

La transformación del trabajo en España desde los años setenta hasta hoy: una mirada generacional

Irene Valero Oteo *

Resumen

La mundialización de la economía, las transformaciones técnicas y la competitividad de la nueva era global han dado lugar a una serie de cambios en el mundo del trabajo y en los derechos de los trabajadores, a partir, sobre todo, de la década de los setenta cuando se puso fin al modelo industrial del trabajo, dominante hasta el momento.

El presente trabajo intenta analizar cómo ha evolucionado el mercado de trabajo, a raíz de estas transformaciones, en el contexto español de los últimos cuarenta años. Para ello, en primer lugar, se hará una síntesis de las reformas laborales llevadas a cabo en este país desde los inicios de la democracia, con el fin de conocer cuál ha sido el papel de los diferentes gobiernos en esta evolución. En segundo lugar, se llevará a cabo un análisis de la evolución de la ocupación y el paro en España, cuyo objetivo es averiguar cómo han cambiado sus cifras en los últimos años, además de elaborar un análisis segmentado por sexo y edad, para conocer las di-

* Investigadora del Centro de Investigaciones Sociológicas, España.

Código de Referato: SP.266.XLVII/19

<http://dx.doi.org/10.22529/sp.2019.47.03>



STUDIA POLITICÆ



Número 47 otoño 2019 – pág. 45-71

Publicada por la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales,
de la Universidad Católica de Córdoba, Córdoba, República Argentina.

ferencias entre los distintos grupos poblacionales. Por último, se analizará una serie de entrevistas, separadas por grupo de edad (jóvenes, adultos y mayores), para saber cuál es la opinión y valoración de los diferentes grupos respecto al mercado de trabajo y si existen diferencias y similitudes entre ellos.

Palabras Clave: mercado de trabajo – crisis – mundialización – paro – edad – sexo

Abstract

Globalization of the economy, technical transformations and competitiveness in the new global age have caused several changes in the labour market and the workers' rights, mainly since the seventies, when the industrial work model, dominant until that moment, came to an end.

This paper tries to analyze how the labour market has changed, as a result of this transformations, in the Spanish context of the last forty years. For that purpose, first, a summary of the reforms on the Spanish labour market from the beginning of the democracy will be carried out, in order to know what the role of different governments has been in this development process. In the second place, an analysis of the occupation and unemployment evolution in Spain will be carried out, whose objective is to find out how their rates have changed in recent years. In addition, an analysis segmented by gender and age will be made, in order to know the variations between different population groups. Finally, some interviews will be analyzed. These will be classified by age group (youth, adults, and seniors) in order to find out their opinions about labour market, and if there are differences and similarities between them.

Key words: labour market – crisis – globalization – unemployment – age – gender

1. Las reformas laborales en España

PARA entender las transformaciones del trabajo en España, hay que conocer, en primer lugar, las reformas de trabajo que se han llevado a cabo en el país desde la democracia hasta nuestros días, con el fin de averiguar cuál ha sido el papel del Estado en esta transformación.

Lo primero, y más importante, fue la creación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Este supuso un paso adelante en los derechos de los

trabajadores, pues se les reconocían legalmente derechos como el de huelga, libre sindicación, reunión o negociación colectiva, entre otros. Sin embargo, también supuso aspectos negativos, por ejemplo, se dejaron los despidos en manos del empresario, aparecieron los contratos temporales (aunque solo por motivos coyunturales de la empresa) o la bajada de la cuantía de los despidos (BOE, núm. 64 de 14 marzo de 1980).

La siguiente reforma se elaboró en 1984. En ella, se plasmó la apertura del gobierno al Neoliberalismo, que por aquel entonces se extendía en algunos países europeos, y se adhirió, pues, a la desregulación del mercado. El leitmotiv de esta nueva ley fue la temporalidad: aumentó la posibilidad de contratación temporal (el empresario ya no tenía que alegar causas coyunturales de la empresa), aumentó el tiempo de contratación temporal y aumentaron las modalidades de trabajo temporal, en las que se incluían los denominados “contratos-basura”. Por otro lado, se pusieron en marcha las jubilaciones anticipadas, que favorecieron aún más la nueva contratación temporal (Ruíz Galacho, 2006). Esta extensión de la temporalidad llevó a la precarización del empleo en España, además de segmentar el mercado de trabajo entre los que poseían un trabajo estable y los que poseían un trabajo temporal.

En 1994 se llevó a cabo otra reforma laboral destinada a paliar el desempleo, que arrastraba el país desde la crisis del 92. Este objetivo se llevó a cabo a través de una mayor flexibilización del mercado laboral, lo que supuso un incremento de la temporalidad, además de permitir a los empresarios la contratación por medio de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), sin necesidad de hacerlo a través del Instituto Nacional de Empleo (Fundación 1º de Mayo, 2012). Según la *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal*, se denomina empresa de trabajo temporal a “aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados” (BOE, núm. 131, de 2 de junio de 1994). Cabe destacar el aumento del número de ETTs desde que se introdujeron en el panorama laboral en 1994; a finales de ese año, había 86, hasta finales de 2013, cuando el número llegaba a 271¹.

La siguiente reforma fue en 1997, cuyos objetivos principales fueron incrementar la contratación indefinida y limitar y controlar los contratos

¹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

temporales (Gómez *et al.*, 2008). Esta reforma, pues, pretendía luchar contra la precarización, por la que se había caracterizado el mercado laboral en los años anteriores. La medida estrella fue la creación del contrato para el fomento de la contratación indefinida, destinado a facilitar un contrato estable a las personas desempleadas o con contratos de trabajo temporales.

En 2001, se volvió a aprobar una nueva reforma, cuyas principales medidas a destacar fueron la extensión del período de vigencia de los contratos indefinidos, que aparecieron en 1997, la fijación de indemnizaciones por extinción de contrato temporal y la transformación de la regulación de las contrataciones temporales (Ferreiro, 2003). Medidas, en principio, destinadas, como en la reforma anterior, a frenar la extensión de la temporalidad.

En 2002, el Partido Popular impulsó otra reforma conocida como el “decretazo”. En este caso, la ley no iba dirigida a la contratación o a la temporalidad, sino que suponía un abaratamiento en los costes de despido.

La reforma de 2006, fue la más positiva de todas hasta el momento, pues se establecían medidas para impulsar la contratación indefinida y para convertir el empleo temporal en indefinido, además de ofrecer una mayor protección por desempleo y fomentar las Políticas Activas de Empleo (BOE núm.141, de 14 de junio de 2006).

La siguiente reforma fue en 2010. Algunas de las medidas que esta incluía eran las siguientes²:

- Despido por causas económicas. Las empresas pueden despedir a los trabajadores al alegar problemas económicos o el tener solo una previsión de dichos problemas.
- Generalización del contrato de fomento de empleo, cuya consecuencia principal es el abaratamiento de los despidos.
- Aumento de las indemnizaciones por despido en la contratación temporal, para desincentivarlas.
- Despidos por absentismo, que se facilita por ausencias al trabajo.
- Extender la reducción de la jornada como alternativa al despido,

² El Mundo. 2010. “Así queda la reforma laboral: despido más barato y mayor control a los desempleados”. [Disponible en: <http://www.elmundo.es/mundodinero/2010/09/09/economia/1284042795.html>] [consulta: 1 de enero de 2015].

imitando el “modelo alemán” del trabajo.

