

ARTÍCULOS ANALÍTICOS

Boletín Económico

2/2020

BANCO DE **ESPAÑA**
Eurosistema

TENDENCIAS LABORALES INTERGENERACIONALES
EN ESPAÑA EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS

Sergio Puente y Ana Regil

RESUMEN

En este artículo se analizan las posibilidades laborales de las nuevas generaciones, en comparación con las generaciones anteriores cuando estas tenían una edad similar. La perspectiva generacional ofrece varios resultados interesantes. En primer lugar, los salarios reales medios percibidos a cada edad por los trabajadores más cualificados han caído a lo largo de las distintas generaciones, mientras que apenas han variado en el caso de los trabajadores de menor cualificación. En segundo lugar, cuando se combina esa información de salarios con la cantidad de tiempo trabajado, se encuentra que las rentas anuales medias han disminuido recientemente de forma generalizada. Este empeoramiento de las rentas laborales anuales que sufren las generaciones más jóvenes parece tener un cierto componente cíclico. Finalmente, en términos de precariedad laboral, las generaciones más jóvenes se enfrentan a una temporalidad ligeramente menor, pero, por otro lado, quienes permanecen con contratos temporales sufren una mayor rotación, mientras que la parcialidad ha acelerado su ritmo de avance, especialmente entre los jóvenes con estudios medios y bajos.

Palabras clave: salario intergeneracional, renta intergeneracional, condiciones de trabajo.

Códigos JEL: D31, I26, J31, J62, J81.

Este artículo ha sido elaborado por Sergio Puente y Ana Regil, de la Dirección General de Economía y Estadística.

Introducción

Una cuestión que ha ganado relevancia a raíz de la crisis financiera iniciada en 2008 es si las perspectivas laborales de los jóvenes son ahora peores que las de la generación de sus padres.

Durante los últimos años, la formación académica media de la población en edad de trabajar ha aumentado en España (véase gráfico 1), debido, principalmente, a la entrada en el mercado laboral de jóvenes con un nivel educativo mayor que el de las generaciones que han dejado de trabajar. Este incremento de oferta de trabajo cualificado ha podido provocar un desajuste, en caso de que dicho incremento no haya venido acompañado de un incremento equivalente de la demanda de trabajo cualificado. Además, existen dudas acerca de si las habilidades concretas que poseen los trabajadores cualificados, aprendidas tanto en su etapa formativa como en su experiencia previa, son acordes con las demandadas recientemente en los puestos de trabajo¹. Por todo ello, resulta interesante analizar, desde un punto de vista empírico, cómo han evolucionado las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes más formados.

Respecto a los jóvenes con menor formación, existe el temor de que el proceso de automatización (en particular, de las tareas más repetitivas y rutinarias) afecte a sus posibilidades de empleo². Esto puede provocar una caída de la demanda de trabajo no cualificado y, por tanto, que estos jóvenes tengan más dificultades laborales a lo largo de su carrera, en comparación con generaciones anteriores.

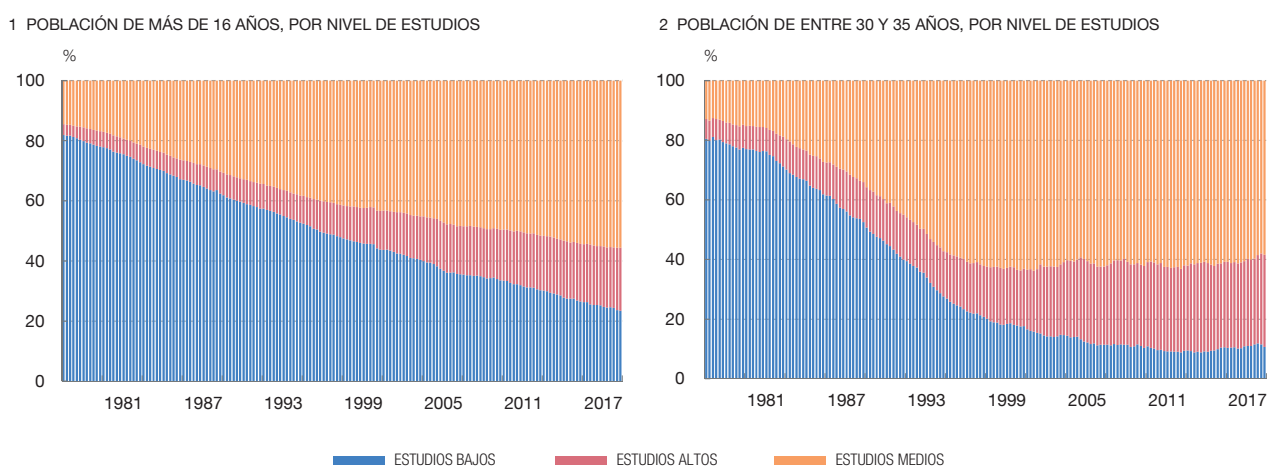
Finalmente, la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, propiciadas por el desarrollo de las tecnologías de la información, plantea dudas sobre si los trabajadores que actualmente se incorporan al mercado de trabajo tienen que hacer frente a un mayor grado de precariedad laboral. Si bien este fenómeno puede afectar a trabajadores de cualquier edad y nivel formativo, en el caso de los jóvenes esta

1 Puente y Casado (2016) analizan el desajuste entre las habilidades que poseen los desempleados y las demandadas en los puestos de trabajo, por niveles educativos. En España, para los trabajadores más formados, el desajuste es de los más grandes de los países de la OCDE.

