

EMPLEO Y EXCLUSIÓN: DEL PARO A LA TEMPORALIDAD

Texto para el VI Informe FOESSA

Carlos García Serrano (Universidad de Alcalá)

Miguel Ángel Malo (Universidad de Salamanca)

1. Introducción

A pesar de la gran variedad de aproximaciones que hay al tema de la exclusión, casi todas ellas destacan el papel de tener o no tener un empleo y de la calidad del mismo. Aquí abordaremos esta cuestión desde dos perspectivas. La primera consiste en usar como unidad de análisis el hogar (pues éste es un nudo de relaciones que puede tanto proteger como ser cadena de transmisión de los procesos sociales y económicos que generan exclusión); y la segunda se centra en el análisis de las trayectorias laborales individuales para analizar pormenorizadamente el tema de la calidad de la carrera laboral (en concreto del problema del “atrapamiento” en la temporalidad).

2. Los hogares vulnerables o en riesgo de exclusión

Se han construido tres indicadores que pueden estar vinculados a situaciones de exclusión en el mercado de trabajo¹:

- El primero se ha definido como la situación en que el hogar no tiene ocupados, parados ni pensionistas recibiendo ingresos.

- El segundo como la existencia en el hogar de personas activas que están todas ellas en el desempleo.

- El tercero como la existencia en el hogar de la “persona de referencia”² activa pero que carece de empleo fijo y a jornada completa³.

Como puede verse, el primer indicador está relacionado con la renta que reciben las familias y con qué tipo de perceptores de ingresos hay en los hogares. Un hogar estará en riesgo de exclusión si ninguno de sus miembros está recibiendo rentas

¹ Estos indicadores ya fueron utilizados en García-Serrano y Malo (2003).

² La persona de referencia en la EPA viene a ser la que el hogar define como tal, por lo que aunque no tiene por qué ser el sustentador coincide muchas veces con ella. En caso de duda, es el activo de mayor edad que hay en el hogar.

³ Al calcular este indicador, no se han considerado los individuos que trabajan por cuenta propia.

laborales, prestaciones por desempleo ni pensiones de jubilación. Por lo que respecta a los otros dos indicadores propuestos para medir las situaciones de riesgo de exclusión en relación con el mercado laboral, el segundo de ellos tiene que ver con la extensión de la situación de desempleo a todas las personas activas del hogar, lo que podríamos llamar “paro total del hogar” y muestra que ninguna de las personas activas del hogar tiene acceso al empleo. Por otro lado, el tercer indicador podría dar una idea de la “precariedad” existente en el mercado de trabajo y de la falta de acceso por parte del hogar a relaciones laborales de calidad (en el sentido de estables).

El gráfico 1 proporciona la distribución porcentual de los hogares españoles según su situación económica en los segundos trimestres de cada año del periodo 1992-2004. Destaca la gran importancia de los ingresos procedentes del trabajo: más de dos de cada tres hogares (un 67,6 por ciento de media durante el periodo considerado) reciben estos ingresos. Además, este porcentaje ha crecido desde mediados de la década de los noventa, como consecuencia de la expansión económica y la creación de empleo. En cuanto a los hogares en los que no hay ningún ingreso procedente del trabajo o del sistema de protección social representan aproximadamente un 2,3 por ciento del total (ésta es la media del periodo 1992-2004), lo que supone alrededor de **300 mil hogares** (lo que equivaldría a unas **600 mil personas**, dado que el tamaño medio se sitúa en 2 personas por hogar)⁴.

Desde una perspectiva territorial, el gráfico 2 ofrece la distribución porcentual de los hogares según su situación económica para las Comunidades Autónomas españolas como media del periodo 1992-2004. Para facilitar la lectura de la información, las comunidades están ordenadas según el peso de los ingresos procedentes del trabajo. Este peso es particularmente menor que la media en ciertas comunidades, como Extremadura, Asturias, Castilla y León, Andalucía y Castilla-La Mancha. Además, estas comunidades (excepto Andalucía) son precisamente aquellas donde el porcentaje de los hogares en los que los ingresos proceden de las pensiones supera la media española. Por otra parte, el peso de hogares en los que algún miembro recibe prestaciones por desempleo y no hay rentas derivadas del trabajo es claramente mayor que la media en tres comunidades: Andalucía (5,4 por ciento), Extremadura (4,9 por ciento) y Canarias (3,4 por ciento). Finalmente, estas comunidades autónomas son

⁴ Un aspecto que hay que señalar en relación con la clasificación de la situación económica del hogar es que una parte de los hogares que son clasificados en las categorías tres y cuatro pueden encontrarse ahí porque hay individuos en paro que o bien han agotado las prestaciones y los subsidios por desempleo o bien no tienen derecho a recibirlas, pero como se encuentran en edad activa pueden volver a trabajar.

las que presentan el porcentaje más elevado de hogares en los que no hay ningún ingreso procedente del trabajo o del sistema de protección social: Andalucía (3,6 por ciento), Canarias (3,4 por ciento) y Extremadura (2,8 por ciento).

Gráfico 1. Distribución porcentual de los hogares según situación con respecto a los ingresos: España, 1992-2004. Fuente: EPA, segundos trimestres.

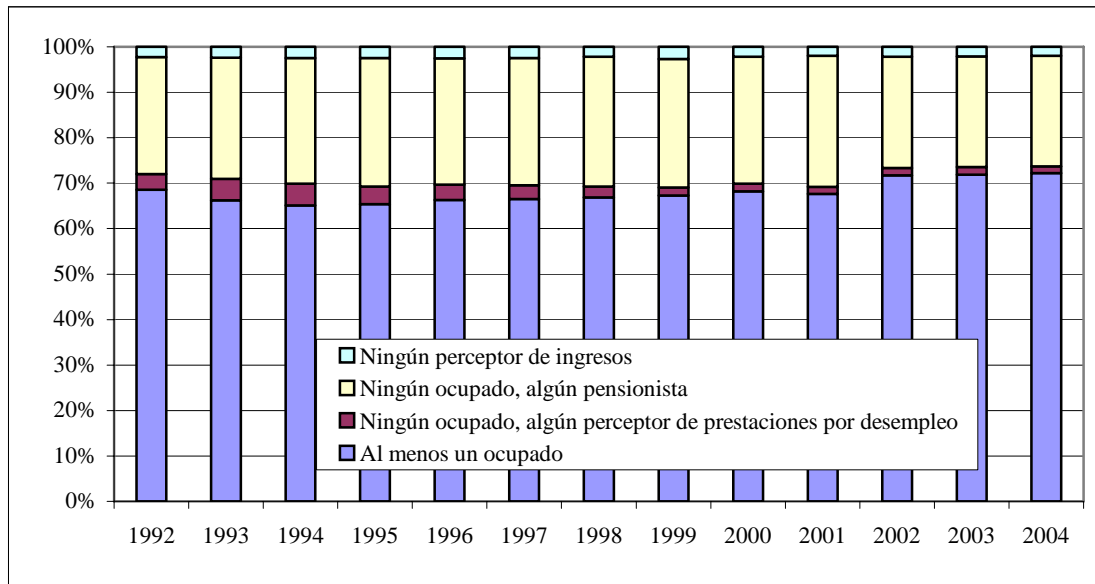
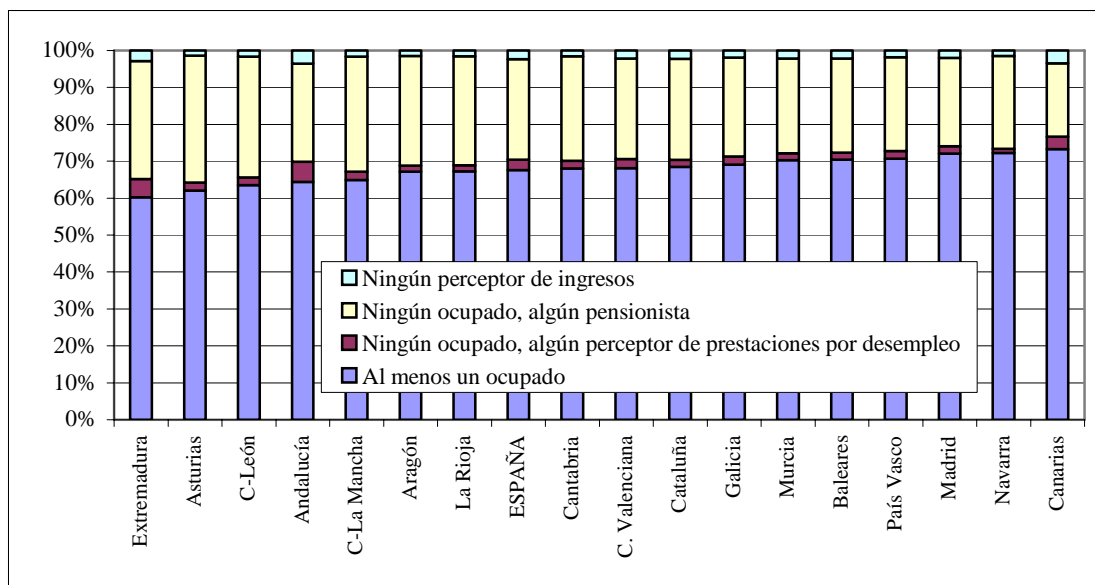


Gráfico 2. Distribución porcentual de los hogares según situación con respecto a los ingresos: Comunidades Autónomas españolas, media del periodo 1992-2004. Fuente: EPA, segundos trimestres.

