

# Capítulo 1

## Escenario económico e institucional en la década de los noventa

---

### 1.1 Introducción

En un contexto de fuerte expansión educativa, que ha generado que el segmento laboral integrado por los jóvenes se constituya en el más formado de todos los tiempos, los jóvenes que se incorporaron al mercado de trabajo en la década de los noventa han tropezado con numerosos obstáculos para acceder a una cierta estabilidad profesional. De tal forma que, en la actualidad, la integración de los jóvenes a la vida activa ya no se entiende como un proceso directo e inmediato sino que se ha convertido en un proceso complejo y lleno de dificultades, en el que la preparación recibida en el marco del sistema educativo ha dejado de ser una solución eficaz y definitiva.

Como muestra de las condiciones en las que se ha desarrollado este proceso presentamos en la tabla 1.1 un extracto de la tabla 2.1a, incluida en el trabajo elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2000), en la que se recogen varios indicadores que examinan la situación del mercado de trabajo juvenil en España en comparación con otros 25 países de la OCDE y, en particular,

establece cuál era su posición en relación al resto de estos países. España, a la vista de estos indicadores, no se ha caracterizado por haber facilitado la incorporación de los jóvenes a la vida laboral pues se encuentra a la cola en ocho de los 14 indicadores y tan sólo ocupa las posiciones de cabeza en dos de ellos<sup>1</sup>.

**Tabla 1.1: Indicadores de contexto (laborales y educativos) del proceso de transición al mercado laboral en España en comparación con otros países de la OCDE**

Descripción del indicador	Posición
<i>Mercado de trabajo</i>	
Tasa de paro de los jóvenes entre 16-19 años en relación a la tasa de paro total	x
Porcentaje de jóvenes de 16-19 años que no estudian y están desempleados	x
Desempleados de larga duración de jóvenes entre 16-19 años	
Tasa de paro de los jóvenes entre 20-24 años en relación a la tasa de paro total	x
Desempleados de larga duración de jóvenes entre 20-24 años	
Tasa de empleo de los jóvenes entre 20-24 años	x
Porcentaje de jóvenes de 20-24 años que no estudian y están empleados	x
Ratio entre la tasa de paro juvenil y la adulta	
<i>Sistema educativo</i>	
Porcentaje de jóvenes que no están estudiando a los 15 años (un año antes de la edad de escolarización obligatoria)	x
Tasas de éxito aparentes en la educación secundaria superior	x
Porcentaje de jóvenes entre 16-25 años con un nivel 4/5 de alfabetización	n.d.
Porcentaje de jóvenes entre 20-24 años con sólo educación secundaria (1ª etapa)	x
Ratio de jóvenes entre 20-24 años con baja cualificación parados en relación al total	+
Porcentaje de jóvenes entre 25-29 años con educación superior	+

Nota: Extracto de la tabla 2.1a. de OCDE (2000, pág. 167).

x: indica que se encuentra situado dentro del último cuartil (en la posición más desfavorable).

+: indica que se encuentra situado dentro del primer cuartil (en la posición más favorable).

Fuente: OCDE

El panorama que dibujan estos indicadores puede quedar resumido en la existencia de altas tasas de desempleo que han afectado a todos los grupos de edad, pero en mayor medida a los más jóvenes dentro de este colectivo; estas tasas de paro han ido parejas con niveles de empleo por debajo de la mayoría del resto de países; además, se han

<sup>1</sup>La mayoría de estos indicadores han sido calculados para el año 1998.

combinado con una tasa elevada de abandono de los estudios a edades tempranas. En contraposición, solamente dos indicadores han tenido un buen comportamiento: España se encuentra bien posicionada en lo referente al número de jóvenes que adquieren un alto nivel educativo, en concreto, estudios superiores. Y relacionado con esta cuestión, también aparece en una posición ventajosa por lo que respecta al porcentaje de jóvenes de entre 20 y 24 años no cualificados que están desempleados.

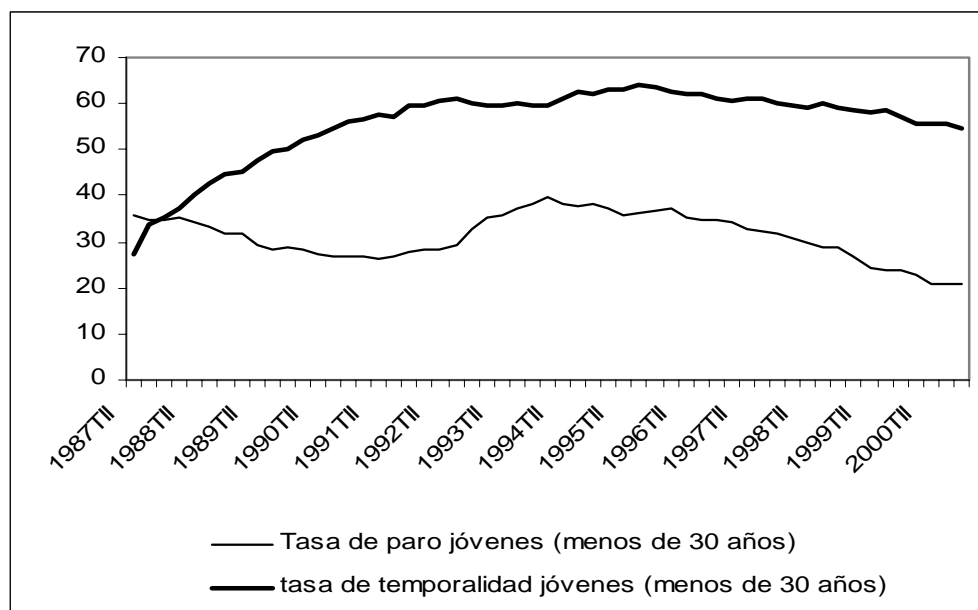
Los resultados comentados han acaecido a la par que el mercado laboral experimentaba una serie de transformaciones que introducían importantes cambios en la oferta de puestos de trabajo -y en diversas características de los mismos- y que han requerido de los trabajadores mayor disponibilidad para afrontar la flexibilidad que demandaban las empresas. El grado de flexibilización que cada economía ha alcanzado, a través de diferentes medidas de índole educativa y laboral, puede haber proporcionado una mejor adaptación a los cambios señalados y, por tanto, un mejor comportamiento de los indicadores descritos.

En España, se propició una forma de flexibilización que ha tendido a potenciar las cifras de contratación minorando la importancia del paro. Ahora bien, las características de este empleo generado revelan otra particularidad de nuestra economía, no plasmada en la tabla anterior, que es la generalización de la temporalidad. Como vemos en la figura 1.1, la reducción del paro juvenil durante esta época ha venido acompañada por un aumento casi continuado de las contrataciones temporales. En esta evolución se pueden distinguir tres fases. Una primera que llega hasta el año 1991 donde el comportamiento señalado es muy claro, abriéndose cada vez más la brecha entre estas dos tasas. En la segunda fase, la fuerte crisis económica impide generar empleo suficiente -ni siquiera temporal- y las dos tasas crecen acompasadas. Por último, y tras las reformas del mercado de trabajo que tuvieron lugar en 1994 y 1997, se inicia una caída muy lenta de la temporalidad y una importante disminución de la tasa de paro juvenil.

Así pues, el principal problema laboral al que se enfrentan hoy los jóvenes, no es tanto la dificultad de ingreso en el mercado de trabajo, a pesar de su importancia, sino la inestabilidad y precariedad que caracteriza esa primera etapa de la vida laboral de este colectivo (Soro e Iannelli, 2001). Este problema no parece ser exclusivo de la economía española -aunque en España sea más pronunciado- como demuestra la iniciativa surgida a nivel mundial, con la participación conjunta del Banco Mundial, las Naciones Unidas y la Organización Internacional para el Empleo, para la creación de una red de alto nivel de promoción de las políticas sobre el empleo de los jóvenes, en la que se ha resaltado la

necesidad de “*elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes la probabilidad real de encontrar un trabajo digno y productivo*”.