- Se permite a las empresas la posibilidad de no aceptar ciertos puntos de los que se pacten en los procesos de negociación colectiva.
- Bonificaciones a empresas. Ascenden las bonificaciones a las empresas que contraten, de manera indefinida, a colectivos con dificultades de empleabilidad, como –por ejemplo– las mujeres de más de 45 años.

Esta reforma fue criticada tanto por los sindicatos, quienes convocaron una huelga general para el 29 de septiembre de ese mismo año, como por la patronal.

Por último, en 2012, se llevó a cabo la siguiente reforma laboral que aumentaba las facilidades de empresarios y empleadores para establecer los horarios de trabajo, los salarios, los turnos, las funciones, las bajas salariales, el reparto de horas extra, etc., lo que merma aún más las funciones de la negociación colectiva, puesto que el convenio empresarial prevalecería sobre cualquier otro (BOE, núm. 36 de 11 de febrero de 2012). Un aspecto importante de esta reforma fue la eliminación de la autorización laboral de los despidos colectivos, que ya no necesitarían ser aprobados previamente por las consejerías de empleo de las CCAA o el Ministerio de Empleo. Por otro lado, se introdujo un nuevo contrato para impulsar el empleo juvenil en la pequeña y mediana empresa, muy extendido actualmente, con un período de prueba de un año, después del cual se puede hacer efectivo un despido libre por parte del empleador y se alargó el encadenamiento de los contratos temporales hasta un límite de dos años.

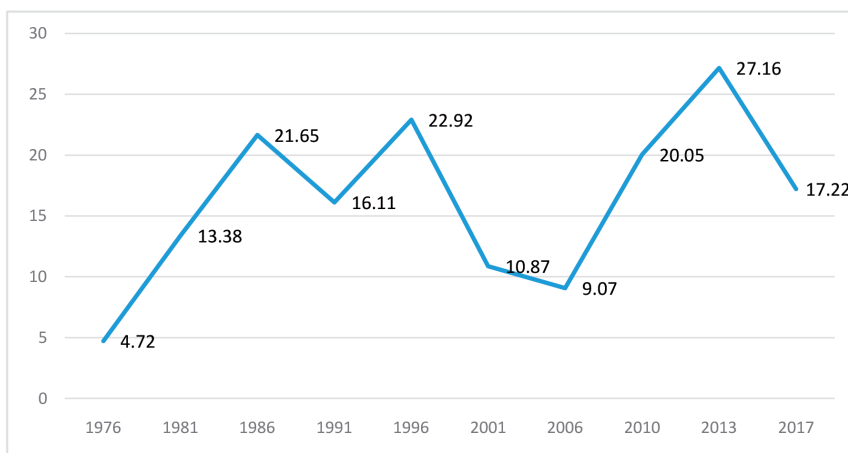
Como se puede observar, en España, se han llevado a cabo numerosas reformas laborales en apenas treinta años. La aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 supuso un reconocimiento de los derechos y los deberes de los trabajadores, pero, a partir de ese momento, el resto de las reformas, o casi todas ellas, no ha favorecido a la población trabajadora. Con la reforma de 1984 el Gobierno abrió las puertas a la temporalidad y la precariedad para flexibilizar el mercado de trabajo y, de ahí en adelante, el resto de las reformas han seguido con la misma dinámica. Es decir, en 1984, se abrió la brecha entre trabajadores definidos e indefinidos, que ha continuado hasta nuestros días, incluso se incrementó aún más. Las últimas reformas no han sido una excepción y las medidas citadas, sobre todo las referidas a las bonificaciones y a la contratación temporal, suponen una reforma que se puede denominar como “*continuista*” de las reformas anteriores (Conde-Ruiz *et al.*, 2011).

2. Características del mundo del trabajo en España

Después de conocer la legalidad española con respecto al mercado laboral, es importante estudiar la evolución que ha tenido el trabajo desde la década de los setenta hasta la época actual. Para estudiar esta evolución es interesante analizar cómo han cambiado la ocupación y el paro de la población española en ese período. A lo largo de los últimos cuarenta años, estas tasas relativas al fenómeno del empleo han variado constantemente en función de los ciclos económicos sufridos en España.

Con respecto al desempleo español, lo primero que cabe destacar es la baja tasa de paro que se registraba en 1976, que no llegaba al 5 %, tasa que no se ha vuelto a registrar en la sociedad española desde aquel año (Figura 1). A partir de ahí y hasta 1986, esta tasa comenzó a elevarse y llega hasta un 21 %. Este aumento del paro se debió –sobre todo– a la reconversión industrial que sufrió el país y a los efectos de la desregulación del mercado que se plasmaron en la reforma laboral de 1984. Sin embargo, a partir de dicho año, la tasa de paro descendió hasta 1990 (16,25 %), a partir del cual la tasa vuelve a elevarse hasta alcanzar, en 1995, el 22,7 %, la mayor tasa de paro registrada en España hasta ese momento. Este incremento estuvo causado por una nueva crisis, la crisis de 1992-93, cuyas principales causas fueron el crecimiento negativo de las economías industrializadas y las indecisas medidas políticas tomadas por el gobierno (Fundación Encuentro, 1994).

Figura 1. Tasa de paro 1976-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

A partir de este año se destacan dos períodos. El primero llega hasta 2005, marcado por una gran bajada de la tasa de paro, que cae hasta llegar a un 9,07 %, época coincidente con los años dorados de la construcción, en los que se crearon numerosos empleos en este sector y en los que se derivan de él. Y un segundo y último período, más reciente, donde la tasa de paro ascendió de manera exponencial hasta llegar a un 27,16 % en 2013, que superó la de 1995, que fue provocada por la crisis financiera mundial de 2008 y rematada por estallido de la burbuja inmobiliaria española. El pasado año, el paro registró una cifra de paro de 17,22, bastante más baja que cuatro años atrás; sin embargo, esto no significa que la situación del empleo sea mejor en España, teniendo en cuenta la alta temporalidad en el sistema de contratos españoles, que supera el 90 % del total de los contratos desde el inicio de la crisis.

Tabla 1. Tipos de contrato en España. Unidad: porcentajes del total.