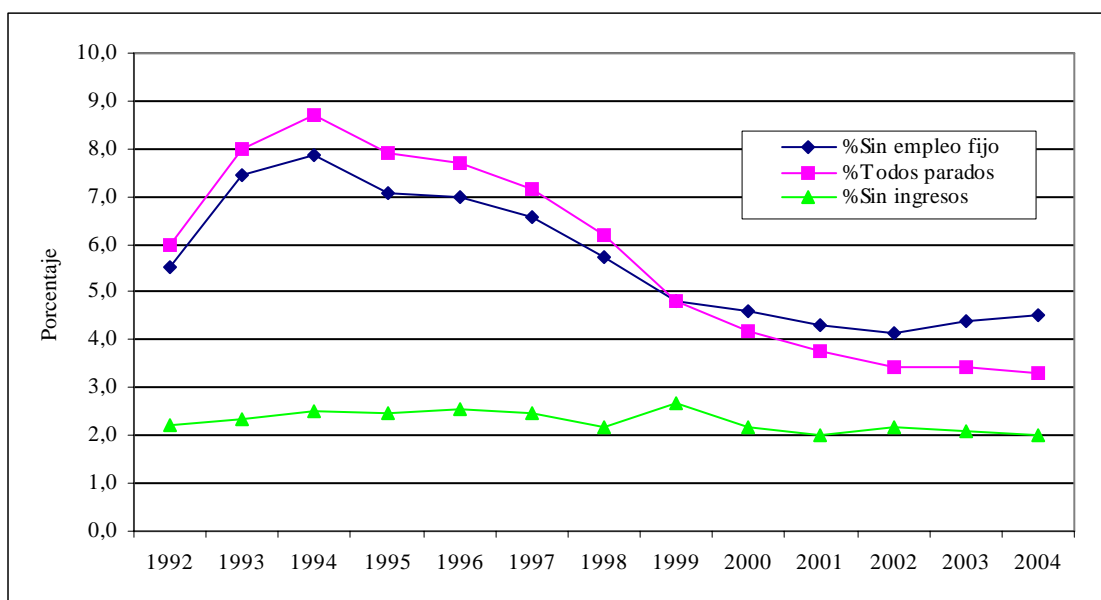


El gráfico 3 presenta el porcentaje de hogares que se pueden definir en riesgo de exclusión según los tres indicadores construidos a lo largo del periodo 1992-2004, lo

que permite realizar una comparación en cuanto al nivel de la vulnerabilidad y en cuanto a la evolución de la misma.

La información del gráfico plantea un par de cuestiones de interés. En primer lugar, el primer indicador de rentas (el que aludía a las rentas) es más restrictivo que los otros dos indicadores elaborados, los cuales se refieren a la precariedad en el empleo (que alude a la calidad del empleo que se tiene) y a que todos los miembros del hogar se encuentren en paro (que alude a la carencia de empleo por parte de los miembros del hogar).

Gráfico 3. Porcentaje de hogares en riesgo de exclusión de acuerdo con los indicadores “hogares sin perceptores de ingresos”, “hogares con todos los activos parados” y “hogares con persona principal sin empleo fijo a tiempo completo”: España, 1992-2004. Fuente: EPA, segundos trimestres.



En segundo lugar, los indicadores de precariedad en el empleo y de paro de todos sus miembros son más sensibles a los movimientos del ciclo económico que el indicador de rentas. Esto vendría a decirnos que las situaciones de carencia de ingresos son bastante estables a pesar de las oscilaciones de la economía en comparación con la ausencia de calidad del empleo en los hogares y con la carencia de empleo en los hogares (lo que antes hemos llamado “paro total de los hogares”). Una interpretación posible es que las situaciones de carencia de ingresos de los hogares se relacionan con problemas y carencias mucho más permanentes o estables que las relacionadas con la calidad del empleo en el hogar e incluso que la carencia total de empleo en el hogar. En

cierto sentido, podrían representar las situaciones de necesidad mucho más extremas y preocupantes⁵.

Un aspecto de especial interés en el análisis de la vulnerabilidad frente a la exclusión es si los hogares en riesgo de exclusión se distribuyen homogéneamente en el territorio nacional o, si por el contrario, se da una concentración en ciertas zonas (comunidades autónomas). Para comprobar este extremo, se ha procedido a calcular para cada comunidad autónoma y para el total del periodo 1992-2004 los tres indicadores de riesgo de exclusión que se han utilizado anteriormente⁶. Los resultados de este análisis se encuentran en el cuadro 1.

Como puede comprobarse, existen grandes diferencias entre las comunidades autónomas, especialmente cuando se consideran los indicadores de precariedad y de paro familiar. Sin embargo, el indicador de ingresos genera unas diferencias mucho menores, de apenas dos puntos porcentuales.

No obstante, sí que se detecta una mayor tendencia al riesgo de exclusión en ciertas comunidades, cualquiera que sea el indicador utilizado, en el sentido de estar en todos los indicadores por encima del valor medio nacional. Andalucía, Extremadura y Canarias son las regiones que presentan valores por encima de la media nacional en los tres indicadores utilizados. Por tanto, parece que la probabilidad de encontrarse en riesgo de exclusión es claramente mayor en estas comunidades que en el resto.

⁵ Conviene advertir que aunque el porcentaje de personas según el indicador de ingresos permanezca bastante estable a lo largo de tantos años esto no significa necesariamente que sean siempre los mismos hogares (y las mismas personas) las que estén en esa situación todos los años. Podría haber movilidad hacia y desde esa situación. Ahora bien, dado el reducido número de casos no podemos hacer un análisis de movilidad a lo largo del tiempo de dichos hogares con un mínimo de fiabilidad estadística. En Toharia et al. (2007) se presenta un análisis de pobreza permanente utilizando los datos del panel de hogares que permiten seguir a los individuos y a los hogares durante 8 años, el cual permite apreciar que el 3 por ciento de la población adulta conformaría ese núcleo duro de la pobreza grave persistente. Sin embargo, de nuevo esta base de datos no permite un análisis detallado (por su reducido tamaño) de las situaciones más graves y preocupantes (lo cual llama la atención sobre la necesidad de crear mecanismos para conocer la situación de los que sufren los problemas más graves de pobreza y exclusión, que son apenas detectables en las bases de datos habituales).

⁶ Para ello, hubo que agregar todas las observaciones de la EPA en el periodo 1992-2004 porque el número de casos de hogares excluidos es muy reducido en la muestra de la EPA de cada año dentro de cada comunidad autónoma, por lo que el cruce del tipo de hogar (vulnerable o no vulnerable) por cada una de las comunidades (especialmente las más pequeñas) no arrojaría resultados estadísticamente fiables.

Cuadro 1. Porcentaje de hogares en riesgo de exclusión de acuerdo con tres indicadores, según comunidad autónoma, 1992-2004. Fuente: EPA, segundos trimestres.

