CiU, incide plenamente en ese contexto, favoreciendo un tipo de crecimiento con muchos elementos de continuidad respecto del que abocó el país a la última gran crisis. En todo caso, en términos de empleo, como se ha visto, las actividades

Gráfico 1. Distribución de las empresas según intensidad de uso de la contratación temporal

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015.

industriales retroceden y parte del crecimiento precedente de la construcción es sustituido por el sector de la hostelería. En otras palabras, se consolida una estructura empresarial de pequeñas y muy pequeñas empresas, por una parte, y de precariedad en el empleo, por otra. Del minifundismo empresarial da cuenta que en el año 2016 hasta un 62% de las empresas con asalariados no dispone de más de dos o un 82,2% más de cinco, o el hecho de no llegar al 10% las que cuentan con 10 o más asalariados. Además, las más pequeñas son las que más han crecido, en números absolutos, desde la implantación de la reforma laboral de 2012 (INE-DIRCE, 2017).

Si, según la exposición de motivos de la reforma, ésta persigue una reducción de la tasa de temporalidad, los resultados son los opuestos: desde finales de 2012 hasta finales de 2016 la contratación temporal no ha dejado de aumentar, pasando del 22,8% al 26,5%. De hecho, a lo largo de esos cuatro años, el empleo asalariado en España ha aumentado en poco más de un millón de efectivos, pero tres de cada cuatro nuevos empleos netos se ajustan a un contrato temporal. Una temporalidad que afecta algo más a las mujeres que a los hombres, y aflige muy especialmente a los jóvenes, aunque debe destacarse que esta modalidad contractual se expande entre todo el abanico de edades. Resulta muy significativo del elevado nivel de inseguridad en el empleo el hecho que cerca de la mitad de quienes disponen de un contrato temporal desconozcan la duración del mismo.

Entre 2013 y 2015 se ha reducido la proporción de empresas que recurren a la contratación temporal (*gráfico 1*), al tiempo que aumenta la intensidad de su uso en todos los tamaños de empresa y en todos los sectores de actividad, conforme reconoce la Encuesta Anual Laboral (EAL), siendo la temporalidad especialmente elevada en construcción y en actividades administrativas y servicios auxiliares, en ambos sectores con una media superior al 45% de trabajadores temporales.

Del mismo modo, en 2016 y en términos absolutos, se registraron 18.265.692 contratos temporales (*tabla 1*), una cuarta parte de los cuales no superaba la semana de

Tabla 1. Contratación laboral (2007-2016) según tipo de contrato

Año	Total contratos	Indefinidos		Temporales	
		Núm.	%	Núm.	%
2007	18.621.100	2.220.400	11,9	16.401.700	88,1
2008	16.601.200	1.902.600	11,5	14.698.600	88,5
2009	14.021.800	1.312.400	9,4	12.709.400	90,6
2010	14.417.200	1.228.200	8,5	13.188.900	91,5
2011	14.433.300	1.110.200	7,7	13.323.100	92,3
2012	14.241.000	1.423.000	10,1	12.808.000	89,9
2013	14.792.600	1.134.900	7,7	13.657.700	92,3
2014	16.727.100	1.350.300	8,1	15.376.800	91,9
2015	18.576.300	1.509.200	8,2	17.067.100	91,8
2016	19.979.000	1.713.300	8,6	18.265.500	91,4

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017a

duración, siendo la media de 50 días, lo que supone una reducción del veinte por ciento desde la aplicación de la reforma laboral. Todo ello sitúa a nuestro país en el segundo puesto de la OCDE, tras Polonia, en tasas de empleo temporal. Una muestra más de que la reforma laboral no ha contribuido a favorecer transiciones, siquiera fuesen parciales, hacia la contratación estable.

Asimismo, el denominado “contrato de emprendedores” ha doblado prácticamente su peso desde la entrada en vigor de la reforma, pasando del 5,4% del total de contratos indefinidos en 2012 al 10,4% (177.572 en 2016). Se trata de una figura contractual, de perfiles marcadamente ideológicos, que ejemplifica bien la creciente flexibilización y vulnerabilidad de la contratación indefinida, puesto que al incorporar un año de período de prueba con coste de rescisión nulo resulta, en la práctica, un contrato temporal de un año, más barato y precario que cualquiera de las modalidades temporales vigentes, lo que provoca una creciente rotación en los empleos clasificados formalmente como indefinidos; de manera que de cada tres de los firmados en 2016, uno desapareció a lo largo del año.

Por su parte, el empleo a jornada parcial, que para el legislador “constituye una asignatura pendiente de nuestro mercado laboral” (BOE, 2012: Disposición general III), habría seguido aumentando hasta situarse en el 14,5% sobre el total a finales de 2016 (equivalente a 2.697.100 personas, de las que el 61,3% declaraba trabajar involuntariamente a jornada parcial), mientras que el número de quienes trabajan a tiempo completo disminuía en un 3,6%, generando así el efecto estadístico de una fuerte recuperación del mercado de trabajo, puesto que en los registros oficiales cuenta igual un puesto de trabajo de 10 horas semanales que otro de 40. Esta modalidad contractual presenta un claro sesgo de

género, triplicando su presencia entre las mujeres (25,8%) respecto de los hombres (8,2%).

Resulta evidente, pues, que la tasa de paro no puede operar por sí sola como único indicador de la calidad del mercado de trabajo, por lo que se requiere de otros índices sintéticos, como el de *vulnerabilidad laboral* (tabla 2) que mide la relación entre el conjunto de trabajadores en situación de precariedad laboral (suma de aquellos que se hallan ocupados en empleos precarios —temporales y/o a jornada parcial—, y de los que se hallan en situación de desempleo) y la totalidad de trabajadores (suma de asalariados ocupados y parados) (Prieto y Pérez de Guzmán, 2015).

Aplicada al período 2008-2016, la evolución de dicho índice apunta a dos características importantes de la precariedad laboral en España, que las últimas reformas laborales no han hecho sino agravar. La primera es que dicha vulnerabilidad laboral aumenta en más de ocho puntos porcentuales durante la fase más dura de la crisis y, por otra parte, lo hace desde niveles mucho más elevados que la media europea.

Especialmente significativo resulta, asimismo, el impacto de la crisis y la reforma laboral sobre la salud y la seguridad de los asalariados, el 37% de los cuales declara estar expuesto a riesgos en el desarrollo de su actividad, según la última *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017b), habiendo aumentado dicho porcentaje en diez puntos durante los últimos años, en paralelo al incremento de la precariedad contractual y la contracción de las políticas públicas y empresariales en materia de salud laboral (formación, cambio organizativo, inspección), quebrando con ello la línea descendente inaugu-

Tabla 2. Índice de vulnerabilidad laboral en la UE y España

	Unión Europea-28		España	
	Núm.*	Índice	Núm.*	Índice
2008	81.118	34,4	9.865,3	50,1
2009	84.636	35,8	10.396,3	51,8
2010	87.039	37,0	10.704,3	52,8
2011	87.887	37,4	11.201,3	54,8
2012	90.080	38,1	11.570,5	56,9
2013	91.761	38,7	11.708,1	58,4
2014	91.382	38,4	11.482,4	57,6
2015	90.640	38,1	11.164,1	56,5
2016	n.d.	n.d.	10.868,3	55,4

(*) En miles de personas

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de datos del Labor Force Survey de Eurostat y la EPA del INE

rada por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los datos oficiales sitúan en 2012 el punto de inflexión de dicha tendencia, con un total de 471.223 accidentes de trabajo con baja laboral, incrementándose desde entonces hasta alcanzar la cifra de 555.722 en 2016, lo que medido en términos de tasa de incidencia (número de accidentes por cada 100.000 trabajadores) equivale a un aumento del 15,9% (tabla 3), describiendo una tendencia radicalmente opuesta a la de la Unión Europea cuya tasa es prácticamente la mitad de la española y ha seguido reduciéndose durante estos años.

El empleo juvenil también centra la atención del texto de la reforma laboral, ya que argumenta que “la destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes, dado que la tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50%” (BOE, 2012: Disposición general I). A este fin la Ley incluye diversas medidas con las cuales considera se favorecerá “la contratación indefinida” de los jóvenes (BOE, 2012 Disposición general II), quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica. Sin embargo, los datos muestran nuevamente el fracaso de las medidas adoptadas. De finales de 2012 a finales de 2016 el empleo juvenil no sólo desciende, pues el empleo de menores de 29 años se ha reducido en un 1,5%, sino que la tasa de temporalidad ha pasado del 47% al 57%, y eso sí, la tasa de desempleo se ha reducido del 42% al 32%. En definitiva, menos empleo juvenil y sobre todo menos desempleo por reducción de la población activa joven, y empeoramiento de las condiciones de empleo.

El desempleo de larga duración también entra en las consideraciones del legislador de la reforma laboral de 2012, que destaca como “en España es también más elevado que en otros países y cuenta con un doble impacto negativo” (BOE, 2012; Disposición general I). Tampoco los datos son positivos al respecto, pues, aunque el desempleo de larga duración, de más de un año, se ha reducido, sobre todo el de más un año, no lo hace tanto el de más de dos en desempleo de muy larga duración y, por ello, aumenta su incidencia en el conjunto del desempleo: si a finales de 2012 el 32,1% de los desempleados eran de larga duración, a finales de 2016 suponen en 41,5%, lo que indica un enquistamiento en el desempleo para muchas personas, especialmente de edades avanzadas. Para muchos desempleados de larga duración su salida del desempleo no ha sido tanto encontrar un empleo como pasar a la inactividad, en los términos utilizados por las estadísticas de empleo.

Todo lo cual redundará en una degradación en la calidad del trabajo que la desigual recuperación en términos cuantitativos no logra compensar; lo que, junto a la pérdida de poder adquisitivo de los salarios y el incre-

Tabla 3. Tasa de incidencia de siniestralidad laboral, 2012-2016

Año	España	Unión Europea
2012	2.948,9	1.723,3
2013	3.009,2	1.701,8
2014	3.111,3	1.647,1
2015	3.252,0	1.569,3
2016	3.364,0	1.521,8*
Variación en % 2012-2016	+14,7	-11,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo (2016) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017c) y de Health and Safety Work de Eurostat

mento de los precios de los servicios básicos (ahora gestionados por oligopolios), genera crecientes niveles de pobreza y exclusión social.

La publicación por el INE (2014) del nuevo Índice de Precios del Trabajo (IPT) demuestra que entre 2008 y 2014 los salarios disminuyeron en un 0,7%, mientras que los precios aumentaban, especialmente a partir de 2012, hasta un 8,5%, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo durante dicho período del 9,2%. Se trata, con todo, de una devaluación salarial no homogénea, sino que habría perjudicado más a los trabajadores con menores ingresos, bien de manera directa por modificación a la baja de sus condiciones retributivas, o bien como resultado indirecto de la transformación de su contrato (de permanente a temporal, o de jornada completa a parcial).

De la explotación por deciles salariales de la encuesta de población activa (INE, s/f; 2016a) correspondiente al período 2011-2015 se desprende que el 10% de trabajadores con menor nivel de retribución han visto reducido sus salarios en un 12,4%, el segundo decil habría perdido un 7% y el tercero un 5,4%, mientras que en el otro extremo los asalariados con mayores ingresos habrían visto incrementado sus salarios en un 4,9%.

Además de incrementar la desigualdad intra-salarial, la reforma laboral ha modificado la distribución de la renta primaria entre trabajo y capital: mientras la remuneración de los asalariados disminuyó entre 2011 y 2016 en 12.300 millones de euros, equivalente a un 2,3%, el excedente empresarial aumentaba en 17.500 millones (+3,9%), contrariamente a la evolución media de la Unión Europea, donde los salarios crecieron por encima de los beneficios empresariales.

La devaluación salarial y la precarización de las condiciones de trabajo que, como acabamos de comprobar, han sido agravadas cuando no deliberadamente provocadas por las sucesivas reformas laborales, fomentan una recuperación desigualmente repartida y un modelo

Tabla 4. Expedientes de regulación de empleo (2008–2016)

Año	Empresas	Trabajadores afectados			TOTAL
		Despidos colectivos	Suspensión contrato	Reducción Jornada	
2008	6.249	40.572	104.841	2.675	148.088
2009	19.434	63.476	465.215	20.591	549.282
2010	17.269	52.534	211.942	38.270	302.746
2011	21.168	67.981	215.012	60.636	343.629
2012	27.570	82.876	300.713	99.724	483.313
2013	21.228	70.351	234.116	75.505	379.972
2014	10.637	35.875	92.234	31.457	159.566
2015	5.675	24.572	62.298	13.652	100.522
2016	3.999	24.348	53.658	8.570	86.576
Total	133.229	462.585	1.740.029	351.080	2.553.694

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017d

de crecimiento que, reiterando errores del pasado, se desarrolla en torno a actividades poco productivas, de bajo valor añadido y basadas en estrategias de uso intensivo de la mano de obra y de reducción de los costes laborales.

En consecuencia, las debilidades que siguen afectando al modelo económico español no cabe imputarlas exclusivamente a la estructura productiva, ni a los factores institucionales o normativos, sino que se hace necesario situar en el centro del debate los factores negativos derivados de un modelo generalizado de gestión empresarial, mayoritariamente orientada a la competencia vía reducción de costes y precios, en detrimento de factores como la innovación, la calidad y la diferenciación de productos y servicios, o bien en la internacionalización y la cualificación de los recursos humanos.

Si uno de los objetivos explícitos de la reforma laboral de 2012 era “incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo” (BOE, 2012: Disposición general II), los resultados son bien distintos. Si en el año 2013 hasta un 27% de las empresas contestaban afirmativamente haber aplicado alguna medida de flexibilidad interna, en 2015 sólo recurren a ello un 20,7% de las empresas (Encuesta Anual Laboral; Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). El recurso a la movilidad interna es más usual conforme mayor es la plantilla de la empresa; sin embargo, para todos los tamaños de empresa se reduce el recurso a la flexibilidad interna, si bien aumenta la proporción de empresas que recurren a este tipo de medidas sin acuerdo con los trabajadores o con sus representantes; una situación posiblemente facilitada

por las mayores facultades de decisión unilateral que la reforma laboral concedió a los empresarios.

En realidad, la mayoría de las empresas se han limitado a aplicar medidas que ya existían antes de la reforma, básicamente las reducciones de jornada y las suspensiones de contratos a través de los expedientes de regulación de empleo (ERE) (tabla 4), además de aprovechar las nuevas facilidades para el despido que ésta les ofrecía, ignorando en la práctica los mecanismos de flexibilidad interna propuestos por el AENC. Si en 2009 los despidos colectivos representaban el 11,5% del total de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, dicho porcentaje aumentó a partir de la aplicación de la reforma hasta alcanzar el 28,1% en 2016. Estos datos ponen de manifiesto las facilidades flexibilizadoras incorporadas por dicha normativa (eliminación de la autorización administrativa para los despidos colectivos y de la acreditación de pérdidas para justificar la extinción, siendo suficiente la simple reducción de ventas durante tres trimestres consecutivos), lo que permiten un uso abusivo de dichos mecanismos de regulación.

La EAL de 2015 demuestra, asimismo, el fracaso de la reforma laboral respecto de su objetivo teórico de contribuir al cambio en el modelo de ajuste empresarial ante las oscilaciones del mercado, por cuanto las respuestas aportadas representan la reiteración de las más viejas prácticas al respecto: ante una hipotética caída de su actividad en el futuro, el 58% de las empresas optaría por reducir sus costes laborales de la misma forma que hasta ahora, despidiendo a sus trabajadores temporales.

La precariedad contractual sería también la variable de ajuste dominante en la hipótesis opuesta, la del aumen-

to relevante y duradero de la demanda, cuya consecuencia es que el 48% de las empresas se limitan a contratar eventuales, acompañando dicha medida, en un 14% de los casos, con un aumento de las horas de trabajo o de la subcontratación, Sólo un 36% de los encuestados optaría por contratos indefinidos.

Así pues, los datos de la EAL vienen a confirmar las críticas del movimiento sindical a la reforma laboral, poniendo en evidencia que el Gobierno facilitó la vía de ajuste a través del despido y dejó en manos de las empresas todo el poder de decisión para aplicarlo. En este contexto, las empresas optaron por la vía más fácil y rápida: reducir sus plantillas, con el resultado de una mayor destrucción de empleo de la que se hubiera dado de aplicarse un modelo más equilibrado en el reparto de los costes de la crisis entre trabajo y capital, en la línea de lo pactado en el AENC que apostaba por utilizar prioritariamente las medidas de flexibilidad interna. Y, lo que es todavía peor, la EAL demuestra que este modelo de ajuste vía empleo es el que aplicarían en el caso de una nueva recesión de tal forma que, de no derogarse la actual normativa, se volvería a destruir empleo con gran intensidad y rapidez ante cualquier recaída en la actividad productiva de las empresas (Cruces et al., 2016).

2. La negociación colectiva

En materia de negociación colectiva la reforma laboral de 2012 aborda tres grandes aspectos: se da prioridad al convenio colectivo de empresa, según afirman los legisladores “al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa” (BOE, 2012: Disposición general IV); se abren facilidades a la posibilidad de descuelgue o de inaplicación del convenio colectivo; y se limita la duración de la ultraactividad, para “adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa” (BOE, 2012: Disposición general IV). En este sentido venía presionando el *think tank* conservador Fedea, para quienes la descentralización de la negociación colectiva, la ultraactividad y el descuelgue o inaplicación del convenio eran medidas a llevar a cabo (García y Jansen 2015). También por parte de la CEOE se manifestaron en sentido parecido: “si hay un punto en el que las organizaciones empresariales hemos encontrado un mejor amparo dentro del nuevo marco legal, esa es la negociación colectiva, donde se potencia el convenio de empresa y el descuelgue de los convenios” (Lacasa 2013: 203). Aunque ello no sorprende, tras declaraciones como las de Rosell presidente de la CEOE (Cinco Días, 2016), en las que afirmaba que en el mercado laboral “hay que hacer que lo real sea legal”, esto es, regularizar algunas de las prácticas laborales

que realizan ahora las empresas y que en la actualidad no están permitidas por la ley.

En cuanto a la cobertura y estructura de la negociación colectiva, el impacto de la reforma ha sido desigual. En un primer momento, las facilidades para el descuelgue y la imposición de fecha de caducidad del contenido normativo de los convenios provocó un importante freno en el ritmo de negociación, con una pérdida de cobertura de empresas y trabajadores próxima al 15%, que se fue reduciendo a partir de mayo de 2013, por la firma del Acuerdo sobre ultra-actividad (comisión de seguimiento del II AENC), hasta situarse de nuevo en niveles similares a los de 2011, con tasas de cobertura en torno al 90% de la población asalariada del sector privado.

Respecto a la estructura del sistema, los datos sobre convenios colectivos registrados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social indican que ha habido un aumento de los convenios de empresa, de 3.234 en el año 2012 a 4.493 en 2015, aunque el número de trabajadores afectados por dichos convenios se reduce, de 925.700 a 846.900 en los mismos años, lo que significa que se ha reducido el tamaño medio de las empresas que optan por este tipo de convenio, de 286 trabajadores de media en 2012 a 188 en 2015, lo que contrasta con el aumento de trabajadores adscritos a convenios sectoriales, que entre los mismos años pasan de 9,17 millones a 9,38 millones.

Las inaplicaciones o descuelgues del convenio colectivo han sufrido una evolución similar, de modo que de 2013 a 2016 año a año se han ido reduciendo tanto el número de inaplicaciones, como de empresas afectadas, y muy especialmente de trabajadores de dichas empresas (tabla 5), lo que significa que se ha reducido enormemente el tamaño de las empresas que recurren a esta posibilidad, en su gran mayoría pequeñas empresas. Y en todo caso, como se recoge en Martín Artiles y Alós (2016), la mayor parte de casos de inaplicaciones de convenio se han realizado a través de comisiones ad-hoc, en empresas sin representación sindical; unas comisiones ad-hoc en las que destacan la presencia de

Tabla 5. Inaplicaciones de convenio colectivo

	2013	2014	2015	2016
Número	2.512	2.073	1.437	1.326
Empresas afectadas	2.179	1.831	1.254	1.150
Trabajadores	159.550	66.203	43.173	32.064

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2017

personas de confianza e incluso familiares de los propios empresarios.

Por su parte, la legislación sobre ultraactividad surtió sus efectos en el primer año de aplicación de la reforma, esto es 2013, pero a partir de entonces se ha ido reduciendo el número de convenios que introducen cláusulas limitadoras temporales. Así, si en el año 2013 el 38,6% de los convenios colectivos disponía la ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio, en el año 2016 ese porcentaje asciende al 59,6% (CCNCC 2017).

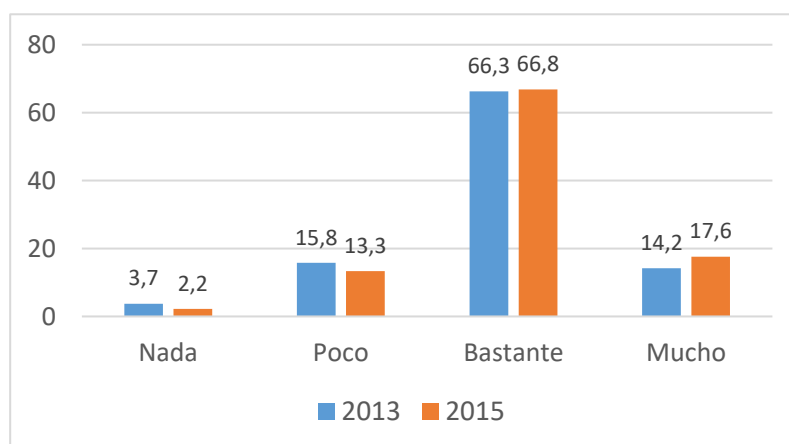
La realidad no parece concordar con las afirmaciones que justifican la reforma laboral, si nos atenemos a las opiniones empresariales recogidas en la Encuesta Anual Laboral. Así, en el año 2013 el 80,5% de las empresas manifestaba que el convenio colectivo de sector se adaptaba bastante o mucho a sus necesidades, una proporción que en 2016 se eleva al 84,4% (gráfico 2). Del mismo modo, no existen diferencias sensibles sobre la consideración del convenio colectivo sectorial según plantilla de la empresa, es decir, hay pocas diferencias entre las más pequeñas y las mayores en cuanto a valorar favorablemente los convenios de sector. Asimismo, tampoco se aprecian notables diferencias entre empresas según sector de actividad.

De estos datos parecería que los partidos conservadores han legislado para una proporción reducida de empresas o empresarios. Y en todo caso, queda al descubierto la falsedad de la afirmación que sustenta la exposición de motivos de la Ley 3/2013 de que la regulación precedente de la negociación colectiva constituía un “obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa” (BOE, 2012: Disposición general IV).

Las informaciones precedentes muestran claramente el carácter ideológico, no fundamentado en hechos, de la justificación de la reforma laboral de 2012. Asimismo, ponen al descubierto las pretensiones de ciertos sectores conservadores, ya sean *think tanks* u organizaciones empresariales, en sus campañas para presionar al gobierno. Por todo ello es legítimo preguntarse por la legitimidad de los primeros y la representatividad de las segundas. En el caso de Fedea (2009), muy vinculada al IBEX-35, cabe recordar como ya en su *Manifiesto de los 100*, publicado en marzo de 2009 y auténtica hoja de ruta de todo este proceso, reconocía que la crisis económica no tiene un origen laboral. Y, no obstante, reclamaba una profunda desregulación del mercado de trabajo, ignorando deliberadamente que se trata de un mercado derivado de otros (productivo, financiero) cuyas responsabilidades omiten y que, como institución social no puede regirse sólo por la lógica mercantil, sino que debe incorporar una regulación protectora y garantista, la misma que con tales medidas se proponía dismantelar.

En el caso de CEOE y de las organizaciones empresariales, es necesario constatar que apenas una de cada cuatro empresas de más de 5 o más trabajadores está asociada a una organización empresarial en el año 2015, una proporción que ha descendido en cerca de 4 puntos en apenas dos años (8,5% en 2013, todo ello según datos de la Encuesta Anual Laboral; Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017b). La afiliación empresarial es más elevada en la industria y en transporte y almacenamiento, y es especialmente baja en los diversos servicios (actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares; y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios); también es más elevada en las grandes empresas que entre las pequeñas. Evidente-

Gráfico 2. Grado de adaptación del convenio colectivo a las necesidades de la empresa. (sólo empresas con convenio de sector)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017e.

mente, que una empresa no esté afiliada a una organización empresarial no significa que no se identifique o no sienta simpatías con la misma; pero lo que parece indudable es que, en determinados aspectos, como la descentralización de la negociación colectiva, que han sido bandera de organizaciones empresariales como la CEOE, hay un fuerte disenso entre estas organizaciones empresariales y las empresas a las que dicen representar. No estaría de más que el gobierno y los partidos conservadores que dieron vida a la Ley 3/2013 hubieran tenido en cuenta las opiniones empresariales, más allá de las presiones que les podían llegar desde sectores organizados o hegemónicos del empresariado.

3. Pobreza y desigualdades

La resultante de este proceso de *crecimiento excluyente*, como lo califica el último informe sobre España de la OCDE (2017), es un dramático incremento de la desigualdad, la pobreza y la exclusión social, que alcanzan en nuestro país uno de los niveles más altos de la Unión Europea (Comisión Europea, 2017).

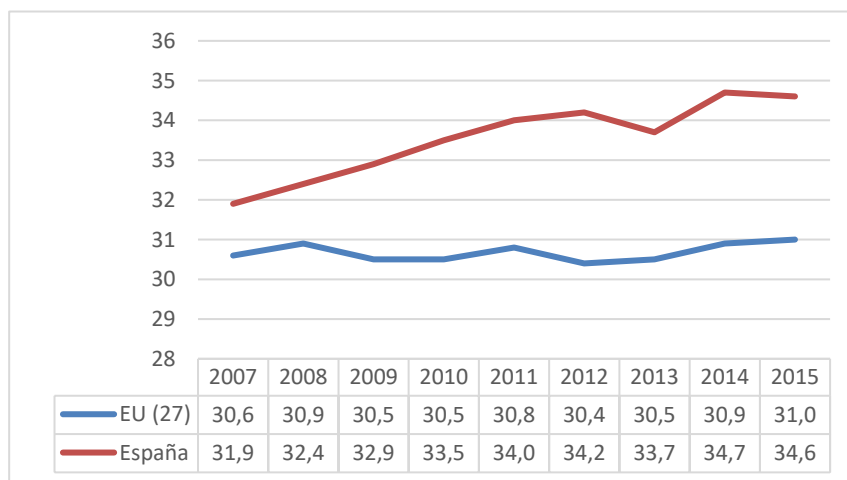
En el primer caso, los indicadores disponibles, ponen de manifiesto el crecimiento de la desigualdad durante la crisis y, especialmente, a partir de la reforma laboral. El indicador 80/20 mide la distancia entre el 20% de la población con más ingresos y el 20% con menos y su evolución entre 2007 y 2015 (último año del que se dispone de datos consolidados) pone de manifiesto un grave deterioro (+ 1,4 puntos) en nuestro país, de manera que la distancia entre la renta obtenida por el 20% más rico y la del 20% más pobre habría pasado de 5,5 a 6,9 veces superior.

Según datos de Eurostat (2017) sólo nos superan en desigualdad de la ratio 80/20, Serbia (9), Rumania (8,3) y Lituania (7,5), lo que no se corresponde con el nivel de desarrollo económico y social que se supone a nuestro país en el entorno europeo. Por otra parte, el índice de Gini (*gráfico 3*), que mide las variaciones entre mínima y máxima desigualdad, habría pasado del 31,9 en 2007 al 34,6 en 2015 siendo España uno de los países en que más habrían aumentado las desigualdades en el período de referencia.

Desde el inicio de la crisis en 2008, el índice de Gini apenas ha experimentado una variación de 0,1 puntos en el conjunto de la UE-27, mientras que en España se ha incrementado en 2,2 puntos, muy por encima de países como Portugal (que incluso ha logrado reducir ese indicador de desigualdad), Grecia o Italia, países que han padecido la crisis con una intensidad similar, o incluso superior, a la española, lo que evidencia que el incremento de las desigualdades no es una consecuencia inevitable de una situación de crisis, sino de las políticas que se aplican para la gestión de la misma.