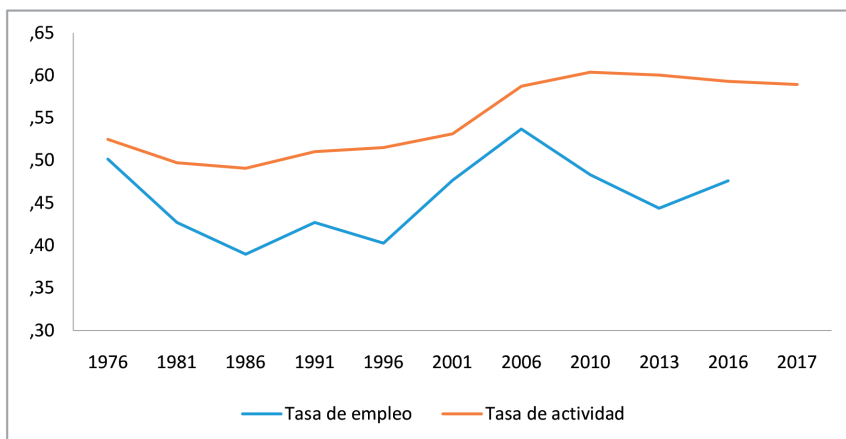
	Indefinidos	Temporales
2009	10,59	89,41
2010	9,01	90,99
2011	9,21	90,79
2012	7,52	92,48
2013	9,13	90,87
2014	7,81	92,19
2015	8,79	91,21
2016	8,99	91,01
2017	9,19	90,81
2018	9,88	90,12

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Por otro lado, la Figura 2 muestra la tasa de ocupación o empleo y la tasa de actividad para el período anterior. La primera toma la tónica inversa a la tasa de paro: desciende en los períodos de crisis (1976-1986; 1991-1995 y 2010-2013) y aumenta en los períodos de auge económico (1986-1991; 1995-2005). De otro lado, la tasa de actividad ha aumentado desde 1976, es decir, la población activa ha aumentado en las últimas cuatro

décadas. Un factor importante ha sido la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral. Sin embargo, la contraposición de estas dos tasas refleja muy bien la realidad actual del mundo del trabajo en este país: el grueso de la población activa ha aumentado pero la cantidad de empleo es menor, la tasa de empleo, en 2017, es más baja que en 1976.

Figura 2. Tasas de actividad y empleo en España 1976-2017



* Los datos disponibles de la tasa de empleo solo llegan al 2016.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. INE.

2.1. Características demográficas del empleo en España

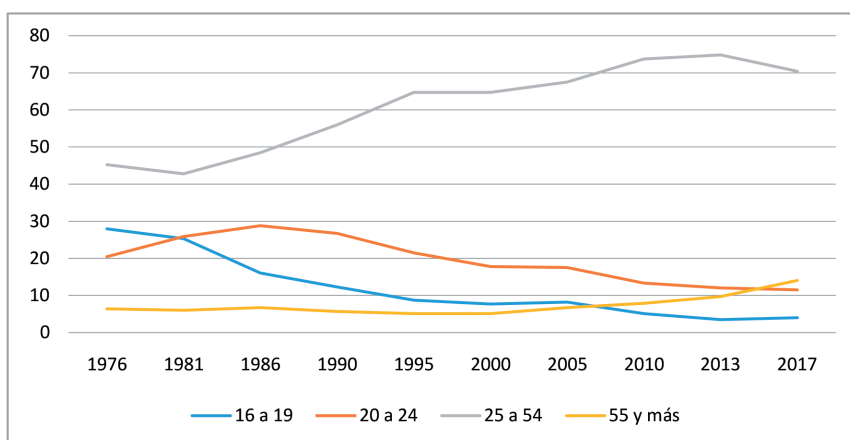
Es interesante analizar si los cambios producidos en el mundo del trabajo han afectado por igual a toda la población española o si, por el contrario, hay sectores de la población que salen peor parados. En este caso, las variables interesantes para el análisis son características demográficas como la edad y el sexo.

i. Edad

Con respecto a la edad, es importante saber si encontrarse en una franja de edad u otra ha sido, o es, determinante en España a la hora de tener o no tener trabajo.

La Figura 3 representa la tasa de paro para el período de 1976-2017. Lo primero que cabe destacar es que el número de parados ha sido siempre más elevado en la franja de edad que va de los 25 a los 54 años, sin embargo, hay que señalar que esta franja es –también– la que más población concentra porque abarca más edades que el resto de intervalos. Hubiera sido más interesante dividir esta franja, pero el Instituto Nacional de Estadística (INE) marca esta división.

Figura 3. Porcentaje de parados por grupos de edad en España 1976-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. INE.

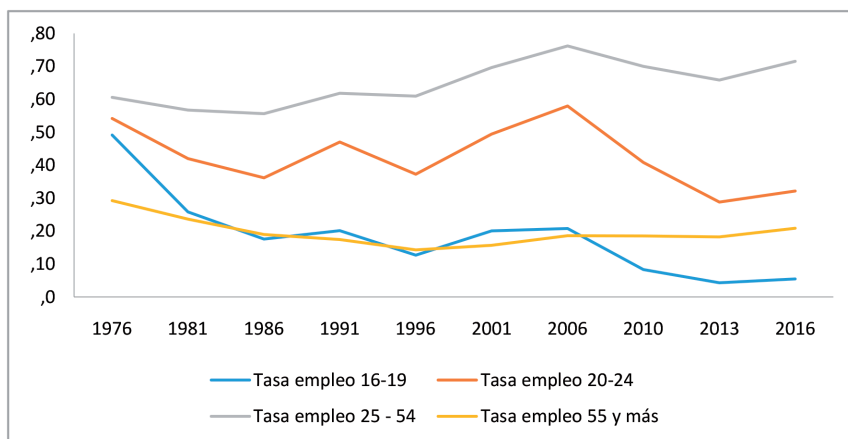
Como se puede observar, el número de parados aumenta para todas las edades en los años de las crisis que se han señalado anteriormente; sin embargo, la franja de edad menos afectada ha sido siempre la de los mayores de 55 años, quizá porque, a esas edades, ya se posee un puesto de trabajo estable. Sin embargo, como se observa en el gráfico, desde 2005, este colectivo ha visto incrementar su número de parados como nunca antes se había visto.

El segundo dato a destacar es que la segunda franja de edad con más número de parados es la de los 20 a los 24 años, por lo que se pueden comprobar las dificultades que tienen los jóvenes a la hora de encontrar un empleo cuando se insertan en el mercado laboral. Por último, la franja más joven de edad (de 16 a 19) no presenta un elevado número de para-

dos, pero es destacable que había más parados con estas edades en los años setenta y ochenta, fenómeno que puede deberse a la extensión de la prolongación de los estudios de los jóvenes en la actualidad, con respecto a etapas anteriores.

De la misma manera, la tasa de empleo en España siempre ha sido mayor en la franja de edad de los 25 a los 54 años, teniendo en cuenta que es la franja donde se encuentra el grueso de la población activa. Por el contrario, las menores cifras de empleo se encuentran, en la actualidad, en el colectivo más joven y en el más mayor (Figura 4). Aunque es reseñable que, entre finales de los setenta y principios de los ochenta, los más jóvenes superaban en empleo a los mayores de 55 años. A partir de ahí, la tasa de empleo juvenil ha ido descendiendo, aunque experimentó un pequeño repunte en los años dorados de la construcción, a principios de siglo. De esta manera, queda plasmada la idea, de la que habla Luis Enrique Alonso, del desequilibrio de la pirámide jerárquica fordista: los menores de veinticinco años y los mayores de cincuenta tienen una presencia mínima, mientras que la mayoría del personal “normalizado” de la pirámide se concentra entre los treinta y los cincuenta años (Alonso, 2004).