**Figura 1.1: Evolución de la tasa de paro y la tasa de temporalidad juvenil 1987.II-2000.IV**



Fuente: EPA

El objetivo de este capítulo es estudiar la evolución de la situación laboral de los jóvenes en el marco de los cambios legales, educativos y económicos que se produjeron en el mercado de trabajo español durante la década de los noventa. Para ello, la estructura del resto del capítulo es la siguiente. Tras presentar cual ha sido la evolución de algunos de los indicadores socioeconómicos del mercado de trabajo juvenil, pasamos a describir los dos escenarios que se intercomunican en el proceso de transición del sistema educativo al mercado de trabajo. En primer lugar se analizan los rasgos básicos del sistema educativo vigente en el periodo analizado, destacando algunas particularidades tales como el incremento significativo en el nivel de estudios que ha modificado la composición de las cohortes que acceden al mercado de trabajo. En segundo lugar, se resumen las principales reformas legales que se produjeron en la década de los noventa y que de alguna manera han tenido una incidencia específica en las posibilidades reales de acceso al empleo de los jóvenes. Finalizamos este capítulo con unas conclusiones en las que se resaltan los hechos fundamentales y sus consecuencias inmediatas sobre la inserción

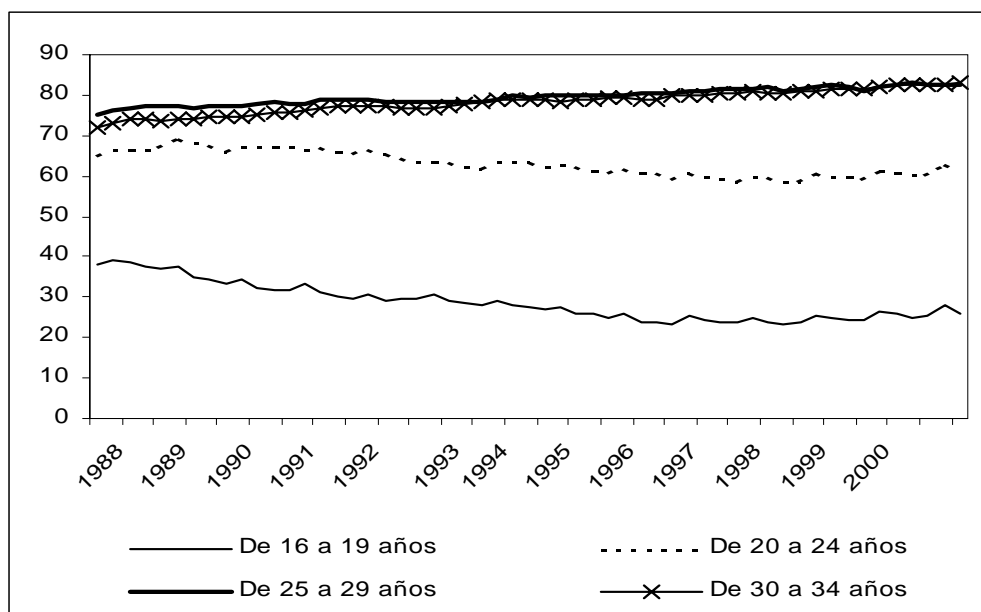
laboral juvenil.

## 1.2 Escenario socioeconómico

En la evaluación de la situación del mercado de trabajo de los jóvenes los indicadores más habituales son las tasas de actividad, empleo y desempleo.

Respecto del primero, la figura 1.2 muestra las tasas de actividad para diferentes grupos de edad. En esta figura podemos observar como la participación en el mercado de trabajo de los grupos de edad más jóvenes (16-19 años y 20-24 años) ha ido decreciendo paulatinamente mientras que para los jóvenes con edades superiores a los 24 años se han mantenido en torno al 80%, con un ligero aumento<sup>2</sup>.

Figura 1.2: Evolución de la tasa de actividad juvenil 1987.II-2000.IV



Fuente: EPA

Esta evolución de las tasas de participación laboral de los más jóvenes no es suficiente para afirmar la existencia de un comportamiento negativo del mercado de trabajo juvenil durante esta década, ya que las variaciones recogidas por este indicador están influenciadas por la participación en el sistema educativo de las nuevas cohortes. En este sentido, hemos sido testigos de un incremento de la escolarización, sobre todo desde

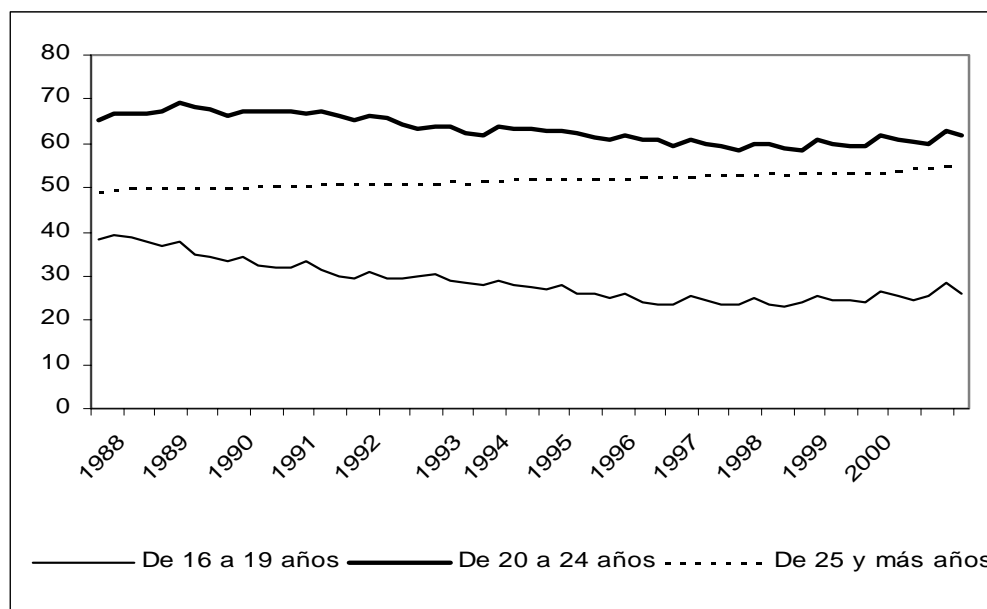
<sup>2</sup>Este hecho es debido a la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral.

mediados de los ochenta, que ha supuesto una reducción del número de jóvenes presentes en el mercado de trabajo<sup>3</sup>. Por tanto, la caída en las tasas de actividad de los más jóvenes no ha de ser valorada como un hecho negativo.

Frente a las tasas de actividad, el segundo indicador apuntado -la tasa de empleo- tiene la ventaja añadida de que ayuda a detectar el grado de utilización laboral efectiva de la población objeto de estudio y no tan sólo su disposición a trabajar. En la figura 1.3 recogemos la evolución de las tasas de empleo juvenil para distintos grupos de edad. De nuevo, se observa un comportamiento diferente de los jóvenes menores de 25 años frente al resto. Para los primeros, la tasa de empleo ha disminuido aunque se aprecia un ligero repunte al final del periodo sin llegar a alcanzar los valores iniciales. Mientras que la tasa de empleo correspondiente a los jóvenes más adultos muestra una tendencia ligeramente creciente.

En nuestro país, este indicador esconde situaciones muy diversas de empleo debido al alto porcentaje de contratación temporal que, como veremos, ha tenido una mayor incidencia entre los jóvenes que buscan su primer empleo.