2 Véase, por ejemplo, Acemoglu y Autor (2011). La literatura también ha identificado la globalización como otro factor potencialmente perjudicial para la empleabilidad de los colectivos menos formados [véase Feenstra y Hanson (1999)].

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS (a) (b)

El nivel de estudios de la población española se ha incrementado, principalmente, por la entrada de nuevas generaciones más formadas que las que se retiran.



FUENTES: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

a Elaboración propia, a partir de los microdatos de la EPA. Ambos sexos.

b Estudios bajos: sin estudios, solo con educación primaria o con primera etapa de educación secundaria sin título. Estudios medios: educación secundaria completa, Bachillerato, Formación Profesional, artística, etc. Estudios altos: educación universitaria.



precarización es más perjudicial, ya que ocurre en un momento crucial de su vida laboral, en el que acumular experiencia es primordial.

El propósito de este artículo es estudiar empíricamente las oportunidades laborales de los jóvenes en España, estableciendo para ello comparaciones entre diferentes generaciones³. En este sentido, hay dos variables que hay que considerar al realizar la comparación: la edad y el ciclo económico. En cuanto a la edad, la solución más evidente es comparar las condiciones laborales de diferentes generaciones no en el momento actual, sino cuando tenían la *misma* edad⁴. El segundo problema es el del ciclo económico. A modo de ejemplo, no es lo mismo iniciar la carrera profesional a

3 La base de datos utilizada es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La existencia de máximos en la base de cotización introduce un problema en la observación de los salarios más altos, que se resuelve mediante imputaciones de la renta para los afectados por el tope, basadas en la estimación de un modelo *Tobit* para el salario mensual a tiempo completo de trabajadores que han cotizado el mes completo para cada combinación de grupo de edad (hasta 25 años, entre 25 y 55 divididos en grupos quinquenales, y más de 55 años), grupo de cotización (dividido en tres categorías, incluyendo los grupos 1 y 2 en la primera, 3 y 4 en la segunda, y del 5 al 11 en la tercera), mes y año. Con este modelo se realizan 10 imputaciones aleatorias de salarios superiores al tope máximo, y, por tanto, no observados. La precisión del mecanismo de imputación se ha comprobado, con resultados satisfactorios, utilizando el módulo de datos fiscales, disponible desde 2004.

4 Los datos utilizados permiten observar carreras laborales completas, siempre que el trabajador haya estado en activo en algún momento a partir de 2004. Por tanto, las personas inactivas desde esa fecha no están incluidas en la muestra. Esto produce un sesgo de selección, ya que solo se observa a los trabajadores que se han mantenido mínimamente activos en los últimos años. Dicho sesgo puede ser más relevante en el caso de la población femenina, dada su menor tasa de participación, por lo que en este artículo se ha optado por analizar solo a la población masculina.

los 20 años en un mercado laboral en auge (la generación nacida en 1980, por ejemplo) que en medio de una crisis económica importante (la generación de 1990). Para hacer frente a esta cuestión, en el artículo se presentarán resultados ajustados de ciclo económico.

Las rentas salariales totales que un trabajador obtiene en un período determinado son la combinación de dos elementos: por un lado el salario medio por hora trabajada que ha percibido y, por otro, las horas totales trabajadas en dicho período. Estos dos elementos pueden tener determinantes distintos, por lo que en este artículo se analizarán por separado. Concretamente, la siguiente sección estudia los salarios medios mensuales a tiempo completo —definidos como la media de los salarios percibidos por quienes han trabajado todos los días de un mes a tiempo completo—, como aproximación al salario medio por hora. En la sección tercera se combina esa información con el total de horas trabajadas en un año determinado, mediante el estudio de las rentas laborales totales percibidas por cada trabajador en cada año. La diferencia entre ambas medidas estriba, lógicamente, en los cambios que se produzcan en las horas trabajadas totales. Finalmente, en la sección cuarta se analizan distintas medidas de precariedad laboral. El análisis de la precariedad es relevante, ya que la incertidumbre asociada a percibir una misma cuantía de renta es muy diferente si se percibe de forma estable de si se hace de modo irregular.