Este deterioro en la distribución de la renta ha ido parejo a una brusca caída en los niveles de vida, tal y como se desprende de la última *Encuesta de Condiciones de Vida* (ECV) realizada por el INE (2016b), según la cual la renta disponible de los hogares cayó en promedio un 13,2% entre 2009 y 2015 en términos nominales, pasando de 30.045 a 26.092 euros de media, y el descenso no sólo se habría producido en la fase más dura de la crisis sino que ha continuado pese a la recuperación macroeconómica iniciada en 2014, convirtiendo la pobreza en un problema sistémico que se estaría cronificando, como efecto de la desigualdad

Gráfico 3. Índice de Gini, España y UE de 2007 a 2015



Fuente: EUROSTAT, 2017

estructural y pese a los cambios recientes en las macromagnitudes económicas (AEDYGS, 2017).

Según un reciente informe del Consejo Económico y Social (CES, 2017) nuestro país es uno de los que registra mayores niveles de pobreza. Atendiendo al indicador europeo AROPE que mide el grado de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social ante situaciones de bajos ingresos, baja intensidad laboral y privación material severa, el 28,6% de la población española se encontraba en esta situación a finales de 2015 (último dato disponible), 3,9 puntos por encima de los registrados al inicio de la crisis y distanciándose cada vez más de la media de la Unión Europea, situada en 23,7%; siendo nuestro país el que ha sufrido mayores incrementos de este indicador.

Como indicador de la baja calidad del empleo generado en los últimos años de lenta recuperación resulta especialmente significativo el volumen creciente de trabajadores pobres que alcanzaba, a finales de 2015, el 13,1% del total de los asalariados, superior en casi cinco puntos a la media europea.

Aunque no puede achacarse por completo a la reforma laboral de 2012, la Encuesta de Condiciones de Vida, del INE, destaca que desde el año 2012 hasta 2015 (última Encuesta de Calidad de Vida; INE 2016b) en España ha habido un empeoramiento en las tasas de riesgo de pobreza y en la de riesgo de pobreza o exclusión social (ARPE) conforme a la Estrategia Europa 2020 (tabla 6). Y, curiosamente, como se observa en la tabla siguiente, el mayor aumento del riesgo de pobreza se ha dado entre las personas con empleo, es decir que afecta a personas ocupadas y que pese a su trabajo remunerado son pobres, y ahí sí podemos suponer que habrá incidido en una u otra medida la reforma laboral. Una pobreza que, ha aumentado “debido principalmente a la falta de empleo de calidad que proporcione

suficientes horas de trabajo remunerado y unos ingresos adecuados”, como pone de manifiesto el informe de la OCDE (2017: 8).

Sin duda, unos de los aspectos que explica la elevada tasa de pobreza en España, si se compara con otros países de la Unión Europea (OCDE 2017: 35), más allá del desempleo y de la precariedad del empleo, es la orientación regresiva que adquieren las transferencias públicas hacia la población. Como muestra el informe de la OCDE (2017: 37), el conjunto de transferencias públicas en España beneficia sobre todo a las rentas más altas; así es, pues el decil más alto recibe más de un 20% de las transferencias, mientras el decil más bajo no llega al 5% de las mismas. De ahí que el mismo informe recomiende “reforzar las ayudas sociales y conseguir empleos de calidad para un mayor número de personas”.

4. Conclusiones

La reforma laboral de 2012 se planteó sin consideración alguna al contexto en el cual se implantaba, más allá de las construcciones sociales interesadas, y no siempre acertadas, sobre el mercado laboral. Como hemos expuesto, respondió a una iniciativa de sectores conservadores, afines a la ideología ultraliberal, no a necesidades y reclamos que pudieran venir del ámbito del trabajo, ni tampoco de amplios sectores de la empresa, y por descontado, no procedieron de la supuesta apuesta por una sociedad del conocimiento. Recordemos que la inversión en I+D en España se ha reducido en un 11,4% entre 2008 y 2015, suponiendo este último año apenas el 1,22 en el 2015, según datos de la OCDE.

Hemos visto que la reforma laboral, muy en particular en lo que se refiere a la descentralización de la negociación colectiva, responde más a un apriorismo ideológico, que a una demanda surgida desde las empresas. En otros aspectos, la reforma laboral, contrariamente a la retórica que le quiere dar cobertura, ha contribuido a aumentar la temporalidad en el empleo y a su precarización, tampoco ha incidido positivamente en el acceso de los jóvenes al empleo, menos aún a buenos empleos. Resultado de todo ello es el agravamiento de las desigualdades e incluso el aumento de la pobreza en un periodo en el que se ha generado nuevo empleo. Es decir, la reforma acentúa algunas de las debilidades del mercado laboral español, esto es, la mala calidad de muchos empleos, la elevada rotación en el empleo para una parte importante de la población, las dificultades de inserción laboral y profesional de los jóvenes, las desigualdades arbitrarias en el empleo y el desaprovechamiento de la llamada generación con más estudios de la historia de nuestro país. En definitiva, una gran fragilidad y vulnerabilidad de las condiciones laborales

Tabla 6. Tasas de pobreza y exclusión social en España

	2012	2015	Variación (en puntos)
Tasa riesgo de pobreza (total)	20,4	22,3	1,9
Tasa riesgo de pobreza (ocupados)	11,7	14,1	2,4
Riesgo pobreza o exclusión social (total)	26,6	27,2	0,6
Riesgo pobreza o exclusión social (ocupados)	14,8	16,8	2,0

Fuente: INE, 2016b

que afectan al conjunto del empleo español, pues como apuntan Prieto, Arnal, Caprile y Potrony (2009: 219) “la probabilidad de una movilidad descendente afecta no sólo al empleo precario sino también a las situaciones de empleo ‘buenas’ o/y ‘decentes”.

La reforma laboral, pues, ha incidido en reforzar la cultura empresarial que Prieto et al. (2009) definen como jerárquica y tradicional. Una cultura basada en los bajos salarios y en los bajos costes laborales. El hecho de seguir las recomendaciones de los organismos internacionales (FMI, OCDE) y, especialmente de la Unión Europea (Comisión Europea, BCE), en esta política de degradación, no sólo del trabajo actual, sino también de los recursos humanos (o fuerza de trabajo) del futuro, hace sospechar sobre el relegamiento de España a una especie de reserva turística, lugar de descanso para jubilados del norte europeo, o paraíso sureño para jóvenes en busca de sol y fiesta. Resulta lamentable que gobiernos autonómicos o nacionales, organizaciones patronales, *think thanks*, *mass media* y una buena parte de la academia, aplaudan el mal realizado y reclamen más de lo mismo: división extrema de los trabajadores, palo y zanahoria. Por ahora ha vuelto el rentista, el aristócrata situado en el 10% de renta más alta, tengamos cuidado en no caer, no tan sólo en la servidumbre, sino en la esclavitud misma.

Referencias bibliográficas

- AEDYGS (2017): *Informe sobre el estado social de la nación*. Madrid: Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales. Disponible en www.mayoresudp.org/wp-content/uploads/2017/03/Informe-sobre-el-Estado-Social-de-la-Naci%C3%B3n.pdf [consulta 20/05/2017].
- Baylos, Antonio (2012): “Una reforma laboral “clasista”: anti-sindicalidad y desregulación en el RDL 3/2012”. *Sin Permiso*. Disponible en www.sinpermiso.info/textos/una-reforma-laboral-clasista-antisindicalidad-y-desregulacin-en-el-rdl-32012 [consulta 10/05/2017].
- Baylos, Antonio (2013): “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012”. *Revista de Derecho Social*, 61, 19-41.
- BOE (2012). Resolución de 30 de enero de 2012 (BOE del 6 de febrero de 2012). Extraído de: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/06/pdfs/BOE-A-2012-1778.pdf> [consulta 15/04/2017].
- Cinco Días (2012) Rosell en el mercado laboral "hay que hacer que lo real sea legal" (21/12/2016) https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/12/21/economia/1482323141_245352.html [consulta 5/06/2017].
- Comisión Consultiva Nacional De Convenios Colectivos (2017): *Análisis sobre cláusulas de denuncia y ultraactividad de los convenios colectivos (datos a 31/12/2016)*. Disponible en: www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/CCNCC_Analisis_Ultractividad_y_Denuncia_diciembre2016.pdf [consulta 10/05/2017].
- Comisión Europea (2017): *Country Report Spain 2017*. Bruselas: Autor. Disponible en <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-report-spain-en.pdf> [consulta 22/05/2017].
- Consejo Económico y Social (2017) *Políticas públicas para combatir la pobreza en España*. Madrid: CES. Disponible en: www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0117.pdf [consulta 22/05/2017].
- Cruces Aguilera, Jesús; Lago Peñas, José Manuel; Moreno Preciado, Rita; Rocha Sánchez, Fernando; Sanz Berzal, Esmeralda (2016): *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013-2015)*. Madrid: Lefebvre El Derecho.
- Estadística de Accidentes de Trabajo (2016). Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat16/Resumen_resultados_ATR_2016.pdf [consulta 22/05/2017].
- EUROSTAT (2017) *Gini coefficient of equivalised disposable income - EU-SILC survey*. Bruselas. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12 [consulta 14-09-2017].
- FEDEA (2009) *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Madrid. http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37 [consulta 15/02/2017].
- Fundación 1º de Mayo (2014): *34 reformas laborales. Análisis de su alcance y efectos. Menos ocupación, más desempleo, más precariedad laboral*. Madrid: Autor.
- García, J. Ignacio; Jansen, Marcel (2015): “Reforma laboral de 2012: ¿Qué sabemos de sus efectos y qué queda por hacer?”. *Fedea Policy Papers* Disponible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2015/04/FPP2015-04.pdf> [consulta 3/05/2017].
- Health and Safety Work. Bruselas, Eurostat (s/f). <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/data/database> [consulta 22/05/2017].
- International Labour Office (2016): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO.
- Instituto Nacional de Estadística (s/f): *INEBase/Mercado laboral*. Madrid. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultado&idp=1254735976595 [consulta 22/05/2017].
- Instituto Nacional de Estadística (2014): *Índice de Precios al trabajo*. Madrid. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177027&menu=ultiDatos&idp=1254735976596 [Consulta 22/05/2017].

- Instituto Nacional de Estadística (2016a): *Encuesta de Población Activa*. Madrid.
<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=2581&capsel=2662> [Consulta 22/05/2017].
- Instituto Nacional de Estadística (2016b): *Encuesta de Condiciones de Vida*. Madrid.
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9958&L=0> [consulta 3/05/2017].
- Instituto Nacional de Estadística (2017): *Directorio Central de Empresas (DIRCE)*. Madrid.
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3953&L=0> [consulta 31/07/2017].
- Kalecki, Michal (2011): "Aspectos políticos del pleno empleo". *Revista de Economía Crítica*, 12, 214-222.
- Labour Force Survey. Bruselas EUROSTAT
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (consulta 22/05/2017).
- Lacasa, José María (2013): "La reforma laboral desde el punto de vista empresarial". *Boletín de Estudios Económicos*, 68 (209), 191-204.
- Martín Artilles, Antonio; Alós, Ramon (2016): "Continuidad y cambio después de la reforma de la negociación colectiva". En F. Pérez Amorós y E. Rojo Torrecillas (dirs.), *Balance de la reforma laboral de 2012* (pp. 121-148). Albacete, Bomarzo.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): *Encuesta Anual Laboral*. Madrid.
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm> [consulta 26/05/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017a): *Servicio Público de Empleo Estatal, Estadística de Empleo*. Madrid [consulta 26/05/2017].
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/2017/enero.html [consulta 15/01/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017b). *Encuesta Anual Laboral*. Madrid
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm> [consulta 21/04/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017c): *Anuario de Estadísticas del Ministerio. Siniestralidad Laboral* Madrid.
<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2016/index.htm> [consulta 21/04/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017d): *Anuario de Estadísticas del Ministerio. Estadística de Regulación de Empleo*. Madrid.
<https://expinterweb.empleo.gob.es/series/> [consulta 21/04/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017e): *Anuario de Estadísticas del Ministerio. Convenios Colectivos*. Madrid. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/> [consulta 21/04/2017].
- OCDE (2017): *Estudios económicos de la OCDE: España*. OECD. Disponible en:
www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf [consulta 5/10/2017].
- Pérez Amorós, Francisco (2013): "La contrarreforma laboral de 2012". *Anuario IET*, 1, 21-35 Disponible en:
<http://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v1-perez8> [consulta 10/05/2017].
- Pérez Amorós, Francisco; Rojo Torrecillas, Eduardo (dirs.) (2016): *Balance de la reforma laboral de 2012*. Albacete: Bomarzo.
- Pérez, Claudi (2012, 9 de febrero): Guindos: "La reforma laboral será extremadamente agresiva". *El País*. Disponible en:
https://economia.elpais.com/economia/2012/02/09/actualidad/1328813960_314077.html [consulta 20/05/2017].
- Prieto, Carlos; Arnal, María; Caprile, María; Potrony, Jordi (2009): *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Prieto, Carlos; Pérez de Guzmán, Sofía (2015): "La precarización del empleo en el marco de la norma flexible-empresarial de empleo", en C. Torres (ed.) *España 2015. Situación social* (pp. 629-650). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

LA BRECHA SALARIAL Y LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO. UNA REVISIÓN DE APROXIMACIONES TEÓRICAS Y APORTACIONES EMPÍRICAS

THE GENDER PAY GAP AND GENDER INEQUALITIES IN THE LABOUR MARKET. A REVISION OF THEORETICAL APPROACHES AND EMPIRICAL CONTRIBUTIONS

Núria Sánchez-Mira

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

nuria.sanchez.mira@uab.cat

Resumen

Las aproximaciones al análisis de la brecha salarial se han centrado, a menudo, en factores relativos a la lógica interna del mercado de trabajo, tratando de identificar las diferencias objetivables en las posiciones de hombres y mujeres en el empleo, que dieran cuenta de la distancia entre sus remuneraciones. Unas diferencias que, lejos de analizarse como dadas, deben verse como incrustadas en una estructura y organización socioeconómica que segrega a ambos géneros en distintas posiciones, espacios y tiempos sociales, y que, en concreto, sitúa a las mujeres en una posición subordinada en la esfera del mercado de trabajo; bien porque se emplean en sectores feminizados e infravalorados, bien porque la mayor disponibilidad masculina para el empleo existe a costa de la mayor presencia femenina en las tareas reproductivas. Es partiendo de este marco general de análisis que se realiza una revisión de las principales aportaciones teóricas y empíricas al estudio de la brecha salarial de género, abordando tres ejes principales: las desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado, la minusvaloración del trabajo realizado por las mujeres, y las barreras a la promoción femenina junto con los sesgos de género en las prácticas de remuneración en las empresas.

Palabras clave: Brecha salarial de género; Tiempo de trabajo remunerado; Minusvaloración de trabajo; promociones; prácticas de remuneración

Abstract

Approaches to the analysis of the gender pay gap have often focused on factors pertaining to the internal logical of the labour market and have aimed to identify observable differences in the positions of men and women in employment, which would account for the distance in their remunerations. These differences, instead of being analysed as given, they should be seen as embedded in a socioeconomic structure and organization that segregates both genders in different positions, spaces and social times, and which, in particular, places women in a subordinate position in the labour market sphere; either because they are employed in feminized and undervalued sectors, or because the larger availability of men for employment exists at the expense of a greater female presence in reproductive tasks. It is based on this general framework of analysis that a review of the main theoretical and empirical contributions to the study of the gender wage gap is carried out, addressing three main factors: inequalities in paid working time, the undervaluation of women's work, and barriers to female promotion along with gender biases in corporate pay practices.

Keywords: Gender Pay Gap; Paid Working Time; Undervaluing of Work; Promotions; Pay Practices



Sumario

Introducción	89
1. Desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado	90
2. La minusvaloración del trabajo de las mujeres	91
2.1. La construcción social de las cualificaciones.....	91
2.2. Categorías profesionales sexuadas y estrategias de gestión de la fuerza de trabajo.....	92
2.3. Feminización y minusvaloración del empleo.....	93
3. Sesgos de género en los sistemas de promoción y de remuneración.....	93
3.1. Culturas organizacionales sexuadas	94
3.2. Sesgos de género en los sistemas de remuneración	95
4. A modo de conclusión	95
Agradecimientos	96
Referencias bibliográficas.....	97

REFERENCIA NORMALIZADA

Sánchez-Mira, Núria (2017): “La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 87-98.

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.56>

LA BRECHA SALARIAL Y LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO. UNA REVISIÓN DE APROXIMACIONES TEÓRICAS Y APORTACIONES EMPÍRICAS

Núria Sánchez-Mira

Universitat Autònoma de Barcelona

Introducción

La brecha salarial constituye, hoy en día, uno de los indicadores que refleja, de forma más sintética y a menudo mediática, las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Sin embargo, las especialistas en los estudios del trabajo con perspectiva de género saben desde hace décadas que la discriminación salarial es una de las discriminaciones indirectas que ha acompañado —y se ha intensificado— a medida que crecía la presencia femenina en el mercado de trabajo. Lejos de desaparecer, la brecha salarial —definida como la diferencia entre los ingresos medios femeninos y masculinos mensuales o anuales, medida como porcentaje de los ingresos medios masculinos—, persiste, manteniéndose de forma invariable en unos niveles de entre el 20 y el 25 por ciento en el caso español en los últimos años. Se trata de una forma de discriminación que alcanza a todos los sectores de actividad, categorías ocupacionales, grupos de edad o niveles educativos, reflejando el carácter estructural de las desigualdades del mercado de trabajo.

Las aproximaciones a la problemática de la brecha salarial han atendido, a menudo, a factores relativos a la lógica interna del mercado de trabajo exclusivamente. Los términos *brecha salarial*, *desigualdad salarial*, *discriminación salarial* o incluso el de *diferencia salarial* se han utilizado a menudo como sinónimos y de forma alternativa (Torns, Recio, Sánchez y Trinidad, 2016). Desde este punto de vista, suele ser necesario aclarar que no es lo mismo hablar de desigualdad salarial que discriminación salarial, dado que la desigualdad sólo implica discriminación en la medida en que ésta es

producida por un trato excluyente e injusto para las mujeres.

Si de forma temprana se describieron como situaciones de discriminación salarial aquellas en que existía una remuneración desigual para el mismo empleo, algunas especialistas defendieron la necesidad de hablar también de discriminación salarial cuando dicha diferencia de remuneración existía entre trabajos cuyo desempeño aportaba un valor equivalente. De ahí que la reivindicación de “a igual trabajo, igual salario” fuese substituida por la de “a trabajo de igual valor, igual salario”.

Se ha distinguido también entre discriminación salarial directa y discriminación salarial indirecta (De Cabo y Garzón, 2007) para referirse a la desigualdad salarial que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres, es decir, de su presencia desigual en actividades y ocupaciones más o menos valoradas, o de una mayor o menor antigüedad en el puesto de trabajo y disponibilidad hacia el empleo.

En efecto, cabe recordar que los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad, tienen mayor antigüedad e incluso dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, lo que produciría una aportación de valor o productividad superior. En este sentido, podríamos pensar que las desigualdades salariales entre hombres y mujeres pueden responder a “hechos objetivos”. Es decir, basándonos estrictamente en la lógica interna del mercado de trabajo, la desigualdad salarial respondería a una situación “objetiva” y “justa”, puesto que éstos aportarían mayor productividad o valor en el desempeño de su trabajo. Sin embargo, incluso en este caso, es necesario tener en cuenta que las razones que explican dicha situación deben buscarse en una estructura y organización socioeconómica que segrega a ambos géneros y que conduce a que hombres y mujeres ocupen distintas posiciones, espacios y tiempos sociales. Desde este punto de vista, la desigualdad salarial no constituye, pues, un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres. Éstas responden a las dificultades en el acceso a los puestos de trabajo y en la promoción en la estructura jerárquica de las empresas, y, muy especialmente, a la desigual asunción de las responsabilidades relativas a las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito familiar.

En definitiva, para hablar de brecha salarial es imprescindible reconocer la incidencia en la misma de la división sexual del trabajo, y hacer referencia a la asignación naturalizada de determinadas tareas al género femenino, lo que sitúa a las mujeres en una posición subordinada en la esfera del mercado; bien porque se emplean en sectores feminizados e infravalorados

—llegando incluso las propias mujeres a percibir sus salarios siempre inferiores a los de sus homólogos masculinos como normales—, bien porque la mayor disponibilidad masculina para el empleo existe a costa de la mayor presencia femenina en las tareas reproductivas. Se trata de cuestiones menos cercanas a la cuantificación, pero sí estudiadas por especialistas sensibles a los análisis realizados desde la perspectiva de género. Es partiendo de este marco general de análisis que en las siguientes páginas se realiza una revisión de las principales aportaciones teóricas y empíricas al estudio de la brecha salarial de género, abordando tres ejes o conjuntos de factores: las desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, la minusvaloración del trabajo realizado por las mujeres, y las barreras a la promoción femenina junto con los sesgos de género en las prácticas de remuneración en las empresas.

1. Desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado

La desigualdad que procede del tiempo de trabajo remunerado constituye uno de los principales factores que dan cuenta de la brecha salarial entre hombres y mujeres, considerándose parte de la desigualdad “explicada”. En efecto, varios estudios que se han dedicado a calcular los diferentes componentes de la brecha salarial indican que éste sería el factor que explicaría la mayor parte de dicha brecha. Meurs y Ponthieux (2006), con datos de la *Enquête Emploi* de 2002 para Francia, calculan que, del 25,4% que supone la brecha, un 12,1% es debido a las desigualdades en el tiempo de trabajo, un 8,5% a la estructura de empleo y un 6,9% resultaría del componente discriminatorio o no explicado. A su vez, Olsen y Walby (2004), con datos del *British Household Panel Survey* para el Reino Unido muestran que las diferencias de género en los patrones de empleo-tiempo a lo largo de la vida daban cuenta del 36% de la brecha salarial. Estas desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado de hombres y mujeres explican, a su vez, las importantes diferencias en las magnitudes de las cifras que obtenemos si calculamos la brecha sobre el salario hora, sobre el salario mensual o sobre el salario anual. Dichos valores alcanzaban, respectivamente, el 13,00, 20,16 y 23,25 por ciento en 2014 en España, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Las jornadas laborales más reducidas de las mujeres y su mayor presencia en el empleo a tiempo parcial ponen de manifiesto la incidencia de la división sexual del trabajo en la posición de ambos géneros en el mercado de trabajo. Las ausencias masculinas en el trabajo doméstico y de cuidados explican la mayor disponibilidad laboral de los hombres, del mismo modo que las presencias femeninas en el trabajo doméstico y de cuida-

dos explican su menor disponibilidad para el empleo. En esta línea se ha señalado que la sobrerrepresentación femenina en el empleo a tiempo parcial constituya la expresión laboral de una reorganización del contrato social de género basado en el modelo *male breadwinner*, y de ahí que se haya hablado del *modified male breadwinner* o *male breadwinner* modificado (Fagan, O'Reilly y Rubery, 2000; Torns, 2001). La divisoria cuidadora femenina/no cuidador masculino se ve reforzada a su vez por unas culturas organizativas basadas en el presentismo y las largas jornadas laborales, sucediendo, además, que dicha dedicación exclusiva o primordial al empleo constituye un requisito para lograr la promoción profesional y la mejora de estatus y del salario en la empresa (Rubery y Grimshaw, 2014). Todas estas cuestiones chocan frontalmente con la situación laboral y familiar de muchas mujeres, que hace que no puedan —o que no quieran— asumir los costes que conlleva la lógica de un proyecto de vida centrado en el empleo (Sallé y Molpeceres, 2010).

De este modo, la presencia mayoritaria de las mujeres en el tiempo parcial conforma una especie de círculo vicioso; por un lado, se trata de modalidades contractuales que se vinculan a la menor disponibilidad laboral de las mujeres, a la vez que son muchas las empresas que ofertan este tipo de empleo pensando que las mujeres deben o pueden ser sus exclusivas destinatarias (Sallé y Molpeceres, 2010). Se trata, además, de un tipo de empleo escasamente remunerado, especialmente en el caso español. Si bien la transposición a las legislaciones nacionales de la Directiva Europea 81/EC de 1997 sobre el trabajo a tiempo parcial ha supuesto la abolición formal del trato discriminatorio a las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial, otros factores inciden en la menor remuneración de este tipo de empleos; principalmente, el hecho de que la igualdad de derechos no se aplique entre organizaciones, y que los empleos a tiempo parcial se encuentren concentrados en sectores donde predominan los bajos salarios (Rubery y Grimshaw, 2014).

Por otro lado, diversos estudios han puesto de relieve el modo en que haber tenido un empleo a tiempo parcial incide negativamente sobre los salarios a lo largo de la trayectoria. El ya citado estudio de Olsen y Walby (2004) señala que los empleos a tiempo parcial disminuyen un 1% anual el salario/hora, a la vez que no se benefician del incremento anual del 3% que sí obtienen los empleos a tiempo completo. Análisis similares han evidenciado que la experiencia pasada en el empleo a tiempo parcial reduce los salarios, tanto de hombres como de mujeres, siendo dicha penalización mayor para ellas. En esta línea, Francesconi y Gosling (2005) muestran cómo las mujeres que habían regresado al empleo a tiempo completo después de tan sólo un año ocupadas a tiempo parcial ganaban un 10% menos una vez transcurridos 15 años de su trayectoria laboral.

Estos datos evidencian la necesidad de tener en cuenta la incidencia de las desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado, no sólo en términos presentes, sino también en las remuneraciones futuras, considerando la cuestión de la discontinuidad de las trayectorias laborales femeninas desde una perspectiva de curso de vida.

2. La minusvaloración del trabajo de las mujeres

La segregación horizontal, que relega a las mujeres a sectores de empleo precarios y con bajos salarios, constituiría otro de los factores que incide sobre la brecha salarial, y que podríamos considerar como parte de la desigualdad “explicada”. La existencia de una relación entre el carácter feminizado de determinadas actividades y su escasa remuneración no es, en ningún caso, casual y ha sido analizada por distintas estudiosas del trabajo con perspectiva de género. Éstas han puesto de relieve el modo en que el trabajo realizado por las mujeres, dentro y fuera del ámbito laboral, es infravalorado social y económicamente.

La consolidación del modelo *male breadwinner*, donde el sujeto masculino es el principal proveedor de ingresos del hogar, estableció la consideración del salario de las mujeres, esposas y madres, como complementario (*component wages*) o incluso como dinero para gastos extra (*pin money*). Ello ha conformado una minusvaloración del trabajo de las mujeres, incrustada en un patrón de segregación en el empleo y en las jerarquías de remuneraciones entre sectores y ocupaciones (Ruber y Grimshaw, 2014), que queda claramente reflejada en la construcción de las categorías profesionales. En efecto, el análisis de la naturaleza sexuada de las cualificaciones ha sido una preocupación central para algunas especialistas francesas (Daune-Richard, 2003; Maruani, 1993), que han puesto de manifiesto la proximidad entre los empleos mayoritariamente femeninos y las tareas y roles desempeñados por las mujeres en el ámbito doméstico-familiar, a la hora de dar cuenta de la minusvaloración de dichas ocupaciones. A todas estas cuestiones nos referimos en detalle a continuación.

2.1. La construcción social de las cualificaciones

Los sistemas de clasificación de las categorías profesionales, contruidos en principio sobre la base de credenciales formativas, determinan el valor del trabajo y sirven para establecer las condiciones de empleo y niveles salariales (Maruani, 1993). Sin embargo, diversas especialistas han cuestionado la aparente relación entre la formación, el contenido del empleo y la cualificación otorgada o supuesta, constatándose cómo la

construcción de las cualificaciones, lejos de ser un proceso neutro, presenta importantes sesgos de género.

Siguiendo a Maruani (1993), existe un cierto consenso entre la comunidad sociológica en el reconocimiento de que las cualificaciones no recogen una definición meramente técnica del trabajo, sino una relación entre determinadas operaciones de tipo técnico y la estimación de su valor social. La construcción social de las cualificaciones y de las categorías profesionales es, por tanto, un proceso que dota de valor social al trabajo y, en relación con la cuestión que nos ocupa, que lo hace de forma sesgada por razón de género, poniendo en valor determinados aspectos y prescindiendo de otros, de forma más o menos consciente.

Los sistemas de cualificaciones profesionales habitualmente recogen el grado de cualificación obtenido mediante un sistema formativo reconocido junto con el nivel de cualificación necesario para el desempeño de dicho puesto de trabajo. Sin embargo, no todas las formaciones obtienen el mismo reconocimiento en los sistemas de clasificación de las categorías profesionales y éstas excluyen sistemáticamente determinadas competencias adquiridas al margen del sistema educativo (Daune-Richard, 2000; Maruani 1993).