Figura 1.3: Evolución de la tasa de empleo juvenil 1987.II-2000.IV

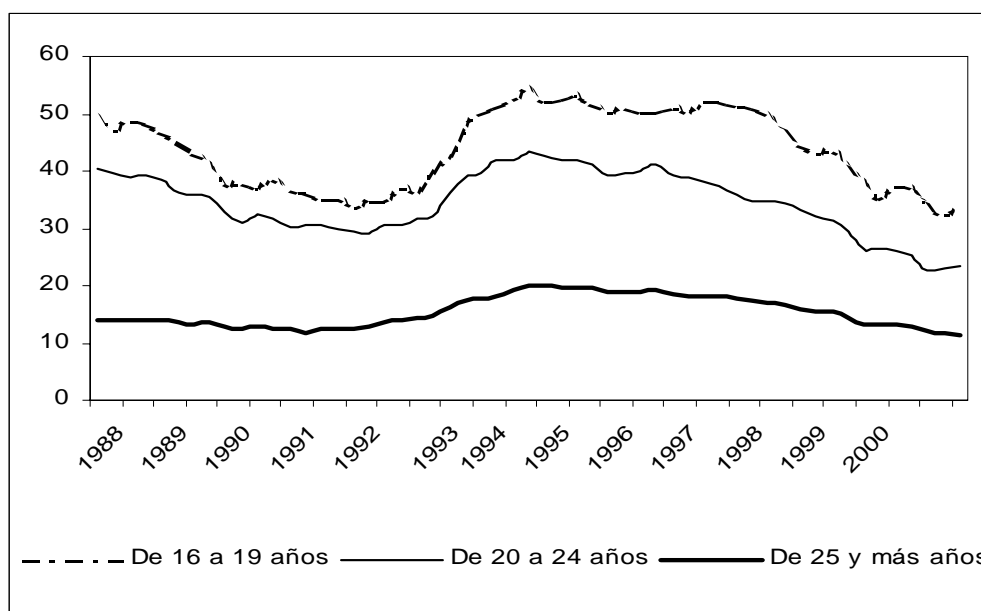


Fuente: EPA

<sup>3</sup>Esta reducción también ha sido consecuencia de la disminución del tamaño de las sucesivas cohortes de jóvenes debido a la caída de la tasa de natalidad.

Finalmente, en la figura 1.4 se muestra la evolución de las tasas de paro. Como se señalaba en la introducción de este capítulo, las tasas más altas de desempleo corresponden a los jóvenes, en parte porque este fenómeno afecta más a este colectivo pero también porque a lo largo de esta etapa vital se produce la demanda del primer empleo. La evolución de estas tasas de paro nos advierte de un hecho constatado en varias ocasiones que es el comportamiento claramente procíclico del desempleo juvenil. Esto es, el paro juvenil es muy sensible a la coyuntura económica, razón por la cual sube cuando se entra en una fase de crisis y disminuye cuando se alcanza una etapa de expansión.

Figura 1.4: Evolución de la tasa de paro juvenil 1987.II-2000.IV



Fuente: EPA

También resulta de interés conocer el comportamiento de la tasa de desempleo según el nivel de estudios. En relación a esta cuestión, la tabla 1.2 nos indica que la tasa de paro correspondiente a los jóvenes con estudios universitarios es sensiblemente inferior a la del resto de niveles educativos. Sin embargo, se ha observado un aumento en el número de jóvenes con estudios universitarios parados sobre el total de desempleados lo que puede significar que se esté produciendo un empeoramiento de su situación laboral a lo largo del periodo analizado. Estas tasas de paro no serían tan preocupantes si estuvieran asociadas a duraciones cortas del desempleo, esto es, si los flujos de entrada y

salida del paro evidenciaran la existencia de un comportamiento dinámico del mercado de trabajo. En este sentido, la figura 1.5 en la que se recoge el peso de los desempleados de larga duración menores de 30 años sobre el total de desempleados de larga duración, muestra que su evolución ha sido positiva, reduciéndose el porcentaje de jóvenes que permanecen largo tiempo desempleados en algo más de 25 puntos porcentuales<sup>4</sup>.

Tabla 1.2: Evolución de la tasa de paro según el nivel de estudios (1992-2002, 2º trimestres)

	15-39 años			Total (> 15 años)
	ISCED0_2	ISCED3_4	ISCED5_6	ISCED5_6
1992	25,0	22,2	15,8	11,9
1993	31,3	26,6	21,1	16,0
1994	33,2	30,0	23,6	18,2
1995	30,8	28,4	23,2	17,8
1996	30,7	27,8	22,5	17,3
1997	28,7	25,6	21,5	16,4
1998	26,0	23,0	20,3	15,5
1999	20,5	19,9	16,7	13,0
2000	19,0	16,3	14,3	11,0
2001	14,8	12,7	10,3	7,9
2002	15,3	13,6	11,5	8,7

Nota: Clasificación Internacional de Educación ISCED-97

0\_2 = Educación preescolar, Enseñanza primaria  
y Primer ciclo de enseñanza secundaria

3\_4 = Segundo ciclo de enseñanza secundaria y  
Enseñanza postsecundaria (no superior)

5\_6 = Primer y segundo ciclo de la educación superior

Fuente: EUROSTAT

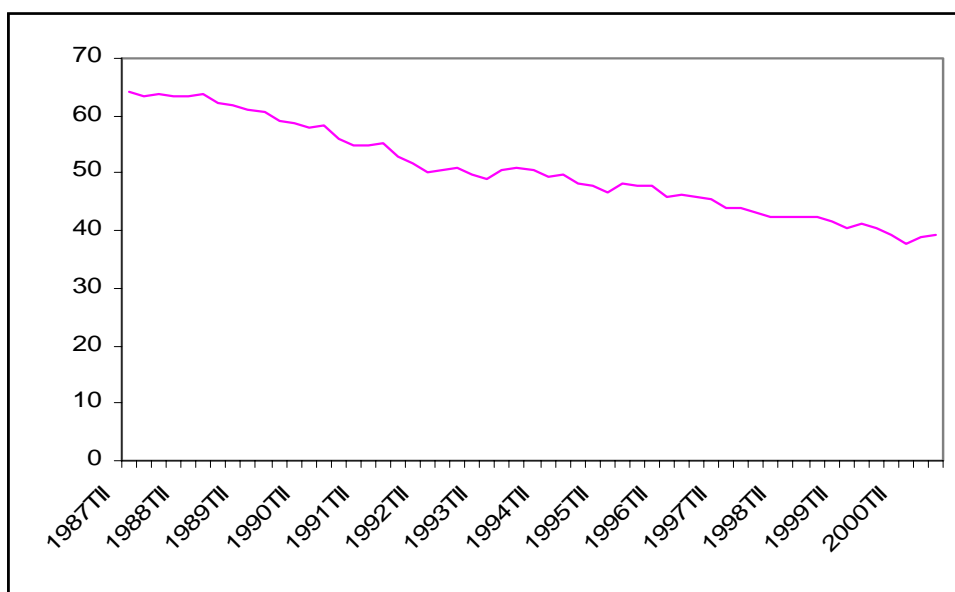
El reconocimiento general de las limitaciones de la tasa de paro como indicador de los problemas de empleo de los jóvenes sugiere la necesidad de recurrir a otros indicadores más acordes con el colectivo que se está analizando (Ryan, 2001). En concreto, estas limitaciones vienen determinadas, por un lado, por la dificultad de distinguir entre los jóvenes que están desempleados y los que son inactivos (por voluntad propia o por desánimo) y, por otro lado, la distinción entre el corto y el largo plazo.

<sup>4</sup>Por desempleo de larga duración se entiende cuando éste supera el año de duración.



La línea que separa el desempleo de la inactividad es muy difusa e incluso a veces se diluye, sobre todo en el caso de los jóvenes, ya que son más propensos a abandonar el mercado de trabajo cuando existen serias dificultades para encontrar un empleo. Es por ello que la tasa de paro mide sólo en parte las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes en el mercado laboral ya que algunos de ellos continúan su formación porque sus expectativas de conseguir un empleo son prácticamente nulas. De ahí que, hoy en día se tienda prioritariamente a cuantificar el número de jóvenes que se muestran inactivos en relación con los estudios y con el mercado de trabajo<sup>5</sup>. La cifra de individuos con estas características dentro de los países del sur de Europa, entre ellos España, parece ser importante siendo especialmente preocupante para los jóvenes más adultos (Wolbers, 2001).