Los salarios medios mensuales a tiempo completo

Como argumentan Anghel *et al.* (2018), los salarios por hora de los empleados, por un lado, y los ingresos laborales, por otro, pueden comportarse de manera muy distinta en una economía como la española, debido al desempleo, a la temporalidad y al trabajo a tiempo parcial. Siguiendo a estos autores, aproximamos la remuneración por hora trabajada a partir de los salarios medios mensuales de los trabajadores a tiempo completo que han trabajado todo el mes⁵.

El gráfico 2.1 muestra, a modo de ejemplo, la evolución del salario medio mensual a tiempo completo, en términos reales (en base 2011)⁶, a lo largo de la carrera laboral de los nacidos en 1967, 1977 y 1987. La línea azul corresponde a los trabajadores con estudios bajos nacidos en 1967. Estos recibieron, en promedio, un salario mensual ligeramente superior a 1.000 euros cuando tenían 20 años⁷. Este salario se

5 Nótese que, al excluir el tiempo parcial y condicionar a mes completo, los posibles errores de medida en el coeficiente de parcialidad o en los días trabajados no afectan al cálculo del salario medio.

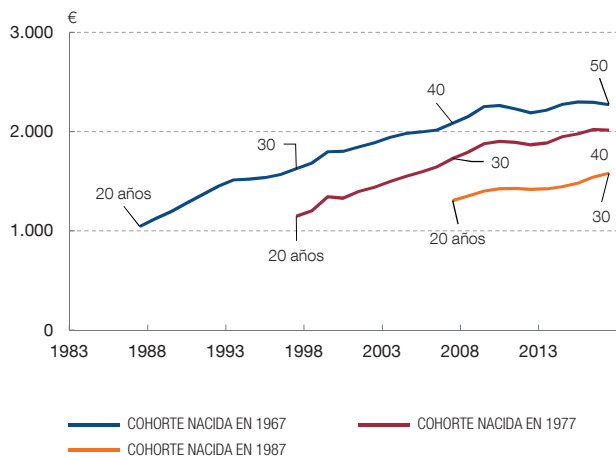
6 Todos los salarios y rentas presentados en este artículo están deflactados según el IPC, base 2011.

7 La variable de educación en la MCVL procede de los datos del Padrón y, por lo tanto, está medida con imprecisión. Por ello, en este artículo se divide a los trabajadores entre formación alta y baja teniendo en cuenta el grupo de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con el siguiente criterio: si el trabajador cotizó alguna vez antes de los 31 años en los grupos 1 (licenciados e ingenieros) o 2 (diplomados e ingenieros técnicos), entonces se considera que tiene un nivel educativo alto durante toda su carrera laboral. En caso contrario, se considera que su formación es baja.

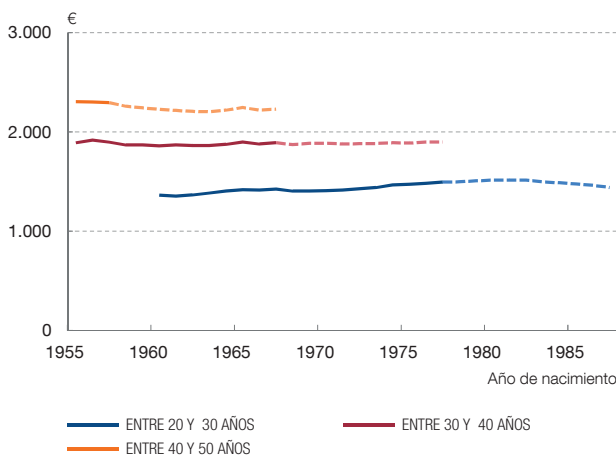
EVOLUCIÓN DEL SALARIO MENSUAL EN DISTINTAS ETAPAS DE LA VIDA

El salario mensual medio percibido por los trabajadores menos formados apenas ha variado a lo largo de las distintas generaciones. En el caso de los mejor formados, se observan caídas en las generaciones más recientes.

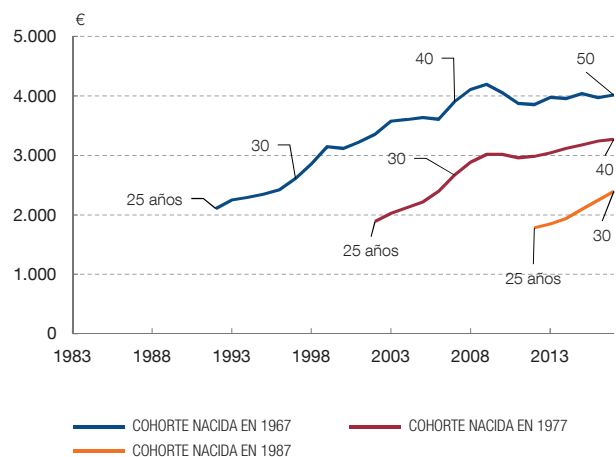
1 EVOLUCIÓN DEL SALARIO MENSUAL PARA ALGUNAS COHORTES ESTUDIOS BAJOS (a) (b)