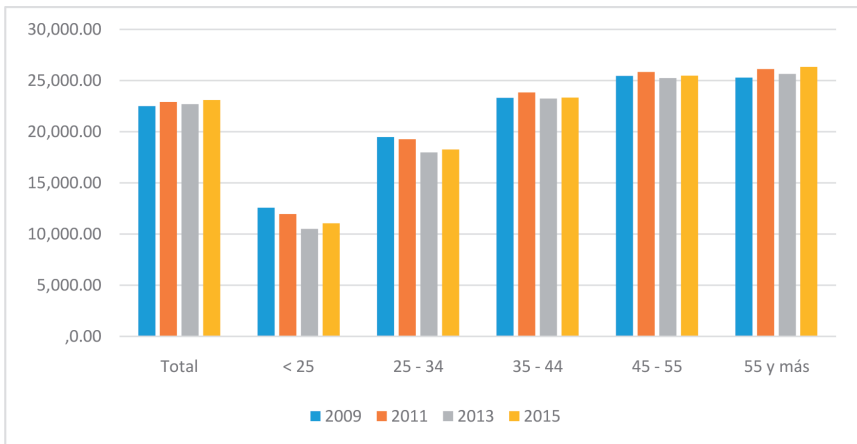
Figura 4. Tasa de empleo por grupos de edad en España 1976-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA- INE.

Si se analizan las características del trabajo a partir de la edad, hay que tener en cuenta, también, las diferencias que existen en torno al salario. En este caso, el período analizado va desde 2008 hasta 2015. En España, el nivel salarial aumenta conforme aumenta la edad de los trabajadores (Figura 5). El grupo de edad que menor salario medio presenta es el de los menores de veinticinco años, seguido del grupo de 25 a 35 años que, además, han sido los grupos más perjudicados por la crisis, puesto que sus salarios medios han disminuido desde 2008, a diferencia de los grupos de más edad que, en 2015, presentaban un salario mayor.

Figura 5. Distribución salarial por grupos de edad

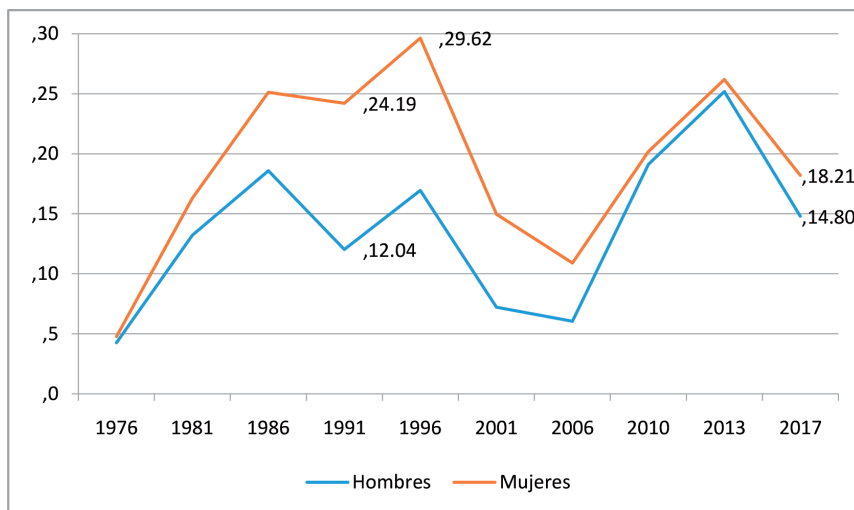


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2008-2015. INE.

ii. Sexo

Otro de los condicionantes que determina diferencias en el mundo del trabajo español es el sexo. Así, en las Figuras 6 y 7, se muestran las diferencias respecto al paro y el empleo en función del sexo. Las mujeres siempre han ostentado un puesto superior al de los varones en lo que la tasa de paro se refiere (Figura 6), sobre todo en los períodos de crisis. Esta desigualdad entre sexos tuvo sus puntos más álgidos en el período 1991-96, en el que la diferencia entre la tasa de paro respecto a hombres y mujeres sobrepasaba los doce puntos porcentuales. Sin embargo, desde 2006, estas tasas han ido convergiendo hasta casi igualarse en 2013, aunque sigue siendo superior el paro femenino, 18,21 % frente a 14,80 % para 2017.

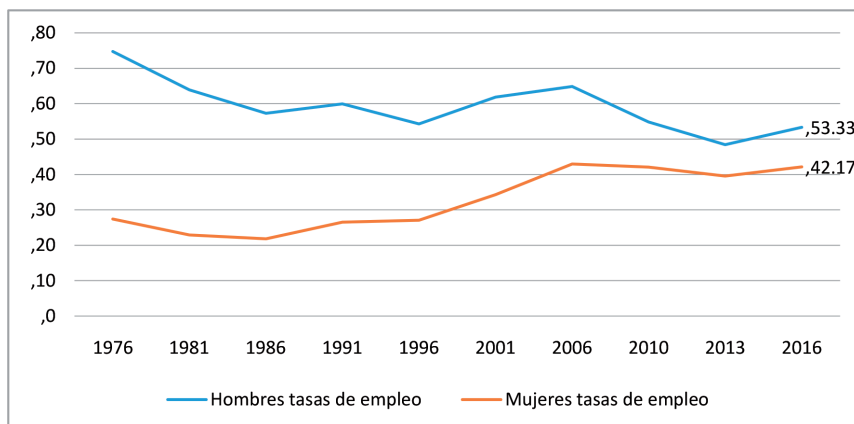
Figura 6. Tasa de paro por sexo. 1976-2017



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la EPA-INE.

Por otro lado, si se analiza la tasa de empleo por sexo, se observa una gran diferencia entre hombres y mujeres, al menos hasta 2006, fenómeno relacionado con la baja presencia de la mujer en el mundo laboral hasta hace dos décadas. Aunque cabe mencionar que a día de hoy, sigue existiendo una amplia diferencia, del 11 % aproximadamente, entre la tasa de empleo masculina y femenina.

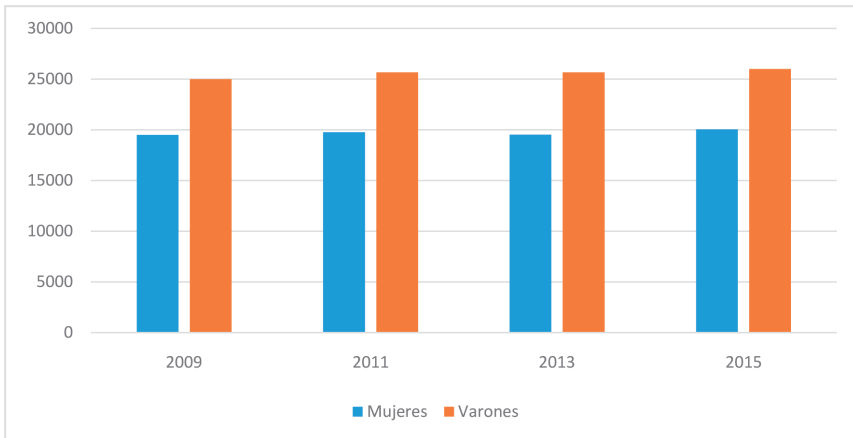
Figura 7. Tasa de empleo por sexo 1976-2016



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la EPA-INE.

En cuanto al salario, la diferencia de salario medio percibido entre hombres y mujeres es más que evidente si se presta atención a la Figura 8, diferencia que es de –aproximadamente– quinientos euros. Con esto, se hacen evidentes las desigualdades de género en el mundo laboral.

Figura 8. Diferencia salarial por sexo 2009-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Salarial de Estructura Salarial-INE.