Figura 1.5: Participación de los jóvenes desempleados de larga duración sobre el total de parados de larga duración 1987.II-2000.IV



Fuente: EPA

<sup>5</sup>El término inglés utilizado para designar a este colectivo es el de “*out-of-school jobless*”.

### 1.3 Escenario institucional

Cuando se analiza la situación laboral de los jóvenes se pone especial énfasis en el papel de las instituciones y, en concreto, en las características del sistema educativo (grado de estandarización, existencia de fuertes conexiones con el mercado de trabajo, etc.) y en las características del mercado laboral (fórmulas de contratación, política de salarios mínimos, sistema de protección del desempleo, etc.). Esto es así porque se trata de un colectivo especialmente afectado por las condiciones laborales y económicas imperantes en cada momento.

Nuestra intención, en este apartado, es resaltar las principales peculiaridades que han caracterizado estos dos escenarios durante el periodo en el que los jóvenes de este estudio decidieron incorporarse al mercado de trabajo y, en particular, exponer y resumir los hechos más destacables que acontecieron en la década de los noventa. No obstante, nuestra inmersión histórica empieza, en lo que atañe al mercado de trabajo, unos años antes pues en este ámbito la reforma laboral iniciada en 1984 tuvo serias implicaciones sobre el futuro laboral de los jóvenes, como ha sido reiteradamente puesto en evidencia.

Por lo que respecta al sistema educativo, las políticas más recientes en esta materia han promovido la extensión en el tiempo del periodo de formación, tanto desde un punto de vista formal, incrementando en dos años la edad a la que se finalizan los estudios obligatorios como fomentando la participación en los diferentes niveles educativos postobligatorios a través de incentivos económicos (reducción de tasas, becas, etc.)<sup>6</sup>. Al mantener a las cohortes más jóvenes dentro del sistema educativo por más tiempo se consigue un doble objetivo. A la vez que se reduce el tiempo de espera hasta la consecución de un empleo, se les dota de una mayor capacidad de adaptación al adquirir una formación educativa más amplia.

En cuanto al mercado de trabajo, el uso cada vez más frecuente de dispositivos legales destinados a facilitar la transición entre la escuela y la vida activa, ha contribuido a la diversificación de las situaciones de actividad, observándose un número creciente de estados intermedios entre el sistema educativo y el mercado de trabajo. Así, la formación en alternancia con un contrato de trabajo es un ejemplo claro de estas situaciones

---

<sup>6</sup>A esto hay que sumar la creencia, ampliamente extendida entre la sociedad, de que los jóvenes con menor formación tienen mayores problemas para encontrar un empleo y, en concreto, un empleo estable. Esta opinión generalizada explica gran parte de la expansión progresiva de los estudios universitarios que ha caracterizado esta época.

“frontera” que se han desarrollado durante este periodo.

En relación a estos contratos formativos, las empresas han visto en ellos un medio efectivo para valorar la empleabilidad de los nuevos trabajadores, y se han convertido, en muchos casos, en la estrategia principal de reclutamiento a la hora de seleccionar a los jóvenes más capacitados. Pero no sólo estas formas contractuales, específicas para este colectivo, han sido utilizadas dentro de este contexto, también otras modalidades de contratación de carácter más general han tenido una especial incidencia en el acceso de los jóvenes a la vida activa como, por ejemplo, el contrato temporal de fomento del empleo.

### 1.3.1 El sistema educativo

La formación es frecuentemente considerada por la economía de la educación y los estudios microeconómicos sobre el empleo como uno de los factores clave en la probabilidad de encontrar empleo. En el ámbito macroeconómico, la mayor parte de los autores asignan a la formación y al capital humano un papel fundamental en el desarrollo económico y el crecimiento de un país. Por lo tanto, hoy en día es indiscutible que la formación es un recurso imprescindible para esta sociedad basada en el conocimiento.

Es más, la formación actualmente tiene asignado un papel de filtro selectivo en la inserción laboral de tal manera que si bien disponer de un nivel de educación elevado no garantiza la consecución de un empleo, el no contar con ningún tipo de formación representa una rémora casi insalvable para acceder al mercado de trabajo. Además, los recientes avances tecnológicos que requieren de una mayor polivalencia en los nuevos puestos de trabajo han obligado a aquellos que tratan de incorporarse al mercado laboral a pensar en la formación como un factor determinante que les va a permitir conseguir el grado suficiente de adaptación que se les va a demandar.

La mayor parte de los jóvenes que se incorporaron a la vida activa en la década de los noventa siguieron una formación que venía regulada en la Ley General de Educación (LGE) de 1970<sup>7</sup>. Esta ley establecía los siguientes niveles educativos previos a los

---

<sup>7</sup>El sistema educativo, durante el periodo de nuestro estudio, ha conocido una importante reforma. En concreto, se ha llevado a cabo una profunda reestructuración en las enseñanzas medias a través de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) aprobada en 1990. Las implicaciones más inmediatas, en cuanto a la mejora del acceso al mercado laboral de los alumnos provenientes de los nuevos ciclos formativos que establece la reforma, son apenas apreciables ya que su implantación ha sido progresiva lo que conlleva que sus efectos no se vislumbren en el corto plazo. En el anexo 2 se han

estudios universitarios: la Educación Preescolar, la Educación General Básica (EGB), el Bachillerato Unificado y Polivalente (BUP) y el Curso de Orientación Universitaria (COU). La Formación Profesional (FP), aunque no se contemplaba como nivel educativo en sentido estricto, constituía también una pieza sustancial del sistema. El BUP y la FP eran en realidad la rama general y profesional, respectivamente, de la enseñanza secundaria.

La Educación General Básica constaba de ocho cursos obligatorios y gratuitos de enseñanza comprensiva, esto es, no existía más diversidad en el currículum cursado por los alumnos que la opción entre enseñanza religiosa y ética, y el idioma extranjero elegido. Al finalizar la EGB, los alumnos debían elegir entre el Bachillerato o la Formación Profesional. En la práctica, la elección venía condicionada, en gran medida, por los resultados académicos obtenidos durante la etapa anterior. De esta forma, y salvo excepciones, los alumnos más brillantes se dirigían a los estudios de Bachillerato como antesala de los estudios superiores, mientras que los que habían tenido problemas en la EGB o bien habían fracasado en los primeros años del Bachillerato buscaban una salida en la Formación Profesional.

El Bachillerato incluía tres cursos más el Curso de Orientación Universitaria, que si bien estaba llamado, tal como indica su nombre, a ser un curso puente entre el Bachillerato y los estudios universitarios, en realidad aparecía como un curso más de las enseñanzas medias. Mientras que en los dos primeros cursos de esta etapa el currículum era, básicamente, el mismo para todos los alumnos, a partir del tercero se iniciaba una cierta diversificación de cara a los estudios universitarios.

La Formación Profesional comprendía dos grados: el primero, de dos años, otorgaba el título de Técnico Auxiliar; el segundo, de tres años, posibilitaba la obtención del título de Técnico Especialista. Si bien en un principio este tramo educativo estaba diseñado con el fin de servir de preparación para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, la progresiva falta de valoración social convirtieron a la FP en la “cenicienta” de este sistema educativo<sup>8</sup>.

---

incorporado las figuras 1 y 2 que permiten comparar los dos sistemas educativos, así como el calendario que muestra la cronología de implantación de la LOGSE.