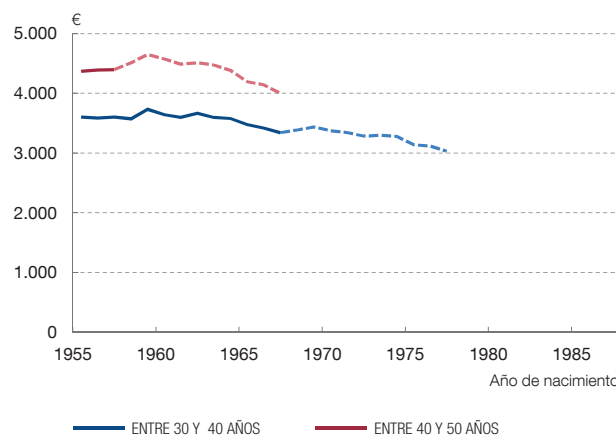
2 SALARIO MENSUAL DE CADA GRUPO DE EDAD POR AÑO DE NACIMIENTO ESTUDIOS BAJOS (b) (c)



3 EVOLUCIÓN DEL SALARIO MENSUAL PARA ALGUNAS COHORTES ESTUDIOS ALTOS (a) (b)



4 SALARIO MENSUAL DE CADA GRUPO DE EDAD POR AÑO DE NACIMIENTO ESTUDIOS ALTOS (b) (c)



FUENTES: Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social (MCVL), y Banco de España.

- a Media anual del salario mensual a tiempo completo y trabajando el mes completo de cada cohorte, en términos reales. Solo varones.
 b Estudios altos: si se ha cotizado al menos una vez en los grupos 1 y 2 de cotización antes de cumplir 31 años.
 c Media de cada grupo de edad del salario mensual a tiempo completo y trabajando el mes completo, en términos reales. Solo varones. Las líneas discontinuas indican que esos datos están afectados, al menos, por un año del período de la crisis de 2008-2013.



fue incrementando progresivamente, en consonancia con la acumulación de experiencia laboral, de forma que a los 40 años el salario medio era algo superior a 2.000 euros mensuales. La línea azul del gráfico 2.3 muestra lo mismo, pero para un trabajador con estudios altos nacido en 1967. Así, un universitario nacido en 1967 recibía un salario medio de algo más de 2.500 euros al mes a los 30 años, cifra que nuevamente fue aumentando con la edad, hasta acercarse a los 4.000 euros a los 40 años.

La línea marrón de los gráficos 2.1 y 2.3 muestra lo que ocurrió para un trabajador nacido 10 años después (es decir, en 1977) y la línea naranja corresponde a uno nacido 20 años después (es decir, en 1987). Los gráficos reflejan que, con anterioridad a la crisis de 2008, los salarios medios mensuales antes de los 30 años de las generaciones nacidas más tarde eran similares a los recibidos por las generaciones anteriores, e incluso algo mayores en el caso de los trabajadores de baja cualificación. Sin embargo, con la llegada de la crisis económica en 2008 y en años posteriores, los salarios medios dejaron de crecer con la misma intensidad ante incrementos de la experiencia, un fenómeno generalizado entre todas las generaciones y niveles educativos. Esto ha hecho que, por ejemplo, un trabajador con estudios altos nacido en 1977 recibiese un salario medio a los 40 años (en 2017, es decir, una vez finalizado el período de crisis) sensiblemente inferior al percibido a esa misma edad por los nacidos en 1967. Mientras que los nacidos en 1967 tenían entre 30 y 40 años en el decenio 1997-2007, un período expansivo, los nacidos en 1977 tenían esa edad entre 2007 y 2017. Esta caída salarial tras la crisis también ha afectado a los trabajadores menos formados, pero en menor medida. No obstante, si se repite el análisis anterior, pero teniendo en cuenta el efecto del ciclo económico sobre los salarios⁸, las diferencias entre generaciones apenas cambian. Esto sugiere que el fenómeno de salarios medios más bajos observado tras la crisis financiera para las generaciones más recientes podría obedecer no a causas relacionadas principalmente con la posición cíclica de la economía, sino a factores de naturaleza estructural, y, por tanto, tendría un carácter más permanente.

Los gráficos anteriores realizan la comparación a lo largo de tres generaciones a igual edad, pero es limitado el número de generaciones que se puede representar de forma clara. Por ello, los gráficos 2.2 y 2.4 presentan el mismo tipo de información, pero ordenada de otro modo, con el objetivo de facilitar esa comparación intergeneracional con una perspectiva temporal más amplia. En particular, en el eje horizontal se representa el *año de nacimiento*, y para cada una de esas generaciones los puntos de cada una de las líneas representan el salario medio mensual a tiempo completo que tenían en cada grupo de edad. De esta forma, basta con ver si cada una de las series aumenta o disminuye conforme se avanza hacia la derecha, es decir, según se avanza hacia generaciones nacidas más recientemente, para realizar la comparación intergeneracional. Además, con el objetivo de poder tener en cuenta el ciclo económico de forma visual en el gráfico, los datos afectados por alguno de los años de la crisis económica iniciada en 2008 están representados en línea discontinua.