	Sin ingresos	Todos en paro	Sin empleo fijo	Nº indicadores > media
Andalucía	3,6	10,6	9,4	3
Aragón	1,4	3,0	2,9	0
Asturias	1,4	6,1	3,5	1
Baleares	2,2	3,2	4,2	0
Canarias	3,4	6,7	6,9	3
Cantabria	1,5	5,3	3,8	0
C-La Mancha	1,6	4,6	4,6	0
C-León	1,7	4,7	3,7	0
Cataluña	2,2	4,1	4,7	0
C. Valenciana	2,2	5,2	6,5	1
Extremadura	2,8	9,5	8,1	3
Galicia	1,9	5,3	4,9	0
Madrid	2,0	4,5	4,9	0
Murcia	2,2	5,3	5,7	0
Navarra	1,5	2,4	2,6	0
País Vasco	1,8	5,2	4,9	0
La Rioja	1,6	3,2	2,9	0
ESPAÑA	2,3	5,9	5,8	

Para finalizar este análisis, hemos procedido a tratar de detectar colectivos específicos en riesgo de exclusión, analizando las características de los hogares. Dicho análisis nos ofrece tres grupos. Un primer grupo estaría formado por hogares en que la persona de referencia es un varón cuyo principal problema radica en la situación de desempleo y que tiene un nivel de estudios inferior a la media. El factor de exclusión es, por tanto, fundamentalmente laboral. Un segundo grupo se caracteriza por tratarse de personas solas, principalmente mujeres, en edad de jubilación y cuya situación predominante es la inactividad, lo que hace depender sus ingresos de otras fuentes distintas de las laborales. Por último, un tercer grupo estaría formado por hogares en los que los factores asociados a la exclusión no están relacionados con la situación de desempleo o de inactividad de las personas de referencia sino con problemas para que el empleo de las mismas (asociado a puestos de baja cualificación) garantice los ingresos suficientes para posibilitar la cobertura de las necesidades básicas. Este aspecto puede estar relacionado con empleos estables de bajos salarios pero también con la sucesión de empleos temporales que no aseguran una verdadera carrera laboral⁷. Sobre este último aspecto profundizamos a continuación.

⁷ En este sentido, Toharia et al. (2007) con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida encuentra que, aunque los asalariados muestran una tasa de riesgo de pobreza inferior al resto de los individuos, entre

3. ¿Cómo de importante es el “atrapamiento” en la temporalidad?

La extensión de los contratos temporales en España desde finales de los ochenta se vio en un primer momento como una forma de luchar contra el elevado desempleo (y en especial el paro de larga duración y las dificultades de inserción en el mercado de trabajo). No obstante, la resistencia de la tasa de temporalidad a bajar por debajo del 30 por ciento ha llevado cada vez más a plantear que este amplio recurso a la contratación temporal podría estar generando problemas serios a distintos colectivos e incluso a la economía en su conjunto (Toharia, 2005). Una de las cuestiones que centra ese debate es la posibilidad de que haya personas atrapadas de forma permanente en la temporalidad, con las consiguientes dificultades para tener una carrera laboral digna de tal nombre, formar una familia, etc. Análisis previos realizados para el conjunto de los trabajadores temporales (Toharia y Malo, 2000; Malo y Mato, 2007) nos mostrarían que no es posible decir que en España exista un fenómeno generalizado de atrapamiento en la temporalidad; pero tampoco excluyen la posibilidad de que sea un problema que afecte a ciertos grupos de trabajadores. Para ver en la tabla esta cuestión hemos realizado un análisis de las trayectorias laborales de los trabajadores mediante el uso de datos del Registro de Contratos del Servicio Público Estatal de Empleo. Los datos utilizados corresponden a una extracción en 1998, de manera que a partir del primer contrato observado (temporal o indefinido) para cualquier individuo en dicho año se le sigue hasta enero de 2005. La realización de la extracción en 1998 hace que todo el análisis se corresponde en exclusiva con el marco normativo que en 1997 alteró los incentivos para la firma de contratos indefinidos y los mismos tipos de contrato incluyendo el contrato indefinido de fomento del empleo⁸ y termina antes de la última reforma llevada a cabo en 2006⁹.

ellos existe una gran heterogeneidad, ya que ciertas características de los puestos, como tener un contrato temporal, trabajar pocas horas o hacerlo en puestos manuales no cualificados, se encuentran asociadas a tasas de riesgo de pobreza (tanto relativa como grave) más elevadas.

⁸ Para el actual análisis hemos seleccionado a aquellos individuos cuyo primer contrato observado en 1998 era temporal. Así pues, la muestra seleccionada no tiene por qué ser representativa del stock de temporales del año 1998 y, por tanto, no debe interpretarse ningún resultado como seguimiento de un grupo representativo de todos los que tenían un contrato temporal en 1998. La muestra es representativa de aquellos que hicieron una transición al empleo temporal desde cualquier situación en 1998 y es a éstos a los que seguimos a lo largo del tiempo. Dada nuestra base de datos (que recoge firmas de contratos, es decir, entradas en empleos), tan sólo pueden obtenerse muestras representativas de transiciones de ciertos momentos del tiempo.

⁹ Puede decirse, a nuestro juicio, que la reforma de 2006 no introdujo innovaciones de fondo sino que siguió los pasos de la de 1997. No obstante, sí que alteró detalles posiblemente de importancia para

Como primera aproximación vamos a analizar por separado a aquellos cuyo primer contrato observado en 1998 era temporal y no vemos que alcancen ningún contrato indefinido en el intervalo de tiempo de que disponemos y aquellos que eran temporales en su primer contrato observado en 1998 y en algún momento hasta enero de 2005 consiguieron algún contrato indefinido (incluso aunque lo perdieran después). El grupo que no logra ningún contrato indefinido es el que denominamos como recurrente en la temporalidad (o potencialmente “atrapado” en la temporalidad)¹⁰.

El primer dato relevante es que el 56 por ciento de las personas cuyo primer contrato observado en 1998 era temporal no se observa que alcancen un contrato indefinido en todo el periodo observado (que abarca siete años)¹¹.

El gráfico 4 muestra que hay pocas diferencias por sexo, si bien parece que los varones están algo más presentes en el grupo de los temporales que no logran un contrato indefinido que en el grupo que sí lo alcanza alguna vez (66,9 por ciento frente a 65,4 por ciento). De los 32 a los 42 años los varones y las mujeres que nunca tienen un contrato indefinido tienen distribuciones muy semejantes. Pero antes de dicha edad, los varones de dicho grupo son algo más numerosos hasta los 22 años y hay una concentración claramente mayor de mujeres entre los 23 y los 31. Finalmente, a partir de los 43, los porcentajes de los varones son siempre ligeramente superiores a los de las mujeres.

El gráfico 4, pues, mostraría en general que los temporales que logran un contrato indefinido tienen una integración en el mercado de trabajo que acaba estabilizándose (al menos en el sentido jurídico de lograr un contrato indefinido). Sin embargo, los que no alcanzan un contrato indefinido en este periodo de siete años no parecen ser meramente un grupo de jóvenes con una integración fallida en el mercado laboral, ya que a pesar de una concentración algo más alta entre los 21 y los 30 se encuentran muy distribuidos en todas las edades (hasta los 50 años). Con todo, no

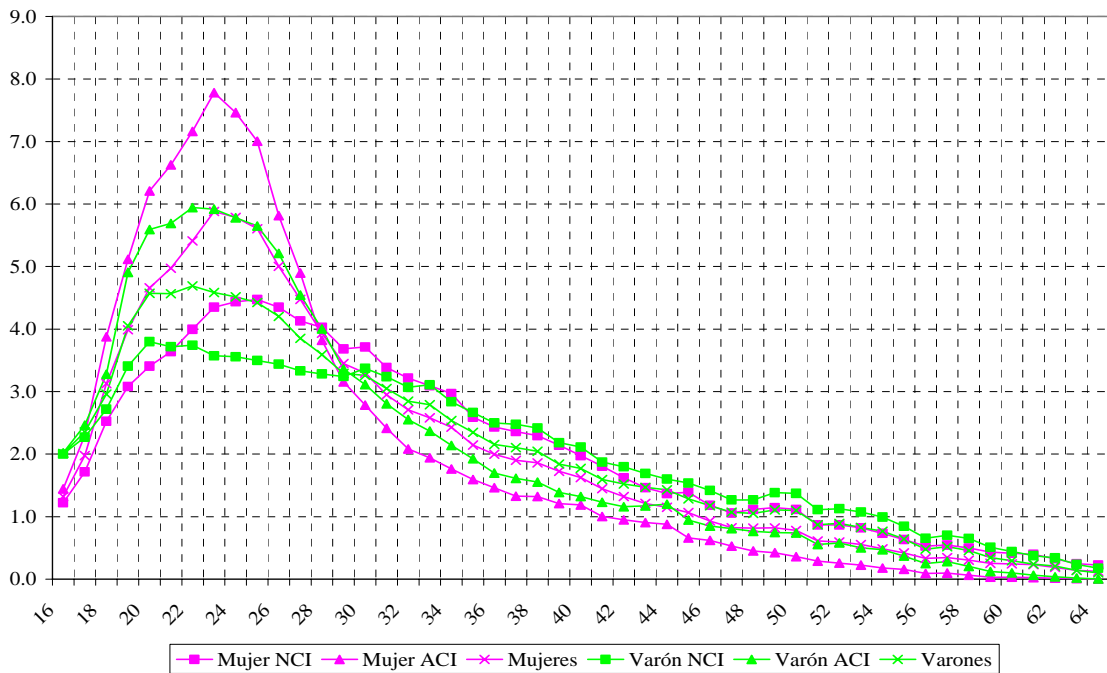
fomentar un uso de la contratación indefinida evitando problemas que tenían las bonificaciones anteriores.