Es importante tener en cuenta, en lo que a la diferencia salarial por sexo se refiere, el tipo de contrato y ocupación en los que se enmarca la mujer laboralmente. En primer lugar, las mujeres poseen una contratación con jornada a tiempo parcial, muy superior a la de los hombres (Tabla 2). Esto puede estar causado por la necesidad de tener una jornada laboral reducida para dedicarse al cuidado de los hijos, lo que da cuenta de la perpetuación del rol de género de madre y cuidadora.

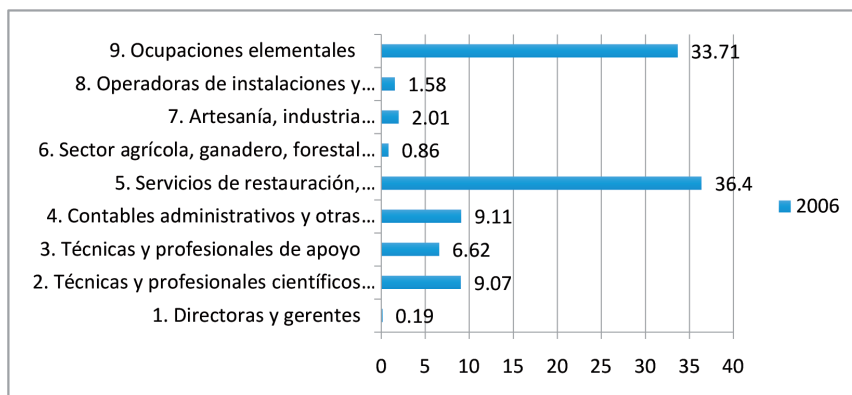
Tabla 2. Ocupados con jornada a tiempo parcial por sexo. Unidades en miles de personas

2009	1.897,1	560,2
2011	6.312,5	592,3
2013	2.011,5	742,4
2015	6.171,7	784,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Por otro lado, el grueso de la población femenina en España se encuentra empleada en los grupos ocupacionales 9 (ocupaciones elementales)³ y 5 (servicios de restauración, personales, protección y vendedoras), cuyo salario, por lo general, no se caracteriza por ser de los más elevados (Figura 9). Sin embargo, la presencia de la mujer en los tres primeros grupos es bastante escasa, sobre todo en el grupo 1 (directoras y gerentes), con un escaso 0,19% de ocupación femenina. Estos dos factores (tipo de jornada y tipo de ocupación) son fundamentales a la hora de entender esta diferencia salarial entre hombres y mujeres. La brecha salarial no se debe tanto a una discriminación sexual en torno a un mismo puesto de trabajo, sino al sesgo ocupacional que existe en España según el sexo.

Figura 9. Contratación femenina en los grandes grupos ocupacionales



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Estas situaciones diferenciadas de empleo y salario por grupos de edad y sexo no pueden entenderse sin tener en cuenta el tipo de Estado de Bienestar que caracteriza a los países de la Europa continental y meridional, entre los que se encuentra España, donde:

³ “Este grupo comprende las ocupaciones para cuyo desempeño se requieren los conocimientos y la experiencia necesarios para cumplir funciones generalmente sencillas y rutinarias realizadas con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se requiere a veces un esfuerzo físico considerable y salvo raras excepciones, escasa iniciativa o capacidad de juicio”. Por ejemplo, limpiar, lavar o planchar ropa. (INEC, 2012:17)

[...] “los internos disfrutaban de una poderosa protección y quienes todavía no han logrado poner el pie en el mercado laboral, se encuentran con barreras para acceder a él. Eso es seguramente lo que explica la preponderancia del desempleo juvenil y femenino en la Europa continental y, especialmente, en la meridional” (Sping-Andersen, 2000: 168).

Metodología

Para esta investigación se han utilizado técnicas cuantitativas y cualitativas. Puesto que el objetivo era averiguar las experiencias laborales de los distintos grupos de edad y su valoración sobre el mercado de trabajo y sus transformaciones, la herramienta más factible es la entrevista.

Se ha elegido la entrevista semiestructurada, con un guión previo que reunía las preguntas que se iban a realizar. La elección de este tipo de entrevista es la “singularidad extrema de las situaciones” (Corbetta, 2010: 352), pues, si lo que se intenta obtener es la valoración personal de cada individuo acerca del mercado de trabajo, las respuestas variarán mucho de un entrevistado a otro, hecho que impide la concreción de unas respuestas previas a la entrevista (Corbetta, 2010).

En lo referente al análisis cualitativo, se recurrió al análisis fenomenológico (Vallés, 2002), puesto que es un “recurso para buscar, en el discurso de los sujetos, los significados atribuidos por ellos a su experiencia frente a una determinada situación” (Marí, Bo y Climent, 2010: 115). Es decir, el método consiste en describir la realidad a partir de la experiencia vivida por otras personas. Este método se basa en la intersubjetividad, que se desarrolla a través de un intercambio de opiniones entre entrevistador y entrevistado, lo que da lugar a una situación de empatía que permite una interpretación más eficaz de la realidad.

Ya se ha visto el papel que ha tenido el Estado, a través de las numerosas reformas laborales, en las transformaciones que ha tenido el mercado laboral. También se ha visto la evolución cuantitativa del trabajo y sus características demográficas. El siguiente paso es averiguar las opiniones que la población tiene respecto a este tema y contrastar las opiniones entre los distintos grupos de edad: jóvenes, adultos y mayores; que como se ha señalado, se ha hecho a través de la entrevista semiestructurada y su posterior análisis fenomenológico. Para ello se seleccionaron un número de doce entrevistas, teniendo en cuenta las cuatro preguntas básicas que menciona Vallés a la hora de seleccionar a los entrevistados: “¿Quiénes

tienen información relevante”, “¿Quiénes son más accesibles física y socialmente?”, “¿Quiénes están más dispuestos a informar?” y “¿Quiénes son más capaces de comunicar la información con precisión?” (Vallés, 2002: 71). Con base en estas preguntas, fueron elegidas cuatro variables (sexo, edad, nivel de estudios y situación laboral) a tener en cuenta en la selección de la muestra, que se distribuyó como representa la Tabla 3.

Tabla 3. Diseño muestral

Entrevista	Sexo	Edad	Estudios	Sit. Laboral
EJ5	Mujer	24	Superiores	Ocupada
EJ8	Mujer	22	Superiores	Ocupada
EJ4	Mujer	25	Superiores	Ocupada
EJ2	Varón	24	Sin estudios	Ocupado
EA3	Mujer	43	Superiores	Desempleada
EA4	Varón	40	Secundarios	Ocupado
EA1	Mujer	41	Secundarios	Ocupada
EA6	Varón	41	Superiores	Ocupado
EM4	Varón	65	Secundarios	Jubilado
EM3	Mujer	69	Primarios	Jubilada
EM1	Mujer	69	Sin estudios	Jubilada
EM2	Mujer	69	Secundarios	Jubilada

Análisis de datos

Los jóvenes

En primer lugar, hay que destacar las condiciones laborales que han vivido los jóvenes en los trabajos que han desempeñado a lo largo de su (aunque corta) vida laboral. Todos sus trabajos han estado marcados por la temporalidad, los contratos de trabajo irregulares, la poca valoración que

se les ha dado, el desfase de horas... Condiciones de trabajo que reflejan la precariedad e inestabilidad laboral a la que se ha asistido en las últimas décadas. Es decir, los jóvenes han iniciado su trayectoria laboral siendo carne de precariado.