Por otro lado, que dichas cualificaciones no sean valoradas monetariamente no significa que éstas no sean deseadas por parte de los empleadores. En efecto, los empresarios aprecian y buscan cualidades propias de la mano de obra femenina (destreza, minuciosidad, paciencia, polivalencia), que, no obstante, no son reconocidas ni retribuidas específicamente, contrariamente a lo que sucede, por ejemplo, con la fuerza física masculina (Daune-Richard, 2003). Se trata de las llamadas “cualificaciones tácitas”, que no son reconocidas como un “saber hacer” —resultado de un proceso formativo y por lo tanto cualificado—, sino que se asocian a la naturaleza femenina, y por lo tanto son consideradas como aptitudes innatas (Daune-Richard, 2003; Gómez Bueno, 2001). La adquisición de dichas competencias se realiza, por lo general, fuera de los canales institucionales y en la esfera privada, lo que provoca que éstas sean invisibilizadas y banalizadas, incluso por las propias trabajadoras (Daune-Richard, 2003).

En definitiva, el sistema de clasificación de las categorías profesionales se ha construido tomando como referencia el modelo de sociedad industrial y el trabajador industrial masculino, hoy en declive (Daune-Richard, 2000; 2003; Gómez Bueno 1996; 2001), lo que resulta evidente si se revisan los factores que suelen tenerse en cuenta a la hora de valorar los puestos de trabajo: “autonomía, formación académica, iniciativa, experiencia, enfermedades profesionales, flexibilidad de horario, esfuerzo físico, esfuerzo mental, carga de trabajo, disponibilidad para viajar, responsabilidad de la

seguridad de otros, de los materiales, equipos y productos, economía, coste de los errores, tareas de supervisión, control de calidad, soportar: ruido, humedad, temperaturas extremas, nocturnidad y peligrosidad” (Gómez Bueno, 2001, p. 133); aspectos todos ellos que remiten a las características de los empleos mayoritariamente masculinos. En cambio, se obvian una serie de capacidades asociadas en mayor medida a los trabajos realizados por las mujeres: “minuciosidad, habilidad manual, autodisciplina, resistencia a la frustración, polivalencia, inmovilidad, resistencia a la monotonía, limpieza, sentido de la estética, precisión, capacidad de simultanear tareas, capacidad para establecer relaciones sociales, absorber tensiones, resolver conflictos, atender a diferentes demandas, organización del propio trabajo, cuidado con objetos frágiles, coordinación psicomotriz y destreza” (Gómez Bueno, 2001, p. 133).

En este sentido, el empleo no cualificado no se encuentra ya hoy en día en el sector industrial, sino primordialmente en el sector servicios, ámbito mayoritariamente femenino (Méda y Vennat, 2004). Siguiendo a Daune-Richard (2003), la tecnicidad, que simboliza el poder sobre la naturaleza, es asociada a lo masculino y al empleo cualificado, mientras que los servicios, definidos por lo relacional, aparecen como propios de un “universo del trabajo donde se solicitan las cualidades inherentes a la naturaleza femenina” (Daune-Richard, 2003, p. 142). Incluso cuando la tecnicidad de una profesión aumenta, como podría ser el caso de la enfermería, ésta tiende a ser descualificada por el sexo de la persona que la ocupa (Daune-Richard, 2003). En efecto, tal y como nos recuerdan Grimshaw y Rubery (2007), la investigación sociológica ha señalado la existencia de una relación mutua entre la posición social del individuo y su categoría de empleo. El *status* relativo a la cualificación o al salario de un empleo refleja el *status* de la persona que lo ocupa, a la vez que influye sobre su posición social (Grimshaw y Rubery, 2007).

En definitiva, los trabajos citados ponen de relieve que las cualidades y competencias masculinas son sistemáticamente mejor valoradas que las cualidades y competencias femeninas y que un trabajo puede ser cualificado de distinta forma según sea efectuado por hombres o por mujeres (Maruani, 1993). Otros estudios señalan que las clasificaciones profesionales definen con mucha mayor precisión las categorías masculinas que las femeninas, lo que evidencia que existe una mayor preocupación por diferenciar entre los distintos niveles de estatus y de remuneración de la fuerza de trabajo masculina (Grimshaw y Rubery, 2007), recordándonos que los procesos de construcción de las categorías profesionales no pueden analizarse sin tener en cuenta el carácter sexuado de las estrategias de gestión y control de la fuerza de trabajo de las empresas.

2.2. Categorías profesionales sexuadas y estrategias de gestión de la fuerza de trabajo

En este punto cabe recordar con Wajcman (2003) que los mecanismos de control sobre el proceso de trabajo no funcionan de forma independiente del género de la población trabajadora sobre la que se ejerce dicho control. El desarrollo de un sector periférico dentro de algunas empresas puede permitir dividir las condiciones de trabajo y por tanto los salarios, asignándose los puestos de trabajo peor remunerados a aquellas categorías de trabajadores/as a las que socialmente se asocia la posibilidad de que acepten salarios más variables. Sin duda, las mujeres forman parte de dichas categorías secundarias de mano de obra (Michon, 2003). De este modo, el carácter sexuado de las categorías profesionales al que nos hemos referido con anterioridad puede responder al interés de introducir diferenciaciones en la fuerza de trabajo por parte de las empresas (Gómez Bueno, 2001).

En efecto, algunos estudios sobre sectores de actividad como la alimentación o el textil han identificado casos de categorías directamente creadas para ser ocupadas por mujeres; categorías con una remuneración generalmente menor a la de puestos equivalentes en otros sectores (Sallé y Molpeceres, 2010). En particular, el estudio comparativo de Flecker, Meil y Pollert (1998) sobre los procesos de reestructuración del trabajo y de las cualificaciones en la industria agroalimentaria de Austria, Alemania y Reino Unido puso de manifiesto cómo dichos procesos han tendido a reforzar la segregación de género. En algunos casos, la oportunidad de vincular la remuneración a un grupo social desfavorecido, con el objetivo de mantener los costes laborales en un nivel bajo, incluso puede ir asociada a la formación de un sector distinto, tal y como nos indican Grimshaw y Rubery (2007). A su vez, la entrada de las mujeres en ocupaciones masculinizadas ha conllevado procesos de segmentación en el seno de las profesiones, mediante el desarrollo de nuevas áreas de menor prestigio y peor remuneradas (Rubery y Grimshaw, 2014).

A todo ello cabría sumar la existencia de intereses corporativos por parte de los propios trabajadores masculinos, a fin de mantener o incrementar su *status* y salario en la empresa, frente a la posible competencia de otros colectivos de trabajadores y trabajadoras (Gómez Bueno, 2001). El carácter fuertemente masculinizado de las organizaciones sindicales ha podido contribuir a la exclusión, por acción o por omisión, de este tipo de cuestiones de los procesos de negociación colectiva. Sea como fuere, la cuestión es que las categorías profesionales y laborales raramente se revisan en los convenios colectivos con tal de evitar los sesgos de género.

2.3. Feminización y minusvaloración del empleo

Otras de las principales aportaciones teóricas al análisis de la relación entre feminización y valoración del trabajo ha sido la realizada por distintos estudios que, desde una perspectiva dinámica, se han fijado en el modo en que la creciente feminización o masculinización de determinados sectores de actividad u ocupaciones se correspondía o no con reducciones o aumentos de salarios en dichos ámbitos. Lejos de mostrar la relación unidireccional entre feminización y reducción de salarios o entre masculinización y mejoras salariales a la que parecen referirse algunas autoras (Sallé y Molpececeres, 2010), estos estudios evidencian la existencia de dinámicas más complejas. Siguiendo a Grimshaw y Rubery (2007), la relación entre feminización y minusvaloración de las categorías profesionales y ocupaciones depende de una serie de otros factores, como los cambios en las cualificaciones, en la tecnología, en la organización del trabajo, en las posibilidades de formación o en el nivel de sindicación de cada ámbito.

Desde este punto de vista, Grimshaw y Rubery (2007) analizan los cambios en la composición sexuada de las ocupaciones entre 1991 y 2005 en el Reino Unido y, en particular, se fijan en la relación entre la feminización de ocupaciones mayoritariamente masculinas y su minusvaloración, observando cómo, a pesar de que a lo largo de este periodo las mujeres siguieron sin poder acceder a ocupaciones altamente masculinizadas (directivos de grandes empresas, ingenieros informáticos), sí incrementaron su presencia en otras categorías masculinizadas y altamente cualificadas (cargos de gerencia, especialmente en la banca, de gestión de recursos humanos o en el ámbito científico).

A la hora de analizar los datos, Grimshaw y Rubery (2007) se basan en el trabajo de Roos (1990), quien señalaba que los cambios en la composición sexuada de ocupaciones fuertemente masculinizadas serían, en parte, el resultado del deterioro de los niveles de remuneración, así como de las condiciones laborales y de las perspectivas de futuro de dichas ocupaciones (Roos, 1990, en Grimshaw y Rubery, 2007). La autora proporcionó evidencias de que la feminización de las ocupaciones durante los años 70 y 80 en Reino Unido fue generalmente acompañada de disminuciones en la remuneración media de dichos empleos, tanto para los hombres como para las mujeres (Roos, 1990). También Crompton y Sanderson (1990) muestran que las mujeres tienden a entrar en mayor medida en profesiones que se encuentran en proceso de cambio o bien donde existe escasez de candidatos masculinos.

A pesar de que los datos analizados por Grimshaw y Rubery (2007) sugieren un panorama algo más matizado, éstos parecen respaldar la hipótesis, nada banal, de que la feminización de ocupaciones masculinizadas

tendría lugar en mayor medida allí donde los salarios masculinos se encontraban en declive. De las 18 ocupaciones mayoritariamente masculinas en proceso de feminización analizadas por los autores, la remuneración relativa de los hombres había descendido en 10, y en 4 no se habían producido cambios significativos. En este sentido, la entrada de las mujeres en estas ocupaciones podría explicarse, al menos en parte, por el hecho de no haberse retenido la fuerza de trabajo masculina en estos ámbitos, debido a la disminución de los salarios. En los datos de Grimshaw y Rubery (2007), el mayor descenso de la remuneración se había producido entre los “gerentes de banca”, pasando, sólo a lo largo de los años 90, de un 244% a un 194% de la media, a la vez que el porcentaje de mujeres en este tipo de empleos se incrementó del 22% al 34%. En segundo lugar, la remuneración de los gerentes de recursos humanos disminuyó en 20 puntos porcentuales durante los años 90, y 17 puntos más entre 2002 y 2005, pasando paralelamente de ser una ocupación mayoritariamente masculina a una profesión feminizada (Grimshaw y Rubery, 2007). La evolución de los salarios masculinos en estas ocupaciones contrasta con la tendencia general al incremento de las remuneraciones en la mayoría de ocupaciones gerenciales y profesionales. Estos datos sugieren que los hombres pueden haber estado desplazándose progresivamente hacia ocupaciones donde los salarios relativos resultaban más atractivos (Grimshaw y Rubery, 2007); tendencia que probablemente refleje la realidad de otros países en el contexto europeo, como es el caso español.

3. Sesgos de género en los sistemas de promoción y de remuneración

La segregación vertical constituye otro de los factores clave que dan forma a las desigualdades salariales, y alude a la menor representación de las mujeres en los puestos más elevados de la jerarquía ocupacional. Tal y como nos señala Daune-Richard (2003), la presencia femenina es menor en los puestos de dirección y de organización del trabajo, mientras que ellas están sobrerrepresentadas en los puestos funcionales (administración, comunicación) o de conocimiento. Este tipo de segregación en el empleo afecta en mayor medida a aquellas mujeres más formadas y ocupadas en sectores más cualificados y masculinizados. En cambio, los sectores más feminizados ofrecen escalas de promoción más reducidas y menos conectadas con empleos mejor situados (Rubery y Grimshaw, 2014). En este tipo de sectores, la movilidad profesional de las trabajadoras es principalmente de tipo horizontal, caracterizada por la discontinuidad en las trayectorias (Daune-Richard, 2003).

En el caso de las ocupaciones más cualificadas, los mecanismos de *social closure* han sido superados, en parte, por la entrada de las mujeres a través de la educación superior. No obstante, como se ha apuntado con anterioridad, la entrada de mujeres en estas profesiones ha provocado nuevos procesos de segmentación dentro de dichas categorías, especialmente en ámbitos caracterizados por una larga tradición de prácticas excluyentes (Crompton y Sanderson, 1990), como el de la abogacía. Tal y como evidencian distintos estudios, citados por Grimshaw y Rubery (2007), existe en este ámbito una profunda segregación por razón de género. Mientras que los hombres son más frecuentemente socios de los bufetes, las mujeres están más representadas entre los/as asistentes o abogados/as auxiliares, y otras áreas con bajo prestigio y remuneración. La disparidad salarial aumenta a medida que se sube en la escala profesional, de modo que algunos autores han señalado que un tercio de la brecha salarial en esta profesión es debida a la desigualdad en la progresión en las carreras laborales (McNabb y Wass, 2006, en Grimshaw y Rubery, 2007).

El caso de los abogados británicos constituye un ejemplo paradigmático de la realidad de la segregación vertical dentro de muchas ocupaciones cualificadas. El presentismo y la plena dedicación como un requisito ineludible para la movilidad laboral vertical han supuesto la emergencia de nuevas barreras que ha impedido a las mujeres que han accedido a este tipo de empleos alcanzar una posición de igualdad con sus homólogos masculinos (Castaño, Martín, Vázquez y Martínez, 2010; Sallé y Molpeceres, 2010). La “menor rentabilidad” de las mujeres en términos laborales debido a su posición en la vida extralaboral aparece como una constante en el discurso empresarial, como nos muestran Sallé y Molpeceres (2010). Todo ello ha fomentado el desarrollo de lo que en las empresas británicas se denomina *mommy tracks* (Rubery y Grimshaw, 2014), impidiendo el acceso a las posiciones superiores de la jerarquía de las organizaciones y laminando especialmente las perspectivas de promoción de aquellas mujeres que tras la maternidad se reincorporan a un puesto de trabajo a tiempo parcial, en particular en sectores o profesiones donde son mayoría las personas ocupadas a tiempo completo. Ello tiene, como se ha visto anteriormente, importantes repercusiones negativas sobre los salarios femeninos a lo largo de la trayectoria. Todas estas constataciones nos obligan, de nuevo, a pensar en la incidencia de la división sexual del trabajo en la desigual disponibilidad laboral de las mujeres, que les impide responder a dichas exigencias de dedicación exclusiva.

La cultura del presentismo y la plena dedicación va a menudo acompañada por otros sesgos de género, quizás menos evidentes, que contribuyen a dificultar la promoción de las mujeres dentro de la empresa. Entre éstas

encontramos la menor presencia femenina en la formación continua, junto con el hecho de que su participación en la misma les reporte menos beneficios que a ellos en términos de promoción y de salario (Daune Richard, 2003; Grimshaw y Rubery, 2007). De este modo, la etiqueta de “menor rentabilidad” asignada a las mujeres tiene una traducción muy concreta en la menor “inversión” realizada por las empresas en la mano de obra femenina.

Las desigualdades en la formación recibida pueden darse, a su vez, a través de otras vías, menos formalizadas. El estudio de Tolich y Briar (1999) en supermercados estadounidenses aporta algunas evidencias interesantes en este sentido, mostrando cómo a los hombres se les asignaban tareas que les permitían lograr una promoción más rápida que sus colegas femeninas. Por ejemplo, el hecho de tener que realizar una mayor variedad de tareas les proporcionaba un mayor conocimiento del funcionamiento del negocio en su conjunto. Otros estudios (Anderson, Ford, Metcalf y Kirby, 2001) han puesto de manifiesto que, mientras las mujeres deben lograr una cierta estabilidad en la empresa antes de ser promocionadas, los hombres son promocionados en mayor medida en base a su rendimiento; cuestiones, todas ellas, que ponen de relieve el papel de las culturas organizacionales.

3.1. Culturas organizacionales sexuadas

Distintas autoras identifican las *culturas organizacionales* como un factor clave que dificulta la movilidad vertical de las mujeres en las empresas (Daune-Richard, 2003; Ramos, 2005a; Wacjman, 2003). En concreto, Ramos (2005b) señala cuatro factores vinculados con los procesos de promoción profesional, que remiten directamente a la cultura organizacional de las empresas: la existencia de reglas informales y “redes de chicos”; el diseño e implementación de la política de selección de personal y de desarrollo de carrera; la escasez de redes femeninas y mentorización de mujeres, y, finalmente, la ausencia de políticas organizacionales con un mayor respeto de la vida privada y la conciliación (Ramos, 2005b, p. 11).

Siguiendo a la misma autora, (Ramos, 2005a, p. 40), la cultura organizacional puede definirse como “el conjunto de valores, creencias, comportamientos, símbolos y experiencias comunes y compartidas que le permiten a las personas que trabajan en una empresa desarrollar una forma unificada de percibir la realidad” y que “les induce a reaccionar de manera uniforme y continuada ante los requerimientos que les plantea el entorno y la propia gestión de la organización”. La cultura dominante en estas organizaciones se corresponde generalmente con la del varón blanco heterosexual, privilegiándose valores y características asociadas a la masculinidad,

como la asertividad, la competitividad, la orientación al logro, o incluso la agresividad (Ramos, 2005a). Ello resulta especialmente evidente en los puestos directivos, fuertemente asociados a una serie de valores propios del estereotipo masculino, y donde la escasa representación femenina tiene lugar a costa de una asimilación de las trayectorias de las mujeres a las de sus homólogos masculinos (Castaño, 2009).

De este modo, las empresas aparecen como espacios sociales donde las imágenes de la masculinidad y la femineidad se construyen y se reconstruyen cotidianamente (Wacjman, 2003). Los hombres tienen un peso fundamental en la forma en que se definen las reglas, procedimientos, tareas y funciones en la cultura empresarial y en las interacciones cotidianas (Wacjman, 2003). En efecto, aunque generalmente pasen desapercibidas, las diferencias de género se construyen a menudo en base a pequeñas prácticas informales, que orientan a hombres y mujeres hacia distintos recorridos en la empresa (Daune-Richard, 2003). De este modo, las mujeres son frecuentemente excluidas de la toma de decisiones informales, siendo un caso emblemático las propias decisiones sobre las promociones en el seno de la empresa (Ramos, 2005a). Éstas se toman a menudo en unos espacios y tiempos, en los márgenes de lo laboral, donde las mujeres no se encuentran presentes, lo que remite, de nuevo, a la incidencia de las cargas reproductivas en las trayectorias femeninas.

3.2. Sesgos de género en los sistemas de remuneración

Otro elemento clave en el estudio de la desigualdad salarial son los sesgos que caracterizan los sistemas de remuneración de las empresas. La cifra que ejemplifica de forma más clarificadora y sintética esta dimensión de la problemática es el dato de la magnitud de la brecha salarial desagregada por los distintos componentes del salario. De este modo, con datos para 2014 procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial, el cálculo de la brecha salarial sobre el salario bruto mensual medio en España arrojaba una cifra del 22,52%. En cambio, la brecha sobre el salario base era del 18%, evidenciando cómo los pagos extraordinarios y los complementos salariales son los que más agrandan dicho diferencial salarial. En efecto, los pagos por horas extraordinarias y los complementos por turnos de trabajo actúan claramente en detrimento de los salarios femeninos (con una brecha salarial del 78,88% y 33,03%, respectivamente), lo que sin duda está relacionado con la desigual disponibilidad para el empleo de hombres y mujeres, vinculada a las cargas reproductivas. Con todo, ambos conceptos suponen una parte poco significativa del salario mensual total de hombres y mujeres (0,32% y 1,5%, respectivamente). Más relevante es la incidencia de los complementos salariales,

pues representan el 30,17% del salario mensual total, con una brecha del 30,43%.

Esta realidad se explica, en primer lugar, porque dichos complementos, que valoran monetariamente elementos como la peligrosidad o penosidad de las condiciones de trabajo, el uso de maquinaria o la fuerza física, la antigüedad o el rendimiento, son habituales en los sectores más masculinizados y se asocian a puestos de trabajos ocupados mayoritariamente por hombres. En el caso concreto de las escalas de remuneración basadas en la antigüedad, éstas perjudican a las mujeres en la medida en que, como se ha visto, sus trayectorias son más discontinuas debido a las cargas reproductivas; unas escalas que, dicho sea de paso, a menudo no se encuentran justificadas en términos de productividad (Rubery y Grimshaw, 2014).

En segundo lugar, cabe remarcar que determinado tipo de complementos se aplican a menudo de forma discrecional, lo que actúa en detrimento del colectivo femenino, en unos contextos organizativos donde, como se ha señalado anteriormente, las normas se encuentran escritas en masculino, afectando especialmente a aquellas mujeres mejor situadas en la jerarquía laboral. En efecto, se ha constatado que las mujeres tienden a beneficiarse en menor medida de los aumentos salariales asociados a un ascenso, así como de ulteriores aumentos tras el ascenso (Grimshaw y Rubery, 2007). La cuestión de la discrecionalidad parece especialmente problemática en el uso de los complementos vinculados al rendimiento o de las llamadas *broad pay bands* o bandas salariales amplias, que están sustituyendo en muchos contextos la utilización de otra serie de complementos, también discriminatorios pero más transparentes y por lo tanto más fácilmente identificables como tales (Rubery y Grimshaw, 2014). Éstos fomentan la individualización de los sistemas de remuneración, al proporcionar a los gerentes una mayor discrecionalidad en su asignación, en perjuicio de las mujeres. En esta línea, diversos estudios muestran que las mujeres reciben más retribución en forma de pluses cuando el sistema de remuneración se encuentra más formalizado; o que las cualidades que son recompensadas varían según el género de la persona empleada. Incluso se ha observado cómo la remuneración por incentivos se ha utilizado específicamente para preservar los elevados salarios masculinos (Rubery y Grimshaw, 2007).

4. A modo de conclusión

Quizás una de las principales constataciones que arroja el estudio de la brecha salarial es su persistencia. Después de prácticamente cuatro décadas de implementación de políticas de igualdad de oportunidades, organismos como la Unión Europea (UE) o la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) reconocen que ésta permanece prácticamente inamovible. Si bien existe un importante número de estudios que han aportado sendas evidencias de los factores que inciden sobre la brecha salarial de género, las actuaciones desarrolladas con el objetivo de intervenir sobre la misma coinciden en lo limitado de su impacto.

En primer lugar, en lo que se refiere a la cuestión de la acción sindical, es preciso tener en cuenta las dificultades históricas para situar las temáticas relativas a la igualdad en el centro de los procesos de negociación colectiva. Éstas se encuentran en el caso español aún lejos de constituir aspectos centrales en la cultura sindical, en la propia estructura de las organizaciones o en las prácticas de la negociación colectiva; situación que se ve agravada por el creciente proceso de individualización de las relaciones laborales y las consecuentes dificultades para mantener, no digamos ya de incrementar, la cobertura de los convenios colectivos sobre la población ocupada. Ello parece especialmente relevante para el tema que nos ocupa en la medida en que existen evidencias de que la brecha salarial es menor en aquellos países donde existe un mayor nivel de cobertura de la negociación colectiva y las empresas están obligadas a cumplir con los convenios (CES, 2014). Es más, en el actual contexto de crisis, las propias centrales sindicales reconocen que han aumentado las dificultades para introducir cuestiones relativas a la igualdad de género en materia salarial en los procesos de negociación colectiva (CES, 2014).

Las dificultades para articular medidas decisivas para combatir la brecha salarial las hallamos también en el ámbito de la política pública. En el contexto europeo, las evaluaciones de las políticas en materia de igualdad de género han puesto de relieve las importantes limitaciones de las mismas. En concreto, en lo que a la desigualdad salarial se refiere, distintas evaluaciones han señalado que, si bien ésta se ha planteado como un área central de intervención de la política comunitaria, no se fijaron objetivos cuantitativos concretos a alcanzar (Rubery, Grimshaw y Figueiredo 2005). También se ha criticado que la inclusión de la calidad del empleo en la agenda europea, mediante la revisión en el año 2000 de la Estrategia Europea de Empleo, omitió la dimensión salarial, que sólo aparecía como un indicador de la dimensión de la igualdad de género, obviando el carácter central del salario en las relaciones de empleo y en su incidencia en las condiciones de vida de las personas (Prieto, 2009).

En un plano más general, diversas autoras coinciden en señalar como principal motivo del mencionado fracaso de las políticas de igualdad su foco prioritario en la esfera del mercado y, en particular, en la dimensión cuantitativa del empleo. Es decir, la preocupación principal ha sido la de aumentar la participación laboral

femenina, sin tener en cuenta las condiciones en que se daba dicha inserción, ni la necesidad de intervenir en otras esferas sociales con tal de lograr una mayor igualdad (Bustelo y Lombardo, 2006; Lombardo, 2002; 2003). En esta misma dirección han apuntado algunas de las evaluaciones de los planes de Igualdad en España, que además han señalado la incapacidad de dichas herramientas de avanzar en la distribución de los tiempos laborales y familiares (Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015); factor que, como se ha visto con anterioridad, tiene un importante impacto sobre las desigualdades salariales. Por otro lado, Astelarra (2005) señalaba hace ya más de una década en su análisis de “veinte años de políticas de igualdad” que la mayoría de estos instrumentos se han centrado en la mejora del conocimiento y la sensibilización, siendo mucho más escasas las actuaciones de tipo directo; unas políticas que, además, son las primeras en ser relegadas en contextos de crisis económica como el que está viviendo España en la actualidad, del mismo modo que la problemática de la igualdad queda relegada de los procesos de negociación colectiva.

En definitiva, tras cuatro décadas de conocimientos y evidencias sobre la discriminación salarial de género, y a pesar de la creciente relevancia mediática que acompaña al indicador de la brecha salarial, se hacen patente que esta forma de desigualdad persiste y se transforma con la participación femenina en el empleo. Como nos dirían Grimshaw y Rubery (2014), la persecución de la igualdad salarial se ha convertido en un caso de objetivos en constante movimiento (*a case of moving goalposts*). Se hace pues evidente lo imprescindible de las voluntades políticas y complicidades de los agentes sociales e institucionales implicados, así como los esfuerzos de aquellas mujeres que, desde la diversidad del feminismo, suelen persistir en su empeño por lograr una sociedad más igualitaria y democrática.

Agradecimientos

El trabajo que se recoge en este texto se llevó a cabo en el marco del proyecto “La Brecha Salarial y la Brecha de Cuidados. Dos factores de desigualdad de género”, coordinado por los profesores Capitolina Díaz y Carles Simó de la Universidad de Valencia y financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a través del Mecanismo de financiación del Espacio Económico Europeo (Exp 128-CNBR025). Las reflexiones que aquí se presentan son fruto del trabajo conjunto del equipo de investigación de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), adscrito al Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) y formado por Teresa Torns, Carolina Recio, Albert Trinidad y la autora. Para una ampliación acerca de los hallazgos del proyecto puede consultarse el libro

que recoge los resultados del mismo, y, en concreto, el capítulo que recoge el trabajo del equipo UAB: Torns, Teresa; Recio, Carolina; Sánchez, Núria y Trinidad, Albert (2016). “La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo”. En Capitolina Díaz y Carles Simó-Noguera (Eds.), *Brecha Salarial y Brecha de Cuidados* (pp. 89-108). Valencia: Tirant Lo Blanch.

Referencias bibliográficas

- Anderson, Tracy; Ford, John; Metcalf, Hilary; Kirby, Simon (2001): *The Gender Pay Gap*. London: Women and Equality Unit, The Cabinet Office.
- Astelarra, Judith (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- Bustelo, María; Lombardo, Emanuela (2006): “Los ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: conciliación violencia y desigualdad de género en la política”. *Revista Española de Ciencia Política*, 14, 117-140.
- Carrasquer, Pilar; Recio, Carolina; Rodríguez-Soler, Joan (2015): “Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso español”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 116, 19-47.
- Castaño, Cecilia (Coord.) (2009): *Mujeres y poder empresarial en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Castaño, Cecilia; Martín, Juan; Vázquez, Susana; Martínez, José Luis (2010): “Barreras invisibles y presencia de mujeres directivas en España”. *Revista Internacional del Trabajo*, 129 (3), 379-396. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2010.00090.x>
- CES (2014): *Negociando la igualdad. Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor*. Bruselas: Confederación Europea de Sindicatos.
- Crompton, Rosemary; Sanderson, Kay (1990): *Gendered Jobs and Social Change*. London, Unwin Hyman.
- Daune-Richard, Anne-Marie (2000): “Cualificación y representación social”. En: M. Maruani; C. Rogerat; T. Torns (Eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad* (pp. 71-87). Barcelona: Icaria.
- Daune-Richard, Anne-Marie (2003): “La qualification dans la sociologie française: en quête des femmes”. En: J. Laufer; C. Marry; M. Maruani (Eds.), *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 138-150). Paris: La Découverte.
- De Cabo, Gema; Garzón, María José (2007): *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Fagan, Colette; O'Reilly, Jacqueline; Rubery, Jill (2000): “El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido: ¿un nuevo contrato social entre los sexos?” En: M. Maruani; C. Rogerat; T. Torns (eds.),

Las nuevas fronteras de la desigualdad (pp. 379-396). Barcelona: Icaria.