<sup>8</sup>La nueva ley de educación (LOGSE) ha incluido cambios de notable importancia a este nivel. En concreto, el sistema de formación profesional se configura con tres subsistemas: la FP en el sistema educativo, la formación continua (de los trabajadores ocupados) y la formación profesional ocupacional (para trabajadores en paro o en reconversión profesional). Por otro lado, la organización modular de los ciclos formativos facilita que el sistema educativo juegue un papel importante en la formación continua

Para acceder a la enseñanza universitaria era necesario superar un examen (la Selectividad), cuya nota formaba parte de una media que establecía la nota de corte para elegir la carrera universitaria. Existía una fuerte conexión entre la especialidad cursada en el nivel secundario y los estudios universitarios, que condicionaba en gran medida las posibilidades de los estudios a elegir. Los estudios universitarios podían tener una duración corta, de tres años, o larga, en general de cinco años<sup>9</sup>.

Las características comentadas han llevado a catalogar el sistema educativo español como un sistema con un grado de estandarización y un nivel de estratificación medios (Hannan, Raffé y Smyth, 1996). Estandarización en el sentido de que se aplica de forma uniforme en todo el territorio y es relativamente rígido -una vez que se había elegido una determinada senda académica, era costoso, principalmente en términos de tiempo, redireccionar la formación hacia otras alternativas<sup>10</sup>. Por otro lado, a pesar de la existencia de estudios de carácter profesional, su grado de acercamiento al mundo laboral era limitado, de ahí que se le considere un sistema con un nivel de estratificación medio.

Un hecho significativo que se ha producido durante este periodo ha sido la expansión progresiva de la educación postobligatoria, principalmente la orientada a acceder a la educación superior (primer y segundo ciclo universitario), con el consiguiente aumento de alumnos cursando estudios universitarios (véase tabla 1.3)<sup>11</sup>. Aparte de este incremento en el número de matriculados en la universidad, es necesario mencionar que una de las características más relevantes del sistema educativo español es la gran importancia de las ciencias sociales dentro de los estudios universitarios.

A este respecto, las profesiones para las que forma la Universidad deberían mostrar una cierta adecuación con lo que demanda el mundo empresarial. Sin embargo, cumplir este objetivo no siempre es fácil ya que las carreras con mayor salida van cambiando

---

de los trabajadores (Cachón, 1997). Por último, se obliga a que una parte importante de la formación profesional se desarrolle en los centros de trabajo.

<sup>9</sup>La expansión de las carreras de ciclo corto, que surge tras la aplicación de la Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983, ha sido consecuencia del hecho de que su sistema de acceso era más abierto al no contar, en muchos casos, con la exigencia de *numerus clausus*.

<sup>10</sup>En este sentido, la última reforma del sistema educativo, que unifica e integra el BUP y la FP, busca que la movilidad entre estos dos itinerarios sea más fácil, dotando de una mayor flexibilidad al sistema educativo español.

<sup>11</sup>Este hecho, parcialmente, es el resultado de la gran cantidad de transferencias públicas llevadas a cabo por los gobiernos españoles. Aún así, España sigue mostrando una cifra excesivamente alta en cuanto a los jóvenes que abandonan los estudios con anterioridad a la edad obligatoria (24% en 1996).

periódicamente conforme se va saturando el mercado laboral con esos titulados y, sobre todo, por la velocidad a la que los cambios tecnológicos se están produciendo durante las últimas décadas.

**Tabla 1.3: Evolución del nivel de estudios alcanzado por los individuos que salen del sistema educativo para incorporarse al mercado de trabajo (%)**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Primarios	8,3	9,2	7,4	6,3	5,6	5,4	4,2	3,4	4,0
Secundaria (1ª etapa)	35,2	33,2	34,4	30,9	28,8	27,9	22,9	18,1	20,0
Bachillerato	12,0	11,8	12,1	12,7	12,3	9,5	10,8	9,9	10,3
FP	23,8	24,6	26,0	27,4	27,8	28,5	25,9	30,9	31,3
Universitarios	20,8	21,2	20,1	22,8	25,6	28,7	36,2	37,7	34,5
Total	337014	381409	388178	418730	417916	386545	379923	334748	322164
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Módulo EPA 2º trimestre 2000

### 1.3.2 El mercado de trabajo

La estructura del mercado de trabajo constituye un marco de referencia obligada porque las normas que lo regulan y las tendencias que presenta condicionan la situación laboral en la que se desenvuelven los diferentes colectivos.

Las autoridades gubernamentales han abordado los problemas particulares de la juventud en el mercado laboral adoptando diferentes medidas dirigidas directamente a incentivar el empleo o la mejora del mismo entre los individuos que forman este colectivo. En este sentido, la respuesta legislativa, a lo largo del periodo considerado, ha estado en sintonía con los problemas más acuciantes en cada momento, y ha supuesto que no siempre los cambios en la normativa hayan seguido una misma dirección. La mayor parte de estas políticas han significado modificaciones o alteraciones, más o menos trascendentales, en las modalidades de contratación. De ahí que la exposición siguiente incida, casi con exclusividad, en las diferentes formas de contratación que han ido apareciendo o desapareciendo, dependiendo de los condicionantes económicos, y en las variaciones en el contenido de las mismas durante el periodo analizado.

La primera reforma laboral importante tuvo lugar en 1984 y supuso la modificación

del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (1980), que establecía la presunción de tiempo indefinido en cualquier tipo de contrato<sup>12</sup>. La novedad fundamental contenida en esta reforma fue la promoción de la contratación temporal a través, entre otras actuaciones, de la creación de una nueva modalidad de contrato, el contrato temporal de fomento del empleo (CTFE), cuyas características básicas eran la desaparición del requerimiento de un componente causal para su utilización<sup>13</sup> y la reducción de los costes por despido<sup>14</sup>.

Esta reforma se fraguó en un contexto de elevado desempleo, especialmente grave para determinados colectivos, por lo que los legisladores también desarrollaron de forma más extensa y precisa otras dos modalidades de contratación expresamente destinadas a los más jóvenes: el contrato en prácticas y el contrato para la formación<sup>15</sup>. Así, esta reforma ha pasado a la historia como el primer intento de facilitar la contratación y fomentar el acceso al primer empleo de los jóvenes (Segura, 2001).

Estos contratos, que de forma genérica se han denominado *contratos formativos*, suponían una verdadera relación laboral para los jóvenes aunque se incidiera en su naturaleza formativa mediante la especificación del marco en el cual dicha formación debía desarrollarse. En concreto, el contrato en prácticas tenía como objetivo facilitar experiencia laboral a los jóvenes con titulación académica en el campo de los estudios completados, y perseguía el perfeccionamiento y la adecuación de los conocimientos adquiridos. Por el contrario, el contrato para la formación estaba dirigido a jóvenes sin cualificación y buscaba proporcionarles una capacitación laboral completa (véase tabla 1.4 en la que se muestran algunas de las características de estos contratos).

El contrato indefinido, predominante hasta ese momento, había estado inhibiendo la contratación de nuevos trabajadores, lo que repercutía principalmente en los que

---

<sup>12</sup>En concreto, la Ley 32/84 de 2 de Agosto modificaba este artículo en los siguientes términos: “el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”.

<sup>13</sup>La contratación temporal, hasta esta fecha, había tenido una presencia casi anecdótica y estaba sujeta a que se cumpliera alguna de las causas establecidas por ley para su utilización (eventuales por obra o servicio y por interinidad). Una única excepción a esta regla era la posibilidad de usar contratos temporales para el fomento del empleo juvenil (Real Decreto-Ley 18/1976 de 8 de Octubre, Real Decreto 3280/1977 de 9 de Diciembre y Real Decreto 3281/1977 de 16 de Diciembre).

<sup>14</sup>Frente a los 20 o 45 días de salario por año trabajado que le correspondía a un trabajador con contrato indefinido, la indemnización por despido asociada a estos contratos era de 12 días de salario en el caso de que el contrato finalizara antes del término.