“[...] el salario era nefasto, ganaba entre poco y muy poco”. (EJ2: V, 24)

“Yo trabajaba a jornada completa y mi contrato era de media jornada”. (EJ4: M, 25)

Un aspecto importante es la percepción que los jóvenes tienen acerca de las dificultades que existen ahora para encontrar un trabajo en relación con épocas anteriores. Así, aunque éstos hayan tenido una vida laboral más corta que los grupos más mayores de la población, ven un cambio importante a la hora de acceder al trabajo desde que entraron al mercado laboral hasta la actualidad.

“[...] es verdad que antes era muy fácil, pues..., salir de trabajar y..., enseguida encontrabas trabajo [...] y había posibilidad de que te contrataran en la misma empresa. Pero claro ahora...” (EJ8: M, 22)

“Yo he estado mucho tiempo parada y antes me salían igual tres o cuatro trabajos” “Es que ya no te llaman” (EJ4: M, 25)

“Cuando yo empecé, en las fábricas había muchísimo trabajo, daban trabajo a los jóvenes cada verano” (EJ2: V, 24)

A esta dificultad de acceso al trabajo, relacionada con su escasez actual, hay que sumarle las exigencias laborales que se piden en los trabajos. Los jóvenes hacen hincapié –sobre todo– en la flexibilidad y disponibilidad horaria y en la experiencia laboral. En cuanto a la flexibilidad y disponibilidad, se presenta como un impedimento para acceder a un puesto de trabajo, puesto que algunos jóvenes todavía siguen estudiando, y la exigencia de esa disponibilidad les impide compaginar trabajo y estudios. Por otro lado, la experiencia es un factor muy importante, pues se percibe como un requisito primordial a la hora de encontrar un empleo y, teniendo en cuenta que son jóvenes, en la mayoría de los casos carecen de ella.

“[...] siempre te piden experiencia, pero si nadie te da ese primer empujón y creen en ti, no puedes hacer nada”. (EJ4: M, 25)

El tema de la formación es un tema candente en estos discursos. Por un lado, los jóvenes piensan que la formación es un factor importante a la hora de encontrar trabajo, pero –por otro– creen que en el mundo del tra-

bajo actual la formación no sirve para nada. Es decir, la opinión que se tiene es que la formación es un plus para encontrar trabajo frente a una persona sin ningún tipo de cualificación, pero no es una herramienta que te asegure un trabajo y menos relacionado con ella.

“Antes se valoraba mucho más una formación”. (EJ8: M, 22)

“Antes unos estudios universitarios casi garantizaban un puesto de trabajo y ahora, pues..., no es real”. (EJ5: M, 24)

El tema de los estudios nos lleva al punto siguiente, la necesidad que se percibe de aceptar ciertos tipos de trabajo, aunque sea en trabajos y en condiciones que no desearías, por necesidades económicas, debido a la imposibilidad de trabajar en algo relacionado con su formación.

“Bueno a ver, yo ahora estoy en un comedor porque no me sale nada más y siempre viene bien un sueldo, pero yo lo que quiero es ser maestra”. (EJ4: M, 25)

“Antes no era costoso encontrar un trabajo, entre comillas, de lo tuyo”.
“Ahora la gente se ve obligada a aceptar otro tipo de trabajos teniendo una necesidad económica”. (EJ5. M, 24)

Un tema interesante que se puede encontrar en estos discursos es el del “enchufismo” español. Los jóvenes entrevistados creen que, pese a la mala situación laboral en la que se encuentra el país, hay ciertos grupos de personas que “conocen a” y de –esta manera– tienen un acceso privilegiado para acceder a un puesto de trabajo.

“Conocer a gente, abre puertas”. (EJ5. M, 24)

“[...] los conocidos, si conoces a alguien te meten ahí sino no”. (EJ4. M, 25)

De la misma manera, la visión que tienen acerca de cuáles son los colectivos que tienen mayores problemas a la hora de encontrar trabajo es clara. Por un lado, creen que la mujer tiene más dificultades para acceder al trabajo que el hombre. Consideran que la situación de las mujeres en el mercado laboral ha evolucionado a lo largo de los años, pero que, aún hoy, sigue habiendo discriminación laboral y que en épocas de crisis las mujeres salen peor paradas que los hombres, en lo que al trabajo se refiere.

“Yo creo que a nivel social siempre somos un grupo con desventaja social [...] entonces entiendo que, si ahora es difícil acceder a un empleo, más difícil es para una mujer”. (EJ5. M, 24)

“[...] todavía sigue habiendo mucha discriminación, porque vas a muchas entrevistas de trabajo y te preguntan ¿tienes novio? ¿tienes hijos? ¿los quieres tener?... (EJ4. M, 25)

Por otro lado, aparte de la mujer, existe otro grupo que se considera en desventaja para obtener un trabajo en la época actual y es el de los mayores de 45 o 50 años. Se considera que tienen mayores dificultades, no porque no estén capacitados para desempeñar ciertos trabajos, sino por estar menos familiarizados con las nuevas tecnologías o porque no tienen la misma facilidad de adaptación o retención de ciertas tareas que una persona más joven. Sin embargo, aunque una persona joven tenga más capacidades de este tipo, tampoco tiene muchas más facilidades para encontrar un empleo, debido a la cuestión de la experiencia, que ya se ha mencionado anteriormente.

“La población activa a partir de 45 años lo tienen muy difícil para encontrar trabajos que se adapten a sus perfiles”. (EJ8. V, 24)

“Si eres muy joven no tienes experiencia y si eres muy mayor es que no lo puedes hacer”. (EJ4. M, 25)

Asimismo, la visión que se tiene acerca de los sindicatos es muy negativa. Si bien es verdad que los entrevistados no están muy próximos al mundo sindical, pues ninguno de ellos está sindicado, pero la visión que tienen respecto al papel de los sindicatos es mala, puesto que no se preocupan por la situación de los trabajadores y no están haciendo nada para mejorarla.

Por último, se destaca que los jóvenes no tienen la esperanza de que se solucione la situación actual, tienen una concepción muy negativa en cuanto al futuro y sus expectativas personales.

“No lo sé, es un poco incierto, un poco angustioso”. (EJ5. M, 24)

“Está muy difícil, lo tenemos muy difícil todos”. (EJ4. M, 25)

“Preveo un futuro un tanto desolador”. (EJ2. M, 22)

Los adultos

El caso de los adultos es, quizá, el más representativo de las rápidas transformaciones de los últimos años, pues son los que han vivido laboralmente la transición del trabajo del último período.

Para ellos, también está claro el cambio que se ha dado en España a la hora de encontrar un trabajo. Ya no existe la facilidad que se tenía antes

para encontrar un empleo, o esa idea de poder dejar un trabajo que no te gustara porque podías encontrar otro rápidamente. Ya no existe esa posibilidad de elección.