- Flecker, Jörg; Meil, Pamela; Pollert, Anna (1998): “The Sexual Division of Labour in Process Manufacturing: Economic Restructuring, Training and ‘Women’s Work’”. *European Journal of Industrial Relations*, 4 (1), 7-34. <https://doi.org/10.1177/095968019841002>
- Francesconi, Marco; Gosling, Amanda (2005): “Career Paths of Part-Time Workers”, *Working Paper Series No.19*. Equal Opportunities Commission. Manchester.
- Gómez Bueno, Carmen (1996): “El género y el prestigio profesional” en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, pp. 215-233. <https://doi.org/10.2307/40184034>
- Gómez Bueno, Carmen (2001): “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”. *Papers*, 63/64, 123-140. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v63n0.1210>
- Grimshaw, Damian; Rubery, Jill (2007): “Undervaluing women's work”, *Working Paper Series, No. 53*. European Work and Employment Research Centre. Manchester.
- Lombardo, Emanuela (2002): “Políticas de igualdad de género en los Ayuntamientos de Barcelona: origen, características y retos para el futuro”. *Gestión y análisis de políticas públicas*, 25, 79-94. <https://doi.org/10.24965/gapp.vi25.336>
- Lombardo, Emanuela (2003): “EU Gender Policy Trapped in the Wollstonecraft Dilemma?”. *European Journal of Women's Studies*, 10 (2), 159-180. <https://doi.org/10.1177/1350506803010002003>
- Maruani, Margaret (1993): “La cualificación, una construcción social sexuada”. *Revista de economía y sociología del trabajo*, 21-22, 41-49.
- Méda, Dominique; Vennat, Francis (2004): *Le travail non qualifié, permanences et défits*. Paris: La Découverte.
- Meurs, Dominique; Ponthieux, Sophie (2006): “Quand la variable ‘femme’ ne sera plus significative dans les equations de gains...”. *Travail, genre et sociétés*, 15, 51-67. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0051>
- Michon, François (2003): “Segmentation, marches professionnels, marches transitionnels: la disparition des divisions de genre”. En: J. Laufer; C. Marry; M. Maruani (Eds.), *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 238-258). Paris: La Découverte.
- Olsen, Wendy; Walby, Sylvia (2004): “Modelling Gender Pay Gaps”, *Working Paper Series, No.17*. Equal Opportunities Commission. Manchester.
- Prieto, Carlos (Coord.) (2009): *La calidad del empleo en España. Una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Ramos, María Amparo (2005a): *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Publicacions Universitat de València.

- Ramos, María Amparo (2005b): "Mujeres directivas: Un valor en alza para las organizaciones laborales". *Cuadernos de Geografía*, 78, 191-214.
- Roos, Patricia A. (1990): *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads Into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian (2014): "The 40-year pursuit of equal pay. A case of constantly moving goalposts". *Cambridge Journal of Economics*, 39 (2), 1-25. <https://doi.org/10.1093/cje/beu053>
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian; Figueiredo, Hugo (2005): "How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy". *Industrial Relations Journal*, 36 (3), 184-213. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2005.00353.x>
- Sallé, María Ángeles; Molpeceres, Laura (Coords.) (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*. Madrid: Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Tolich, Martin; Briar, Celia (1999): "Just Checking it Out: Exploring the Significance of Informal Gender Divisions Amongst American on Supermarket Employees". *Gender, Work and Organization*, 6 (3), 129-33. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00076>
- Torns, Teresa (2001): "Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat". *Revista Catalana de Sociologia*, 15, 27-40.
- Torns, Teresa; Recio, Carolina; Sánchez, Núria; Trinidad, Albert (2016). "La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo". En: C. Díaz; C. Simó-Noguera (Eds.), *Brecha Salarial y Brecha de Cuidados* (pp. 89-108). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Wajcman, Judy (2003): "Le genre au travail". En: J. Laufer; C. Marry; M. Maruani (Eds.), *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 150-162). Paris: La Découverte.

NI ESCUELA, NI TRABAJO: EL TIEMPO LIBRE COMO UN OASIS OBLIGADO EN MEDIO DE LA NADA

NEITHER SCHOOL NOR WORK: FREE TIME AS A FORCED OASIS IN THE MIDDLE OF NOWHERE

Sara Moreno-Colom

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

Vicent Borràs Català

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

Albert Trinidad Jiménez

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

sara.moreno@uab.cat | vicent.borras@uab.cat | albert.trinidad@uab.cat

Resumen

El artículo presenta parte de los resultados del proyecto EJECT "La empleabilidad de l@s jóvenes: formación, género y territorio" financiado por el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2013-2016 (Ref. CSO2014-59753-P). En concreto, esta investigación se pregunta hasta qué punto las consecuencias de la crisis de la ocupación (con altas tasas de paro, inactividad y precariedad) están sustrayendo peso al trabajo productivo en el proyecto vital de los jóvenes. Este artículo se plantea que la pérdida de centralidad del empleo repercute en la identidad masculina, sobre todo, en los jóvenes con niveles bajos de cualificación que se sienten expulsados del sistema educativo y consideran poco atractivo el mercado laboral. La hipótesis de partida plantea que los jóvenes atribuirían a las actividades de ocio el peso de la identidad personal, especialmente los hombres. De manera que estas actividades, desarrolladas al margen de la formación o el trabajo remunerado, representarían un espacio de confort para los jóvenes. A partir de estos planteamientos, se propone una estrategia metodológica cualitativa. Los resultados apuntan que el tiempo libre emerge como un oasis obligado en medio de la nada: confiere identidad social cuando el sistema educativo te expulsa y el mercado de trabajo resulta poco atractivo.

Palabras clave: Jóvenes; Empleabilidad; Identidad; Masculinidad; Tiempo libre



<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.57>

Abstract

The article presents part of the results of the EJECT project "The employability of young people: training, gender and territory" financed by the *Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación* 2013-2016 (Ref. CSO2014-59753-P). In particular, this research tries to explain how consequences of the occupation crisis (high unemployment rates, inactivity and precariousness) are subtracting centrality of productive work on the vital project of young people. This article argues that the loss of daily centrality of employment has an impact on male identity, especially in the case of young people with lower levels of qualification who feel they are expelled from the education system and find the labor market unattractive. The starting hypothesis argues that young people would attribute to leisure activities the weight of personal identity, specially. So these activities, developed outside the training or paid work, would represent a space of comfort for the young people. Based on these theoretical approaches, a qualitative methodological strategy is proposed. The results point out that free time emerges as a forced oasis in the middle of nowhere: it confers social identity when the education system expels young people and the labor market is unattractive for them.

Keywords: Youth; Employability; Identity; Masculinity; Free Time

Sumario

Introducción	101
1. Marco teórico	102
2. Metodología	104
3. Resultados	105
3.1. Expulsados de la escuela	105
3.2. Reacios al mercado laboral	106
3.3. Refugiados en el tiempo libre	107
4. Conclusión	109
Referencias bibliográficas	110

REFERENCIA NORMALIZADA

Moreno-Colom, Sara; Borràs Català, Vicent; Trinidad Jiménez, Albert (2017): "Ni escuela, ni trabajo: el tiempo libre como un oasis obligado en medio de la nada". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 99-111. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.57>

NI ESCUELA, NI TRABAJO: EL TIEMPO LIBRE COMO UN OASIS OBLIGADO EN MEDIO DE LA NADA

Sara Moreno-Colom

Universitat Autònoma de Barcelona

Vicent Borràs Català

Universitat Autònoma de Barcelona

Albert Trinidad Jiménez

Universitat Autònoma de Barcelona

Introducción¹

La empleabilidad de los jóvenes está presente en la agenda política y científica. Desde una perspectiva histórica, los jóvenes siempre han formado parte de los grupos más perjudicados como consecuencia de las crisis del empleo habidas en el conjunto de la Unión Europea. Pero el problema del empleo juvenil en España no emerge solo como una consecuencia de la crisis económica. Se trata de un fenómeno persistente, con rasgos de carácter estructural, que se acentúa en el contexto de la coyuntura económica que representa la actual crisis (Berlingieri, Bonin y Sprietsma, 2014). A la dificultad, generalizable a nivel europeo, que supone entrar por vez primera en el mercado laboral, debe añadirse los problemas que se derivan de la economía española basada en sectores poco estables como la construcción (Recio 2007). Además, a la bajada del sector industrial les ha seguido un crecimiento precario del sector servicios. La estacionalidad, temporalidad y baja cualificación del empleo creado en España alargan el período de inserción juvenil en comparación a otros países. A diferencia de períodos anteriores, la situación vigente incorpora cuatro novedades: el volumen de jóvenes que quieren trabajar y no encuentran trabajo; el perfil masculino de los desocupados; la inactividad

¹ Una primera versión de este artículo fue presentada en el XII Congreso Español de Sociología "Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la Sociología". 30 Junio - 2 de julio 2016. Gijón, España.

como una respuesta individual al paro y a la precariedad prolongada; y la precariedad laboral como norma de empleo juvenil al cristalizar determinados sectores económicos que crean ocupación precaria pensando, exclusivamente, en la población joven. De manera que el paro y la inactividad no son las únicas razones de fragilidad de los jóvenes, también las condiciones laborales que alargan los períodos de transición e incertidumbre generando, a largo plazo, el llamado "efecto cicatriz" (Plantenga, Remery y Samek, 2013).

Ante este escenario, parece oportuno preguntarse hasta qué punto las consecuencias de la crisis de la ocupación (con altas tasas de paro, inactividad y precariedad) están sustrayendo peso al trabajo productivo en el proyecto vital de los jóvenes en transición a la vida adulta. La situación prolongada de paro, inactividad y precariedad laboral entre los jóvenes provoca cambios en la construcción de su identidad social, especialmente entre los masculinos. El empleo escaso y sus malas condiciones laborales acentúan la transformación del valor trabajo entre las generaciones jóvenes (Alonso, Fernández e Ibáñez, 2013). Cada vez más, para la identidad social de determinados colectivos de jóvenes, pierde importancia simbólica la ocupación y crece el valor subjetivo atribuido a las actividades realizadas durante el tiempo de ocio (Injuve 2012). Callejo y Prieto (2015) realizan una tipología sobre las distintas configuraciones cotidianas de actividad según la proporción de tiempo dedicado al trabajo remunerado, al trabajo doméstico y al tiempo libre. Una de las modalidades descritas es la llamada ociocéntrica, caracterizada por dedicar más de diez horas de ocio, menos de una hora a las tareas domésticas y poco o nada de tiempo al trabajo remunerado. El perfil de personas que destina el 91% de tiempo al ocio se corresponde con varones relativos a dos grupos de edad, 15-24 y 45-65 años, que residen en hogares sin presencia de menores y con ingresos por debajo de los 1200 euros al mes siendo su situación laboral mayoritaria el paro o la jubilación.

Las generaciones jóvenes parecen tener asumido que no pueden aspirar a la situación laboral que han disfrutado sus padres y, en consecuencia, a los mismos estándares de bienestar material (Alonso et al. 2013). En este contexto, se apunta que el empleo escaso y sus malas condiciones laborales acentúan la transformación del valor trabajo entre estas generaciones jóvenes. La pérdida de centralidad cotidiana del empleo repercute en la identidad masculina, sobre todo, en el caso de los jóvenes con niveles más bajos de cualificación que se sienten expulsados del sistema educativo y consideran poco atractivo el mercado laboral. Con el fin de analizar dicha pérdida de centralidad del empleo en la transición hacia la vida adulta de los jóvenes, este artículo se estructura en tres apartados. En primer lugar, se presenta un marco teórico síntesis de las aportaciones realizadas desde la sociología del trabajo, la sociología

de la educación y la sociología del tiempo. Tras un breve apartado metodológico, se exponen los resultados de los grupos de discusión realizados en el marco del proyecto EJECT. Finalmente, las conclusiones recuperan la pregunta inicial para dar respuesta a las distintas hipótesis planteadas.

1. Marco teórico

Los planteamientos teóricos clásicos para abordar la cuestión del empleo juvenil se han desarrollado desde el ámbito centrado en el mercado de trabajo o desde el ámbito educativo. Se trata de dos aproximaciones específicas que han avanzado en paralelo sin llegar a alcanzar un punto de encuentro analítico que integre de manera operativa la relación entre la formación y la ocupación. Aunque la formación ha sido considerada un elemento clave para favorecer las posibilidades de ocupación de los jóvenes, pensar que la solución recae en el aumento de los niveles de formación y que, por sí sola, traerá un aumento del empleo es un error (Lope, Lozares y Miguélez, 1997). Desde las sucesivas crisis de empleo que se dan a partir de los años 70 del siglo XX, los niveles de formación de los jóvenes han ido en aumento. Actualmente, la generación de jóvenes tiene los niveles más altos de formación y, al mismo tiempo, las tasas de paro más elevadas (Serracant, 2013).

En el ámbito del trabajo, la investigación sobre mercado laboral hace hincapié en la oferta o la demanda de la fuerza de trabajo o, en el mejor de los casos, liga ambas aproximaciones. Desde la perspectiva de la oferta, y más allá de la teoría del capital humano (Becker, 1987) y el paradigma de la meritocracia (Collins, 1989), las principales causas del paro se atribuyen a las deficiencias del sistema educativo que dificultan el tránsito juvenil al empleo. En concreto, se apuntan como principales problemas: la polarización de la estructura formativa, el fracaso escolar, el abandono escolar prematuro y un desajuste entre la oferta y la demanda según el nivel de estudios (García, Casal, Merino y Sánchez, 2011). Desde la perspectiva de la demanda, se hace hincapié en las deficiencias del modelo de empleo, que obedece a un mercado laboral fuertemente segmentado y con una escasa cualificación de los puestos de trabajo creados en los últimos ciclos de expansión económica (Recio, 2002). En síntesis, los procesos de transición de los jóvenes al mundo del trabajo barajan dos hipótesis (Brunet y Pastor, 2002; Plantenga et al., 2013). Por un lado, se defiende que la oferta de empleo de los jóvenes responde a características particulares, en buena parte, definidas según el nivel de estudios. Por el otro lado, se sostiene que la demanda de empleo por parte de los contratantes adopta criterios de reclutamiento y gestión particulares donde la precariedad es la norma del sector. Algunos ejemplos se encuentran en

el sector de la comida rápida o el comercio textil. En este escenario, el trabajo temporal puede representar el primer paso en la trayectoria laboral de los jóvenes, “*stepping stone hypothesis*”, o una mala entrada en el mercado de trabajo que se inicia en condiciones de vulnerabilidad difíciles de abandonar, “*dead end hypothesis*” (Plantenga et al., 2013).

En el ámbito educativo, destacan los estudios sobre el tránsito de la escuela al trabajo. Esta perspectiva prioriza la investigación sobre inserción laboral con el fin de orientar las políticas de formación y trabajo para jóvenes (Casal, 2002). Se entienda que, entre las distintas dimensiones de la transición juvenil a la vida adulta, la que mejor define la condición de joven es la transición laboral. Desde esta aproximación, el aumento del tiempo de espera entre la finalización de los estudios y el acceso al empleo emerge como objeto de estudio.

Por un lado, algunas propuestas se centran en el concepto de inserción laboral a partir de la agregación de características individuales. Se incluyen distintas lecturas según se considere la teoría del capital humano, la segmentación del mercado de trabajo o las desigualdades sociales. Todas ellas muestran un conjunto de fenómenos que se repiten a nivel europeo como, por ejemplo, la importancia del nivel de estudios a partir del cual se dibujan distintos itinerarios de inserción laboral (Cachón, 1999).

Por el otro lado, ante el carácter estático de la inserción, se propone el término transición con el fin de introducir una visión más dinámica. Algunas de estas propuestas definen la transición como el conjunto de factores sociales, políticos y económicos que da acceso al empleo. En los últimos años, el enfoque lineal y homogéneo aplicado al análisis de las transiciones se ha venido substituyendo por una aproximación que considera la discontinuidad y la heterogeneidad de las mismas. En este sentido, desde la sociología de la transición a la vida adulta (Casal et al. 2011) se desarrolla una perspectiva integral que plantea la transición como un proceso que incluye la formación escolar, la formación en contextos no formales e informales, las experiencias pre-laborales, la experiencia profesional, el ejercicio de la ciudadanía y los procesos de autonomía familiar. Analíticamente, se consideran tres niveles: el contexto social e histórico, el campo de decisión individual y las políticas públicas (Casal, Merino y García, 2011).

Las críticas a los enfoques estáticos y homogeneizadores de las transiciones juveniles se basan en las transformaciones que implican la desestandarización de los procesos hacia la vida adulta y el incremento de las discontinuidades en las trayectorias laborales (Eurofound, 2014; Plantenga et al., 2013; Stauber y Walther, 2006). Los cambios socioeconómicos acaecidos en las últimas décadas obligan a introducir una visión dinámica para

analizar los procesos de transición que se manifiestan de manera heterogénea y discontinua (idas y venidas). Estos autores explican que se trata de una tendencia general a nivel europeo, aunque existen distintos regímenes de transición vinculados al contexto socio-económico, político y cultural (sistema educativo, formación profesional, modelo productivo, mercado laboral, políticas públicas, percepción juventud). Junto al marco de posibilidades que representa cada modelo de transición europeo, recuerdan la necesidad de considerar las estructuras de desigualdad social internas (clase, género, origen) que configuran las condiciones materiales e inciden en las decisiones individuales. Por ejemplo, Plantenga et al. (2013) analizan el impacto de género en la fragilidad de las trayectorias laborales para mostrar las mayores dificultades que experimentan las mujeres jóvenes. Todas estas propuestas incorporan un doble nivel de análisis para las transiciones entendidas como procesos que se dan entre la estructura y la capacidad de agencia. Se trata de planteamientos similares a la propuesta de los *Transitional Labour Markets* (Schmid, 1998; 2006), así como de los informes europeos sobre el curso de vida (Anxo y Boulin, 2005; Klammer, Wilthagen, Chung, Thiel, 2008). Se considera que la biografía de una persona está condicionada por factores estructurales, factores institucionales, decisiones individuales, experiencias vividas y red de relaciones sociales. En esta línea, Knijn y Plantenga (2012) proponen una perspectiva integral entre las transiciones de los jóvenes al mercado laboral (*youth transitions into labour market*) y las transiciones de los jóvenes en el ciclo vital (*youth life course transitions*). El interés de estas autoras recae, sobre todo, en mostrar el impacto que supone para las mujeres jóvenes la responsabilidad de cuidado.

Siguiendo estos planteamientos, otros autores recuerdan la importancia de considerar las identidades culturales de los jóvenes para entender las transiciones. En este sentido, MacDonald (2011) argumenta la necesidad de analizar cómo las sub-culturas juveniles y los elementos de subjetividad que conllevan, interaccionan con las transiciones hacia la vida adulta. Una propuesta teórica que recoge bajo el término "*leisure careers*". Desde esta perspectiva, Archer (2007) pone de manifiesto cómo las trayectorias formativas guardan relación con las culturas juveniles y sus respectivas identidades y estilos de vida. Otras propuestas apuntan la importancia de la cuestión identitaria en un contexto de creciente pérdida de centralidad del empleo y, concretamente, analizan cómo estos procesos afectan a la identidad de los jóvenes masculinos.

Stauber y Walther (2006) subrayan la importancia de incorporar el género en el análisis de las transiciones juveniles, sobre todo, cuando se consideran otras esferas más allá de la laboral, dado el peso de los estereotipos de género en las actividades del tiempo libre. Las

transformaciones en el mundo del trabajo implican la desarticulación de las fuentes de identidad y sentido de los individuos con una importancia creciente de la dimensión simbólica (Carbajo y Santamaría, 2015). Los jóvenes son los primeros en experimentar estos cambios por su situación de transición hacia el mercado laboral. En esta tesitura, cabe considerar cómo, a medida que se erosiona la institución social del empleo, otras actividades ganan espacio desdibujando las dicotomías tradicionales entre "trabajo-ocio" o "profesión-afición".

Los planteamientos dinámicos de las transiciones juveniles también incorporan críticas a los enfoques de corte individualista o meritocrático que responsabilizan a los jóvenes de su situación (Cachón, 2000). Entre el conjunto de aportaciones, destacan las críticas al uso y abuso del concepto NEET². Distintos autores visibilizan la realidad que se esconde tras esta terminología tan extendida en el marco europeo (Eurofound, 2012; MacDonald, 2011; Navarrete Moreno, 2011; Plantenga et al., 2013). Todos ellos coinciden en apuntar que la referencia a los NEET ha permitido eludir el problema del paro, la inactividad y la precariedad juvenil al simplificar y homogeneizar distintas realidades. La formulación en términos de jóvenes que ni estudian ni trabajan contribuye a plantear el problema a nivel individual y a culpabilizar quien responde a un perfil determinado. La misma categoría NEET introduce el fenómeno como un hecho estático que no permite captar el dinamismo de las transiciones hacia la vida adulta. Un dinamismo que justifica la necesidad de considerar por separado el problema del paro y de la precariedad laboral cuando la inestabilidad es la norma. En este sentido, se subraya que las políticas orientadas a mejorar la inserción laboral obvian la precariedad que caracteriza el empleo juvenil, básicamente porque éste no sirve como garantía de estabilidad. Plantenga et al. (2013) critican que el sistema está pensando en términos de empleo estable para los hombres, descuidando que la temporalidad es la norma, así como el impacto diferencial de género de muchas medidas políticas. En definitiva, se critica que el uso de la categoría NEET esconde la realidad del empleo juvenil que se manifiesta de manera heterogénea y forma parte de las idas y venidas que caracterizan las transiciones juveniles. Como respuesta a estas críticas, se propone la importancia de considerar las expectativas y motivaciones de los jóvenes para explicar las transiciones laborales (MacDonald, 2011; Navarrete Moreno, 2011). Asimismo, emerge el interés por considerar las culturas del trabajo de los jóvenes según sus condiciones materiales de existencia en términos de clase, género y origen (Torns, Carrasquer, Moreno y Borràs, 2013; Verd y López, 2012).

² En Inglés su significado es "Not in Education, Employment, or Training", traducido al español por NINI "ni estudia, ni trabaja".

La consideración de nuevos espacios de socialización en las transiciones juveniles hacia el mercado laboral subraya los procesos de adquisición informal de conocimientos y habilidades. Stauber y Walther (2006) consideran la importancia del aprendizaje “*be doing*”, entendido como las competencias adquiridas de manera informal en la dinámica cotidiana. Más concretamente, Tilly (2008) plantea la relación entre la transmisión de conocimiento escolar y la transmisión de conocimiento informal en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación. Siguiendo esta misma lógica, Carbajo y Santamaría (2015) analizan cómo las fuentes de identidad intervienen en el desarrollo de la figura del emprendedor en un contexto donde la noción de proyecto vital justifica la mezcla de ámbitos, bien delimitados hasta el momento, como trabajo, familia, amistades, etc. El conjunto de estas investigaciones plantea la posibilidad de repensar los conceptos de competencia y cualificación vinculados, tradicionalmente, a la educación formal y la experiencia profesional. Stauber y Walther (2006) recuerdan la necesidad de explorar nuevas demandas de aprendizaje y estrategias de formación de los jóvenes en un contexto contradictorio donde: por un lado, existe presión institucional por planificar las trayectorias y, por el otro lado, ausencia de garantías institucionales junto a la incertidumbre como condición vital. Frente este escenario, los autores defienden el cambio en los planteamientos de muchas medidas políticas con el fin de ubicar en el centro de la actuación las competencias y no los déficits formativos de los jóvenes. Además de tener presente e incorporar sus aspectos motivacionales y subjetivos para detectar necesidades e intereses más allá de ofertas formativas estándares que, a menudo, reproducen estereotipos de género (Plantenga et al., 2013). Se propone ampliar la capacidad de elección de los jóvenes con nuevas posibilidades orientadas a mejorar las oportunidades laborales y reducir el desajuste con la formación. Entre otras cuestiones, se plantea dar valor a la educación no formal adquirida fuera de las aulas.

Con el fin de superar los enfoques parciales, estáticos y unificadores a las transiciones laborales de los jóvenes (Stauber y Walther, 2006), se propone considerar la importancia del ciclo vital (Plantenga et al., 2013) y los factores culturales (MacDonald, 2011). En concreto, interesa analizar las trayectorias laborales de los jóvenes con relación a los procesos de configuración de la identidad desde la perspectiva de género. Para ello, se propone fijar la atención en los procesos de configuración y reconfiguración identitaria que se dan en los espacios de tiempo libre de formación y trabajo. Se propone analizar cómo las culturas juveniles se interrelacionan con las transiciones laborales a través del uso y el significado atribuido al tiempo libre. Se entiende que las actividades realizadas durante el tiempo libre contienen una alta carga simbólica, pero también pueden representar una fuente de competencias y habilidades

útiles para la empleabilidad de los jóvenes. La hipótesis de partida apunta que los jóvenes atribuyen a las actividades de ocio el peso de la identidad personal, especialmente los hombres. Son las actividades desarrolladas al margen de su actividad remunerada —los que la tienen— o formativa, las que aportan una mayor satisfacción. Estas actividades les confieren identidad social y, por ello, es allí donde proyectan mayores expectativas de crecimiento y desarrollo personal.

2. Metodología

Este artículo presenta los resultados de la primera parte del proyecto EJECT *La empleabilidad de l@s jóvenes: formación, género y territorio* financiado por el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2013-2016 (Ref. CSO2014-59753-P). Esta primera parte de la investigación tenía como objetivo explorar las experiencias formativas y laborales de los jóvenes, así como también conocer sus prácticas respecto al tiempo libre. Para ello se ha seguido una estrategia metodológica cualitativa, concretamente grupos de discusión. Tres han sido los aspectos claves a través de los cuales se han definido tanto las características de los participantes en los grupos, como el número de grupos a realizar. El primero de ellos, el territorio. Los territorios seleccionados, han sido Cataluña, Castilla-La Mancha y País Vasco. La elección de los mismos obedece a la comprobación de una de las principales hipótesis de la investigación: consideramos que la estructura y la tradición productiva condicionan los imaginarios, las expectativas y las posibilidades laborales de los jóvenes. En segundo lugar, el género, ya se ha comentado en la parte teórica de este artículo, que la situación de los jóvenes masculinos y femeninos, tanto en el ámbito formativo como en el mercado laboral, son diferentes y desiguales. Los cambios en las oportunidades, en los contextos y en condiciones laborales en las últimas décadas hacen que aquello que era propio de los puestos ocupados por mujeres (léase mayor temporalidad, precariedad, inestabilidad) se haya generalizado para los jóvenes masculinos. Por tanto, hay que averiguar de qué manera, esta relativamente reciente situación, afecta el eje fundamental de la identidad masculina, como es el trabajo remunerado. En tercer lugar, la clase social. Solamente nos hemos centrado en los jóvenes de clases trabajadoras, porque consideramos que es en ese espacio donde la crisis de la ocupación ha incidido con mayor fuerza y, por tanto, donde se pueden vislumbrar más claramente algunos de los cambios y las consecuencias de la misma.

Teniendo en cuenta estos criterios, se han realizado seis grupos de discusión, dos por cada uno de los territorios, uno de hombres y otro de mujeres dentro del grupo de edad 20-24 años. No se ha considerado oportuno mez-

clar hombres y mujeres en un mismo grupo, para que no se produjeran discursos autoexcluyentes y las complejidades necesarias para los consensos grupales fueran más fáciles de alcanzar. La variabilidad dentro de los grupos se ha buscado en base a tres criterios: el nivel formativo, el origen socio-cultural o étnico y la experiencia laboral. Los y las jóvenes que han participado en los grupos, debían de estar cursando o haber cursado alguno de los ciclos de formación profesional, debían de tener alguna experiencia laboral y algunos de ellos, que sus padres o ellos hubieran nacido en algún país extracomunitario.