8 En particular, para cada uno de los seis grupos considerados (combinaciones de tres grupos de edad y dos de nivel de formación), los salarios observados a escala individual se regresan sobre distintas medidas del ciclo económico, como la tasa de paro, la tasa de crecimiento del PIB y la interacción de esta con un indicador de recesión, tomado del Comité de Fechado de la Asociación Española de Economía. Después, se resta del salario el efecto conjunto de todas estas variables, y ese salario, ya descontado el efecto del ciclo económico, es muy parecido al observado (con diferencias inferiores al 3% en todos los puntos de ambas series), por lo que no se representa.

El análisis de dichos gráficos corrobora las conclusiones que se habían extraído de las comparaciones entre generaciones concretas en los ejemplos anteriores. Así, antes del comienzo de la crisis de 2008, los salarios medios mensuales a tiempo completo eran muy estables entre generaciones, a edad similar. Las únicas diferencias que parecían observarse eran un ligero incremento en el caso de la remuneración de los más jóvenes de baja cualificación, y una ligera caída en el grupo de mediana edad y alta formación. A partir del estallido de la crisis, la moderación salarial afectó a todos los grupos, pero con una intensidad desigual, de modo que, desde entonces, resulta más significativa la disminución de salarios medios percibidos por los trabajadores altamente cualificados. Por el contrario, en el caso de los trabajadores con nivel de formación bajo, el descenso de los salarios es claramente menos pronunciado. De nuevo, el análisis de los datos ajustados por ciclo económico sugiere que estas diferencias se habrían mantenido durante la reciente fase de recuperación⁹.

Por tanto, el análisis de los salarios medios arroja dos conclusiones. Por un lado, hasta la llegada de la crisis de 2008, los salarios medios mensuales a tiempo completo presentaban una estabilidad intergeneracional bastante marcada, tan solo rota por ligeras subidas en el caso de los jóvenes menos formados, y pequeñas bajadas en los trabajadores de mediana edad más cualificados. Sin embargo, la llegada de esa crisis coincidió con moderaciones salariales generalizadas para las nuevas cohortes, que han sido más intensas para los trabajadores más formados.

El papel del desempleo y las horas trabajadas: rentas salariales anuales

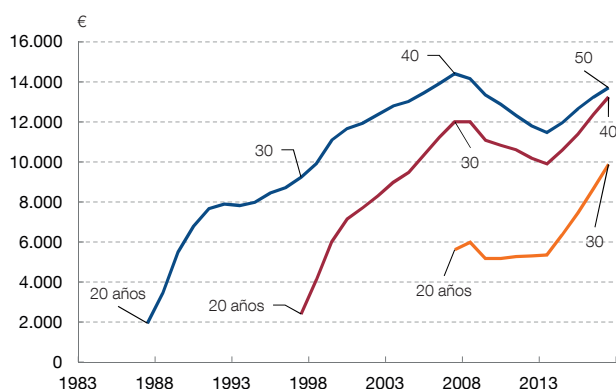
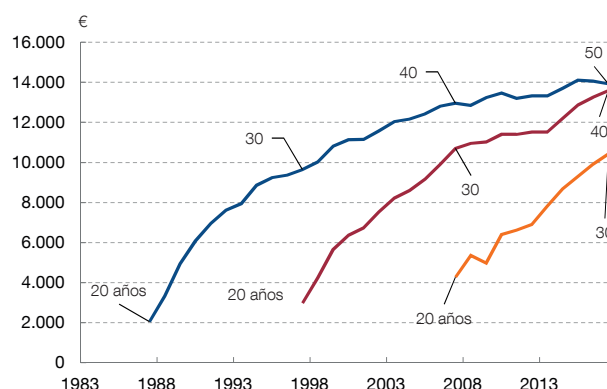
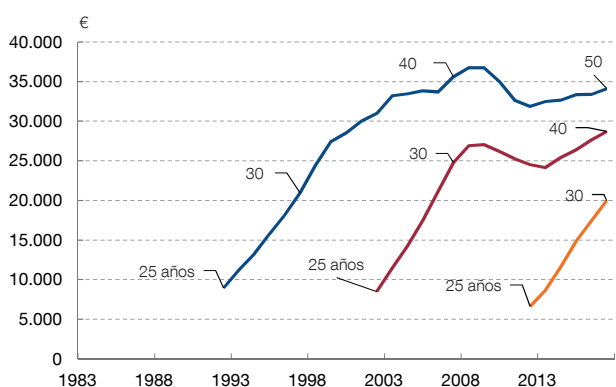
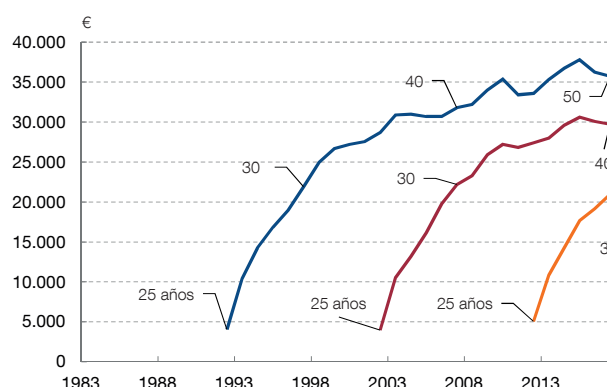
El análisis de la sección anterior no tiene en cuenta las posibles diferencias que pueden aparecer entre generaciones en la probabilidad de estar empleado y en la incidencia del trabajo a tiempo parcial. Por tanto, para analizar de forma global si las remuneraciones laborales totales de las generaciones recientes se han deteriorado con respecto a las anteriores, conviene examinar la renta salarial anual total, que incluye los períodos de desempleo y las horas trabajadas, además de los salarios mensuales a tiempo completo analizados en la sección anterior. Con ese fin se calcula, para cada generación y nivel educativo, la suma de todas las rentas salariales percibidas a lo largo de cada año, haciendo un seguimiento de cada cohorte en diferentes etapas de su vida. De esta forma, se tienen en cuenta no solo los salarios mensuales a tiempo completo efectivamente percibidos, sino también los períodos transcurridos sin empleo o con trabajo a tiempo parcial.