¹⁰ Para una perspectiva diferente de cómo medir y analizar el atrapamiento en la temporalidad véase Cebrián y Toharia (2007).

¹¹ Hay que mencionar que es posible que no todos ellos permanezcan en una situación de precariedad, ya que como se mencionó más arriba estas personas podrían haber pasado en algún momento del periodo a tener un puesto de trabajo como funcionarios en la Administración Pública. No obstante, sí que podemos tratar este porcentaje como un límite superior de la posibilidad de atrapamiento. Ahora bien, siempre recordando que la noción de atrapamiento remite a una valoración individual de involuntariedad de la situación temporal, como algo no buscado ni aceptado por quien tiene una relación laboral bajo un contrato temporal.

conviene olvidar que hasta los 30 años se encuentra la mitad de todos los miembros de este grupo de temporales que no encuentra ningún contrato indefinido.

Gráfico 4. Porcentaje de varones y mujeres en cada grupo de edad en función de si han conseguido o no algún contrato indefinido entre 1998 y enero de 2005. Fuente: Registro de Contratos del Servicio Público Estatal de Empleo.



En todo caso, por sexo hay diferencias relevantes. Las mujeres “vulnerables” al atrapamiento (las que nunca han tenido un contrato indefinido) presentan una concentración entre los 22 y los 32 años muy superior a la de los varones y desde luego están mucho más dispersas entre todos los niveles de edad que las mujeres que han conseguido algún contrato indefinido en algún momento del periodo de observación. Por lo que respecta a los varones “vulnerables” al atrapamiento, se caracterizan por estar, respecto de las mujeres del mismo grupo, algo más concentrados por debajo de los 22 años y por encima de los 42 y también están mucho más dispersos por edades que los varones que en algún momento han conseguido alcanzar un contrato indefinido. Si pensamos en el contrato temporal como una fase previa a la estabilización de la carrera laboral y el mantenimiento de la temporalidad como un cierto fracaso o riesgo de fracaso de esa estabilización, los varones tienden a estar atrapados cuando se salen de

las edades habituales de estabilización de la vida (antes de los 22 y por encima de los 42), mientras que a las mujeres la mayor acumulación de la temporalidad se daría precisamente en la fase en la que se pensaría que el propio desarrollo de la biografía personal y laboral lleva hacia una cierta estabilización.

En cuanto al nivel de estudios (cuadro 2), los temporales que logran algún contrato indefinido están más presentes en los niveles de estudio más elevados. Lo más llamativo es que casi la mitad de los que no alcanzan algún contrato indefinido son personas sin estudios (algo que en el otro grupo sólo sucede para la cuarta parte). Cabe interpretar, pues, que los estudios (en especial los universitarios) protegen del atrapamiento en la temporalidad. Si, como es habitual, asociamos la falta de estudios al desempeño de trabajos de baja cualificación y normalmente mal remunerados, tendremos que el atrapamiento en la temporalidad (aunque puede afectar a todos) sería un riesgo mucho mayor para los que carecen de titulación alguna y son fácilmente sustituibles por otros trabajadores en sus puestos de trabajo.

Cuadro 2. Temporales en función del logro de algún contrato indefinido por nivel de estudios. Periodo: 1998-enero 2005. Fuente: Registro de Contratos del SPEE.

Estudios	Algún contrato indefinido		Total
	No	Sí	
Sin estudios	47,5	26,8	38,5
Obligatorios	33,1	38,4	35,4
Form. Prof.	7,2	13,2	9,8
Bachillerato	6,8	11,5	8,8
Universidad	5,4	10,1	7,5
Total	100,0	100,0	100,0

El cuadro 3 nos muestra el logro de algún contrato indefinido en función de la comunidad autónoma de residencia en el primer contrato observado (temporal) en 1998. Obviamente esta distribución se ve afectada por la distribución territorial de los trabajadores, por eso la interpretación debe hacerse en comparación con la última columna, que nos da precisamente esa distribución territorial de todos los individuos. Esto es lo que hemos hecho en el gráfico 5 donde se representa la importancia o tamaño

relativo en porcentaje de tener algún contrato indefinido o no tener ninguno en comparación con el peso de esa comunidad autónoma en el total¹².

Cuadro 3. Temporales en función del logro de algún contrato indefinido por comunidades autónomas. Periodo: 1998-enero 2005. Fuente: Registro de Contratos del SPEE.

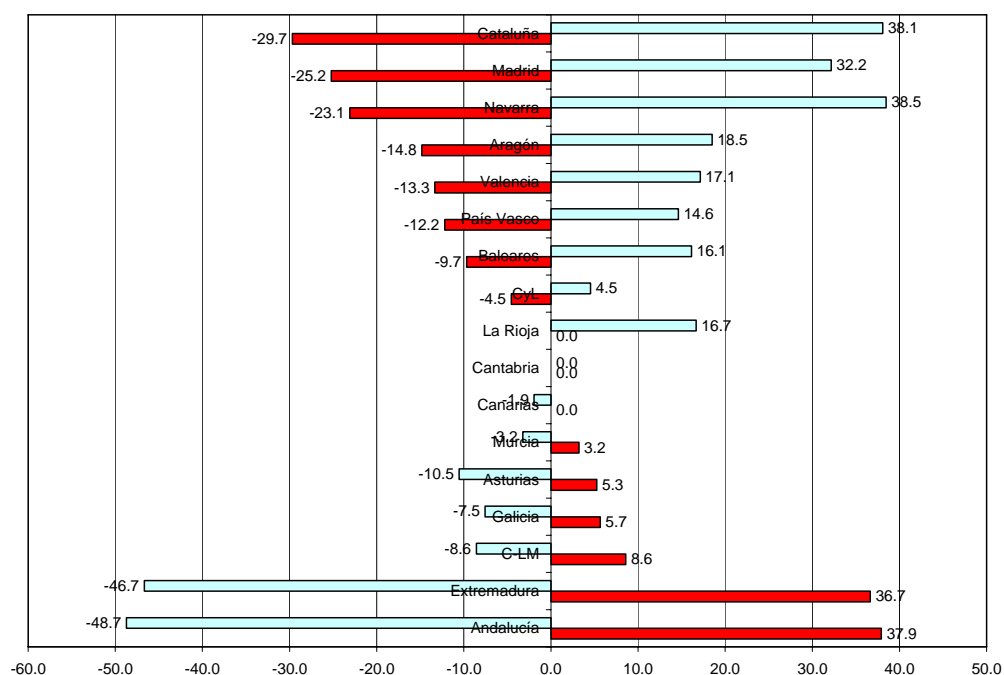
CC.AA.	Algún contrato indefinido		Total
	No	Sí	
Andalucía	32,0	11,9	23,2
Aragón	2,3	3,2	2,7
Asturias	2,0	1,7	1,9
Baleares	2,8	3,6	3,1
Canarias	5,2	5,1	5,2
Cantabria	1,1	1,1	1,1
Cast.-La Mancha	3,8	3,2	3,5
Castilla y León	4,2	4,6	4,4
Cataluña	10,9	21,4	15,5
Valencia	9,1	12,3	10,5
Extremadura	4,1	1,6	3,0
Galicia	5,6	4,9	5,3
Madrid	8,6	15,2	11,5
Murcia	3,2	3,0	3,1
Navarra	1,0	1,8	1,3
País Vasco	3,6	4,7	4,1
La Rioja	0,6	0,7	0,6
Total	100,0	100,0	100,0