3. Resultados

A continuación se presentan los principales resultados de los grupos de discusión según las tres temáticas que configuran el objeto de estudio: formación, empleo y tiempo libre. El análisis presentado en este artículo se centra en los imaginarios compartidos por los jóvenes masculinos que transitan hacia la vida adulta más allá de las diferencias territoriales que existen entre ellos.

3.1. Expulsados de la escuela

El discurso de los jóvenes masculinos con relación a la formación se construye a partir de una contradicción entre el valor atribuido a la educación y su experiencia académica. Por un lado, reconocen la importancia de tener unos conocimientos mínimos generales necesarios para la vida adulta. En este sentido, se refieren de manera abstracta a su paso por la escuela con la idea de adquirir “Cultura general” (GD_PV)³, “unos conocimientos más o menos, ¿no?” (GD_C) o recordando que “Sí, como cultura general estuvo bien” (GD_PV). Reconocen y manifiestan acuerdo con la utilidad de la educación en vistas a su futuro, reproduciendo un imaginario socialmente compartido en el conocimiento común:

“Más que nada, tener una base, por si el día de mañana te quieres encarrilar, tener una mínima cultura. Si sales a la calle sin esos mínimos, poco puedes hacer” (GD_C).

“Tener una mínima formación y, si no es para trabajar, es para hablar con la gente una mínima cultura” (GD_C).

La utilidad de la educación también se vincula a aspectos estrictamente materiales otorgándole un sentido instrumental y económico:

“Necesito formarme para ganas más dinero” (GD_C).

³ GD_PV: Grupo discusión País Vasco; GD_C: Grupo discusión Cataluña; GD_CM: Grupo discusión Castilla La Mancha.

Sin embargo, por otro lado, los jóvenes relatan una mala experiencia con la institución escolar compartiendo un discurso muy crítico con el profesorado, el sistema educativo y la utilidad efectiva de los estudios. En primer lugar, sostienen un imaginario negativo acerca de la labor y actitud del profesorado:

“Ahí hay una carencia grave, a mí me parece, porque hay muchos profesores que van allí a dar clase, lo mismo siempre a todo el mundo, sin estar atento a nadie” (GD_CM).

En segundo lugar, relacionan esta indiferencia de los maestros con la falta de motivación hacia los estudios por su parte. Su relato expresa que, de algún modo u otro, las malas experiencias en este sentido condicionaron su trayectoria académica:

“También depende de la profe que motive a la gente que salga y corrija” (GD_C).

“Es vergonzoso: aquí apruebes o no a los profes les va a dar igual, en otros países buscan que hagas 10... porque la profesora no mostraba el más mínimo interés” (GD_C).

Esta falta de motivación se multiplica con el trato paternalista por parte del profesorado que subestima su capacidad de atención y aprendizaje:

“A mí me tiene cruzado, y me dice muchas veces: ‘Venga Iván, estate tranquilo que ya se acabará la clase’. Pero porque me dice que no repita como un loro. Pero si no sé lo que me estás contando, me estás enseñando jeroglífico” (GD_PV).

“También tuve una profesora que lo contrario, solo hablaba mal de mí cuando otra profesora solo decía que estaba motivado en todo” (GD_C).

Asimismo, se critica la escasa orientación práctica de unos estudios que se perciben demasiado teóricos y poco atractivos. Por el contrario, valoran positivamente las formaciones prácticas que les permite identificar una utilidad inmediata:

“Tú eres un chaval cuando están en la ESO, en primaria (...) tienes tus colegas vas a clase y dices ‘vaya tostón’. Deberían equilibrar la balanza y hacer más atractivo, no sentarte y escuchar” (GD_C).

“Está bien porque te motivan, te enseñan a montar una moto, un cuadro eléctrico, muchas cosas” (GD_PV).

Con todo, su discurso inicial sobre la necesidad y utilidad de la educación en términos generales entra en contradicción con la experiencia personal que, en última instancia, sirve para justificar la poca confianza que manifiestan con la utilidad de la formación para el futuro:

“Y al final, muchas veces la gente, yo creo que no estudia porque dice: ¿Para qué, si es que al final estoy en las mismas?” (GD_PV).

En este punto, es interesante subrayar las ideas compartidas en términos generacionales que evidencian una sensación generalizada de incertidumbre y falta de garantías en su transición hacia la vida adulta.

“Antes decían: ‘si no estudias vas a trabajar de barrero’. Ahora tienes que hacer oposiciones y bachillerato, ya no te pueden decir eso” (GD_C).

“La gente mayor viene de otras generaciones, hoy en día parece la época de ‘o tienes estudios o no eres nadie’, tiene más en cuenta las ganas y querer trabajar y punto. Mi padre me explicaba que llegabas y decías ‘quiero trabajar’, y te enseñaban” (GD_CM).

Más allá de la comparación generacional, la brecha entre el discurso que reconoce el valor de la educación y el imaginario compartido sobre la crítica al sistema educativo se explica por trayectorias educativas donde, en un momento u otro, se han sentido expulsados de la institución. Responsabilizan la institución educativa de su fracaso o abandono escolar que relatan como una estrategia de resistencia en términos de Willis (1987):

“Yo lo dejé. A ver, yo saqué bachiller. También es que también muchas veces no te ayudan. Porque el colegio también... Me hicieron suspender el último año también bachiller con una, dos asignaturas ¿sabes? Y después de haber repetido también primero, que es... sabían... de estar toda la vida ahí, te pueden echar una mano... La saqué ya... le dije: ‘Voy a estar un año tocándome la polla, sinceramente, porque me haces estar un año aquí pasándolas putas’ (...) Que pierdes el tiempo... Bueno yo en mi caso casi no estudiaba. Que prácticamente todo ahí te lo pasas de chorra, nada más” (GD_PV).

“Yo es que el instituto me amargué. Repetí segundo por una y me amargué. Y pues dije yo: ‘¡Hala adiós!’ Ya me echaron, la empecé a liar gorda y demás, fui rotando ahí de CIP en CIP” (GD_PV).

“Y repetimos un año, repetimos dos años, y (...) seguir estudiando, pues igual has terminado repitiendo. Y ya sigues así, sigues así, sigues pasando como puedes, con cinco, con cuatro y medio. Pasas, y, o te echan, o te vas tu solo” (GD_PV).

“Sí, pero también hay un problemilla, que mucha gente se mete a los módulos porque, o los echan de la ESO, o tal, y entonces los profesores como que con esa gente, si tienen muchos en clase, no da la clase a gusto” (GD_CM).

“Hay muchos que han hecho como mi hermano: ESO repetido y solo está esperando a los 16 para el PQPI” (GD_C).

Sin embargo, esta expulsión del sistema educativo se percibe solo con relación a los estudios obligatorios que configuran el epicentro de sus críticas. En este sentido, emerge un discurso distinto con relación a la formación más profesionalizadora que introduce planteamientos prácticos mucho más atractivos para los jóvenes que se encuentran en su situación. En este caso, coinciden en señalar que el principal problema es en términos económicos:

“Tirar por piloto de aviones, pero valía 1000.000 euros o así, ¿sabes? También... Es todo dinero, todo lo que es... Dices: ‘Buah, qué guapo está este trabajo, cómo cobras’. A ver lo que tienes que pagar. Todo es pagado” (GD_PV).

“Estuve ahí. Y de puta madre. De hecho, es algo que desde pequeño he tenido como vocación. Pero claro, llegué y una pasta que dije yo: No pago esto yo ni mis padres” (GD_C).

“También es económico, pagar un pastizal por una asignatura que te sacan un cuchillo para sacarte un riñón” (GD_C).

3.2. Reacios al mercado laboral

Mientras que los jóvenes se sienten expulsados del sistema educativo, el mercado de trabajo les parece poco atractivo hasta el punto que, en ocasiones, son ellos que deciden no entrar. Si en el caso de la formación responsabilizaban la falta de motivación por parte del profesorado y la escasa vertiente práctica de los estudios, en el ámbito laboral emerge la precariedad como principal factor explicativo. La diferencia entre ambos ámbitos reside en su capacidad de decisión: no tenían opción ante los estudios obligatorios pero, por el contrario, pueden renunciar a trabajos precarios. Se observa, pues, que su discurso coincide con los planteamientos teóricos que abordan el estudio del mercado laboral desde la perspectiva de la demanda:

“Sí, la forma que es. Encima que nos contraten solo para que... si nos pagamos solos con las ayudas y demás, si luego a los seis meses nos echan. O te dicen que vayas y que luego vuelves, como a mi hermano también, o a mí, que me hicieron: ‘vete’ a los seis meses y luego me volvieron a contratar” (GD_PV).

“Lo que he dicho antes, no se valora nada y se aprovechan, porque yo, por ejemplo, de socorrista, me pagaban 700 euros al mes, y estaba de lunes a domingo desde las 11 y media de la mañana hasta las 2, iba a comer y volvía desde las 4 hasta las 8 y media, de lunes a domingo” (GD_CM).

“Es más, les da igual, la empresa lo que quiere es que vayas y te mates, los trabajos que hecho han sido pan para hoy, hambre para mañana, a nivel laboral beneficio cero” (GD_C).

Este discurso sobre lo poco atractivo de las condiciones laborales también incluye ideas compartidas sobre las vías de inserción al mercado de trabajo. Con relación a esta cuestión, el relato de los jóvenes reduce su capacidad al atribuir a factores ajenos las posibilidades de encontrar un empleo. En todos los grupos realizados se repiten las mismas palabras al considerar que la suerte y el enchufe son los mecanismos de inserción más efectivos:

“Encima eso, es que es una lotería” (GD_PV).

“Me río porque, yo qué sé, a mí me parece que esto es enchufismo o nada” (GD_PV).

“Yo es lo que veo en amigos y en todo. Todos los que tienen trabajo son por enchufes. Sí, bueno, y luego la suerte” (GD_PV).

“La desgracia de donde vivimos: o tienes suerte para trabajar o te enchufas o te tiras un año y pico echando curriculums” (GD_C).

La arbitrariedad que atribuyen a las posibilidades de encontrar trabajo rebaja la responsabilidad individual y refuerza sus argumentos sobre la falta de utilidad efectiva de los estudios para un futuro laboral incierto:

“Yo creo que es como más una ruleta, a ver quién le toca de todo el saco. Metes la mano y al que le toque, el que más rápido sea. Porque luego por muchos estudios” (GD_PV).

Otro aspecto que aparece de manera reiterada en los grupos de discusión es el requerimiento de experiencia laboral como un círculo vicioso. La apelación a este lugar común del conocimiento compartido emerge en el discurso de los jóvenes como un elemento que refuerza la ausencia de responsabilidad individual ante la dificultad de encontrar trabajo, dados los múltiples obstáculos que deben sortear:

“Que también es uno ir lanzando curriculums. ‘No te cojo porque no sabes esto, no te cojo porque no tienes experiencia, no te cojo porque eres todavía muy joven te cojo porque no sé qué’. Y eso luego, trabajo, pues experiencia. Te piden experiencia mínima, por lo menos de tres años... y luego la oportunidad no te la dan” (GD_PV).

Con todo, el poco atractivo del mercado laboral se mezcla con un conjunto de factores ajenos a su motivación y capacidad, anulando cualquier tipo de oportunidad:

— Y al final te dejas, te dejas como persona, te dejas como todo. Sí nos menosprecian... Porque no nos dan oportunidades.

— Es lo que he dicho yo último, con lo que te comes la cabeza y eso.

— Exacto, te comes la cabeza. Y luego tú mismo, ¿Por qué no? Es que ¿Por qué no? Sí quiero.

— Puedo aprender, soy rápido aprendiendo. Yo puedo aprender rápido. Pero si no te dan la oportunidad, al fin al cabo, pues...” (GD_PV).

Ambos aspectos provocan la desesperación de muchos jóvenes que se encuentran en la tesitura de no saber quién son y dónde se encuentran. La ausencia de rumbo dificulta la construcción de una identidad social a partir de la cual dar sentido a su proyecto vital. La impotencia que relatan invalida y anula cualquier posibilidad de alteridad:

“Lo único que pasa es que se amargan, pierden todo, hasta los nervios y todo porque ya es desesperación total. Y cuanto más te hundes en... te centras en la misma cosa, menos ves lo de tu alrededor”.

“A un tiempo, ya llegas a decirte: ‘Bah, no me va a coger nadie, no salgo, bah, me quedo en casa deprimido y a tomar por culo’” (GD_C).

El relato de la desesperación hace emerger, de nuevo, una brecha entre el discurso inicial sobre formación y su trayectoria personal. Las vivencias y experiencias individuales generan la sensación compartida de un vivir “en tierra de nadie”:

“Sí, es todo... es un cúmulo de cosas, no tiene que ver solo una incógnita. Son un montón de ellas. Porque, si por una parte tienes, estás superemocionado y todo, como le pasa a él, que quiere estudiar pero no puede porque hay una lista de espera que te cagas o las escuelas privadas son carísimas, pues ¿qué vas a hacer? Te amargas. Y al final lo que quieres hacer hoy ya no te va a gustar porque dices: ‘Pues que le den’. Si me está pegando un bofetazo, pues me estudio otra cosa” (GD_PV).

Como expresan los mismos jóvenes, la imposibilidad de sortear todas las dificultades les sitúa fuera del sistema. El hecho de no pertenecer a un espacio socialmente reconocido como la educación o el empleo les conduce a la evasión de la diversión:

— Exacto, lo que decía yo antes, que al final te terminas amargando. Y dices: ¿‘Para qué?’ Es que... Para eso invierto el tiempo en otras cosas, aunque sea en divertirme” (GD_C).

3.3. Refugiados en el tiempo libre

Ante la expulsión del sistema educativo y el poco atractivo del mercado de trabajo, el tiempo libre de formación y ocupación emerge como un oasis obligado. Un espacio en medio de la nada donde no quieren estar pero han ido a parar. Entre la obligación y la resignación, la ausencia de tiempo ocupado anula la percep-

ción de un tiempo libre y emerge la idea de la pérdida de tiempo:

“Le juré a mi padre que iba a estudiar y estudiar y estudiar, no iba a estar tocándome los huevos” (GD_PV).

“Te aprendes las cosillas, tío, que te puedan sacar y esta guay, no estar en la calle tirao” (GD_C).

“Pero todo lo que sea estar trabajando, estudiando, haciendo algo, me parece bien. Porque ni son, te comes mucho la cabeza” (GD_PV).

“El que no me pueda sacar el graduado. Y que haya estado dos años o tres años tirados a la basura, sin hacer nada, que podía haber aprovechado el tiempo en otras cosas” (GD_C).

La percepción de su vida cotidiana como un tiempo vacío de contenido y sentido explica por qué identifican el tiempo libre con el tiempo de ocio aunque dispongan de veinticuatro horas al día libres de responsabilidades. Con relación a las actividades de ocio, los jóvenes, con independencia de su situación educativa y laboral, comparten el contenido masculino de las actividades que acostumbran a realizar:

“Yo saco el perro, yo qué sé, o irme a tomar algo después. Ir de fiesta con los colegas y así” (GD_CM).

“Igual enciendo la Play, enciendo la Play, pongo internet” (GD_PV).

“Los fines de semana pues sí, de fiesta” (GD_C).

“Yo no, yo, por ejemplo, bueno, yo voy al gimnasio un rato en la tarde, una hora u hora y media, por despejarme también un poco, como dicen mis compañeros, por hacer algo de deporte, y luego bueno, luego lo demás el tiempo me pasa lo mismo, que yo me siento a ver la tele. Me pongo mis series y ya se me hacen las horas” (GD_C).

“Pero más que nada los fines de semana pues un poco para mí, para mis deportes, mis... entrenar, cosas de esas, no... Salir con los amigos también de vez en cuando, puede ser quedar en casa de un colega y echar unas *plays*” (GD_PV).

Algunos jóvenes relatan cómo el tiempo libre es una buena fuente de adquisición de conocimientos y habilidades de manera informal. Las razones apuntan a la motivación, utilidad y poca presión que caracteriza dichas situaciones:

— Yo he aprendido más inglés con guiris de fiesta que estando en clases.

— Aunque parezca una tontería los videojuegos también han hecho mucho. Aprendes a hablar con ellos rápido y cuando estaba en ingles eran maquinas...

— También es la motivación: si te interesa también para jugar necesitas saber inglés” (GD_C).

“Que hay que pensar que algunos deportes son disciplina. Son mucha disciplina, te ayudan mucho en la vida diaria” (GD_CM).

La percepción del tiempo libre como una fuente de adquisición informal de competencias y habilidades contribuye a dibujar unas aspiraciones laborales compartidas entre los jóvenes que escapan de sus expectativas:

“Antes era ¿Qué quieres ser de mayor? Futbolista y ahora ¿Qué quieres ser de mayor? Youtuber” (GD_CM).

Si bien existe coincidencia en el contenido del tiempo libre, el significado atribuido varía según su situación. Mientras que los jóvenes que ni estudian ni trabajan buscan “ocupar la mente”, los jóvenes que estudian o trabajan buscan “desconectar”. En cualquier caso, las actividades vinculadas al ocio se perciben como una vía de escape de una rutina no deseada. Se busca un refugio que permita dar sentido a la vida:

“Es ocupar la mente, es ocuparla. Sin más. Alguna vez, pues si, dependen, también es como dice... Es que, tiempo libre, se supone que es después de estudiar y trabajar, y no sé, cuando realmente no tienes ninguna obligación de ir a ningún sitio” (GD_C).

“Tiempo libre es... yo lo considero, por ejemplo, últimamente, cuando disfrutas haciendo cosas que no sean lo que haces todos los días, movidas... Que si vas con tus colegas por ahí a jugar o haces algún deporte o cosas... No...” (GD_CM).

Entre ocupar la mente y desconectar, el relato de algunos jóvenes identifica el tiempo libre como un espacio de confort y realización personal. Cuando se erosiona la formación y la ocupación como fuentes de identidad, lo que se hace durante el tiempo libre puede adquirir un significado identitario. Se trata de aquellos casos en que las actividades que se realizan como hobby se perciben como un tiempo propio que, si bien podrían mejorar sus posibilidades de empleabilidad, ellos mismos rechazan la idea de mercantillarlas y convertirlas en una obligación:

“No para casa... Son dibujos para casa y ya está. Mi madre me dice que los venda. Yo los hago para mí. Si los hago para otros no disfruto de ellos, digamos. Pues porque los veo más como una obligación o no sé” (GD_PV).

“A mí es lo que me gusta, deseo, desconectar, a mí es lo que me gusta. ¿Eso es un trabajo? Muy difícil. Ya le podrían pagar a uno, pero muy difícil. Muchas veces dices: Buah, si te gusta, pues yo soy de los que para mí. Pero como ha dicho él, le gus-

ta eso, lo del deporte y tal, pero no lo ve factible que puede llegar a vivir de ello. Algo que me gusta hacerlo a mí, en mi casa, aparte, a tener que hacerlo todos los días por obligación, porque si no, no como. Eso es precisamente lo que hace que se destruya el cariño que le tienes tú al hacer eso. Y eso es lo que no, yo por lo menos, no quiero” (GD_PV).

Por el contrario, los jóvenes que tienen un proyecto profesional más encarrilado, se encuentran con la dificultad de diferenciar el tiempo de estudio o trabajo con el tiempo libre desdibujando las dicotomías tradicionales entre “trabajo-ocio” o “profesión-afición”. Por un lado, porque su formación/ocupación coincide con sus aficiones:

Como buen informático, la verdad es que paso bastante tiempo libre con el ordenador, si no es haciendo chapucilla, pues jugando a un juego” (GD_CM).

Pero por el otro lado, porque su entorno social no respeta su tiempo libre reproduciendo una relación que en ocasiones ellos también alimentan:

“Luego el amiguismo de, oye, ¿me miras el portátil? Bueno, he estado 4 horas con tu portátil y al final si es muy amigo tuyo no le dices nada, pero es que luego al final quieras que no, también te da cosilla de pedirle a tu vecino 50 euros porque has estado 4 horas mirándole el portátil” (GD_CM).

“Hombre yo si tengo una prima peluquera, pues la llamo a mi casa y que me corte el pelo. Hombre yo tengo amigos que son mecánicos y me ayudan a arreglar el coche” (GD_CM).

En cualquier caso, las actividades del tiempo libre emergen como un elemento central en la identidad social de estos jóvenes, bien sea por identificación con el grupo de iguales, bien sea por facilitar la construcción de un espacio de confort individual que ayude a dar sentido. La importancia de estas actividades para el proyecto de vida se evidencia en este párrafo:

“Yo por ejemplo me he tenido que reeducar en la forma del tiempo libre. Porque la verdad es que yo, el tiempo libre hasta hace un año y medio lo dedicaba entero y totalmente a la noche y a la fiesta. Y de la noche a la mañana dejé todo: la fiesta, dejé toda la noche, dejé todas las movidas y a empezar a invertir el tiempo. Los primeros meses eran imposibles, es que no sabía ni qué hacer. Y pues bueno, ahora hoy en día me dedico más que nada por ejemplo el tema dibujos, de diseño de tatuajes” (GD_PV).

4. Conclusión

El objetivo principal de este artículo ha sido dar respuesta a la pregunta que plantea hasta qué punto las consecuencias de la crisis de la ocupación (con altas tasas de paro, inactividad y precariedad) están sustrayendo peso al trabajo productivo en el proyecto vital de los jóvenes en transición a la vida adulta. Para ello, se ha fijado la atención en las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes del perfil descrito, así como en los procesos de configuración de su identidad que se dan en los espacios de tiempo libre de formación y trabajo. La hipótesis de partida apuntaba que los jóvenes atribuyen a las actividades de ocio el peso de la identidad personal, especialmente los hombres. Son las actividades desarrolladas al margen de su actividad remunerada —los que la tienen— o formativa, las que aportan una mayor satisfacción. Estas actividades les confieren identidad social y, por ello, es allí donde proyectan mayores expectativas de crecimiento y desarrollo personal.

Los resultados obtenidos permiten apuntar tres conclusiones. En primer lugar, se observa una brecha entre el discurso de los jóvenes sobre la utilidad de la formación y el imaginario que comparten sobre el sistema educativo, fruto de su experiencia negativa. Reconocen la educación como necesaria, pero critican las instituciones educativas. La brecha surge con la expulsión de la escuela y contribuye a aumentar la distancia entre sus aspiraciones laborales y sus expectativas vitales.

En segundo lugar, emerge un discurso reactivo con el mercado de trabajo que se construye ante las condiciones laborales precarias, la arbitrariedad de la inserción y la imposibilidad de la experiencia. Atribuyen a los factores de demanda las dificultades por encontrar empleo y, al hacerlo se desresponsabilizan de su situación. La pérdida de capacidad de agencia y falta de oportunidades explica la desesperación que viven algunos de ellos.

En tercer lugar, se observa que el tiempo libre emerge como la respuesta ni deseada ni buscada a la frustración formativa y/o a la desesperación laboral. A medida que se erosiona la institución social de la formación o el empleo, otras actividades ganan espacio. El tiempo libre, cuando se percibe como tiempo de ocio, aparece como un oasis obligado en medio de la nada, una vía de escape para ocupar la mente o desconectar. Con independencia del significado atribuido al tiempo libre, los jóvenes comparten aficiones y hobbies. El carácter masculino de estas actividades invita a pensar que el tiempo de ocio emerge como un elemento central de configuración de identidad cuando la centralidad del trabajo pierde peso por omisión o incertidumbre. Las actividades, el que confiere sentido cuando el tiempo es vacío de responsabilidad de pertenencia al gru-

po, cuando la oferta formativa resulta poco atractiva y no se percibe como un valor para buscar empleo.

En definitiva, los resultados apuntan algunas de las claves explicativas de la desafección de muchos jóvenes en relación a las ofertas formativas profesionalizadoras, al tiempo que subrayan la importancia de los procesos informales de adquisición de conocimientos y habilidades, así como las resistencias a percibirlos como posibilidades de empleabilidad. Del mismo modo que algunos casos, en que la separación de ocio-trabajo queda diluida, como han mostrado otras investigaciones al referirse a jóvenes de clases medias.

Referencias bibliográficas

- Alonso, Luis Enrique; Fernández, Carlos Jesús; Ibáñez, Rafael (2013): "Significados del consumo entre jóvenes adultos en el contexto de crisis actual". *Papeles ecosociales de cambio social*, 121, 49-57.
- Anxo, Dominique; Boulin, Jean-Yves (eds.) (2005): *Working time Options over the Life Course. Changing Social Security Structures*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Archer, L. (2007): 'Diversity, equality and higher education: A critical reflection on the ab/uses of equity discourse within widening participation'. *Teaching in Higher Education*, 12 (5), 635-653. <https://doi.org/10.1080/13562510701595325>
- Becker, Gary S. (1987): *Tratado sobre la Familia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Berlingieri, Francesco; Bonin, Holger; Sprietsma, Maresa (2014): *Youth unemployment in Europe. Appraisal and Policy Options*. Stuttgart: Robert Bosch.
- Brunet, Ignasi; Pastor, Inma (2002): "Mercado de trabajo y desigualdades sociales. El papel de la formación". *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 3-4, 399-429.
- Cachón, Lorenzo (Ed.) (1999): *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. La Ribera: Editorial 7 i Mig.
- Cachón, Lorenzo (2000): *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: INJUVE.
- Callejo, Javier; Prieto, Carlos (2015): "Distribución y organización de los tiempos de trabajo, cuidados y ocio con una perspectiva de género". En C. Prieto (Coord.), *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española* (pp. 53-86). Madrid: Ediciones Cinca.
- Carbajo, Diego; Santamaría, Elsa (2015): "Trabajo, jóvenes e identidad en un contexto de crisis de los referentes modernos: una aproximación a la figura del emprendedor". *Papeles del CEIC*, 23 (papel 143), pp. 1-14. <https://doi.org/10.1387/peic.14626>
- Casal, Joaquim (2002): "TVA y políticas públicas sobre juventud". *Revista de Estudios de Juventud*, 59, 23-36.
- Casal, Joaquim; Merino, Rafael; García, Maribel (2011): "Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes". *Papers. Revista de Sociología*, 96 (4), 139-162. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n4.167>
- Collins, Randall (1989): *La sociedad credencialista*. Madrid: Akal.
- Eurofound (2012): *NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2014): *Mapping youth transitions in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- García, Maribel; Casal, Joaquim; Merino, Rafael; Sánchez, Albert (2011): "Itinerarios de abandono escolar y transiciones tras la enseñanza secundaria obligatoria". *Revista de Educación*, 361, 137-156.
- INJUVE (2012): *Informe de la Juventud en España 2012*. Madrid: Autor.
- Klammer, Ute; Wilthagen, Ton; Chung, Heejung; Thiel, Anke (2008): "Take it or leave it: flexible working-time arrangements and the synchronization of business cycle and life cycle", *Working Paper of the European Foundation*. Office for Official Publications: Luxembourg.
- Knijn, Trudie; Plantenga, Janneke (2012): Conclusions: Transitions to adulthood, social policies and new social risks for Young adults. In T. Knijn (Ed.), *Work, family policies and transitions to adulthood in Europe* (pp. 202-215). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Lope, Andreu; Lozares, Carlos; Miguélez, Fausto (1997): "Perspectivas de análisis y primeros resultados de una investigación sobre la relación entre formación y empleo". *REIS. Revista Española de Investigaciones científicas*, 77-78, 283-305.
- MacDonald, Robert (2011): "Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?". *Journal of Sociology*, 47 (4), 427-444. <https://doi.org/10.1177/1440783311420794>
- Navarrete Moreno, Lorenzo (Dir.) (2011): *Desmontando a ni-ni. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis*. Madrid: INJUVE.
- Plantenga, Janneke; Remery, Chantal; Samek Lodovici, Manuela (Eds.) (2013): *Starting Fragile - Gender Differences in the Youth Labour Market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Recio, Albert (2002): "Paro, precarización laboral e ideologías económicas". *Revista SISTEMA*, 168/169, 53-69.
- Recio, Albert (2007): "La situación Laboral de los jóvenes". *ACE. Arquitectura, Ciudad, Entorno*, 5, 411-426.
- Schmid, Günter (1998): *Transitional labour markets: a new European employment strategy*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

- Schmid, Günter (2006): "Transitional Labour Markets: Experiences from Europe and Germany". *Australian bulletin of labour*, 32 (2), 114-138.
- Serracant, Pau (Coord.) (2013): *Enquesta a la Joventut de Catalunya 2012*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família. Col·lecció Estudis, 34.
- Stauber, Barbara; Walther; Andreas (2006): "De-standardised pathways to adulthood: European perspectives on informal learning in informal networks". *Papers. Revista de Sociologia*, 79, 241-262.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v79n0.835>
- Tilly, Claus J. (2008) "La apropiación asistemática de las nuevas tecnologías. Informalización y contextualización entre los jóvenes alemanes". *Revista Internacional de Sociología*, 66 (49), 61-88.
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar; Moreno, Sara; Borràs, Vicent (2013): "Career paths in Spain: gendered division of labour and informal employment", *Interventions économiques/Papers in Political Economy*, 47.
<http://interventionseconomiques.revues.org/1935>
- Verd, Joan Miquel; López, Martí (2012) La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *REIS*, 138, 135-148.
<https://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.138.135>
- Willis, Paul (1988 [1977]): *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Akal.