El resultado de este análisis se presenta en el gráfico 3. Los gráficos 3.1 y 3.3 representan las rentas del trabajo anuales a lo largo de los primeros años de carrera laboral de

⁹ Hay que tener en cuenta que la última generación analizada es la de los nacidos en 1987, ya que son los últimos para los que podemos observar su desempeño laboral al menos para uno de los grupos de edad (20-30 años) completos.

EVOLUCIÓN DE LAS RENTAS LABORALES EN DISTINTAS ETAPAS DE LA VIDA

La renta laboral anual media ha mostrado caídas generalizadas para las generaciones más recientes. Estas caídas parecen tener un cierto componente cíclico.

1 RENTAS LABORALES PARA ALGUNAS COHORTES (a)
ESTUDIOS BAJOS (b)2 RENTAS LABORALES AJUSTADAS DE CICLO (a) (c)
ESTUDIOS BAJOS (b)3 RENTAS LABORALES PARA ALGUNAS COHORTES (a)
ESTUDIOS ALTOS (b)4 RENTAS LABORALES AJUSTADAS DE CICLO (a) (c)
ESTUDIOS ALTOS (b)

— COHORTE NACIDA EN 1967 — COHORTE NACIDA EN 1977 — COHORTE NACIDA EN 1987

FUENTES: Asociación Española de Economía (AEE), Instituto Nacional de Estadística (EPA), Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MCVL), y Banco de España.

a Rentas laborales anuales de cada cohorte, en términos reales. Solo varones.

b Estudios altos: si se ha cotizado al menos una vez en los grupos 1 y 2 de cotización antes de cumplir 31 años.

c Los datos ajustados de ciclo son el resultado de restar a los datos originales (según se definen en la nota a) los efectos de las variables cíclicas que se han estimado al regresar —por separado— las rentas laborales de seis grupos de población sobre el crecimiento del PIB, la tasa de paro y el indicador de recesión, según la AEE (1995). Los seis grupos se han definido en función del nivel de estudios (altos, bajos, según la nota b), y por grupo de edad: 20-29 años, 30-39 años y 40-49 años (en el caso de estudios altos, el grupo más joven empieza a los 25).

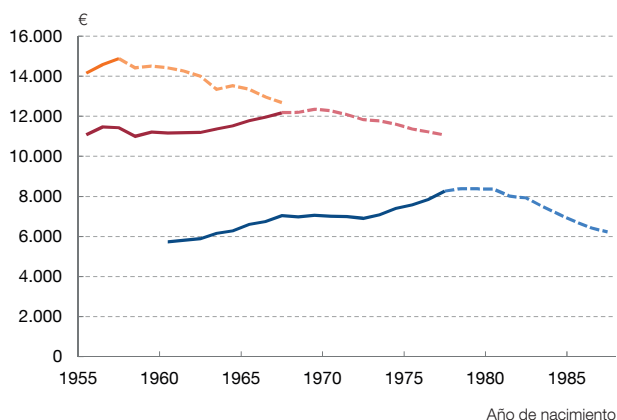


algunas generaciones, a modo de ejemplo. Así, un trabajador nacido en 1967 o en 1977 con estudios bajos recibía, en promedio, en torno a 2.000 euros anuales cuando tenía 20 años. Sin embargo, a esa misma edad, un trabajador con el mismo nivel de formación nacido en 1987 recibía una renta bastante superior, de casi 6.000 euros anuales. Esta mejora también se produjo a otras edades. Por ejemplo, un trabajador de baja cualificación nacido en 1967 conseguía unas rentas de 9.000 euros anuales a los 30