<sup>15</sup>El Real Decreto 1992/1984 de 31 de Octubre desarrolla reglamentariamente la Ley 32/84 en lo referente a los contratos en prácticas y para la formación.

accedían por primera vez al mercado de trabajo. De este modo, la disponibilidad de mano de obra más barata permitió a los empresarios, vía estas nuevas modalidades de contratación, realizar los ajustes de plantilla necesarios. Pronto, como se advierte en el informe de la Comisión Segura (Segura *et al.*, 1991), los empresarios aprendieron a optimizar este recurso de la contratación temporal, usando de forma estratégica los diferentes contratos según la edad del trabajador: con un contrato en prácticas o en formación si el trabajador era joven y con el contrato temporal de fomento del empleo en cualquier otro caso. De esta manera parte del coste que suponía contratar a un trabajador sin experiencia en términos del riesgo asumido y de los costes de formación, se veía compensado por el abaratamiento y la menor duración de estos contratos.

Tabla 1.4: **Principales características de las modalidades de contratación específicas para los jóvenes durante la década de los noventa**

	reforma 84	reforma 94	reforma 97
<i>contrato en prácticas</i>			
duración mín. y máx.	de 3 meses a 3 años	de 6 meses a 2 años	de 6 meses a 2 años
<i>contrato para la formación</i> <sup>(1)</sup>			
duración mín. y máx.	de 3 meses a 3 años	de 6 meses a 3 años	de 6 meses a 2 años
intervalo de edad	entre 16 y 20 años	entre 16 y 25 años	entre 16 y 21 años

<sup>(1)</sup> El contrato para la formación ha sufrido también variaciones en cuanto a su denominación. En concreto, durante el periodo comprendido entre las reformas del 94 y del 97 pasó a llamarse contrato de aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia

Esto supuso un desarrollo inusitado en el uso de los contratos temporales, incluso para los propios artífices de la reforma, y en prácticamente tres años (véase figura 1.6), los contratos temporales pasaron de representar el 15% a aproximadamente un tercio del total de contratos<sup>16</sup>. Parte de esta elevada temporalidad fue causada por un uso indebido de los contratos para la formación y en prácticas por parte de los empresarios. En este sentido, Segura (2004) advierte de la presencia de estos contratos en sectores que, por sus características, no requerían de una alta cualificación.

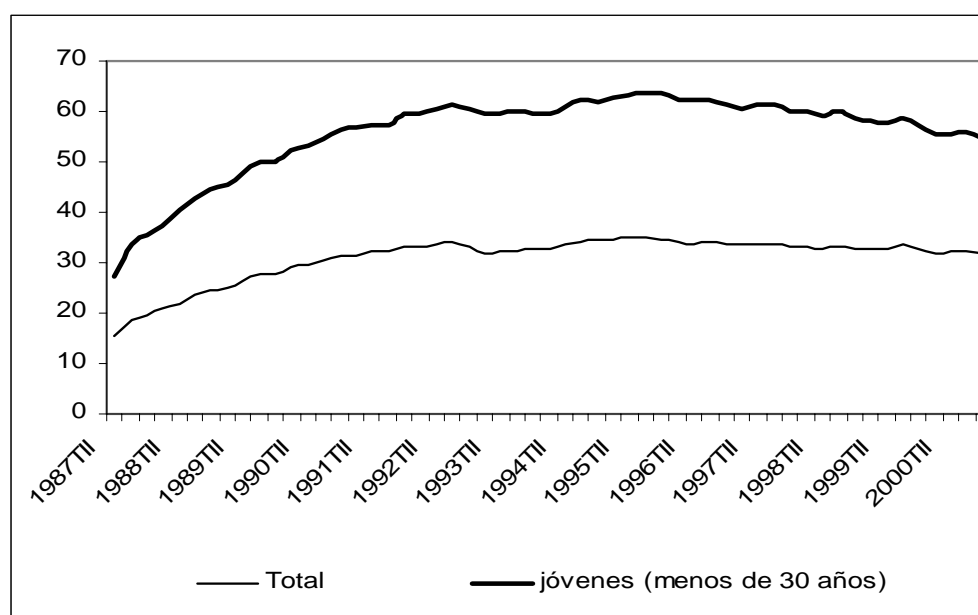
En general, los analistas evalúan esta reforma como negativa en cuanto a sus efectos

<sup>16</sup>En el caso español, la reforma de 1984 no alteró los altos niveles de seguridad en el empleo de los trabajadores con contratos indefinidos ya que las medidas desregularon las condiciones de empleo de algunos trabajadores pero no las de otros, fue una política de flexibilización en el margen.



para el conjunto de la población, ya que si bien se observó una incidencia directa en el empleo, ésta no fue tan significativa, como así se señala en el informe Segura (Segura *et al.*, 1991). Sin embargo, la rápida expansión de la contratación temporal originó una dualidad excesiva en el mercado de trabajo. Por un lado, los trabajadores con contratos indefinidos que disfrutaban de empleos estables y salarios altos, y, por otro lado, los trabajadores con contratos temporales que veían como los contratos temporales se sucedían y se intercalaban con periodos de desempleo. Pero esta dualización no afectó tan sólo a los ocupados. Como se puede observar en la figura 1.6 tuvo un efecto negativo en el acceso de los jóvenes al primer empleo, ya que la rápida expansión de la contratación temporal repercutió principalmente en la situación laboral de aquellos trabajadores que aún no habían conseguido una posición estable en el mercado de trabajo y, en particular, en los jóvenes. Dentro de este colectivo, las tasas de temporalidad se situaron alrededor del 60% (porcentaje que aumenta si nos centramos en la franja de edad de 16-19 años).

Figura 1.6: **Evolución de la tasa de temporalidad por grupos de edad (1987.II-2000.IV)**



Fuente: EPA

La profunda recesión de la economía española que se inició a partir de 1991 planteó la necesidad de establecer nuevos mecanismos que ayudaran a fomentar el empleo. En estas condiciones y hasta el planteamiento final de la reforma de 1994, el gobierno

realizó actuaciones de menor envergadura que intentaron paliar la situación a la que había conducido la reforma de 1984 en un contexto de crisis económica, básicamente encaminadas a conseguir que el contrato indefinido recuperara un puesto relevante dentro de las contrataciones. Entre estas medidas, se elevó a un año la duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo y se eliminaron las bonificaciones a la Seguridad Social de las que habían disfrutado los empresarios que celebraban contratos de formación o en prácticas<sup>17</sup>.

Finalmente, en 1994, se abordó con mayor profundidad el problema de la temporalidad, limitándose las posibilidades legales de contratación temporal a puestos de trabajo de dicha naturaleza<sup>18</sup>. También se intentó solventar los problemas surgidos por la mala utilización del contrato para la formación, siendo sustituido éste por el contrato de aprendizaje que iba dirigido a jóvenes con edades entre 16 y 25 años y con estudios de formación profesional. Aunque la voluntad de los legisladores era recuperar la carga formativa asociada a estos contratos, el resultado no fue el esperado por la falta de concreción legal en algunos de los aspectos referidos a esa formación. Otras de las novedades de esta reforma fue la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal<sup>19</sup>, que permitían la contratación temporal indirecta y la regulación de la contratación a tiempo parcial<sup>20</sup>.

A pesar de la práctica desaparición del CTFE, el uso de los contratos temporales no sólo no se redujo sino que además mantuvo su tendencia alcista al menos durante los primeros años tras la reforma, siendo el año 1995 el que registra el porcentaje de asalariados temporales más elevado. Parece que en España se había establecido una cultura de la temporalidad entre los empresarios que supuso que este contrato fuera sustituido por otros contratos temporales, principalmente los eventuales.

Ante la preocupación por el aumento de la rotación laboral, que implicó una reducción de la duración media de los contratos, y en un contexto de crecimiento

---

<sup>17</sup>Real Decreto-Ley 1/1992 que posteriormente se convirtió en Ley 22/1992 de 30 de Julio.