ADECUACIÓN Y DEMANDA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA. LA INENCONTRABLE ADECUACIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO

ADEQUACY AND DEMAND OF TRAINING AT COMPANY LEVEL. THE UNREACHABLE ADEQUACY BETWEEN TRAINING AND EMPLOYMENT

Antonio Martín Artiles

Andreu Lope

Daniel Barrientos

Benjamí Moles

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

antonio.martin@uab.cat | andreu.lope@uab.cat | daniel.barrientos@uab.cat | benjamin.moles@uab.cat

Resumen

Este artículo explora la relación entre formación y empleo guiado por tres preguntas. La primera, cómo perciben los jóvenes la adecuación de su nivel de formación a los puestos de trabajo. La adecuación es la idea dominante, pero que se repite como un mantra. Pero destaca la percepción de sobreeducación para las tareas que realiza en el puesto de trabajo. La segunda pregunta se refiere a cómo los jóvenes perciben su futura trayectoria después de haber pasado por la formación en la empresa. La respuesta es que la formación genera expectativas, pero ésta varía en función del nivel de estudios. Y la tercera pregunta se refiere a los factores que inciden en la demanda de formación. La respuesta pone de relieve la importancia de las nuevas formas de organización del trabajo, la tecnología, además del sector de actividad y el tamaño de la empresa. En breve, la relación entre formación y empleo es inencontrable porque no sólo depende de los individuos, sino también del contexto tecnológico y organizativo de la empresa, además del sector de actividad.

Palabras clave: Aprendizaje; Formación; Empleo; Cualificación; Empresa; Discurso; Movilidad

Abstract

This article explores the relationship between training and employment guided by three questions. The first, how young people perceive the adequacy of their level of training to the jobs. Adaptation is the dominant idea, but it is repeated as a mantra. But it emphasizes the perception of over education for the tasks that realize in the work place. The second question concerns how young people perceive their future career after having undergone training in the company. The answer is that training generates expectations, but this varies depending on the level of education. And the third question concerns the factors that affect the demand for training. The response highlights the importance of new forms of work organization, technology, as well as the sector of activity and the size of the company. In few words, the relationship between training and employment is unreachable because it depends not only on individuals, but also on the technological and organizational context of the company, as well as the activity sector.

Keywords: Learning; Training; Employment; Qualification; Mobility



Sumario

Introducción	115
1. Planteamiento: Revisión literatura, hipótesis y modelo de análisis	116
1.1. Revisión literatura	116
1.2. Metodología: modelo de análisis	117
2. Análisis descriptivo cuantitativo	120
2.1. Necesidades de formación	120
2.2. Organización del trabajo	122
2.3. Percepción de seguridad y trayectoria	122
2.4. Características estructurales	123
2.5. Tipología de la adecuación entre formación y empleo	124
3. Análisis cualitativo: Percepción y discurso sobre la formación en la empresa	126
3.1. Discurso de la adecuación de la formación	126
3.2. Organización del trabajo	126
3.3. Factores influyentes en la demanda de formación	127
4. Conclusiones	129
4.1. ¿Cómo perciben los trabajadores jóvenes la adecuación entre su nivel formativo inicial y su adecuación a los puestos de trabajo?	129
4.2. ¿Cómo perciben los trabajadores jóvenes la adecuación o inadecuación de su formación en la empresa respecto a su futura trayectoria laboral?	130
4.3. ¿Cuáles son los factores que inciden en la demanda de formación en la empresa?	130
Anexo. Resumen de conglomerados	132
Referencias bibliográficas	133

REFERENCIA NORMALIZADA

Martín Artiles, Antonio; Lope, Andreu; Barrientos, Daniel; Moles, Benjamí (2017):
 “Adecuación y demanda de formación en la empresa. La inencontrable adecuación entre formación y empleo”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 113-134.
<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.58>

ADECUACIÓN Y DEMANDA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA. LA INENCONTRABLE ADECUACIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO¹

Antonio Martín Artiles

Andreu Lope

Daniel Barrientos

Benjamí Moles

Universitat Autònoma de Barcelona

Introducción

En el título de este artículo evocamos la idea de relación *inencontrable* entre formación y empleo que Tanguy (*L'introuvable relation formation/emploi*, 1986) definió como un debate recurrente. La relación entre formación y empleo es un debate singularmente importante que emerge con cada reforma educativa, o con las transformaciones tecnológicas ligadas a los nuevos paradigmas en la organización del trabajo y a los nuevos modelos organizativos de las empresas.

En el marco de la innovación tecnológica, la demanda de nuevos perfiles profesionales con mayor preparación técnica constituía una necesidad insoslayable en el debate entre formación y empleo (Nübler, 2014). Dicho debate ha venido propiciando el desarrollo de teorías de la *correspondencia*, teorías *conectivas* o teorías *adecuacionistas*, vinculadas a ciertos aspectos de la teoría del capital humano (Becker 1983; Varhaest y Omey, 2012). El enfoque adecuacionista ha recibido

¹ Este artículo constituye un resultado parcial del proyecto de investigación "Impacto de la Formación en la Empresa sobre las trayectorias laborales de los jóvenes. Propuestas de mejora", financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Ref: CSO2015-68134-R (AEI/FEDER, UE). En este proyecto participan también Pilar Carrasquer y Oscar Molina.

reiteradas críticas desde las teorías de la reproducción y de las credencialistas (véase Planas 2016). Pero, a pesar de las diferencias en las perspectivas teóricas, se ha venido produciendo una síntesis entre los distintos enfoques, lo que ha sido conocido como el modelo multifuncional, que ha venido a concluir sobre la relativa autonomía del sistema educativo, así como del sistema productivo. En pocas palabras, no se ha observado correspondencia o adecuación entre formación y empleo.

Por el contrario, se ha observado el importante papel definitorio de los propios actores en el interior del sistema educativo y del sistema productivo, lo que genera estrategias divergentes que no necesariamente conducen a la conectividad entre formación y empleo (Casal, Merino y García, 2011; Köhler y Artiles, 2009, entre otros). El origen del debate entre formación y empleo se remonta a finales del siglo XIX. Y es inabarcable, el impulso de la conexión entre formación y empleo parece estar relacionado por dos lados: 1) Por el lado de las instituciones educativas, es conocido su interés por controlar los planes de estudios ligados a la modernización e industrialización: las instituciones educativas trataban de evitar quedar marginadas del progreso tecnológico; 2) por el lado de las empresas, se ha tendido a exigir la adecuación de la formación inicial con los perfiles demandados por el mercado de trabajo. Hoy, en el discurso empresarial, la formación es una de las variables críticas de las ventajas competitivas en el marco de la globalización (Aragón y Nevers, 2010), con lo que, de nuevo, se ha vuelto a suscitar el debate entre formación y empleo en el marco de una fuerte tendencia hacia la digitalización de la economía, la automatización de procesos, la introducción de nuevas formas de organización del trabajo y, sobre todo, en el contexto de un imponente desempleo juvenil (ver Frey y Osborne, 2013).

Por ello, nuestro **objetivo** específico es estudiar:

- 1) ¿cómo perciben los jóvenes (y los no tan jóvenes) la adecuación de su nivel de formación a los puestos de trabajo?
- 2) ¿cómo perciben los jóvenes la adecuación o inadecuación de su formación en la empresa respecto a su futura trayectoria laboral?
- 3) ¿cuáles son los factores que inciden en la demanda de formación en la empresa?

Estas tres cuestiones las retomamos en las conclusiones finales.

Más allá de la racionalidad económica, la formación en la empresa puede ser parte de un discurso de legitimación social, como podría interpretarse por el interés institucional de mejorar la formación en la empresa y el

tránsito entre la escuela y el empleo, sin que realmente dicha política contribuya necesariamente a la mejora de los resultados económicos (Aragón y Nevers, 2010). Este punto es hoy un aspecto controvertido: no se sabe si la formación es realmente necesaria o viene impulsada por un discurso normativo-prescriptivo de la política europea. Un ejemplo es el impulso de la Unión Europea del *Aprendizaje basado en el trabajo* con la finalidad de adecuar la formación al empleo realmente existente, a la vez que persigue legitimar a los actores y a las propias instituciones. La culpabilización de la mala conexión entre educación y mercado de trabajo suele recaer en el sistema educativo, pero ello a la vez legitima su continua reforma y la necesidad de adecuación continua (Comisión Europea, 2010; 2012; European Commission, 2013; 2015).

Nuestra duda es si realmente el problema está en el sistema educativo, o más bien está en un modelo productivo que no requiere en demasía de empleos cualificados basados en altos niveles educativos y formativos. Posiblemente, el problema estriba en el retraso tecnológico, en la división técnica del trabajo, en la organización taylorista que subyace a la automatización de procesos, o en la perseverancia de viejas formas de organización del trabajo lo que nos plantea otro problema distinto: la abundancia de fuerza de trabajo sobreeducada. Por tanto, ello significa trasladar el problema desde el lado de la oferta al lado de la demanda. De hecho, esta es una de las novedades del presente artículo: prestar atención a los puestos de trabajo, al lado de la demanda, cuyo estudio abunda menos que los que parten desde el lado de la oferta educativa.

Este artículo se divide en tres secciones. En la primera hacemos el planteamiento general y concretamos la hipótesis y el modelo de análisis. En la segunda parte ofrecemos un análisis estadístico, descriptivo y de clasificación. En la tercera ofrecemos un análisis del contenido del discurso tomado de grupos de discusión con jóvenes y, finalmente, se desarrollan algunas conclusiones.

1. Planteamiento: Revisión literaria, hipótesis y modelo de análisis

Los marcos teóricos más utilizados para explicar la relación formación-empleo son la teoría de recursos y capacidades, el enfoque de la gestión del conocimiento y la teoría del capital humano (Aragón y Nevers, 2010). Estos tres enfoques tienen en común una lectura economicista asociada al desarrollo de los recursos humanos para mejorar la competitividad y el crecimiento. La peculiaridad de nuestro enfoque sociológico es explorar

la percepción de la formación y de su necesidad desde la organización de los puestos de trabajo y desde el discurso subjetivo de los empleados.

1.1. Revisión literaria

El modelo de organización de las empresas españolas se ha caracterizado por ser considerado como de “baja confianza”, lo que concuerda con la tipificación de Maurice, Sellier y Silvestre (1987), que contraponen el modelo de organización liberal anglosajón frente al modelo germánico (Busemayer y Trampusch, 2011). Por consiguiente, ello se refleja en la organización del trabajo en las empresas españolas, cuya principal característica es la organización taylorista (intensiva en mano de obra y de baja cualificación), lo que a su vez tienen un origen histórico vinculado al desarrollismo de los años sesenta y a la incorporación masiva de mano de obra poco cualificada a la industria (Massó, 2009). Este modo de organización del trabajo, propio del modelo liberal, de poca confianza, propicia una mayor flexibilidad cuantitativa en el uso de la mano de obra, así como una importante movilidad laboral intersectorial. Hipotéticamente, este modelo de organización de “baja confianza” no parece que propicie una importante demanda de formación, por lo que es de esperar que la relación entre formación y empleo no sea muy exigente.

Otras características del modelo liberal (liberal-mediterráneo, como dirían Banyuls, Miguélez, Recio, Cano y Llorente, 2009) son la escasa participación de los actores sociales y la separación entre el sistema educativo y el sistema productivo. En este sentido, cabe indicar que se han hecho esfuerzos por integrar las distintas líneas que componen el Sistema de Formación para el Empleo. De esta manera, se plantea una estructura que integra la formación reglada (tanto universitaria como Formación Profesional), la formación continua y la ocupacional en distintos niveles competenciales equiparables y que pretende que los distintos títulos obtenidos (FP, grados, másters, certificados de profesionalidad) se ordenen y, con ello, se facilite la movilidad entre las distintas posibilidades; no obstante, la estructuración de este sistema por el momento es solo parcial. Otra característica compartida con el modelo liberal es la fuerte segmentación del mercado de trabajo (Dämmrich, Kosyakova y Blossfeld, 2015). No obstante, en los últimos años ha venido creciendo en España el papel del Estado a través de las políticas de empleo para tratar de mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, así como incentivando la formación en la empresa. Reflejo de ello son los incentivos a la contratación de formación y aprendizaje y de prácticas, aunque algunos actores sociales hablan de fraude en la concreción de buena parte de los contratos de formación y aprendizaje (CCOO, 2015).

Una de las demandas de formación más importantes que han venido creciendo en las últimas décadas son las llamadas competencias actitudinales y comportamentales (Barterlheimer et.al. 2012; Fernández, 2009; García e Ibáñez, 2006), tanto en la industria como especialmente en el sector de servicios. Las actitudes y los comportamientos son elementos que las empresas tienen presentes en sus requerimientos y en sus criterios de selección. Determinado tipo de actitudes (autonomía, responsabilidad, capacidad de afrontar problemas y de tomar decisiones, creatividad, etc.), pueden vincularse con el desarrollo de tareas complejas y que requieran niveles de cualificación elevados. Pero otras actitudes que se reclaman (aceptación de las normas, disposición al trabajo, adaptación a los requerimientos empresariales, etc.), se relacionan con formas de organización del trabajo tayloristas que requieren escasa cualificación. *Nuestra hipótesis, es que los criterios de organización del trabajo y de gestión de la mano de obra, difieren sectorialmente y según la dimensión y características de la empresa, y marcan el tipo de actitudes y de requerimientos exigidos para el desempeño laboral.*

En este orden, la organización del trabajo de las empresas españolas constituye una variable explicativa sobre el modo en que se desarrolla la formación en la empresa. Ello nos lleva a distinguir la existencia de formas de organización del trabajo tradicionales, fundamentalmente las tayloristas, y formas post-tayloristas. La distinción entre viejas y nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) implica diferentes requerimientos de formación inicial, así como distintas posibilidades y necesidades de formación en el trabajo en la empresa (Massó, 2009). Las NFOT, surgidas a finales de los setenta del pasado siglo, requieren nuevas o reformuladas cualificaciones. Por ello, explorar los tipos de organización del trabajo contribuye a identificar las posibilidades de formación y aprendizaje. En otras palabras, el análisis de la formación dual, de las prácticas y de la formación continua, puede relacionarse con los tipos organizativos encontrados por Lorenz y Valerie (2005): a) organizaciones que aprenden (*learning organization*, en sectores como banca y finanzas, administración pública, o servicios profesionales); b) organizaciones ligeras (por ejemplo automóvil y química); c) organizaciones tayloristas (textil, alimentación, etc.); y d) organizaciones tradicionales (ventas, transporte, etc.). La identificación de los tipos de organizaciones en empresas y sectores, resultará útil porque, según nuestra hipótesis, dichos tipos pueden promover o dificultar la formación según los casos.

Otro enfoque teórico de interés viene de la mano de las **teorías institucionalistas**, que ofrecen una lectura crítica sobre el papel de la formación en la empresa. Desde esta perspectiva institucional, la formación en la empresa no perseguiría solo o únicamente objetivos eco-

nómicos-rationales, sino objetivos de legitimación, de reconocimiento institucional y adaptativos a las normas prescriptivas de la política y de la opinión pública (Dimaggio y Powell, 1991; Fernández y Valles, 1998, entre otros).

Por consiguiente, se podría entender el auge y el impulso a la formación, más presente en el terreno discursivo que efectivo, como parte de un discurso de legitimación interno y externo a la empresa. Interno porque la formación puede ser el resultado de la presión de los grupos internos, de los técnicos y directivos que buscan el apoyo de la formación para el impulso de la movilidad laboral ascendente, para mejorar su posición en el organigrama jerárquico, y no porque en sí misma la formación sea una necesidad. En el orden externo, la legitimidad que pueden perseguir las empresas consistiría en la mejora de su imagen pública, ganar publicidad en los medios de comunicación o mejor conexión con instituciones sociales de prestigio e incluso con el poder político. En este sentido, se añade otro elemento “coercitivo” que también puede contribuir al impulso de la formación: nos referimos a la presión de las políticas públicas en el impulso de la formación dual o a las políticas de incentivos y desgravaciones fiscales. Señalamos la formación como elemento coercitivo, porque no está claro que las empresas estén realmente interesadas en hacer siempre formación, sabemos también que muchas de ellas tienen dificultades para tutorizarla, o para acoger a jóvenes y dedicar tiempo y recursos que pueden restar eficacia a la organización. Por tanto, las empresas podrían aceptar la formación como una “coerción” normativa y seguir miméticamente la valoración positiva que tiene la opinión pública y los medios de comunicación sobre sus funciones.

1.2. Metodología: modelo de análisis

La aproximación al objeto de estudio es mixta. Por un lado, analizamos la EWCS (*European Working Condition Survey*, 2015-2016). Las características de la EWCS son las siguientes: 3384 entrevistas a trabajadores en empresas de diferente tipo, estratificadas por tamaño, para el caso de España en 2015. El número de entrevistas para el conjunto de los países de la Unión Europea es de 43.850. Se trata de una encuesta con entrevistas a empresarios y directores de recursos humanos. Los datos acumulados para el conjunto de los países de la Unión Europea, entre 1991-2015, representan a 178.005 empresas, lo que constituye una importantísima fuente de información integrada sobre las condiciones de trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017). Para el estudio cuantitativo de los trabajadores españoles hemos realizado un análisis estadístico bivariado y multivariado, que nos ha permitido identificar las variables que tienen más peso discriminante y determinante en

la demanda de formación de los trabajadores, así como en la oferta de formación en la empresa. Las variables que se analizan seguidamente parten de las preguntas contenidas en la EWCS. El análisis solo se refiere a los jóvenes comprendidos entre 16 y 34 años, para lo cual hemos construido una variable de filtro de la muestra.

1.2.1. Variable dependiente

Las teorías de la correspondencia —o adecuacionistas— entre formación y empleo han ocupado buena parte del debate sobre la relación entre el sistema educativo y el sistema productivo. La teoría del capital humano (Becker, 1983) ha tenido una importante influencia en las políticas de planificación educativa. Esta teoría, de inspiración neoclásica, ha venido subrayando la necesidad de adecuar la oferta de formación a las necesidades cambiantes de la organización del trabajo, de los nuevos productos y de las nuevas tecnologías. En sentido contrario, dichas teorías han sido criticadas por no considerar otros factores que intervienen en la relación entre formación y empleo, tales como los factores estructurales (sectores de actividad; tamaño de la empresa), o el papel de los actores sociales y de las instituciones, como se ha puesto de relieve desde las teorías “credencialistas” (Planas, 2016, entre otros.)

Para examinar esta cuestión, la siguiente variable nos ofrece una pista para analizar la adecuación, la demanda de más formación y también la sobreeducación; concepto éste último que preferimos al más usualmente utilizado de *sobreeducación*². (Q64). “¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe sus habilidades para su puesto de trabajo?: a) necesito más formación para afrontar bien mis obligaciones; b) Mis aptitudes actuales se ajustan a mis obligaciones. c) Tengo las aptitudes para afrontar obligaciones más exigentes”.

Por otra parte, también tomamos como segunda variable dependiente la realización de formación en la empresa con la finalidad de observar cuáles son los factores determinantes de la misma, particularmente los relacionados con la organización del trabajo. Pero también hemos de considerar que las empresas invierten en formación para legitimar su posición dominante. El discurso sobre la formación es parte del debate “adecuacionista” y por tanto de la disciplina, control y encuadramiento de la fuerza de trabajo.

² La cualificación se concreta en el puesto de trabajo, de acuerdo con las exigencias empresariales y del propio puesto y no siempre se relaciona con el nivel educativo de quien lo desempeña. Así, una persona estará sobreeducada cuando su nivel educativo sea superior a las exigencias del puesto laboral que ocupa, mientras que su cualificación será la requerida por las exigencias de ese puesto.

1.2.2. Variables vinculadas a las características y cualificaciones individuales

Las características de los individuos como la edad, el sexo y el nivel de estudios, son variables imprescindibles en el estudio entre la formación y el empleo. La edad juega un papel importante en la provisión de formación en las empresas, que tienden a invertir en formación en aquellos trabajadores que garanticen el retorno de la inversión, particularmente en las cohortes de edad centrales en la actividad productiva (véase Lope y Martín Artiles, 1998; Martín Artiles y Lope, 1999). La falta de formación entre los demandantes de empleo es una proclama empresarial recurrente, que quizás tenga más significación como discurso disciplinario que como realidad, especialmente cuando se suele señalar la falta de adecuación de la formación de los jóvenes a los puestos de trabajo, así como la obsolescencia de las cualificaciones de los trabajadores mayores de edad ante los cambios tecnológicos y organizativos.

El sexo ha sido considerado en la literatura como una variable discriminante en el acceso de las mujeres a la formación en la empresa, en la preferencia empresarial por invertir en la formación de los hombres por cuanto ofrecen más garantías de continuidad en el puesto de trabajo y por tanto de retorno de la inversión (Dämmrich et al., 2015; Haasler, 2014). Hipotéticamente las mujeres tendrían más dificultades de adecuación a los puestos de trabajo y por tanto serán más demandantes de formación en la empresa, cuestión que exploraremos más adelante.

Finalmente, el nivel de estudios se ha considerado como otra variable hipotéticamente explicativa importante. En otras investigaciones se ha encontrado la existencia de una tendencia a invertir en formación en aquellos que previamente ya tienen altos niveles educativos, es decir, se tiende a recualificar a los ya cualificados, porque precisamente su formación previa les hace más capaces de adquirir nuevos conocimientos (véase Quit, 2000).

1.2.3. Variables socio-económicas y estructurales

El tipo de contrato de trabajo parece ser otra variable explicativa en la demanda de formación, así como para la oferta de formación por parte de la empresa. Hipotéticamente, las empresas tienden a invertir en formación en aquellos que tienen contratos estables por el mismo argumento esgrimido anteriormente: porque garantizan el retorno de la inversión en formación. Por el contrario, presuponemos que los jóvenes con contratos temporales serían más demandantes de formación que los empleados fijos, por la necesidad de un proceso de adaptación o también denominado formación de acogida. En cualquier caso, las políticas de empleo que im-

pulsa la UE, influyendo decisivamente en las de los países miembros, fomentan la *formación a lo largo de la vida (long life learning)* como un elemento esencial para la búsqueda o la permanencia en el empleo en la sociedad del conocimiento. Se trata de una formación a lo largo de la vida que tiene en la formación en la empresa un fundamento clave y que, al tiempo, debiera implicar la formación del conjunto de personas presentes en el mercado de trabajo.

El tamaño de la empresa parece jugar también un papel decisivo en la inversión en formación, así como en la adecuación de la formación al puesto de trabajo. Las grandes empresas tienden a invertir más en formación por dos razones: probablemente porque el organigrama jerárquico hace más amplia la estructura de mandos superiores, medios e intermedios, lo que conlleva hipotéticamente a la necesidad de formación en técnicas de comunicación, dinámica de grupo y liderazgo, además de en competencias actitudinales y comportamentales. La segunda razón tiene que ver con la organización del trabajo, con el trabajo en equipos, así como con habilidades y conocimientos acordes con la tecnología específica. La inversión en formación específica es de hecho un concepto clave en la teoría del capital humano, lo que da lugar al concepto de “contrato implícito”, que supone que ambas partes (trabajador y empresario) suscriben contratos tácitos por el mutuo interés (Becker, 1983).

También el sector de actividad contribuye a explicar la demanda de cualificaciones, de formación, así como la política de oferta formativa en las empresas. Al menos eso es de esperar hipotéticamente en función de la dinámica innovadora de cada sector de actividad, así como de las características de la demanda de formación inicial (titulación) de los mismos.

1.2.4. Organización del trabajo

La organización del trabajo es un factor importante en la determinación de las cualificaciones requeridas para los puestos de trabajo. La organización del trabajo taylorista se caracteriza por una importante división del trabajo, con tareas sencillas, repetitivas y monótonas que se aprenden en breves periodos de adiestramiento en el mismo puesto de trabajo (Ritzer, 1989). Para ver la influencia de la organización del trabajo taylorista hemos seleccionado como variable independiente la siguiente: *Q48, ¿conlleva su trabajo tareas breves y repetitivas?* En esta pregunta se establece una serie de categorías temporales para ver cuánto tiempo de la jornada laboral están haciendo tareas monótonas y repetitivas, así como la velocidad con que se trabaja

La rotación de tareas puede constituir una forma de aliviar la monotonía del trabajo repetitivo e incluso puede comportar una demanda de cualificación algo

más amplia en la medida en que enriquezca el trabajo. La variable (Q55) “¿Implica su trabajo la rotación de tareas entre usted y sus compañeros?” nos aproxima a su conocimiento. El trabajo en grupo o en equipo es, hipotéticamente, una de las variables que más influyen en la demanda de formación, cuanto menos es presumible que implique requerimientos de habilidades para comunicar, organizar y liderar, es decir, cualificaciones actitudinales y comportamentales (Martín Artiles y Lope, 1999). La variable Q58 *¿Trabaja en grupo o en equipo con capacidad para auto-organizar las tareas?* nos permitirá ver su grado de asociación en influencia con la adecuación al nivel de estudios y, además de proporcionar pistas ligadas a la polivalencia, junto a la rotación de tareas facilita aproximarnos al conocimiento del desarrollo de las NFOT

La prevención del riesgo laboral es hipotéticamente otro factor que incide en la demanda de formación en la empresa, incluso en algunos sectores, como la construcción, es un requisito imprescindible realizar un curso de formación inicial en prevención de riesgos para trabajar en el mismo. La variable (Q33) sobre el “grado de información en materia de riesgos laborales” nos ofrece la posibilidad de explorar la influencia de la prevención de riesgos en la demanda de formación.

1.2.5. Perspectivas de trayectorias

La formación en la empresa puede contribuir a la mejora de la percepción subjetiva sobre la seguridad en el empleo que, a su vez, es una variable importante para explicar la función de la formación como generadora de legitimidad micropolítica. En este sentido, la variable (Q67b), “después de la formación en la empresa siento más seguridad en el empleo” nos permite captar la percepción sobre la influencia subjetiva de la formación en la empresa; lo que nos permitiría explorar la hipótesis de que la formación tiene otros objetivos implícitos, como sería apuntalar la legitimidad y el orden (Aragón y Nevers, 2010)

Otra variable nos permite captar la percepción de futuro que subjetivamente se deriva de la formación: “¿Crees que con la formación recibida en la empresa tendrás un futuro mejor empleo?”. Esta variable no solo permite captar el grado de adecuación de la formación a las expectativas de trayectoria laboral de los jóvenes; sino también la función legitimadora del discurso de la formación en la empresa. Hipotéticamente, la valoración positiva que le otorgan a la formación a quienes tienen títulos universitarios podría estar relacionada con sus posibilidades de movilidad social ascendente, así como con cambios promocionales de categoría profesional.

1.2.6. Análisis cualitativo

Por otra parte, hemos realizado tres grupos de discusión con jóvenes entre 16 y 34 años, atendiendo a diferentes niveles educativos. Diferentes niveles de rotación contractual en el empleo y con diferentes trayectorias laborales: un primer grupo con bajo nivel de estudios y baja cualificación en el puesto de trabajo, otro con nivel de estudios y cualificación intermedio y otro grupo con nivel de estudios de grado superior de Formación Profesional y estudios universitarios. En este sentido, hemos tratado de captar en el discurso de los grupos la percepción subjetiva de la adecuación de su formación inicial a los puestos de trabajo, la demanda y la necesidad de obtener mayor formación o bien la percepción de sobre-educación de los componentes de los grupos de discusión.