“Antes te ibas de un trabajo y conseguías otro incluso mejor remunerado y con mejores ventajas sociales”. “Ahora es imposible encontrar un trabajo y si lo encuentras es con unas condiciones laborales pésimas y, económicamente, todavía más pésimas”. (EA4. V, 40)

A esta falta de trabajo actual, se han unido, además, las condiciones de precariedad, inseguridad e inestabilidad laboral por las que está caracterizado el mercado de trabajo: sueldos bajos, más horas de trabajo, despidos improcedentes, contratos por horas o por días... Situaciones de las que las empresas se han aprovechado, según los entrevistados.

“Ahora hay mucha precariedad, los sueldos son muy bajos [...], se trabaja muchísimo, los empresarios hacen que la gente trabaje más por nah y menos”. (EA1. M, 41)

“Estas son las condiciones de trabajo, si quieres las tomas y si no las dejas”. (EA3. M, 43)

“Tienes que tragar mucho”. (EA4. V, 40)

Es decir, la norma actual del mercado laboral es la precariedad. Trabajos con esas condiciones, que antes estaban desempeñados por personas sin formación o por personas extranjeras, ahora los están desempeñando los trabajadores autóctonos con titulación.

A estas condiciones de precariedad, va unida la pérdida de derechos laborales. Los entrevistados consideran que se han ido perdiendo poco a poco los derechos que habían conseguido los trabajadores y culpabilizan al Gobierno de esta situación.

“El Gobierno es el que ha destruido todo” (EA4. V, 40)

“Todos los derechos que se habían conseguido hasta ahora, se los han pasado por el forro” (EA3. M, 43)

Por otro lado, en cuanto al tema de la formación, sí consideran que los estudios son útiles a la hora de encontrar trabajo. Antes, los estudios servían para encontrar un puesto de trabajo mejor, sin embargo, en la actualidad, tener estudios parece ser la norma para conseguir “un” trabajo. Incluso algunos entrevistados hablan de la importancia sobrevalorada que se le da a los estudios, a la “*titulitis*” (EA6. V, 41) española, sobre la cual prima más un título académico que la validez de las personas.

Respecto al papel de los sindicatos, al igual que los jóvenes, la visión es claramente negativa. Los entrevistados consideran que, hoy en día, los sindicatos no sirven para nada y que solo actúan por intereses propios, además de percibirlos como un círculo cerrado al que no es fácil entrar.

“No luchan por los trabajadores, luchan por sus propios intereses”. (EA4. V, 40)

“[...] no ayudan a nada, simplemente tiran para ellos, para su propio beneficio”. (EA1. M, 41)

Con respecto a los grupos con mayores facilidades para encontrar hueco en el mercado laboral, se considera que los que mejor lo tienen son los que están en mejores condiciones económicas, puesto que se pueden permitir ir a la universidad, que –cada vez– es más cara o pueden permitirse ir al extranjero. Además, vuelve a asomar el tema de los enchufes y los contactos, que posibilitan el acceso a determinados puestos de trabajo, a los que la gente de a pie no puede acceder con la misma facilidad.

“Aquí en España siento mucho que las cosas van por influencias, ¿no? Es decir, yo trabajo en esto porque me ha metido mi amigo Pepito, ¿sabes? O porque tengo un familiar...”. (EA6. V, 41)

Por último, los grupos con peores condiciones, o peor acceso, para entrar al mercado laboral son las personas sin estudios, las mujeres y las personas mayores de 45 años. Las personas sin estudios, porque no pueden ni siquiera acceder a mundo laboral, y –si lo hacen– es de antemano con unas condiciones precarias; las mujeres, porque sigue existiendo discriminación sexual en el trabajo y porque no han conseguido la conciliación laboral y, finalmente, las personas mayores de 45 años, porque las empresas no quieren contratarlas.

Los mayores

En los discursos de la trayectoria laboral de las personas mayores vemos claras diferencias con las trayectorias de los más jóvenes. En primer lugar, respecto a la facilidad para encontrar empleo. En segundo lugar, respecto a la estabilidad en el trabajo. Los mayores declaran que han tenido siempre un trabajo fijo, algunos –incluso– solo han tenido un trabajo a lo largo de toda su vida. Además, destacan la “facilidad” de ascender en los puestos de trabajo según el paso de los años.

“[...] a los 12 años empecé de aprendiz en una empresa textil y con el tiempo ascendí a la categoría de zurcidora”. (EM1. M, 69)

“Empecé de auxiliar administrativo y he terminado siendo oficial”. (EM4. V, 65)

“Yo en Repsol era fija y fui ascendiendo poco a poco”. (EM3. M, 69)

Este es el claro ejemplo del modelo de organización jerárquico industrial y fordista. Por último y en tercer lugar, respecto a las condiciones de trabajo. Los mayores declaran que, en todos sus empleos han tenido contratos fijos, de ocho horas, con remuneración de horas extra... A diferencia de los jóvenes que como decían, han entrado en el mundo laboral desde el principio con condiciones de trabajo precarias.

“[...] contrato fijo desde el primer día. [...] jornada de trabajo de ocho horas de lunes a viernes, y si nos salíamos de ese horario, nos pagaban las horas, y siempre las han pagado, no tuvimos ningún problema”. (EM4. V, 65)

En relación al mundo del trabajo actual, los mayores ven grandes cambios, sobre todo negativos. Relacionados con la inestabilidad de los contratos, la cantidad de paro que existe, el control que se tiene hacia los trabajadores, las condiciones de trabajo... Cambios que se perciben si comparamos el trabajo que tenían las personas mayores al empezar y el que han tenido los jóvenes.

“Cuando yo empecé, había trabajo para todos, los sueldos dentro de lo que cabe estaban bien, horas extras las había a raudales, todas las que quisieras, y era lo que hacía que el sueldo fuera bastante decente”. (EM1. M, 69)

“Son trabajos que no valen para nada, porque son dos meses, tres meses, y no hacen fijos a nadie”. (EM4. V, 65)

“[...] no estaban tan pendientes de ti [...] y ahora están como más pendientes de cumplir objetivos y te exigen más.” (EM3. M, 69)

Respecto a los estudios, se aprecia que, aunque hubiera trabajo para todos, sí que suponían una ventaja para encontrar un trabajo, puesto que – en aquella época– las personas con estudios eran más escasas que en la actualidad.

“Me fue muy fácil (encontrar trabajo) porque en los años setenta y algo, tener bachiller superior era muy importante, no todo el mundo tenía un bachiller superior”. (EM4. V, 65)

En cuanto al gobierno y los sindicatos, la visión es muy negativa. Los mayores perciben que el Gobierno no se preocupa por los trabajadores ni de

resolver sus problemas y que nunca se ha preocupado. Por otro lado, la visión que tienen en relación a los sindicatos sí discierne de la de las personas más jóvenes, puesto que han vivido la época de la lucha sindical. Valoran el pasado de los sindicatos porque recuerdan la época en la que los sindicatos lucharon por los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la visión que tienen de su papel actual es negativa.