Así, se aprecia que es Andalucía donde la no obtención de un contrato indefinido tiene una mayor importancia relativa: mientras que en Andalucía se encuentra casi la cuarta parte de los trabajadores (temporales) de la muestra, la tercera parte de los que no encuentran ningún contrato indefinido se encuentran en Andalucía (lo cual supone que los que no alcanzan ningún contrato indefinido en Andalucía están un 37,9 por ciento por encima del peso de los temporales de Andalucía en el total de España). Además,

¹² Por ejemplo, en Cataluña tenemos el 10,9 por ciento de todos los que firmaron un contrato temporal en 1998 y que no han conseguido ningún contrato indefinido hasta enero de 2005 (primera columna del cuadro 3). Esta es la concentración más alta después de Andalucía. Ahora bien, en el total de la muestra Cataluña representa el 15,5 de todos los casos (columna 3 del cuadro 3). El dato del gráfico 5 nos dice que la representación de los que nunca alcanzan un contrato indefinido es un 29,7 por ciento inferior (por lo cual tiene un signo negativo delante). Es decir, en Cataluña vemos aparentemente “muchos” individuos sin alcanzar un contrato indefinido, pero son “pocos” cuando los comparamos con la cantidad total de individuos que hay en Cataluña.

cabe resaltar que junto con Extremadura se trata de la mayor diferencia observada, quedando muy lejos de las siguientes comunidades. Para el caso de los que alcanzan algún contrato indefinido, las regiones que tienen diferencias positivas más elevadas son Navarra, Cataluña y Madrid. Resulta inmediato advertir que ambos extremos están, respectivamente, entre las regiones con tasas más altas y más bajas de temporalidad, lo cual es un indicio de que más allá de las características estrictamente individuales que puedan afectar a quedar atrapado en la temporalidad probablemente el entorno del mercado de trabajo regional desempeña un papel importante.

Gráfico 5. Importancia relativa (en porcentaje) de alcanzar algún contrato indefinido y de no alcanzar ninguno entre 1998 y enero de 2005. Fuente: Registro de Contratos del Servicio Público Estatal de Empleo.



Por lo que respecta al número de contratos que tienen los individuos a lo largo del periodo de observación, cabría pensar que aquellos que no logran un contrato indefinido tienen una trayectoria laboral con una cantidad de contratos sensiblemente más alta. Aunque los datos confirman la intuición descrita, la diferencia es muy pequeña entre ambos grupos. Durante el periodo de siete años observados, la media de contratos que tienen los que no logran un contrato indefinido alcanza 12,5 (y la mediana 8 contratos), mientras que los que consiguen algún contrato indefinido tienen 9,8 (y la

correspondiente mediana es de 7 contratos). Así pues, la diferencia en la movilidad de las trayectorias laborales de ambos grupos (en cuanto a número de contratos) no parece muy grande. En promedio esto significaría, para un periodo de siete años una duración media de casi 7 meses frente a una duración media de casi 9 meses, algo que a priori no parece que pueda llegar a marcar grandes diferencias. Las razones pueden estar relacionadas con que la distinción jurídica entre contratos “estables” (indefinidos) e “inestables” (temporales) puede ser bastante menos clara empíricamente de lo que parece jurídicamente.

Hemos visto que el número medio de contratos de aquellos temporales en 1998 que alcanzaban un contrato indefinido hasta enero de 2005 era sólo ligeramente más bajo que el de los que nunca lograban dicho tipo de contrato. Como esto apunta a que posiblemente existe una movilidad no desdeñable entre los indefinidos, hemos analizado también a aquellos trabajadores que firmaron un contrato indefinido en 1998 y hemos seguido su trayectoria laboral hasta 2005. Este seguimiento nos ha permitido estimar que el 39,4 por ciento de los que firmaron un contrato indefinido en 1998 lo “pierden” durante el periodo de observación. No obstante, conviene recordar que esto no significa necesariamente inestabilidad, puesto que algunos pueden haber saltado de un contrato indefinido a otro contrato indefinido en pos de una mejora en su carrera laboral. Dicho con otras palabras, no tienen por qué corresponder todos ellos a despidos que supongan un corte brusco e inesperado en su carrera laboral¹³.

Este dato agregado se ofrece en el cuadro 4 para distintas categorías de contratos indefinidos y en función de los contratos que alcanzan posteriormente. Vemos con claridad que no todos los contratos indefinidos son igual de “estables”¹⁴. Los que tienen

¹³ Adicionalmente, nótese que esta cifra no significa que el 39 por ciento de todos los que eran indefinidos en 1998 perdieron después su contrato, sino que se trata del 39 por ciento de los que firmaron un nuevo contrato indefinido en 1998.

¹⁴ Por contrato indefinido ordinario entendemos el que viene existiendo desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores y que en caso de despido improcedente (disciplinario o económico objetivo) lleva aparejada una indemnización de 45 días de salario por año trabajado. El indefinido a tiempo parcial sería igual, pero con una jornada inferior a la normal. Por contrato indefinido de la Ley 63/1997 nos referimos al Contrato Indefinido de Fomento del Empleo, que incluye ciertas bonificaciones para la empresa, y que en caso de despido económico objetivo improcedente conlleva una indemnización de 33 días de salario por año trabajado. Los contratos indefinidos por conversión incluyen también bonificaciones para las empresas y se trata de contratos indefinidos de fomento del empleo, pero que se hacen a trabajadores que ya tenían un contrato temporal en la misma empresa. El contrato indefinido fijo discontinuo es un contrato de duración indeterminada que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de permanentes pero discontinuos a lo largo del tiempo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Durante el tiempo de inactividad del contrato los trabajadores pueden solicitar la correspondiente prestación o subsidio por desempleo si han acumulado derechos para ello o trabajar en otras empresas.

un mayor porcentaje de mantenimiento del contrato indefinido inicial son aquellos que proceden de conversiones (alcanzan el 70,2 por ciento). A éste le siguen los indefinidos fijos discontinuos (67,7 por ciento) y los indefinidos ordinarios (62,1 por ciento). Son los indefinidos “de la reforma de 1997” los que tienen un porcentaje de mantenimiento del contrato inicial más bajo (con la excepción del indefinido a tiempo parcial, que es un contrato relativamente poco utilizado). Pero, adicionalmente, estos indefinidos “de la reforma de 1997” también tienen el porcentaje más elevado de paso a contratos temporales tras la pérdida del contrato indefinido inicial, mientras que para los que inicialmente eran conversiones tienen un porcentaje de temporalidad posterior semejante a los que inicialmente tenían un contrato indefinido.

Cuadro 4. Porcentaje de trabajadores que mantienen/pierden el contrato indefinido inicial según distintas características iniciales. Individuos con contrato indefinido firmado en 1998. Fuente: Registro de Contratos del Servicio Público Estatal de Empleo.

	Tipo de contrato inicial en 1998					Sexo	
	Indef. Ordinario	Ind. Ley 63/97	Convers.	Indef. t. parcial	Indef. Fijo disc.	Mujeres	Varones
No pierden el contrato inicial	62,1	53,5	70,2	38,8	67,7	63,0	59,4
Pierden el contrato inicial y:							
- Alcanzan temporal	21,4	33,2	20,3	35,0	17,5	23,4	27,3
- Alcanzan indefinido	16,5	13,3	9,5	26,2	14,9	13,6	13,4

En definitiva, no todos los contratos indefinidos son igual de “permanentes”. Si tomamos los indefinidos ordinarios como la principal referencia (pues no han sido alterados por la reforma del mercado de trabajo de 1997 ni por la más reciente de 2006), los indefinidos procedentes de conversiones son más estables. La razón que seguramente hay detrás de esta estabilidad es que los empresarios los conocen bien cuando se produce la conversión en indefinidos, pues ya los han tenido en su empresa como temporales y las empresas con ese contrato indefinido están haciendo una apuesta con bastante menos riesgo gracias a esa especie de periodo de prueba que les ha proporcionado el contrato temporal previo. Sin embargo, los otros contratos indefinidos de la reforma son más inestables que los ordinarios. Dado que posteriormente éstos enlazan con mucha mayor frecuencia con contratos temporales, parece que estos contratos indefinidos suponen una especie de situación intermedia entre lo que supone

un contrato indefinido ordinario y lo que supone tener una trayectoria laboral de contratos temporales.