<sup>18</sup>A excepción de dos colectivos: el formado por los mayores de 45 años y el de los perceptores de prestación de desempleo con más de un año de antigüedad.

<sup>19</sup>Ley 14/1994 de 1 de Junio sobre las empresas de trabajo temporal (ETT) estableciendo sus estatutos y garantizando el cumplimiento de las leyes laborales y de protección social mediante la configuración de sus condiciones, fines y controles. Entre sus obligaciones, estaba previsto el compromiso de formación profesional general por parte de estas empresas a los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias.

<sup>20</sup>Lo que requirió de la supresión de una de las exigencias establecidas en el art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

económico se firmó el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE) en 1997 que conllevó la modificación de numerosos aspectos del Estatuto de los Trabajadores<sup>21</sup>. Con este acuerdo se pretendía, entre otros objetivos, potenciar la contratación indefinida, clarificar el uso de la contratación temporal y mejorar la inserción laboral y la formación de los jóvenes.

El incesante aumento de la temporalidad, a pesar de la reforma de 1994, obligó a incluir de forma explícita en este acuerdo cuáles eran las causas por las que se podían efectuar contratos temporales (por obra o servicio y por circunstancias de la producción) pero también supuso la aparición de una nueva figura contractual. Como novedad principal se aprobó el nuevo contrato de fomento del empleo indefinido, vigente hasta el primer trimestre de 2001, que tenía como finalidad la contratación estable de colectivos con especiales dificultades para la inserción en el mercado de trabajo, entre ellos los jóvenes menores de 30 años, así como potenciar la conversión de contratos temporales en indefinidos<sup>22</sup>.

Respecto a los contratos formativos, se volvió a insistir en la necesidad de dotar a éstos de la adecuada carga formativa para que fueran aceptados en su justa medida en el mercado de trabajo. En línea con esta percepción de cuáles han de ser los objetivos de estos contratos, se mantuvo el contrato en prácticas y se produjeron cambios en el contrato de formación. En concreto, se redujo la edad máxima del trabajador a 21 años y la duración máxima del contrato se estableció en dos años. La equiparación de estos contratos a los ordinarios en cuanto a los derechos contributivos que generan, supuso un encarecimiento relativo de los mismos. De esta forma quedó articulado el nuevo modelo de contratación juvenil cuya pretensión no era tan sólo facilitar el ingreso de los jóvenes en el mercado de trabajo, sino que iba un poco más allá, y buscaba garantizar la permanencia en la vida activa<sup>23</sup>.

En general, este conjunto de medidas pretendía limitar la posibilidad de celebrar contratos temporales por un periodo largo (más de un año) de modo que en estos casos, se forzaría su conversión en un contrato indefinido. Estas conversiones gozaban

---

<sup>21</sup>Esta ha sido la primera reforma pactada entre todos los agentes implicados y no impuesta por el gobierno, su desarrollo aparece en el Real Decreto-Ley 8/1997 de 16 de Mayo y posteriormente, elevado a rango de ley, Ley 63/1997 de 26 de Diciembre.

<sup>22</sup>Este contrato tiene una indemnización por despido improcedente algo menor, de 33 días por año trabajado.

<sup>23</sup>En el texto del AIEE también quedó reflejado la propuesta de incentivar la conversión de estos contratos formativos en contratos indefinidos.

de importantes incentivos económicos, básicamente bonificaciones a la Seguridad Social, que hacían muy atractiva la conversión, dándose el caso de que, bajo determinadas circunstancias, esta opción tenía un menor coste que el contrato temporal (Malo y Toharia, 1999).

Tras describir de forma sucinta las principales alteraciones en la política laboral que, en menor o mayor medida, han tenido implicaciones en el acceso de los jóvenes al mundo laboral, destacamos los rasgos básicos que han caracterizado este periodo. La tasa de temporalidad juvenil (figura 1.6) ha crecido de forma continuada hasta 1995, con la excepción de 1992, año en el que las medidas correctoras encaminadas a reducir la temporalidad, apoyadas por la crisis económica, tuvieron una ligera incidencia en el empleo temporal. Ahora bien, como consecuencia de la última reforma, el empleo indefinido ha ido creciendo a tasas superiores al empleo temporal. Aún así, la tasa de empleo temporal juvenil se ha mantenido en unos niveles muy altos reduciéndose tan sólo ligeramente la distancia que le separa de la tasa de temporalidad para el conjunto de la población ocupada.

**Tabla 1.5: Evolución de los contratos formativos y del contrato a tiempo parcial durante la década de los noventa**

	nº cont. prácticas	nº cont. formación	nº cont. tiempo parcial	nº cont. total	% prácticas	% formación	% tiempo parcial
1990	212872	303918	410953	5532673	3.8	5.5	7.4
1991	187118	262841	470884	5522518	3.4	4.8	8.5
1992	109324	137706	539682	5156795	2.1	2.7	10.5
1993	55649	55114	635880	4654787	1.2	1.2	13.7
1994	50962	208975	935647	6040602	0.8	3.5	15.5
1995	69975	179072	1128892	7311835	1.0	2.4	15.4
1996	70054	184577	1516455	8627547	0.8	2.1	17.6
1997	81056	156151	1859851	10093565	0.8	1.5	18.4
1998	94926	147415	2219683	11663279	0.8	1.3	19.0
1999	94672	154000	2215216	13235327	0.7	1.2	16.7
2000	92279	119091	2274363	13828919	0.7	0.9	16.4

Nota: Dentro del epígrafe “formación” se incluye el contrato para la formación y el contrato de aprendizaje.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, INEM

Por lo que respecta a las figuras contractuales que más han afectado a los jóvenes, los contratos formativos, éstos han mostrado una evolución en consonancia con la incentivación económica de los mismos (tabla 1.5). Tras la reforma de 1984, y coincidiendo con una fase expansiva de la economía, estas figuras inician una trayectoria ascendente en cuanto a su importancia en el total de contrataciones. En 1992 se detecta una evidente caída explicada, en parte, por la eliminación de los incentivos de los que disfrutaban y por el inicio de una fase recesiva de la economía. A partir de entonces, el contrato en prácticas se ha mantenido en los niveles alcanzados tras la supresión de las bonificaciones. Por su parte, el contrato de aprendizaje/formación, ha recuperado el nivel de utilización que tuvo el contrato para la formación mientras contó con incentivos fiscales<sup>24</sup>.

El conjunto de las reformas comentadas ha provocado una serie de cambios en la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo que se pueden resumir en los siguientes puntos. En primer lugar, se ha evidenciado que los contratos formativos han funcionado como dispositivos de selección de mano de obra, de tal manera que las empresas recurren a estos contratos en busca de los trabajadores mejor capacitados para cubrir los puestos vacantes. Transcurrido el periodo inicial del contrato, si el emparejamiento ha sido considerado óptimo por la empresa, ésta integrara de forma definitiva en su plantilla al trabajador contratado inicialmente de forma temporal. En el caso contrario, el trabajador no será renovado y se iniciara de nuevo el proceso. En la tabla 1.6 se recoge el número de contratos formativos que se han convertido en indefinidos durante este periodo. Lo más resaltable es la conversión masiva de contratos temporales en indefinidos entre 1997 y 1999 debido a la existencia de importantes bonificaciones.

Sin embargo, los dos contratos que se engloban bajo el término de *contratos formativos* no parecen tener la misma incidencia sobre el acceso al mercado de trabajo. En el caso de un joven que inicia su vida laboral con un contrato en prácticas es más fácil que su destino final sea el mercado primario que en el caso de que su inserción profesional se hubiera producido a través de un contrato en formación (Cachón, 1997). Para el colectivo de jóvenes que han adquirido cierta formación (bien sea universitaria o profesional), el trabajo temporal supone una herramienta para adquirir experiencia laboral, que podrá ir sumando, hasta que consiga insertarse de forma estable en el mercado laboral. En el lado opuesto, los jóvenes sin formación, que no han aprendido

---

<sup>24</sup>Como señala Cachón (1997), el cambio de denominación y características de este contrato no ha afectado en la práctica al uso que hacen de él las empresas.

ningún oficio, aunque acaban encontrado igualmente empleo, casi siempre se trata de empleos precarios, de muy baja cualificación, y que los introduce en un círculo vicioso del que difícilmente pueden salir.