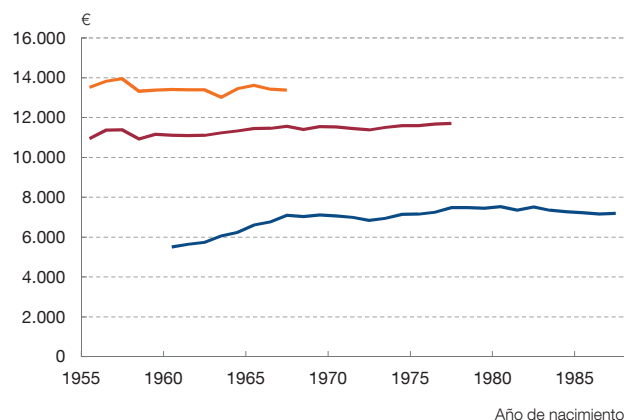
EVOLUCIÓN DE LAS RENTAS LABORALES EN DISTINTAS ETAPAS DE LA VIDA (cont.)

La renta laboral anual media ha mostrado caídas generalizadas para las generaciones más recientes. Estas caídas parecen tener un cierto componente cíclico.

5 RENTAS LABORALES EN CADA DÉCADA POR AÑO DE NACIMIENTO (d) ESTUDIOS BAJOS (b)

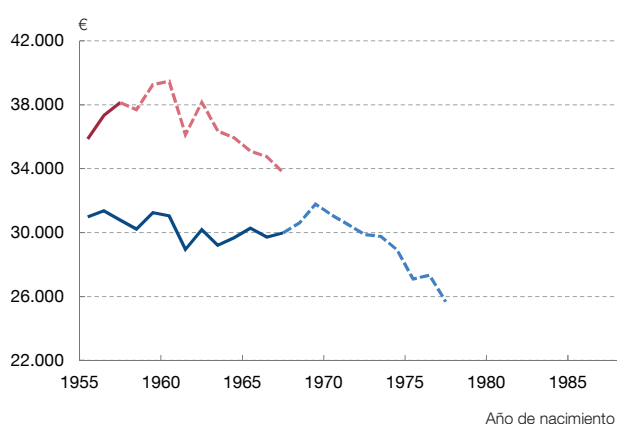


6 RENTAS LABORALES AJUSTADAS DE CICLO POR AÑO DE NACIMIENTO (c) (d) ESTUDIOS BAJOS (b)

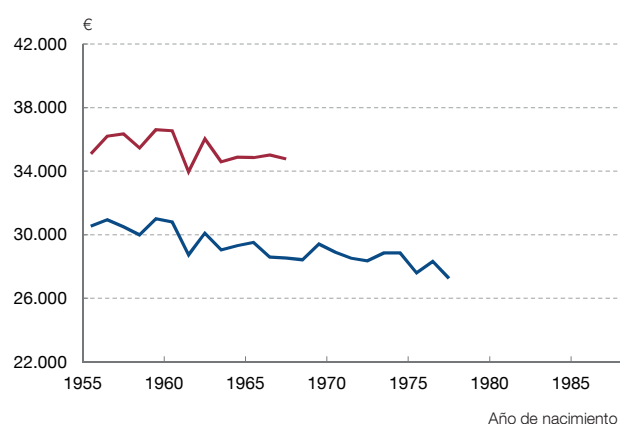


— ENTRE 20 Y 30 AÑOS — ENTRE 30 Y 40 AÑOS — ENTRE 40 Y 50 AÑOS

7 RENTAS LABORALES EN CADA DÉCADA POR AÑO DE NACIMIENTO (d) ESTUDIOS ALTOS (b)



8 RENTAS LABORALES AJUSTADAS DE CICLO POR AÑO DE NACIMIENTO (c) (d) ESTUDIOS ALTOS (b)



— ENTRE 30 Y 40 AÑOS — ENTRE 40 Y 50 AÑOS

FUENTES: Asociación Española de Economía (AEE), Instituto Nacional de Estadística (EPA), Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MCVL), y Banco de España.

b Estudios altos: si se ha cotizado al menos una vez en los grupos 1 y 2 de cotización antes de cumplir 31 años.

c Los datos ajustados de ciclo son el resultado de restar a los datos originales (según se definen en la nota a) los efectos de las variables cíclicas que se han estimado al regresar —por separado— las rentas laborales de seis grupos de población sobre el crecimiento del PIB, la tasa de paro y el indicador de recesión, según la AEE (1995). Los seis grupos se han definido en función del nivel de estudios (altos, bajos, según la nota b), y por grupo de edad: 20-29 años, 30-39 años y 40-49 años (en el caso de estudios altos, el grupo más joven empieza a los 25).