Como bien ha señalado Garrido (1996), el reparto familiar y generacional del paro y de la temporalidad dista de ser igualitario, de manera que el paro y los contratos temporales están fuertemente concentrados en los hijos e hijas y los cónyuges (principalmente mujeres). Por tanto, un análisis completo del atrapamiento debería incluir también las características familiares de los individuos, algo que, desafortunadamente, no es posible hoy en día teniendo en cuenta las bases de datos disponibles.

Ahora bien, los datos sobre trayectorias laborales nos informan de un riesgo cierto de que haya trabajadores para los cuales la temporalidad se ha convertido en una situación de riesgo y de vulnerabilidad que, sin ser típicamente de exclusión (pues tienen un trabajo), sí que puede estar asociada a problemas económicos y sociales de largo plazo. Esta información es más preocupante si tenemos en cuenta que algunos de los nuevos contratos indefinidos introducidos con la reforma de 1997 no suponen una estabilización en la trayectoria laboral como la que suele estar asociada popularmente con la noción de contrato indefinido.

5. La evolución de la política de mercado de trabajo y los riesgos de exclusión

La promoción del empleo siempre es un componente clave de cualquier conjunto de medidas dirigidas a luchar y/o prevenir las situaciones de exclusión. Sin embargo, decir que “la mejor política social consiste en crear empleo” sólo es una parte de la historia, porque no todo el mundo consigue empleo con igual facilidad cuando hay oportunidades de empleo ni todo empleo es igual de bueno para escapar de manera efectiva del riesgo de exclusión. Pero, además, la propia puesta en marcha de las políticas a lo largo del tiempo puede estar relacionada con la generación de nuevos riesgos de exclusión a partir del mercado de trabajo. Vamos a presentar un análisis de la evolución reciente de las políticas de mercado de trabajo en España en relación con los riesgos de exclusión atendiendo a dos grandes cuestiones: en primer lugar, cómo se ha pasado de que la lucha contra el paro sea el gran objetivo a que lo sea la disminución de la temporalidad; y, en segundo lugar, el cambio del énfasis de las políticas pasivas hacia las políticas activas de mercado de trabajo.

5.1. Del paro a la temporalidad como riesgos de exclusión

Podríamos establecer una sucesión de los objetivos de las reformas laborales, en cuanto a su eventual relación con la generación de riesgos de exclusión a partir del mercado de trabajo. Al inicio de los años ochenta del siglo anterior el gran problema era la elevadísima tasa de paro (la más alta de los países de la OCDE durante bastantes años). Para intentar disminuirla y también para atacar el paro de larga duración, en 1984 se introduce el Contrato Temporal de Fomento del Empleo. Ya existían con anterioridad los contratos temporales, pero la introducción de este contrato permitió su uso para necesidades no temporales de las empresas. Éstas aprendieron con gran rapidez a usar esta vía de flexibilidad, que fue concebida como flexibilidad de entrada al empleo (para así disminuir el paro y reducir el riesgo de caer en el paro de larga duración fomentando el empleo), pero que en realidad ha sido un instrumento de flexibilidad en la salida del empleo (porque supuso una rebaja muy sustancial de los costes de despido). La extensión del uso de los contratos temporales llevó a que la tasa de temporalidad superara a principios de los años noventa el 30 por ciento y comenzaron a aflorar problemas como el retraso en la emancipación de los jóvenes, dificultades de los trabajadores temporales para endeudarse, alta siniestralidad asociada con los trabajadores temporales, etc.

Estos nuevos problemas (junto con el inicio de una fase de gran crecimiento del empleo) llevan a que el énfasis de la reforma de 1997 ya no sea primordialmente el paro, sino la lucha contra la temporalidad, buscando atenuar los problemas generados por la temporalidad no con medidas conducentes a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los temporales, sino con medidas para que se conviertan en indefinidos a los temporales y a que en un mayor número de casos las contrataciones iniciales ya se hagan mediante contratos indefinidos. El principal “enemigo” (en nuestro caso, el creador de riesgos de exclusión) ya no es la falta de acceso al empleo, sino la falta de calidad del mismo, algo que se ha repetido (en cuanto a espíritu) en la reforma de 2006. No deja de ser irónico que estas dos reformas se hayan dirigido a frenar el “éxito desmedido” de la de 1984, que no tuvo un impacto apreciable sobre el empleo¹⁵ aunque seguramente frenó la extensión del problema de larga duración (Toharia y Malo, 2000).

¹⁵ El impacto de la reforma de 1984 sobre el empleo se estimó a principios de los 90 como significativo aunque *pequeño* (Segura et al., 1991).

Pero, ¿cuál está siendo el impacto de las reformas que han tratado de disminuir la temporalidad? Por un lado, ha pasado poco tiempo desde la reforma de 2006 como para poder hacer una evaluación de sus efectos; además, aunque ha transcurrido un periodo de tiempo más largo tampoco tenemos una evaluación completa de los efectos de la reforma de 1997 más allá del aumento observado en el número de contratos indefinidos celebrados, que, sin embargo, apenas tuvo un impacto sensible sobre la tasa de temporalidad (Toharia, 2005). Ahora bien, hemos podido ver anteriormente que a pesar de tal reforma en pro de los contratos indefinidos hay una situación no generalizada pero tampoco desdeñable de carreras laborales ancladas en la temporalidad, para las cuales el riesgo de caer en la exclusión puede convertirse en algo cierto. El análisis de la sección anterior también nos ha mostrado que no basta con crear una categoría jurídica de contrato indefinido y pensar que eso es suficiente para lograr la estabilidad laboral, pues parte de los contratos indefinidos de la reforma de 1997 están asociados a una menor estabilidad que los contratos indefinidos ordinarios mientras que otros (los que son fruto de conversiones) son más estables que los indefinidos ordinarios. Así pues, las medidas no deberían incidir sólo en promover la firma de contratos que se llamen indefinidos sino que de hecho se produzca la deseada estabilidad laboral. Usando una terminología acuñada por Garrido (1996) la clave está en la *estabilidad empírica*, aunque el contrato se llame indefinido. La reforma de 2006 incidió en la misma línea alterando ciertos detalles de las bonificaciones. Se ha ido observando al igual que antes una cantidad importante de nuevos contratos indefinidos, junto con una cierta caída (muy suave) de la tasa de temporalidad (caída que podría deberse tanto a la reforma como a otros factores).

Una cuestión que se ha apreciado desde la reforma de 1997 (relevante desde el punto de vista de las políticas porque afecta al comportamiento del sector público ante la temporalidad) es que al desagregar la tasa de temporalidad entre el sector público y el privado, en el primero no caía mientras que sí lo hacía en el segundo (Dolado et al., 2002). Se ha señalado a una política de promoción de empleo como una colaboradora fundamental en la creación de esa diferencia entre sector público y privado. Se trataría de las Iniciativas locales de empleo, las cuales cubren una amplia gama de acciones que implican subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local y el impulso de proyectos y empresas en ese ámbito. En algunas de estas medidas y planes se contrata a demandantes de empleo para frenar el desempleo de forma local, pero dado que esos

planes tienen una vinculación clara al presupuesto anual de las Administraciones Públicas (pues se trata de subvenciones) esos puestos de trabajo son temporales, aunque una persona pase a lo largo de los años por diferentes medidas y planes dependientes de la misma administración (en ocasiones realizando tareas muy semejantes año tras año). Habría que rediseñar este tipo de medidas (dirigidas al fomento del empleo de personas que encajan muchas veces en el perfil de los vulnerables a la exclusión) para que puedan ser contratadas mediante figuras estables cuando esas iniciativas locales cubran tareas realmente continuas a lo largo del tiempo, dotando de la forma jurídica del contrato indefinido a esta estabilidad empírica.