**Tabla 1.6: Evolución del número de contratos formativos convertidos en contratos indefinidos**

Año	Número de contratos convertidos en indefinidos
1992	21048
1993	30922
1994	32329
1995	27063
1996	26428
1997	35617
1998	47803
1999	48989
2000	42731

Nota: Se incluyen también los contratos de relevo.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, INEM

Por último, algunos autores apuntan a la existencia de una redistribución del empleo entre los diferentes grupos de edad que ha conllevado que el colectivo formado por los jóvenes haya adquirido ventajas comparativas en relación al resto de trabajadores. Esto es, se ha producido un efecto sustitución por el cual el nivel de empleo de los jóvenes se ha visto favorecido a costa de una reducción en el empleo de los trabajadores más adultos (Sáez y Vera, 1988; Lorente, 1988). Esta resasignación puede estar justificada por el desarrollo tecnológico experimentado por la economía que ha sesgado la demanda de trabajadores hacia aquellos más cualificados. En esta misma línea, Dolado, Felgueroso y Jimeno (2000) muestran evidencias de un efecto desplazamiento en el mercado de trabajo en el que los jóvenes cualificados compiten por puestos de trabajo con requerimientos por debajo de su cualificación, llegando a desplazar a los jóvenes escasamente cualificados.

Ahora bien, la calidad del empleo juvenil se ha visto empeorada, convirtiéndose en el colectivo diana al que se asigna la mayor parte de los contratos temporales. En consecuencia, el empleo de los jóvenes se caracteriza actualmente por una mayor sensibilidad al ciclo económico. La explicación es evidente, si bien tienen una mayor

probabilidad de ser contratados en fases de expansión, también se verán más afectados en las recesiones económicas.

Como conclusión, pasamos a puntualizar aquellos aspectos de estas reformas que han podido tener una incidencia en la duración del periodo de transición hasta que el joven encuentra un empleo estable. La generalización de la temporalidad, y, en concreto, la regulación de los contratos formativos que podían celebrarse por una duración inferior a los seis meses puede haber tenido como resultado la prolongación en el tiempo de este periodo de transición<sup>25</sup>. En este sentido, las estadísticas sobre duración de los contratos muestran que el 96% de los registrados en 1996 tuvieron una duración algo superior a los 3 meses<sup>26</sup>. Además, en el caso de los contratos formativos, el 70% de los contratos en prácticas tuvieron una duración inferior a los seis meses y este porcentaje se eleva al 90% en el caso de los contratos para la formación o de aprendizaje.

El uso de este tipo de contratos de muy corta duración (llamados contratos *basura*) ha contribuido al aumento de la inestabilidad en el empleo temporal con el consecuente aumento de la probabilidad de realizar transiciones entre el empleo temporal y las situaciones de no empleo (Hernanz, 2003), aspecto éste que parece explicar, parte del aumento observado en el tiempo que los jóvenes tardan en conseguir un primer empleo significativo.

En definitiva, los hechos comentados ofrecen una conclusión principal sobre el destino de los jóvenes que deciden incorporarse por primera vez al sistema educativo. En la actualidad, el problema más acuciante para estos jóvenes no es tanto encontrar un empleo si no mantenerlo, y que este trabajo sea de calidad y adecuado a su formación.

## 1.4 Conclusiones

La entrada en el mercado laboral se considera como el último eslabón de una cadena que permite integrar al individuo en una sociedad productiva, produciéndose este tránsito, para la mayoría de los individuos, una vez que completan su educación. Este proceso de transición a la vida activa, hasta hace relativamente poco tiempo,

---

<sup>25</sup>No se ha de incluir en este caso a los CTFE que sí que cumplen con las exigencias requeridas para considerarlos, en el caso de ser el primer empleo de un recién llegado al mercado de trabajo, como empleo significativo. Esto es así, porque en las estipulaciones de este contrato referentes a su duración se establecía que debía ser superior a los seis meses y no superar los tres años.

<sup>26</sup>Datos obtenidos a partir de la serie de contratos registrados en el INEM disponible a partir de 1995 elaborada por el Ministerio de Trabajo.

tenía un comportamiento lineal e irreversible. En la actualidad, determinados factores económicos e institucionales han tenido como efecto una prolongación en el tiempo y una mayor diversificación de este proceso, modificando de forma sustancial las características básicas de la integración laboral de los jóvenes, que hoy en día conlleva un elevado grado de incertidumbre sobre el momento en que ésta será plena.

En este capítulo se han analizado, por separado, los dos sistemas que se interrelacionan en este proceso de transición. En relación al sistema educativo, se han descrito las principales características del mismo así como los hechos más relevantes que han ocurrido durante la década de los noventa. En este sentido, la existencia de conexiones débiles entre la educación y el mercado laboral y el incremento de la escolarización (principalmente de los estudios universitarios orientados a las ciencias sociales) se han revelado como dos cualidades determinantes en el proceso de transición hacia la vida laboral. Estas dos cuestiones determinan, en parte, el desajuste existente entre la demanda y la oferta de cualificaciones que se deriva de la incapacidad del sistema educativo para satisfacer rápidamente las necesidades de un sistema productivo dinámico y cambiante.

Por lo que se refiere al mercado de trabajo, uno de los problemas a los que intentaba dar solución las sucesivas reformas del mercado de trabajo era la dificultad de los jóvenes a la hora de encontrar un empleo adecuado. Del análisis del desarrollo histórico de las políticas laborales dirigidas a mejorar la inserción laboral de los jóvenes se hace una primera lectura, algo pesimista, de las condiciones laborales a las que se enfrentaron los jóvenes en la búsqueda de su primer empleo significativo. El núcleo central de la política de inserción juvenil tuvo como base fundamental la contratación temporal para favorecer el acceso a un primer empleo. La pregunta es, entonces, si estos contratos temporales han servido realmente como instrumento de inserción laboral.

En este sentido, en la competición por los puestos libres los jóvenes han estado en clara desventaja legal frente a los trabajadores más adultos. Una pugna en la que los factores que más han pesado han sido las condiciones laborales establecidas legalmente y la política de contratación de las empresas. El resultado ha sido que los jóvenes han visto como se les abrían determinadas puertas de acceso al mercado laboral, pero a costa de sufrir una alta inestabilidad y precariedad en las actividades que desempeñaban.

Sin embargo, esta flexibilización ha tenido distinta implicación para los estudiantes altamente cualificados y los jóvenes sin cualificación. Para el primer grupo, la aceptación de empleos de corta duración se ha percibido como una solución positiva temporal



frente a otras situaciones alternativas como el desempleo, ya que estos empleos se han convertido en una fuente de ingresos momentánea hasta que se adquiere la experiencia suficiente para acceder a las ocupaciones deseadas. Para el segundo grupo, en cambio, la flexibilidad ha sido una opción impuesta, que proporciona menos seguridad y unos ingresos inferiores, además de menos oportunidades de formación y menos perspectivas de futuro. Por lo tanto, los riesgos de la flexibilización parecen afectar principalmente a los jóvenes menos cualificados.

Para finalizar, cabe decir que se ha originado un nuevo escenario según el cual los jóvenes que acceden al mercado de trabajo hoy en día no sólo no disfrutarán de un empleo duradero en los inicios de su carrera profesional sino que la inestabilidad estará presente a lo largo de toda la vida. Los individuos, por tanto, van a necesitar prepararse para un historial laboral desestandarizado y fragmentado, en el que aunque la actividad principal sea el trabajo, puntualmente vivirán periodos de desempleo, de educación o de reciclaje profesional.