“Antes eran un poco más fuertes porque hacían más caso, pero ahora los sindicatos no hacen caso para nada. Dicen una cosa y luego hacen otra”. (EM3. M, 69)

Con respecto a los colectivos que mayores dificultades tienen a la hora de encontrar trabajo, se repiten las declaraciones de que son los jóvenes y las personas mayores de 45 años, sobre todo estas últimas que *“son demasiado jóvenes para jubilarse pero demasiado mayores para poder volver a conseguir un trabajo”.* (EM1. M, 69)

Respecto a la mujer, los entrevistados piensan que ha mejorado su situación en el mundo del trabajo y que pueden acceder a puestos a los que, en sus épocas no podían, pero que –sin embargo– siguen existiendo diferencias referidas, sobre todo, a la diferencia salarial entre los sexos, aunque se desempeñe el mismo trabajo. A esto hay que añadir que los discursos se radicalizan más si la entrevistada es una mujer que si es un hombre. Los hombres consideran que se ha equilibrado más la diferencia entre varón-mujer, que las propias mujeres.

Conclusiones

El mundo del trabajo en España ha dado un gran salto desde la década de los años setenta hasta nuestros días. Este cambio se vio originado, en primer lugar, por el cambio de modelo productivo que llegó con la democracia, en la que se puso fin a la predominancia del modelo industrial fordista y a la norma del pleno empleo, fenómenos avivados por la llegada de la desregulación de la reforma laboral de 1984. En esta etapa, las características de la organización del trabajo eran la estabilidad laboral (pues los empleos eran con contratos fijos), las buenas condiciones de trabajo, la seguridad de ascenso en el trabajo –si permanecías en la empresa durante muchos años– y la falta de necesidad formativa para obtener un puesto de trabajo. Características que se ven reflejadas, claramente en las entrevistas de las personas mayores. Sin embargo, la llegada de la globalización de la mano de las innovaciones tecnológicas y la competitividad interna-


cional, unida a las diversas crisis que han asolado a España, dieron un vuelco al mercado de trabajo. En este contexto, los distintos gobiernos que ha tenido España han seguido una tónica de reformas laborales, cuyo objetivo principal ha sido mitigar el desempleo. Sin embargo, para lograr este objetivo, los gobiernos han optado por flexibilizar el mercado y dar lugar a un mercado segmentado por la temporalidad laboral, la malas condiciones laborales y la pérdida de derechos sociales, que se han ido agravando conforme se ha mundializado más la economía, hasta llegar al punto en el que nos encontramos en la actualidad que es, posiblemente, el peor momento de la historia del trabajo en España. Frente a la estabilidad y seguridad laboral, características de los años setenta y ochenta, nos encontramos en la actualidad con que la norma es la precariedad laboral y el desempleo masificado, a lo que se unen mayores exigencias en el mercado laboral y la necesidad de formación educativa, debido a la competitividad internacional. Además, hay que señalar que la educación, respecto al trabajo, encierra una paradoja pues, como señala Ulrich Beck:

“Por una parte, los títulos educativos son cada vez menos suficientes para garantizar la existencia profesional, y por tanto son desvalorizados. Por otra parte, esos mismos títulos se vuelven más necesarios para poder participar en la lucha por los escasos puestos de trabajo, y por tanto son revalorizados” (Beck, 2010: 127).

Por otro lado, es importante señalar que los efectos perversos de estas transformaciones no han tenido el mismo impacto para todos los individuos: los jóvenes (sin experiencia), las personas mayores de cuarenta y cinco años (que ya no están “capacitadas”) y las mujeres, son los más perjudicados, a las que se añaden, en menor medida, las personas sin estudios.

Todo esto se relaciona con el declive sindical. En otro tiempo los sindicatos hacían de puente para conseguir mayores derechos laborales o para frenar su pérdida, sin embargo, hoy en día, esto no es así. Los sindicatos ya no cuentan con el apoyo de los trabajadores, quizá porque se han quedado obsoletos en un sistema postindustrial, quizá porque se han apoltronado en sus puestos (esta es la opción con la que más comulgan los entrevistados). En cualquier caso, los sindicatos deberían adaptarse a las nuevas formas del trabajo, pero sin que esto suponga un declive en la negociación colectiva (Supiot, 1999) o intentar renovarse para llegar a sectores más amplios de la sociedad.

Por último, hay que señalar que, si bien el mundo del trabajo ha sufrido grandes transformaciones, hay una cosa que no ha cambiado, o que ha

cambiado pero no todo lo que debería: el papel de la mujer. Aunque se perciba y se sienta una evolución y una mejoría respecto a la mujer y su inserción laboral, todavía estamos lejos de la igualdad entre sexos en el trabajo, tanto en cuestiones de paro, ocupación y salario (como se veía en el apartado 3), como en relación a la conciliación laboral, como reflejan los entrevistados. 

Bibliografía

- ALONSO, L. E. (2004). La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para alcanzar la discusión. *REIS*, 107, 21-48.
- BECK, U. (2010). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- BOE (1980). *LEY 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*. Núm. 64 de 14 marzo de 1980.
- . (1994). *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal*. Núm. 131, de 2 de junio de 1994.
- . (2006). *REAL DECRETO-LEY 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo*. Núm. 141, de 14 de junio de 2006.
- . (2012). *REAL DECRETO-LEY 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Núm. 36 de 11 de febrero de 2012.
- CAVAS; MARTÍNEZ, F. (COORD.) (2012). *La reforma laboral de 2012: Análisis del Real decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Murcia, Laborum.
- COMISIONES OBRERAS (2019). *Informe de coyuntura laboral. Diciembre 2018*. Secretaría General de CCOO. Madrid, pp. 1-15.
- CONDE-RUIZ, J. I. *et al* (2011). Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuesta de mejora. *FEDEA*, 1, 1-35.
- CORBETTA, P. (2010). *Metodología y técnicas de intervención social*. Madrid: McGraw Hill.
- EL MUNDO. (2010). Así queda la reforma laboral: despido más barato y mayor control a los desempleados. [Disponible en: <http://www.elmundo.es/mundodinero/2010/09/09/economia/1284042795.html>] [Consulta: 1 de enero de 2015].
- FERREIRO APARICIO, J. (2003). Políticas de rentas y reformas laborales en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, 15-40.
- FUNDACIÓN 1º DE MAYO. (2012). Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación de empleo. *Informe Fundación 1º de Mayo*, 1-79.
- GÓMEZ, S. *et al* (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008. *IESE*. DI-764, 1-50.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INEC) (2012). Clasificación Nacional de Ocupaciones (CIUO 08), 1-35. Disponible en <https://goo.gl/k5WaiU>

- MARÍ, R.; BO, R. y CLIMENT, C. (2010). Propuesta de análisis metodológico de los datos obtenidos en la entrevista. *UT, Revista de Ciències de l'Educació*, 17, 113-133.
- PIKETTY, Th. (2015). *El Capital del siglo XXI*. Barcelona. RBA.
- POLANYI, K. (2016). *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. Barcelona, La llevar-Virus.
- RUÍZ GALACHO, E. (2006). Las reformas laborales en España (1977-2002). *Laberinto*, 20, 7-22.
- SEMPERE NAVARRO, A. y MARTIN JIMÉNEZ, R. (2012). *Claves de la reforma laboral de 2012: (estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)*. Navarra, Thomson-Reuters Aranzadi.
- SPING-ANDERSEN, G. (2000). Fundamentos sociales de las economías postindustriales. Barcelona:Ariel.
- SUPIOT, A. (1999). Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa. *Revista internacional del trabajo*, 118(1), 36-49.
- VALLÉS, M. (2002). *Entrevistas cualitativas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Fecha de recepción: 20/12/2018

Fecha de aceptación: 28/03/2019