Podría considerarse que haber pasado del objetivo de luchar contra el paro al de disminuir la temporalidad es un éxito en sí mismo, pues significaría que ahora sólo tenemos que enfrentarnos a un eventual generador de exclusión “de segundo orden” (pues es un problema de calidad del empleo y no de falta de acceso al empleo). No obstante, la cuestión clave es si este cambio de objetivos no se verá revertido otra vez con la llegada de la crisis en ciernes y deberíamos preguntarnos si el paro no habrá dejado de ser un gran generador de exclusión sólo gracias a la evolución positiva general de la economía y al gran proceso de creación de empleo acaecido en los últimos años.

5.2. De las políticas pasivas a las políticas activas

Desde inicios de la pasada década en la Unión Europea se ha extendido la idea de que el diseño de las políticas de mercado de trabajo debería ir disminuyendo el peso de las pasivas (destinadas al sostenimiento transitorio de rentas cuando no se tiene un empleo) incrementando de manera simultánea la importancia de las activas (dirigidas a facilitar y acelerar el regreso de los desempleados a un puesto de trabajo). Es el discurso político de la “activación de las políticas”, que es parte explícita de las ideas que hay detrás de la Estrategia Europea de Empleo desde hace años. No es fácil realizar este tipo de reorientación, en gran medida porque el gasto presupuestario en las políticas pasivas (sobre todo las prestaciones y subsidios por desempleo) tiene una gran relación con el ciclo económico: aumenta en las recesiones y disminuye en las expansiones. No obstante, en nuestro país se observa una tendencia clara hacia un mayor peso de las políticas activas en comparación con las pasivas (Alujas, 2003).

En relación con la lucha contra la exclusión tan importantes son las políticas pasivas como las activas, ya que las primeras proporcionan una renta regular (primer

paso para poder cubrir las necesidades elementales) mientras que las segundas ayudarían a sustituir esa renta regular proporcionada por el Estado por una renta regular obtenida directamente por los individuos en el mercado de trabajo. Las Rentas Mínimas de Inserción tienen, al menos en buena parte de casos, esta doble vertiente; pero su concepción original se hace desde la política social y no desde la política general de mercado de trabajo.

Dentro de la política general de mercado de trabajo, existe una medida que tiene en su mismo diseño esa combinación de política pasiva y activa. Se trata de la Renta Activa de Inserción (RAI), nacida en 2000. La RAI consiste en unir medidas políticas activas de empleo, gestionadas por los servicios públicos de empleo, y la percepción de una prestación económica (gestionada por también por los servicios públicos de empleo). Pretende incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo. Pueden ser beneficiarios de la RAI los que lleven desempleados más de doce meses, carezcan de rentas por encima del 75 por ciento del salario mínimo, no tengan derecho a prestaciones o subsidios por desempleo, mayores de 45 años y sean emigrantes retornados, personas con discapacidad (las cuales pueden no cumplir el requisito de la edad) o víctimas de violencia de género. Su tamaño actual es muy reducido y sólo contamos con dos análisis de la misma (García Serrano y Toharia, 2002, y Toharia et al., 2006). Aunque la evidencia existente no muestre a la RAI como “la” solución¹⁶, este tipo de medida encajaría en la línea de atender a la gran heterogeneidad de situaciones de las personas en riesgo de exclusión, con la novedad añadida de unir políticas activas y pasivas.

Esta medida también puede verse desde la perspectiva de las tendencias actuales en la gestión de los servicios públicos de empleo hacia una mayor personalización de la intermediación laboral. Dada la amplia variedad de problemas distintos de las personas en situaciones de exclusión, esta tendencia no puede verse más que como un aspecto positivo de cara a frenar los riesgos de exclusión relacionados con el mercado laboral. En relación con los servicios de intermediación laboral y su relevancia para los colectivos en riesgo de exclusión, cabe señalar la consolidación de un modelo de colocación caracterizado por la coexistencia de sujetos públicos y privados y también

¹⁶ Los estudios sobre ocupabilidad de los parados registrados muestran que la probabilidad de acceder a un empleo de los beneficiarios de la RAI es muy baja y semejante a la de los beneficiarios del subsidio especial para mayores de 52 años o más (Toharia et al., 2006).

por la descentralización territorial de la intermediación laboral (como consecuencia de la transferencia a las comunidades autónomas de la ejecución de las políticas activas y de la gestión de los servicios de empleo). Es conocido que los parados más difícilmente empleables (típicamente, colectivos potencialmente en riesgo de exclusión) están más concentrados en los servicios públicos de empleo que en los privados. Esto significa que los servicios públicos de empleo normalmente tienen que ayudar a buscar empleo y recualificar precisamente a los trabajadores para los que más difícil y costoso es realizar de forma exitosa la tarea de intermediación. Esto debería tenerse muy en cuenta tanto en las asignaciones presupuestarias como a la hora de medir la efectividad de los resultados de los servicios públicos frente a las agencias privadas de colocación.

Otro componente esencial de las políticas activas relacionado potencialmente con la disminución de los riesgos de exclusión es el relacionado con la formación y la cualificación. Su marco ha experimentado cambios en los últimos años, sobre todo como consecuencia del proceso de transferencia de competencias de la formación profesional ocupacional a las comunidades autónomas. Desde 1993, año en que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP), la formación ocupacional tiene por objeto promover la inserción laboral de los demandantes de empleo a través de acciones de cualificación, recualificación o actualización de competencias profesionales: escuelas taller/casas de oficio, acciones de formación-empleo para desempleados menores de 25 años, acciones de formación-empleo para desempleados mayores de 25 años (con preferencia para mayores de 40 años), talleres de empleo, y acciones cortas dirigidas a parados para distintos niveles (básicos y de carácter especializado). Los distintos planes de exclusión social elaborados por diferentes administraciones públicas incluyen indefectiblemente actividades de formación de distintos tipos, normalmente buscando la articulación con el marco nacional y autonómico de la formación. Como la formación es un modo de incrementar el capital humano, se presume que se mejoran de manera sensible las posibilidades de empleo de las personas en situación de exclusión pero hay que insistir en que no contamos con evaluaciones propiamente dichas de la efectividad de las mismas para estos colectivos. Para la población en general, las evaluaciones de la formación suelen mostrar efectos positivos aunque muy reducidos, tanto a nivel nacional como internacional (Cueto y Mato, 2008). Es posible que para los colectivos en riesgo de exclusión este efecto positivo sea algo mayor, puesto que para ellos esa acumulación

adicional de capital humano pueda suponer una diferencia mucho más importante para mejorar su acceso al mercado laboral, pero se trata tan sólo de una presunción.

Por último, hay que tratar de la promoción del empleo autónomo como política activa. Esta medida consiste en subvenciones y rentas de subsistencia para la promoción del empleo autónomo durante la puesta en marcha del proyecto, la bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social a preceptores de prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único y el abono de cuotas empresariales a la Seguridad Social a los trabajadores incorporados a cooperativas o a sociedades laborales que hicieren uso del derecho a percibir la prestación de una sola vez. Como política para luchar contra el desempleo, las evaluaciones (Cueto, 2006) muestran que tiene escaso impacto, pues los negocios que se ponen en marcha suelen tener tasas de supervivencia muy bajas. La puesta en marcha y la gestión de un negocio viniendo desde una situación de desempleo no es tarea sencilla y a no ser que, por alguna razón, se haya detectado un nicho de mercado altamente rentable, lo normal es que se necesite formación adicional y asesoría especializada para poder poner en marcha un negocio con posibilidades de éxito. Si a esto añadimos los problemas relacionados con las situaciones de exclusión, cabe aventurar que se trata de una opción problemática y difícil, a no ser que se acompañe de todo un conjunto de medidas de apoyo y seguimiento, tanto en la fase previa de preparación de la idea de negocio como en sus primeros pasos cuando definitivamente se pone en marcha.

En definitiva, sin que sea desdeñable ni prescindible el papel que pueden desempeñar las políticas activas de mercado de trabajo, el repaso ofrecido no da pie a proponer que sean la gran herramienta para frenar los riesgos de exclusión generados por el mercado (Toharia et al., 2007). A nuestro juicio, igual que no basta con crear empleo para que se solucionen todos los problemas sociales (y menos aún los más graves), tampoco las políticas activas de mercado de trabajo por sí mismas pueden ser concebidas como la solución para eliminar los riesgos de exclusión, pues dichas políticas deben estar ligadas y coordinadas de manera coherente con la política social en general y con las políticas pasivas de sostenimiento de rentas.