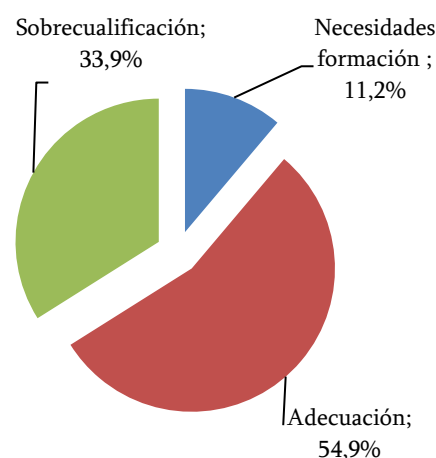
La información recogida en los grupos de discusión con los jóvenes trabajadores nos permite un contraste comparativo con la información general recogida mediante la EWCS, ya que los jóvenes a priori parecerían verse más afectados por los nuevos requerimientos de formación. Además, nos permite cotejar la información cuantitativa con la cualitativa.

2. Análisis descriptivo cuantitativo

Un primer dato relevante es que el 39% de los entrevistados dicen tener un nivel educativo por encima de las exigencias de su puesto de trabajo en España y, aunque la mayoría señala que existe una adecuación entre su nivel formativo y el puesto de trabajo que ocupa (54,9%), solamente un 11% dice tener necesidades de formación para el puesto de trabajo (véase gráfico 1). Estos datos ponen de relieve que el problema no estriba en la tan cacareada carencia de formación, esto es, en el lado de la oferta (sistema educativo), sino en el lado de la demanda (sistema productivo). El problema estriba en el que sistema productivo ofrece empleos de baja cualificación porque es intensivo en mano de obra (como ya se ha puesto de relieve en números estudios, véase Banyuls et al., 2009).

Solo el 33% de los trabajadores entrevistados dicen haber realizado formación en la empresa. Esa cifra es relativamente baja. Pero, aun así, más que dobla los datos de la formación continua en España que proporcionan las estadísticas oficiales (ver Lope, 2015); lo que nos vuelve a plantear la idea de que las empresas no necesariamente están interesadas en hacer formación; sino que participan del discurso sobre la importancia política que tiene la formación en la empresa, entre otras cosas porque está incentivada y subvencionada. Como indicábamos, algunos autores (Aragón y Nevers, 2010) plantean la hipótesis de que la política gubernamental para impulsar la formación tiene un cierto rasgo

Gráfico 1. Percepción adecuación formación-
empleo



Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017). Variable Q64. Cuál de las siguientes afirmaciones es la mejor que describe sus habilidades para su puesto de trabajo: a) necesito más formación; b) mis conocimientos se ajustan y c) tengo conocimientos para afrontar tareas más exigentes?

coercitivo sobre las empresas, ya que la formación no tendría necesariamente efectos positivos sobre la organización empresarial si supone pérdida de tiempo, pérdida de materiales, distracción de recursos, dedicación de tutorización de los jóvenes e incluso entorpecimiento de ritmo de trabajo, pérdida de eficiencia o un freno a la productividad. Estos problemas se acrecientan cuando el número de participantes en la formación en la empresa aumenta. Por el contrario, la opinión pública y los clientes tienden a ver la formación como algo positivo, acorde con el discurso de las instituciones y los planes de educación y formación. En este sentido, si la empresa impulsa la formación estaría en sintonía con el discurso hegemónico y con los fines sociales que persigue en términos de “empleabilidad”, activación de los jóvenes y otros discursos disciplinarios y de encuadramiento social. En pocas palabras, los efectos de la formación parecerían ambivalentes.

2.1. Necesidades de formación

Las necesidades de formación en el puesto de trabajo son particularmente altas en el grupo de personas que tienen estudios de Formación Profesional o ciclos formativos de grado medio o superior. Probablemente, porque estos puestos de trabajo son los que han registrado más cambios por la innovación tecnológica y por la introducción de NFOT. Sin embargo, las necesidades

Tabla 1. Demanda de formación al puesto de trabajo

	Nivel Educativo				Total
	Primarios	Secundarios	Ciclos Formativos, FP	Universitarios	
Necesidades formación	5,6%	27,4%	41,4%	25,5%	100,0%
Adecuación	12,0%	37,5%	34,2%	16,4%	100,0%
Sobreeducación	10,6%	37,0%	34,2%	18,2%	100,0%
Total	10,8%	36,2%	35,0%	18,0%	100,0%
V Cramer	,077				
Sig	0,0%				
N	3333				

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

formativas son muy bajas para quienes tienen solo estudios primarios, puesto que ocupan empleos poco cualificados y con escasas posibilidades de mejora (véase tabla 1).

Nada hace presumir que quienes tienen estudios primarios necesiten más formación: el 61% de ellos indican que su nivel de estudios se adecua al desempeño del puesto de trabajo, lo que parece confirmar que el problema estriba en los requerimientos reales de los puestos de trabajo y no en el nivel formativo. Sólo el 5% de quienes tienen estudios primarios dicen requerir más formación para su puesto de trabajo. Y quizás, de modo irónico, el 33% restante dice que incluso está sobreeducado para su desempeño laboral. Los que tienen estudios universitarios (16%) son los que indican que requieren más formación que la media (11%), lo que concuerdan con otros estudios: quienes tienen ya formación previa son los que más demandan —y reciben— formación porque ocupan puestos ya cualificados (Lope y Martín Artiles 1998; Martín Artiles y Lope 1999; Massó 2009).

En relación con la media (11,3%) de la demanda de formación en la empresa, el grupo de edad que más la demanda es el de 35-44 años (13,4%); es decir, el grupo en edad productiva y que probablemente se ve más afectado directamente por la innovación tecnológica y las NFOT, además de ser el más consciente de la necesidad de actualizarse. La cohorte de edad que dice que su formación se adecua al puesto de trabajo es la de más de 55 años. Y la cohorte de edad que dice estar más sobreeducada es la de 45 a 54 años. No obstante, nótese que el 33,2% de los jóvenes también dicen estar sobreeducados en relación con el puesto de trabajo que ocupan. En contraposición, la relación entre adecuación de la formación y el empleo con el género no es significativa estadísticamente (véase tabla 2).

En relación con el tipo de contrato laboral, varía la opinión en relación con las necesidades de formación: el 67% de las personas con contrato indefinido dicen tener necesidades de formación, así como el 27,4% de los que tienen contratos temporales. Esto nos dice poco, pero si lo miramos en términos relativos en relación

Tabla 2. Demanda de formación al puesto de trabajo

	16-34 años	35-44 años	45-54 años	Más 55 años	Media
Necesidades	11,2%	13,4%	10,4%	8,4%	11,3%
Adecuación	55,6%	54,9%	53,1%	57,0%	54,9%
Sobreeducación	33,2%	31,7%	36,6%	34,6%	33,8%
total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
V Cramer	,045				
Sig	,040				
N	3291				

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

Tabla 3. Adecuación de la formación al tipo de contrato laboral

	Tipo de contrato laboral				Media	
	Indefinido	Temporal	ETT	Aprendizaje, Formación y Prácticas	Sin contrato	
Necesidades	12,0%	12,4%	3,8%	12,5%	4,2%	11,5%
Adecuación	55,6%	57,2%	57,7%	54,2%	49,5%	55,5%
Sobreeducción	32,5%	30,4%	38,5%	33,3%	46,3%	33,0%
total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
V Cramer	,068					
Sig	,005					
N	2762					

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

con la media, vemos que las necesidades de formación, por encima de la media, la tienen los jóvenes con contratos de aprendizaje y formación y de prácticas (12,5%). En cuanto a la adecuación al puesto de trabajo destacan aquellos que tienen contratos temporales y los que tienen contratos a través de agencias temporales de empleo, lo que probablemente está relacionado con empleos de baja cualificación (véase tabla 3).

2.2. Organización del trabajo

El 55% de los empleados dicen trabajar en puestos de trabajos monótonos y repetitivos más de la mitad de su jornada laboral y, además, más del 50% de ellos afirma que trabajan a gran velocidad en más de la mitad de la jornada laboral, por lo que podemos definir dichos puestos como de carácter taylorista. Por consiguiente, es de esperar que los trabajos monótonos y repetitivos no requieran niveles de formación medio o alto. Solo un 9,5% de las personas que hacen trabajos monótonos y repetitivos demandan formación en la empresa, lo que en realidad podría entenderse como la necesidad de un adiestramiento de breve duración. La mayoría consideran que su puesto de trabajo es adecuado a su nivel de formación. Finalmente, el 34,9% de los que trabajan en estos puestos de trabajo de características tayloristas, dicen tener mayor nivel de estudios que el requerido por su puesto de trabajo.

La rotación de tareas parece hacerla el 33% de los empleados. En la práctica, puede que esta rotación se esté dando entre puestos de trabajo similares, con poco contenido y con tareas de baja cualificación. Mirado de otra manera, el 42% de los que hacen rotación en el puesto de trabajo dicen necesitar formación. En estos casos, la rotación se lleva a cabo, probablemente, entre tareas que requieren distintas capacidades y, por tanto, puede estar vinculada a una polivalencia efectiva que comporte mayores exigencias de cualificación.

En cambio, el trabajo en grupo parece comportar una mayor necesidad de formación (15,2%) por encima de la media (11,1%). La adecuación del nivel de formación con el puesto de trabajo parece similar en las tres formas de organización del trabajo, al igual que la percepción de sobreeducción (véase tabla 4).

Tabla 4. Adecuación de la formación al tipo de contrato laboral

	Taylorista	Rotación	Trabajo en Grupo	Media
Necesidades	9,5%	13,8%	15,2%	11,1%
Adecuación	55,6%	52,0%	53,0%	54,9%
Sobreeducción	34,9%	34,2%	31,9%	34,0%
total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
V Cramer	,058			
Sign	,001			
N	3277	3319	3322	

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

2.3. Percepción de seguridad y trayectoria

Únicamente el 33% de los entrevistados dicen recibir formación en la empresa y pagada por la misma, lo que constituye un contrapunto al reiterativo discurso empresarial sobre la importancia estratégica de la formación aplicada. Y más todavía cuando, como hemos indicado, ese 33% supera en mucho los datos estadísticos de formación continua para España (Lope, 2015). Pero, como ya hemos señalado, no necesariamente las empresas obtienen mejoras de rendimiento con la formación; la formación puede ser vista como una coerción normativa y un discurso en términos de valores y creencias de las instituciones que siguen miméticamente las empresas (véase tabla 5).

Tabla 5. Percepción de seguridad en el empleo

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
Necesidades	51,0%	18,6%	9,8%	4,9%	15,7%	100,0%
Adecuación	40,5%	24,5%	15,8%	5,9%	13,4%	100,0%
Sobreeeducacion	48,3%	21,3%	10,2%	3,6%	16,6%	100,0%
total	44,8%	22,4%	13,0%	5,0%	14,8%	100,0%
V Cramer	48,3%	21,3%	10,2%	3,6%	16,6%	100,0%
Sign	1,4%					
N	1142					

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

A la pregunta sobre percepción de seguridad en la futura trayectoria después de haber realizado un curso de formación en la empresa, se confirma lo esperado teóricamente: los trabajadores consideran que la formación ha sido útil (65%) y que genera una posible mejora de su trayectoria laboral; lo que refuerza la función del discurso ideológico, además de la funcionalidad de la formación en la empresa. En su mayoría (66%), las personas que han pasado por la formación en la empresa, dicen percibir seguridad en el empleo después de haberse formado. Esta percepción es particularmente importante para aquellas personas que declaran tener necesidad de formación para su puesto de trabajo; en menor medida esta seguridad es también relativamente importante para los que declaran que su formación se adecúa a su puesto de trabajo, o bien que están sobreeducados. Por consiguiente, los entrevistados sobreentienden que la inversión de la empresa en su formación específica es parte del “contrato implícito” (Becker 1983).

En relación con la percepción sobre la futura trayectoria, el 67% de los entrevistados creen que la formación en la empresa mejora sus perspectivas para el futuro empleo y es todavía más optimista (70%) en el caso de las personas que dicen haber necesitado formación en sus puestos de trabajo. Esta percepción es importante para la creencia subjetiva de una futura trayectoria laboral, lo que contribuye a legitimar el discurso de la formación.

2.4. Características estructurales

Según el tamaño de la empresa, las mayores necesidades de formación se encuentran en las grandes empresas de más de 250 empleados, bastante por encima de la media. La adecuación entre la formación y el empleo parece ser más importante en la pequeña-mediana empresa, y la sobreeducación o sobreformación en relación con el puesto de trabajo se encuentra en la micro y en la pequeña y mediana empresa. La forma-

ción está más extendida en las grandes empresas y quizás no únicamente por razones económicas y productivas, sino como una forma de legitimidad interna para los propios cuadros y técnicos, así como de legitimidad frente al poder político, la opinión pública y la imagen, además de los incentivos y desgravaciones fiscales que puede representar la formación (Aragón y Nevers, 2010). Por otra parte, el tamaño de la empresa también tiene relación con la capacidad para llevar a cabo la formación, lo que provoca que, en algunos casos, en las micro y pequeñas empresas no haya espacio siquiera para demandar formación, lo que tendría negativas implicaciones sobre la producción. De hecho, la excesivamente pequeña dimensión de las empresas españolas (calificada de “liliputismo empresarial” por Costas, 2014) supone una muy seria dificultad para el impulso de la formación en los centros de trabajo (véase tabla 6).

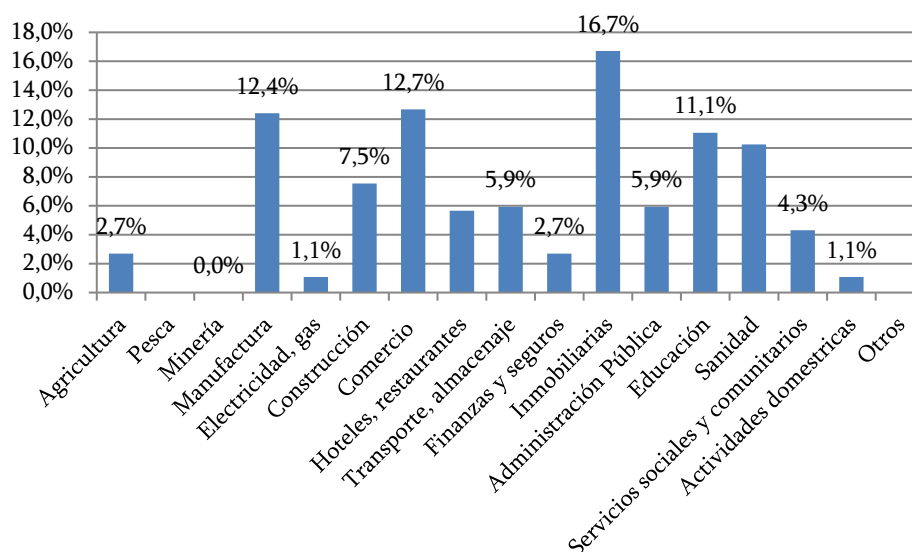
Tabla 6. Adecuación formación y empleo y tamaño empresa

	1	2-9	10-249	250+	Total
Necesidades	8,4%	22,3%	31,8%	37,5%	100,0%
Adecuación	16,1%	27,4%	34,1%	22,4%	100,0%
Sobreeeducación	22,0%	23,7%	31,1%	23,2%	100,0%
total	17,2%	25,6%	32,8%	24,4%	100,0%
V Cramer	,104				
Sign	,000				
N	3209				

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

Por Sectores de actividad, las demandas de formación más importantes indicadas por los entrevistados se registran en: inmobiliaria, comercio, educación, sanidad, construcción, administración pública y transporte (véase gráfico 2).

Gráfico 2. Demanda de formación de los empleados

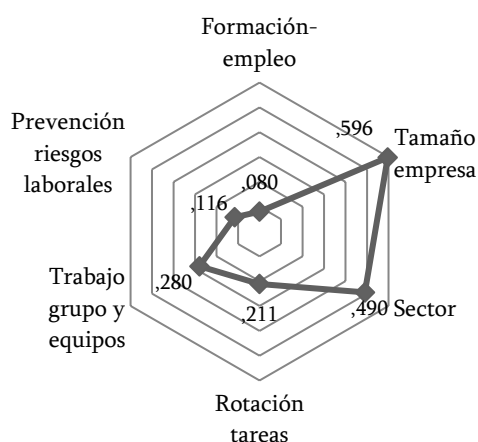


Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017); N3280, V Cramer ,110

2.5. Tipología de la adecuación entre formación y empleo

El análisis de correspondencias múltiples nos permite clasificar y distribuir espacialmente las categorías de las variables en relación con un punto central que representa la media total. La varianza explicada es del 60% y las variables que tienen más peso discriminante son: el tamaño de la empresa, el sector de actividad, la organización del trabajo en grupos y la rotación de puestos de trabajo (véase gráfico 3).

Gráfico 3. Variables discriminantes en la demanda de formación



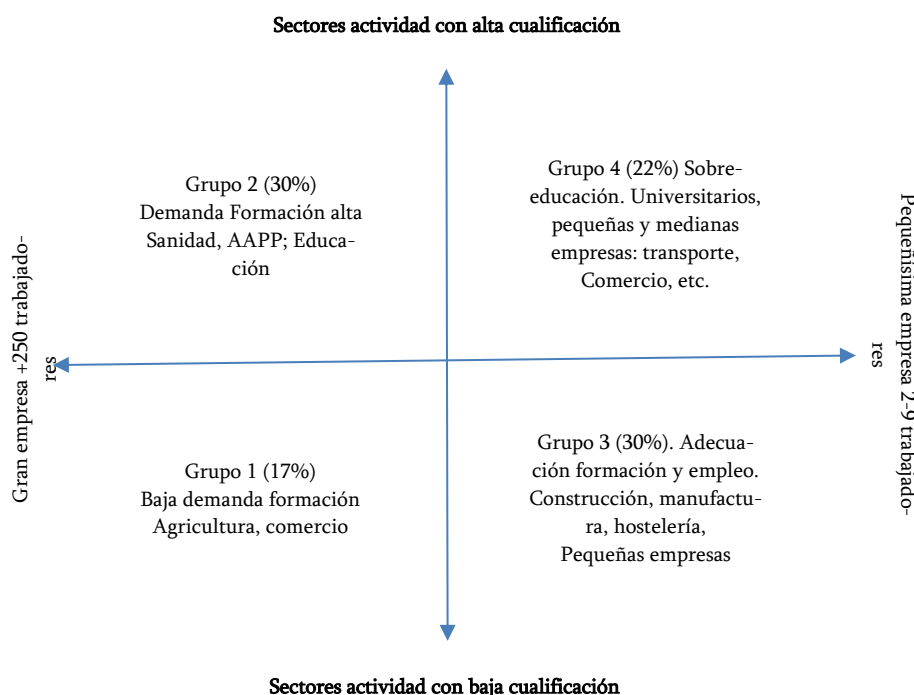
Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

Por consiguiente, las variables con más peso determinante en la distribución espacial son: el tamaño de la empresa, que marca la dimensión horizontal, y el sector de actividad, que marca la dimensión vertical. El cruce de esta dos dimensiones nos permite construir cuatro espacios donde se distribuye las categorías de las variables y con ello caracterizar cuatro grupos o conglomerados, como figura en el siguiente gráfico (véase gráfico 4).

El primer grupo se puede definir por su **baja demanda de formación** y tiene un tamaño que representa el 17,3% del total. Este grupo presenta una sobreeducación (por encima de la media respecto a los otros grupos) en relación con el contenido de las tareas y la demanda de formación es pequeña, apenas un 5%. La mayoría de sus miembros considera adecuada la formación que tiene con el contenido de las tareas. En este grupo hay más mujeres (56%) que hombres. El nivel de estudios de este grupo es bajo, el 62% tiene estudios primarios y secundarios. Las cohortes de edad más importantes son entre los 35 y 44 años (26%) y entre 45 y 54 años (33%). La mayoría de los puestos de trabajo son monótonos y repetitivos, lo que concuerda con la escasa demanda de formación. Se trata de puestos de trabajo en pequeñísimas empresas. Los sectores con más participación en este grupo son: actividades del hogar (25%), agricultura (12%), comercio (14%) e inmobiliarias (11%), entre otros.

El segundo grupo se define por su **mayor demanda de formación** (17%), por encima de la media (11%) y es de mayor tamaño que el anterior, ya que representa el

Gráfico 4. Análisis de clasificación



Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017); N3280, V Cramer ,110

30% del total de los entrevistados. En este grupo la participación de hombres y mujeres está equilibrada, mitad y mitad. El nivel de estudios es medio alto: 41% FP y ciclos formativos y estudios universitarios (26%), lo que concuerda con la demanda de formación. La cohorte de edad de 16 a 25 años es importante (25%), seguida de la de 35 a 44 años, y en términos comparativos, las edades más representadas son menores que las del grupo anterior. En este grupo se ubican las NFOT, el trabajo rotativo, en equipo y en grupo es notablemente superior a la media; además, sus miembros están muy bien informados en materia de salud y prevención de riesgos laborales, que, recordemos, es un factor de demanda de formación. Los sectores más importantes son salud (13%), educación (11%), administración pública (11%), inmobiliarias (14%); manufactura (15%) y comercio y reparaciones, entre otros. Se trata de empleos en grandes empresas de más de 250 trabajadores.

El tercer grupo, que representa el 30% del total, se define por la **adecuación** entre el nivel de formación y el puesto de trabajo, cuyo indicador (58%) está por encima de la media. En este grupo hay más hombres (58%) que mujeres; el nivel de estudios son los secundarios, primordialmente. Las cohortes de edad más presentes son las más jóvenes (16-35 años: 30%) y la de entre 34-44 años (33%). La organización del trabajo está diversificada. Por un lado, hay empresas de corte taylorista, monótono y repetitivo, razón por la cual en

este grupo la demanda de formación es baja. Pero, por otro lado, también hay empresas con rotación entre puestos de trabajo, trabajo en equipo y grupos, factores que inducen a la demanda de formación. Es decir, es un grupo en cuyo interior hay una dualización en la organización del trabajo. Los sectores más representados son hostelería y restauración (27%); construcción (17%) y comercio (17%) y se trata en su mayoría (82%) de microempresas de hasta 9 empleados.

El cuarto grupo, que representa el 22% del total, se distingue por estar formado por personas con una **cierta sobreeducación**, empleados en pequeñas y medianas empresas de comercio (15%) y manufactura (12%). La demanda de formación está por debajo de la media y la sobreeducación está ligeramente por encima de la media. La representación de hombres y mujeres está muy equilibrada. El nivel de estudios dominante es el de Formación Profesional o ciclos formativos, así como estudios universitarios, pero la organización del trabajo en este grupo no parece influir en la demanda de formación, ya que las NFOT apenas tienen presencia. El grupo está compuesto por pequeñas y medianas empresas, de sectores tales como inmobiliarias, comercio y manufacturas, entre otros (véase tabla anexa).

3. Análisis cualitativo: Percepción y discurso sobre la formación en la empresa

El análisis del discurso de tres grupos de discusión nos permite ver tres visiones distintas en relación con la adecuación de la formación inicial a la empresa, así como cuáles son los factores que contribuyen a la demanda de formación en el trabajo. En el primer grupo de discusión han participado trabajadores con bajos niveles de estudios, que reciben sólo adiestramiento de breve duración en el puesto de trabajo. En el segundo grupo de discusión han participado personas con niveles de estudios y cualificaciones intermedias, que han pasado en algún momento de su trayectoria por contratos de formación y aprendizaje en la empresa. Y, en el tercer grupo, han participado trabajadores con cualificaciones profesionales medias y altas, así como con estudios de ciclo superior de Formación Profesional y estudios universitarios.

3.1. Discurso de la adecuación de la formación

En los grupos de discusión, el discurso dominante ha girado en torno a la necesidad de adecuar la formación a los requerimientos de los puestos de trabajo, así como al mercado laboral en general. Dicho discurso tiene un tono marcado por la idea funcionalista del capital humano: invertir en formación para garantizar la trayectoria a lo largo del ciclo vital y, por tanto, la formación continua es una forma de adquirir méritos y acreditaciones. O sea, al mismo tiempo dicha formación debe acreditarse, vincularse a formas de certificación que se entienden como propiciadoras de “cierre social” ante la competencia y como un mecanismo que avale la posible movilidad entre empresas. En este sentido la obtención de una credencial contribuye a explicar cómo los trabajadores cualificados empujan a la demanda de formación. Para ellos, las credenciales (títulos o certificaciones de formación) es una forma de empoderamiento que permite mejorar la posición negociadora de los trabajadores cualificados. Las credenciales contribuyen a que la búsqueda de empleo pase por mecanismos formalizados, pero también facilita el uso de ciertas redes sociales como nuevas herramientas de búsqueda de empleo, relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (por ejemplo, LinkedIn entre otras).

Por el contrario, los trabajadores con bajo nivel de cualificación no reciben formación, sino mero adiestramiento en el puesto de trabajo. Las empresas parecen poco interesadas en ofrecer formación en la medida que representa un coste, una inversión que no siempre garantiza su retorno. Y eso a pesar de que la falta de formación puede comportar, como se señala en algún

grupo de discusión, deficiencias en el uso de los equipos productivos; lo que comporta una seria contradicción con la orientación productivista de las empresas, muchas de ellas de pequeña dimensión. En cambio, las empresas están interesadas en la formación continua del grupo de trabajadores cualificados, que previsiblemente garantiza en mayor medida el retorno de la inversión, ya que el rendimiento de los equipos y de la tecnología depende del nivel de formación y de motivación de dicha fuerza de trabajo.

3.2. Organización del trabajo

La organización del trabajo influye en la demanda concreta de cualificación en el puesto de trabajo y, por tanto, de la formación específica que es necesaria para desempeñar las tareas. La organización taylorista del trabajo requiere solo mero adiestramiento, una breve formación de acogida, que rara vez tiene continuidad. Las tareas son normadas y prescritas, por tanto las funciones son también limitadas. Esta forma de organización del trabajo es la que hemos encontrado con mayor intensidad en el grupo de baja cualificación. Este grupo tiene un bajo nivel de educación formal y su trayectoria discurre por puestos de trabajo poco cualificados, con una alta rotación del empleo, así como con sucesión de contratos y situaciones de desempleo.

La rotación de tareas y el trabajo en equipo son otros factores que contribuyen a la demanda de formación como parte de las NFOT, en tanto que suelen comportar el aumento de la complejidad de las funciones laborales. La movilidad funcional o la polivalencia, con frecuencia vinculadas al trabajo en equipo, son también factores que contribuyen a aumentar los requerimientos de adiestramiento y formación. A veces esta demanda no es visible, incluso la ocultan los propios trabajadores por mor a verse considerados como los que “no saben” y no son adecuados para el puesto de trabajo. Esto ocurre más allá donde los niveles de formación educativa son bajos. En cierto modo podemos colegir la existencia de una demanda de adiestramiento y de formación latente que los propios trabajadores ocultan y no se atreven a expresar.

Por el contrario, la demanda de formación es explícita en los trabajadores semi-cualificados y los cualificados e incluso las empresas las estimulan. Se trata de empleos y puestos de trabajo con exigencia de niveles educativos de Formación Profesional o bien de ciclo superior y universitarios. Una primera demanda son los conocimientos profesionales ligados al título académico que son importantes para el desarrollo del trabajo. La demanda de formación de acogida en la empresa se plantea en términos de adecuación de los conocimientos al puesto de trabajo. Una parte de los trabajadores semi-cualificados consideran que su nivel de formación

inicial es adecuado para el puesto de trabajo, pero que necesitan cursos de actualización para manejar las nuevas tecnologías y equipos en el ámbito de la industria y los servicios. Sin embargo, en el discurso del grupo más cualificado sobrevuela la idea de sobreeducación para las tareas que realmente realizan, a pesar de que es el grupo con mayores niveles de cualificación en el trabajo. Pero también ellos mismos detectan la necesidad de conocimientos transversales en su puesto de trabajo, la necesidad de actualización de conocimientos en su empleo, el aprendizaje en el uso de una tecnología concreta, además de requerimientos de competencias actitudinales y comportamentales.

3.3. Factores influyentes en la demanda de formación

La demanda de formación proviene de las características del puesto de trabajo, empresas avanzadas tecnológicamente, con nuevas formas de organización del trabajo, grandes empresas y multinacionales son las que precisan de más formación. Estos factores son determinantes e influyentes en el requerimiento de formación en el lado de la demanda. Y en el lado de la oferta el nivel educativo juega también un papel importante.

Sucintamente los factores que contribuyen a la demanda de adiestramiento y formación son la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, el cambio de producto o proceso y las medidas de prevención de salud y seguridad laboral. Este último factor es más importante de lo que habitualmente se trata cuando se habla de formación en el puesto de trabajo. En efecto, la demanda de formación para la prevención de riesgos laborales es importante para los trabajadores de baja cualificación de la manufactura que manipulan máquinas y productos; en la que el adiestramiento, la formación y la información constituyen una necesidad porque los puestos de trabajo se asocian a riesgos para la salud. Sin embargo, esta demanda está también “oculta” en muchas ocasiones porque los trabajadores no se atreven a expresarlo por temor al despido o a la no renovación del contrato.

El tamaño de la empresa y el sector de actividad son también importantes en la definición de los puestos de trabajo y en la demanda de formación. En la función pública la formación de acogida y la formación continua tiene un importante papel, no solo porque la propia administración fomenta el papel de la formación ligada al ascenso profesional, sino también porque la naturaleza y contenido de las tareas exigen mayor cualificación y su puesta al día, como se ha puesto de relieve en sectores como la sanidad o la educación entre otros.

3.3.1. Aprendizaje en el puesto de trabajo y expectativas de trayectoria

El aprendizaje en la empresa se construye a través de consultas informales a los compañeros, por la ayuda del encargado, por la información suministrada por el proveedor de la tecnología o la máquina, o mediante el sistema ensayo-error. Este sistema de ensayo-error genera pérdidas de materiales, desarreglos en las máquinas o infrautilización de equipos informáticos. En general, los trabajadores tienden a ocultar estos errores para evitarse broncas o despidos. Esta práctica de ocultamiento, motivado porque la empresa no facilita formación, la hemos encontrado en el grupo de trayectorias desestructuradas y de baja cualificación. En este último grupo, cabe destacar las referencias que esta carencia de formación desemboca también en conductas de riesgos laborales o accidentes en el puesto de trabajo.

En el grupo de nivel de formación intermedio hemos encontrado que el aprendizaje se hace también de forma colectiva e informal sobre el puesto de trabajo, mediante consulta entre “compañeros” o bien mediante el ensayo-error. Pero este grupo también recibe formación proporcionada por la empresa, fuera de la empresa o bien por la empresa que ha vendido la tecnología.

Sin embargo, un hecho diferencial, es que en el grupo de trayectoria con perspectiva de éxito (trabajadores cualificados), el aprendizaje se hace de forma autónoma buscando información en internet, en tutoriales de auto consulta, en mecanismos informáticos de auto-aprendizaje, etc. Este discurso indica una disposición y motivación hacia la formación para el empleo que asume el discurso de los beneficios supuestamente asociados a la que se realiza en la empresa.

En el grupo de trabajadores de baja cualificación, la demanda de formación es limitada, se requiere básicamente adiestramiento para realizar las tareas o para saber llevar una máquina, instrucciones para evitar riesgos, o para seguir las normas. Se aprende sobre todo *haciendo* en el puesto de trabajo. La empresa está más interesada en el rendimiento inmediato que en la formación. Por ello, también los trabajadores tienen miedo de reclamar formación o adiestramiento, por el temor a verse despedidos por “no saber hacer” las tareas. Los trabajadores tienen disposición para saber cómo se maneja la máquina, saber con qué productos se está trabajando y qué peligros comportan. Pero el discurso de los componentes del grupo de trayectorias desestructuradas es limitado, muchas veces ocultan sus demandas formativas y no tienen grandes expectativas en relación con el papel de la formación en la empresa. Incluso la idea de “trayectoria” no figura claramente en el imaginario colectivo del grupo; en el imaginario futuro tiene más importancia la estabilidad en el em-

pleo, salir del circuito de los contratos temporales o de la concatenación entre temporalidad y desempleo (véase también Pla, 2017).

En el grupo de trabajadores de cualificación intermedia, el nivel de requerimientos de formación es algo mayor que en el grupo anterior. La formación recibida por este grupo difiere del anterior, puesto que se trata de empleos más cualificados, además de concurrir otros factores, tales como un mayor grado de formalización del empleo, de los contratos y de la formalización de los convenios con las empresas en los casos de prácticas. Estos convenios se asocian a experiencias que se valoran de forma muy diversa en términos de validez de las prácticas para recibir formación o para el acceso a un empleo. En muchos casos se trata de técnicos que operan con equipos tecnológicos, con nueva maquinaria o bien se trata de personal de mantenimiento que tienen un papel estratégico en el día a día de la marcha del proceso productivo, razón por la cual requieren formación y reciclaje periódico.

3.3.2. *Expectativas de crecimiento profesional*

Por otra parte, en el grupo de trabajadores con estudios de ciclos superiores de FP y estudios universitarios el discurso es mucho más ambicioso en comparación con el grupo de trabajadores de bajo nivel de estudios y estudios intermedios. Este grupo tiene expectativas en relación con su educación académica inicial y en relación con su formación en el puesto de trabajo. Algunos de ellos tienen incluso aspiraciones a “montarse” como trabajadores autónomos o pequeños empresarios.

El grupo con expectativa de éxito profesional habla de “crecimiento profesional”, de desarrollo de carrera; y por ello manifiesta interés por la formación, su motivación e incluso su capacidad de iniciativa para buscarla de forma autónoma a través de internet. Asimismo, las empresas les ofrecen la posibilidad de formación pagada fuera de la empresa, o al menos cofinanciadas, porque esperan obtener un retorno de la inversión en formación. En el discurso de las trayectorias de éxito, la formación tiene un papel importante en la proyección de su futuro y de la mejora de posición profesional y salarial. De esta manera se percibe la relación entre formación y movilidad laboral ascendente, algo que en los otros grupos no aparece con la misma fuerza, ni en la misma dirección.

3.3.3. *Gestión de recursos humanos*

La presión de la economía de tiempos tiene una notable influencia en la gestión de la mano de obra de baja cualificación. Para este tipo de empleo prima el criterio de rendimiento y productividad antes que la formación, porque de hecho, los puestos de trabajo no requieren

realmente formación, sino simple adiestramiento breve. Por tanto, el aprendizaje se hace sobre la misma marcha de la actividad laboral, se adquiere experiencia y destreza para manipular productos y máquinas y para llevar a cabo las funciones laborales. La sustitución del trabajador es fácil, los contratos temporales se suceden porque no representa una importante pérdida en “capital humano”. En pocas palabras, la economía de tiempos y de costes juega un papel fundamental.

Según se desprende de los discursos de los participantes en los tres grupos de discusión, las empresas tienden a diferenciar la gestión de la fuerza de trabajo según el puesto que ocupa y el nivel de cualificación correspondiente. En el discurso de los tres grupos se observa una cierta relación lineal: de menos a más. O sea, para los trabajadores de baja cualificación, adiestramiento y rendimiento inmediato del trabajo; para los de cualificaciones medias, adiestramiento y formación; y para los más cualificados, la inversión en formación y planteamiento con perspectivas de futuro. Por tanto, la formación ofrecida está orientada hacia la retención del trabajador, lo que supone es importante para obtener el máximo rendimiento de la tecnología, de los equipos y de los procesos. La actualización profesional a través de la formación también es importante en relación con las exigencias de la atención al cliente, en la prestación de servicios y para el mantenimiento de los equipos técnicos.

3.3.4. *Competencias relacionales y actitudinales exigidas en las empresas*

Las competencias actitudinales y comportamentales se asocian a las NFOT o bien a la atención al público, aunque algunas de ellas se refieren a aspectos como la “disposición hacia el trabajo” que es un requerimiento que puede ser prioritario en cualquier tipo de empresa y de organización del trabajo. De hecho, las competencias relacionales y actitudinales son más importantes para los trabajadores cualificados, para las trayectorias de éxito, ya que el desarrollo de sus tareas exige interacción, liderazgo, comunicación, presencia física en algunos casos, trabajo en equipo y aptitudes relacionales. Es decir, competencias propias del “saber estar” que, además de los conocimientos técnicos asociados a los “saberes” y al “saber hacer” configuran la cualificación. En este grupo la demanda de formación es más amplia, no basta un mero adiestramiento. Las competencias y habilidades relacionales son requerimientos necesarios para la transferencia de conocimientos entre los equipos de trabajo, para el intercambio de experiencias profesionales, o para atender a los clientes y para prestar servicios públicos. Este grupo reclama formación continua para mejorar sus conocimientos técnicos y como mecanismo de actualización profesional. Y, además, se les exige autonomía, responsabilidad, capa-

cidad para resolver problemas, capacidad de decisión, empatía, etc. En breve: la panoplia de conocimientos actitudinales y comportamentales que no se adquieren de forma plena a través de los niveles educativos formales y que deben adquirirse mediante la formación en la empresa.

A veces, se dice en el grupo de discusión de personas más cualificadas, acuden a la selección de personal personas profesionalmente bien preparadas pero que no encajan con las características del equipo por carecer de este tipo de competencias transversales: “hoy en día y al final, lo que buscan es la cohesión dentro de los compañeros y dentro de la manera de trabajar.” Dichas competencias transversales se incluyen cada vez más en los CV de los jóvenes. Según los miembros de los tres grupos de discusión, en las entrevistas de selección de personal se suele pedir información sobre tales competencias, las cuales a veces se adquieren por vías informales, como por ejemplo realizar actividades deportivas, participar en asociaciones, aficiones personales, etc. Esas experiencias pueden ser indicativas de capacidad de liderazgo, capacidad para trabajar en equipo, sentido del esfuerzo colectivo, capacidad de comunicar, etc. Indicativo de ello es: “Yo he jugado al baloncesto más de 10 años, y me dice pues ponlo, ponlo porque eres una jugadora de equipo, vas a demostrarlo con eso ya. Pues tiene sentido ponerlo.”

Los jóvenes son conscientes de que determinadas aficiones no son aconsejables incluirlas en el CV o bien decirlas en una entrevista, como, por ejemplo: “Ver la tele, no salir de casa y jugar al ajedrez solo en casa en el ordenador. Dices no. No en el sentido de que no entrarías en la selección de personal de una empresa”. Las competencias transversales parecen adquirirse en distintos ámbitos. Por una parte, en el discurso del grupo emerge la idea de que dichas competencias son a veces innatas, en otras, se adquieren por vías informales y otras veces en el propio puesto de trabajo mediante la interacción con los compañeros y haciendo el trabajo. En otros casos, esas competencias se adquieren en el centro educativo, particularmente en la universidad en determinadas asignaturas específicas, o bien durante las prácticas realizadas mediante convenio Universidad-Empresa o Centro Educativo y Empresa.

En el grupo de cualificaciones intermedias también se observan estos requerimientos de competencias actitudinales y comportamentales para cooperar en equipos. En este sentido, los trabajadores más cualificados de las trayectorias semiestructuradas y los de las trayectorias de éxito valoran positivamente el aprendizaje del trabajo en equipo realizado en la universidad y en centros de Formación Profesional. En cierto modo, en este grupo encontramos dos tipos de requerimientos de competencias trasversales, unas como las que hemos analizado ligadas a las NFOT y a las exigencias de autonomía y en

el trabajo; y otras vinculadas a cualquier forma de organización del trabajo: exigencia de competencias que predisponen hacia la “disciplina” (presencia física, capacidad de organización, seguimiento de tareas y conductas pautadas, entre otras).

Para trabajadores de bajo nivel de estudios y baja cualificación, los requerimientos actitudinales y comportamentales son diferentes; se podrían decir que se les demanda actitudes disciplinadas: puntualidad, capacidad de organización, limpieza personal y del puesto de trabajo, seguimiento de las normas, además de capacidad de comunicación y algunas habilidades simples para trabajar en equipo. El nivel de exigencia de dichas competencias es menos importante en este grupo respecto a los otros dos, lo que se explica por las diferencias de los puestos de trabajo, que son de tipo taylorista, monótonos y repetitivos, acordes con el carácter normativo-prescriptivo de sus tareas.

4. Conclusiones

El análisis cuantitativo con los datos EWCS y el cualitativo con los grupos de discusión nos permiten concluir sobre ciertos hallazgos confrontados con los dos procedimientos metodológicos en relación con la adecuación y a la sobreeducación respecto a las exigencias de los empleos, así como sobre los factores estructurales que condicionan la demanda y la adecuación de la formación a las necesidades de las empresas. Recordemos que, al principio de este artículo, hacíamos tres preguntas que ahora podemos responder:

4.1. ¿Cómo perciben los trabajadores jóvenes la adecuación entre su nivel formativo inicial y su adecuación a los puestos de trabajo?

La idea funcional de adecuación de la formación inicial (académica) al puesto de trabajo está instalada como un mantra, lo que se ha demostrado tanto en los datos estadísticos, como en el discurso de los grupos de discusión. Esta adecuación no sólo es de facto, sino también es una especie de desiderátum presente en los datos de la encuesta de la EWCS como en el discurso de los grupos de discusión, como si esta fuese la única finalidad de la educación reglada. De hecho esta es la hipótesis que se deriva del planteamiento teórico funcionalista.

Empero lo que siempre se encuentra en los datos y en los discursos de los grupos de discusión es la existencia de sobreeducación en relación con el puesto de trabajo, siendo los trabajadores con niveles de estudios más altos, como los universitarios, los que indican que están más sobreeducados para las tareas que realizan. Es decir, muchas de las tareas de los servicios y de la in-

dustria tienen poco contenido y, por tanto, su aprendizaje es rápido y no requieren mucha formación. En otras palabras, el problema no estriba en el lado de la oferta del sistema educativo, que ya prepara para optar a puestos de trabajo cualificados. El problema está en el lado de la demanda, de las empresas que tienen una organización del trabajo que comporta aplicar bajos contenidos cognitivos a las tareas. Por nuestra parte, entendemos que la cualificación se asocia al puesto de trabajo (Lope, 1996), lo que significa que la cualificación depende también de factores estructurales (tecnología, organización del trabajo, tamaño de empresa y sector de actividad) y no solo del individuo y de su nivel de formación. Por tanto, la relación entre formación y empleo es *incontrable* porque depende también de factores estructurales.

4.2. ¿Cómo perciben los trabajadores jóvenes la adecuación o inadecuación de su formación en la empresa respecto a su futura trayectoria laboral?

A partir de los datos de la EWCS hemos hallado que, aquellos que han realizado formación en la empresa, tienen expectativas de mejorar su posición en el empleo, y de mejorar su potencial trayectoria laboral. Una idea parecida se desprende también en el grupo de discusión con estudios universitarios o con ciclos formativos superiores: tienen expectativas de mejora, lo que concuerda con la hipótesis de que la formación tiene efectos secundarios porque genera expectativas, tanto la formación en la empresa como la titulación universitaria generan expectativas de mejora de las condiciones laborales, así como de cambios ascendentes de categoría profesional y salarial.

Los jóvenes son los que demandan más formación en las empresas, aunque muchas veces reclaman en realidad adiestramiento. Esto es, una formación práctica, breve y aplicada al manejo de las técnicas del puesto de trabajo, ya sea cuando recién se incorporan al empleo, o bien cuando se introduce una innovación tecnológica, o cambios en la organización o en el producto. Los trabajadores de más edad son más reticentes a la formación, porque se reducen las capacidades de aprendizaje con la edad, hipótesis que también han verificado otros autores (Planas, 2016) y, en especial, porque las empresas destinan pocos esfuerzos y recursos a su formación.

Según el nivel de estudios, hemos constatado que tienden a recibir más formación en la empresa aquellas personas que ya tienen previamente niveles educativos altos; invirtiendo la empresa en aquellas personas que más pueden garantizar el retorno de la inversión. Por sexo, las diferencias no son significativas, según lo que hemos constatado estadísticamente. Pero en los grupos de discusión sí se afirma la existencia de más dificultades

de las mujeres para acceder a la formación en la empresa, especialmente si deben atender a cargas domésticas poco compartidas y, más todavía, si la formación se realiza fuera del horario laboral.

En suma, la formación en la empresa puede contribuir a la mejora de las expectativas de los trabajadores, a ganar más confianza y a esperar tener una movilidad laboral ascendente, a ascender de categoría profesional, mejorar los salarios y a una mayor estabilidad en el empleo. Pero en este sentido la formación puede tener efectos en otra dirección: genera expectativas que en muchos casos no se concretan por el tipo de empresas mayoritario en España.

4.3. ¿Cuáles son los factores que inciden en la demanda de formación en la empresa?

Hemos constatado en la EWCS y en los grupos de discusión que la organización de trabajo juega también un papel importante en la demanda de formación y en las exigencias de formación. Las empresas con NFOT, trabajo en equipo o grupos de trabajo, incorporan factores que contribuyen a la necesidad de tipos diversos de formación, tanto técnica como de demandas de capacidades actitudinales y comportamentales. Las NFOT exigen más formación en la medida en que comportan auto-organización de los puestos de trabajo, requieren más comunicación entre los trabajadores y entre niveles, propician la polivalencia y, además, requieren que estos resuelvan autónomamente los problemas y tomen decisiones.

Sin embargo, estas NFOT están todavía poco extendidas en las empresas españolas. Asimismo, el abundante número de pequeñísimas empresas dificulta la extensión de la formación en el tejido empresarial, así como la ocultación de las necesidades de formación por parte de los trabajadores, por temor a ver cuestionado su nivel de conocimientos, o porque las empresas no están interesadas en la formación. Las empresas no siempre están interesadas en hacer formación porque ésta representa un coste o, más generalmente aún, bien porque sus puestos de trabajo son de baja cualificación y fundamentalmente intensivos en mano de obra.

En las hipótesis apuntábamos que las variables estructurales tienen un peso determinante en la oferta de formación de las empresas, tanto en razón del sector de actividad como del tamaño. Esta idea la confirmamos con los datos de la encuesta de la EWCS y también en el discurso de los grupos de discusión. Por sector de actividad, son determinantes en la oferta de formación algunos sectores, tales como sanidad, educación, administración pública, actividades profesionales e inmobiliarias y transporte. Por tamaño de empresa son las empresas medianas y muy particularmente las grandes las que no sólo ofrecen formación, sino también opor-

tunidades de carrera profesional, de movilidad ascendente y de trayectoria laboral con perspectiva de éxito. Lo mismo ocurre con la demanda de formación por parte de los trabajadores: son los de estos mismos sectores que emplean un mayor volumen de mano de obra cualificada los que también reclaman más formación en la empresa.

Los factores que inducen a las empresas a hacer formación son la mejora de la competitividad, la innovación tecnológica y organizativa, la mejora del proceso y la mejora en el producto, entre otros. Pero también las

empresas pueden ofrecer formación como consecuencia de la influencia de las políticas de empleo, por la presión de la opinión pública, por la presión de los actores sociales y la administración pública. En este orden, la formación puede derivarse de una política de mejora de la imagen de la empresa ante la opinión pública, así como por la existencia de recursos públicos que transfiera recursos a las empresas para la contratación por aprendizaje y formación; aunque no necesariamente la empresa necesite formación si se basa en uso intensivo de mano obra destinada a desempeñar empleos poco cualificados.

Anexo. Resumen de conglomerados

Tamaño	Grupos	17,3%	30,4%	30,0%	22,3%				
		G1	G2	G3	G4	Medidas	V Cramer	Sig	N
Formación	Necesita	5,6%	17,9%	9,6%	10,2%	11,6%			
	Adecua	51,6%	52,1%	58,4%	55,4%	54,7%			
	Sobre	42,8%	30,0%	31,9%	34,4%	33,8%	,110	,000	3085
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
Sexo	Hombre	43,2%	50,9%	58,0%	49,1%	51,3%			
	Mujer	56,8%	49,1%	42,0%	50,9%	48,7%			
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	,102	,000	3085
Estudios	Primarios	19,0%	6,4%	12,2%	8,4%	10,8%			
	Secundarios	43,6%	26,5%	44,0%	31,5%	35,8%			
	Ciclos	26,5%	41,0%	31,4%	38,5%	35,0%	,148	,000	3079
	Universitarios	10,9%	26,1%	12,5%	21,6%	18,4%			
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
Edad	16-34 años	19,6%	24,9%	30,5%	25,0%	25,7%			
	35-44	26,4%	32,9%	32,9%	32,0%	31,6%	,074	,000	3045
	45-54	32,8%	28,5%	23,9%	28,9%	27,9%			
	Más	21,3%	13,7%	12,7%	14,0%	14,8%			
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
Organización Trabajo	Monótono	43,9%	43,2%	49,0%	38,8%	44,1%	,074	,001	
	Grupo Equipo	4,7%	100,0%	57,4%	4,6%	49,5%	,798	0,000	
	Rotación	3,4%	55,4%	40,2%	19,9%	33,9%	,399	,000	
Salud y Preven- ción riesgos laborales	Prev. Muy bien	35,8%	50,4%	41,7%	38,2%	42,5%			
	Prev. Bien	46,0%	42,1%	49,7%	44,4%	45,5%			
	Prev. No bien	11,6%	7,6%	8,7%	7,8%	8,7%			
	Prev. Mal	6,6%	0,0%	0,0%	9,6%	3,3%	,146	,000	3085
Tamaño empre- sa	Solo	97,4%	0,0%	0,0%	0,0%	16,8%			
	2-9 tr	1,5%	0,0%	82,1%	3,6%	25,7%			
	10-249	,9%	51,0%	14,0%	58,6%	33,0%	,749	0,000	3085
	Más 250	,2%	49,0%	3,9%	37,7%	24,5%			
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
Sectores	Agricultura	12,9%	5,6%	4,7%	3,0%	6,0%			
	Pesca	,4%	0,0%	,2%	0,0%	,1%			
	Minería	0,0%	,3%	,1%	,1%	,2%			
	Manufactura	9,2%	15,4%	8,7%	14,9%	12,2%			
	Electricidad y gas	0,0%	1,8%	,6%	,7%	,9%			
	Construcción	6,8%	,2%	17,1%	1,2%	6,6%			
	Comercio y rep	14,3%	12,4%	16,7%	14,7%	14,5%			
	Hoteles	4,7%	0,0%	26,6%	1,7%	9,2%			
	Transporte	3,6%	9,1%	3,4%	11,3%	6,9%			
	Finanzas	,6%	2,2%	,8%	3,5%	1,8%			
	Inmobiliarias	11,3%	14,4%	10,2%	17,1%	13,2%			
	AAPP	,2%	10,4%	1,7%	9,4%	5,8%			
	Educación	,8%	11,4%	1,7%	9,4%	6,2%			
	Salud	5,3%	13,4%	2,8%	8,1%	7,6%			
	Servicios comunitarios	4,9%	3,2%	4,8%	4,4%	4,2%			
	Actividades Hogar	25,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%			
	Otros	0,0%	,1%	0,0%	,3%	,1%	,444	0,000	3085
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Referencias bibliográficas

- Aragón, Antonio; Nevers, Nuria (2010): "La formación en la empresa española: ¿solo se busca mejor los resultados organizacionales?." *Universia. Business Review*, 26. Recuperado de: <https://ubr.universia.net/article/view/737/formacion-empresa-espanola-solo-busca-mejorar-resultados-organizacionales->
- Banyuls, Josep; Miguélez, Fausto; Recio, Albert; Cano, Ernest; Llorente, Raúl (2009): "The transformation of the employment in Spain. Towards a Mediterranean Neoliberalism?" En G. Bosch, S. Lehndorff y J. Rubery (Eds.), *European Employment Models in Flux* (pp. 247-269). Hampshire: Palgrave/MacMillan
- Barterlheimer, Peter; Verd, Joan Miquel; Leweb, René (2012): "Unemployment. Intervention and capabilities. A comparative study of Germany and Spain". *Transfer*, 18 (1), 31-44. <https://doi.org/10.1177/1024258911431199>
- Becker, Gary S. (1983): "Inversión en capital humano e ingresos." En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones* (pp. 29-63). Madrid: Alianza Editorial.
- Busemeyer, Marius; Trampusch, Christine (2011): "The comparative Political Economy of Collective Skills formation". En M. Busemeyer y C. Trampusch (Eds.), *The political economy of collective skills formations* (pp. 3-38). Oxford: Oxford University Press.
- Casal, Joaquim; Merino, Rafael; García, Maribel (2011): "Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes." *Papers, Revista de sociología*, 96 (4), 1139-1162. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n4.167>
- CCOO (2015): *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. Madrid: Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/272968410/Fraude-de-Los-Contratos-Para-La-Formacion-y-El-Aprendizaje-Version-Publicada-en-Cuarto-Poder> [consultado el 10 de mayo 2016].
- Comisión Europea (2010): *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible, e integrador*. Bruselas: Autor.
- Comisión Europea (2012): *Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos. COM(2012) 669 final*. Bruselas: Autor.
- Costas, Antón (2014): "El papel de la industria ante el necesario cambio de la economía Española". *Quaderns socio-econòmics del Barcelonès*, 13. http://pacte.barcelones.cat/archivos/documentos/quaderns-13_090115110843.pdf
- Dämmrich, Johana; Kosyakova, Yuliya; Blossfeld, Hans-Peter (2015): "Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries". *International Journal of Comparative Sociology*, 56 (6), 433-459.
- Dimaggio, Paul John; Powell, Walter (1991): *The new institutionalism in organisational analysis*. Chicago: Chicago University Press
- European Commission (2013): *Building on overview in Apprenticeship and Trainship in Schemes in EU27: Key Success Factors*. Brussels: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion
- European Commission (2015): *Good for Youth Good for Business. European Alliance of Apprenticeships*. Brussels: Directorate General for Employment, social Affairs and Inclusion
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2017): *European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015*. [data collection]. (4th Edition, UK Data Service. SN: 7363). <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-4> [Consultado en 15 de Julio 2017].
- Fernández, Eduardo (2009): "El discurso de la formación basada en competencias profesionales. Un análisis crítico de la formación inicial de profesionales en la Educación superior". *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 12 (1), 151-160.
- Fernández, María Luz.; Valle, Ramón (1998): "El enfoque neo institucional como marco teórico explicativo de la gestión de recursos humanos". *Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 4 (2), 93-112.
- Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael (2013): "The Future of Employment". *Working Paper Oxford Martin Programme on Technology and Employment, University of Oxford*
- García Espejo; Isabel; Ibáñez, Marta (2006): "Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes". *Revista Internacional de Sociología*, 64 (43), 139-168.
- Haasler, Simone (2014): "The impact of Learning on Women's Labor Market Transitions". *Research in Comparative and International Education*, 9 (3), 354-369.
- Köhler, Holm-Detlev; Martín Artiles, Antonio (2009): *Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones
- Lope, Andreu (1996): *Innovación tecnológica y cualificación*: Madrid: Consejo Económico y Social, 320
- Lope, Andreu (2015): "Las políticas de formación". En F. Miguélez (Coord.), *Diagnóstico socioeconómico sobre las políticas de empleo en España 2012-2014*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. <http://ddd.uab.cat/record/142865>
- Lope, Andreu; Martín Artiles, Antonio (1998): "Las relaciones entre formación y empleo." "¿Qué formación para qué empleo?" *Revista de economía y sociología del trabajo*, 27-28, 254-266.
- Lorenz, Edward; Valerie, Antoine (2005): "Organisational innovation. Human Resource Management and labour market structure: A comparison of the EU-15". *Journal of Industrial Relations*, 47 (4), 424-442.
- Martín Artiles, Antonio; Lope, Andreu (1999): "¿Sirve la formación para el empleo?" *Papers, Revista Sociología*, 58, 39-73

- Massó, Matilde (2009): *La qualificació a debat. Una anàlisi dels usos empresarials de la noció de competència a Espanya*. Barcelona: Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya.
- Maurice, Marc; Sellier, Francois; Silvestre, Jean-Jack (1987): *Política de educación y organización industrial*. Madrid: MTSS
- Nübler, Irmgard (2014): "A theory of capabilities for productive transformation: Learning to catch up". En J.M. Salazar; I. Nübler; R. Kozul (Eds.), *Transforming economics. Making Industrial Policy for growth, Jobs and development* (pp.113-150). Geneva: International Labour Office.
- Pla, Jessica L. (2017): "Trayectorias de clase y percepciones temporales sobre la posición ocupada en la estructura social. Un abordaje multidimensional de las clases sociales. Argentina 2002-2011." *Revista Internacional de Sociología*, 75 (3) e072. <https://doi.org/10.39589/ris2017.75.3.16>
- Planas Jordi (2016): *Adecuar la oferta de formación al mercado de trabajo. ¿Es posible?* México DF: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Quit (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?* Madrid: Consejo Económico y Social
- Ritzer, George (1989): *La McDononalización de la sociedad*. Madrid: Ariel
- Tanguy, Lucien (1986): *L'introuvable relation formation/employ*. Paris: Documentation française.
- Varhaest, Dieter; Omev, Eddy (2012): "The relationship between formal education and skill acquisition in young workers first jobs." Review *The Manchester School*, 81 (4), 638-659. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2012.02305.x>