5. Síntesis y reflexiones finales

En este trabajo se ha abordado el estudio de las situaciones de exclusión en relación con el mercado de trabajo. Para ello, se ha realizado un análisis con los datos de la EPA para aproximarnos a la delimitación de quiénes son vulnerables a la exclusión, que se ha definido bien como (a) falta de acceso del hogar a ingresos procedentes del trabajo o del sistema de protección social, (b) falta de acceso de la persona de referencia activa del hogar a un empleo indefinido a tiempo completo, o (c) situación de paro de todos los miembros activos del hogar.

El tamaño de la exclusión vinculada al mercado de trabajo puede cifrarse en el 2-3 por ciento si se utiliza el primer indicador y en el 4-5 por ciento (de media en la última década) si se utiliza el segundo o el tercer indicador. Merece la pena señalar que estas estimaciones enmarcan la cifra de lo que otros autores han estimado como demanda potencial de rentas mínimas en España, que estaba ligeramente por encima del 3 por ciento a comienzos de la década de los noventa del siglo XX (Ayala, 2000).

Además, parece que existen ciertas variables que se encuentran correlacionadas con la situación de vulnerabilidad. Las variables relacionadas con la persona de referencia del hogar son ser mujer, tener menos de 35 años (aunque este límite de edad difiere según el indicador que se utilice), tener unos estudios básicos (bachiller elemental o menos) y estar desempleado. En cuanto a las variables del hogar, vivir en ciertas comunidades (Andalucía, Extremadura y Canarias) y en un hogar unipersonal activo (sin hijos) parece estar fuertemente correlacionado con la probabilidad de encontrarse en situación de exclusión (aunque el último resultado depende del indicador utilizado). En general, estos resultados coinciden con los obtenidos en diversos estudios sobre pobreza y exclusión realizados para el caso español. En este sentido, Toharia et al. (2007), con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, muestran que estar inactivo o parado (pero sobre todo parado) está correlacionado con una mayor probabilidad de que los individuos se encuentren en la pobreza relativa o en la pobreza grave.

Aunque una característica de las situaciones de exclusión es su gran heterogeneidad entre hogares e individuos, se pueden señalar cuatro grandes grupos. Un primer grupo estaría formado por hogares en que la persona de referencia es un varón cuyo principal problema radica en la situación de desempleo y que tiene un nivel de estudios inferior a la media. El factor de exclusión es, por tanto, fundamentalmente laboral, lo que exigiría actuaciones públicas que eviten el deterioro de las cualificaciones acompañadas de

prestaciones monetarias que contribuyan al mantenimiento de rentas mientras se prolonga la situación de paro. Un segundo grupo se caracteriza por tratarse de personas solas, principalmente mujeres, en edad todavía activa pero cercana a la de jubilación o que ya ha superado ésta, y cuya situación predominante es la inactividad, lo que hace depender sus ingresos de otras fuentes distintas de las laborales. En este caso, las posibles medidas de actuación irían en el sentido de asegurar una renta mínima a estos hogares hasta alcanzar el umbral de edad exigible para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social. Un tercer grupo estaría formado por hogares en que los factores asociados a la exclusión no están relacionados con la situación de desempleo o de inactividad de las personas de referencia sino con problemas para que el empleo de las mismas (asociado a puestos de baja cualificación) garantice los ingresos suficientes para posibilitar la cobertura de las necesidades básicas. Al tratarse de personas en edades potencialmente activas, en este caso las posibles actuaciones estarían dirigidas a mejorar la posición de dichas personas en el mercado de trabajo, haciendo hincapié en medidas de formación ocupacional. Un cuarto grupo sería el de los trabajadores “atrapados” en la temporalidad, si bien aquí conviene introducir ciertos matices. La medida en que esa situación se traduce en la generación de exclusión parece ser pequeña, probablemente por el peculiar reparto generacional de contratos temporales e indefinidos que se da en nuestro país (Garrido, 1996), afectando los primeros mayoritariamente a personas que no ocupan la posición de sustentadores principales en sus hogares. Ahora bien, la existencia de dicho colectivo y la inestabilidad de una parte de los “nuevos” contratos indefinidos suponen una llamada de atención para limitar los riesgos de la temporalidad. La lucha contra dichos riesgos no sólo iría en la dirección de incidir en la reducción de la temporalidad sino también en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales.

Por último, cabe hacer una reflexión final sobre la inmigración extranjera. El cambio social más importante de este nuevo siglo en España es el gran incremento de la población de origen extranjero, fenómeno que está fuertemente centrado en el mercado de trabajo al concebirse como trabajadores que entran en el mercado de trabajo nacional (y no como inmigración de doblamiento, aunque, a veces, puedan terminar siéndolo de hecho con el paso del tiempo). En tanto en cuanto que miembros del mercado de trabajo estarán afectados por los mismos vaivenes que los nacionales, pero al estar concentrados en las ocupaciones de más baja cualificación y mantener con más frecuencia contratos temporales (o estar incluso en la economía sumergida en el caso de los “sin papeles”) no es difícil predecir que cualquier situación de crisis les afectará más

que al resto de la población. Si a esto se une la carencia de una red familiar (porque pueda haber quedado en el país de origen precisamente dependiendo de las remesas que envía este trabajador) que apoye en situaciones transitorias de pérdida de empleo, nos encontramos ante situaciones de carencia de ingresos que fácilmente pueden desembocar en un alto riesgo de pobreza y de exclusión. Dado que la inmigración está concentrada de manera muy clara en determinadas zonas geográficas, el esfuerzo preventivo se podría focalizar en esos territorios. Ahora bien, en la medida en que los trabajadores extranjeros estén “normalizados” en el mercado de trabajo podrán acceder a los mecanismos protectores ya existentes en el mercado de trabajo español.

Referencias

- Alujas, J.A. (2003), *Políticas activas de mercado de trabajo en España*, Colección Estudios, CES, Madrid.
- Ayala, L. (2000), *Las rentas mínimas en la reestructuración de los estados de bienestar. Un análisis económico desde una perspectiva comparada*, Colección Estudios nº 85, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Cebrián, I. y Toharia, L. (2007), *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y trayectorias*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Cueto, B. (2006): “Autoempleo, autónomos y economía social en España”, *Perspectivas del Sistema Financiero*, 86, 35-48.
- Cueto, B. y Mato, F.J. (2008): “Efectos de las políticas de formación a desempleados”, *Revista de Economía Aplicada*, 16(46), 61-84
- Dolado, J.J., García-Serrano, C. y Jimeno, J. (2002): “Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain”, *Economic Journal*, 270-295.
- García Serrano, C. y Malo, M.A. (2003), “Empleo e inserción laboral”, 119-170, en M. Aguilar, M. Laparra y B. Pérez (coords.), *La exclusión multidimensional en el espacio urbano. Investigaciones de base para la elaboración del Plan de Lucha contra la Exclusión Social en la Comunidad de Madrid*, Consejería de Servicios Sociales, Comunidad de Madrid.
- García Serrano, C. y Toharia, L. (2002), “Valoración del Programa Inserción Laboral para Trabajadores Desempleados en Situación de Necesidad Mayores de 45 Años”, estudio realizado para el Instituto Nacional de Empleo.
- Garrido, L. (1996), “La temporalidad, ¿pacto intergeneracional o imposición?”, 47-74, en *La duración del contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Malo, M.A. y Mato, F.J. (dirs.) (2006), *La temporalidad en Asturias. Una aproximación desde el análisis de las historias laborales*, Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, Oviedo.
- Segura, J., Durán, F., Toharia, L. y Bentolila, S. (1991): *Análisis de la Contratación Temporal en España*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Toharia, L. (dir.) (2005), *El problema de la temporalidad: Un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Toharia, L. y Malo, M.A. (2000): "The Spanish Experiment: Pros and Cons of the flexibility at the margin", capítulo de G. Esping-Andersen y M. Regini (eds.), *Why*

deregulate? Dilemmas of labor market reform in Europe, Oxford, Oxford University Press, 307-335.

Toharia, L., Prudencio, C.A. y Pérez Infante, J.I. (2006), “La Ocupabilidad de los Parados Registrados”, estudio elaborado para el Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE-INEM).

Toharia, L., Albert, C., García Serrano, C., Malo, M.A., Davia, M.A., Arranz, J.M. (2007), *Empleo e Inclusión Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.