d Media de las rentas laborales anuales —en datos originales o ajustados de ciclo— de la década mencionada en la leyenda de cada cohorte, en términos reales. Solo varones. En el caso de los datos originales, las líneas discontinuas indican que esos datos están afectados por, al menos, un año del período de la crisis de 2008-2013.



años, mientras que el nacido 10 años después llegaba a percibir 12.000 euros a esa misma edad. Y una evolución similar se observa para los trabajadores de alta formación. Así, la renta anual típica de un trabajador universitario nacido en 1967 era algo superior a 20.000 euros anuales a los 30 años, mientras que, a esa misma edad, la renta de uno nacido 10 años después aumentaba a 25.000 euros. Por el contrario, a los 25 años no se observa esa mejora, aunque hay que tener en cuenta que, a esa edad, algunos trabajadores aún están en proceso de formación.

Al igual que sucedía anteriormente, con la llegada de la crisis financiera las curvas de renta anual empeoraron significativamente, si bien en este caso las alteraciones de la curva de renta se observan en todos los trabajadores, con independencia de su nivel de formación.

En este caso, sin embargo, el ciclo económico, a diferencia de lo que ocurría con los salarios medios a tiempo completo, sí ha desempeñado un papel importante en la evolución de las rentas laborales. Por ello, en los gráficos 3.2, 3.4, 3.6 y 3.8 se expone la misma información que en los gráficos 3.1, 3.3, 3.5 y 3.7, pero descontado el efecto cíclico¹⁰. En los gráficos 3.2 y 3.4 puede observarse que gran parte de las diferencias entre generaciones que se producían en las curvas de renta de los gráficos 3.1 y 3.3 desaparecen, de forma que ahora las curvas de renta tienen un perfil muy parecido, independientemente de cuándo haya nacido la persona.

En los gráficos 3.5 y 3.7 se cambia de nuevo el eje horizontal, que pasa a representar el año de nacimiento, para facilitar la comparación intergeneracional a una misma edad con una perspectiva temporal más amplia. En este caso, cada una de las líneas representa la renta salarial anual promedio que obtenía cada generación en los tres grupos de edad. Como puede observarse a modo de ejemplo, los trabajadores de menor formación nacidos en 1961 (primer punto en la línea azul del gráfico 3.5) obtenían una renta laboral promedio de 5.810 euros anuales cuando tenían entre 20 y 30 años. A partir de ahí, se aprecia una mejoría paulatina en las posteriores generaciones hasta la llegada de la crisis, de forma que la renta laboral anual para el mismo grupo (no cualificados de entre 20 y 30 años) se había incrementado hasta los 8.267 euros para los nacidos en 1977. Estas mejoras también se observan para trabajadores de baja cualificación de otras edades, pero en el caso de los trabajadores de mayor formación ese mismo período es de estabilidad. La llegada de la crisis (líneas discontinuas en los gráficos) provocó una caída en las rentas laborales anuales, generalizada para todos los grupos de edad y nivel de formación. Volviendo al ejemplo anterior, la renta laboral de los trabajadores más jóvenes menos

10 En particular, para cada uno de los seis grupos considerados (combinaciones de tres grupos de edad y dos de nivel de formación), las rentas salariales totales obtenidas a lo largo de un año, a escala individual, se regresan sobre distintas medidas del ciclo económico, como son la tasa de paro, la tasa de crecimiento del PIB y la interacción de esta con un indicador de recesión, tomado del Comité de Fechado de la Asociación Española de Economía. Después, se elimina de la renta el efecto conjunto de todas estas variables, y esa renta, ya descontado el efecto del ciclo económico, es la que se representa en los gráficos.

formados cayó desde los 8.267 euros anuales para los nacidos en 1977 hasta los 6.223 euros para los nacidos en 1987.

Sin embargo, al descontar el efecto del ciclo económico en los gráficos 3.6 y 3.8, este reciente empeoramiento observado desde la llegada de la crisis prácticamente desaparece. De la misma forma, desaparece parte de la mejora que experimentaban los trabajadores jóvenes y de mediana edad menos cualificados justo antes de la llegada de la crisis, aunque persisten las mejoras observadas antes de la generación de 1968 entre los trabajadores jóvenes menos formados. Es decir, una vez descontado el efecto cíclico, las rentas laborales anuales de los jóvenes con nivel de formación más bajo aumentan claramente hasta la generación de 1968. En las generaciones posteriores, las rentas de los trabajadores menos cualificados, tanto jóvenes como de mediana edad, permanecen prácticamente inalteradas, observándose tan solo una tímida mejora. Por el contrario, en el caso de los trabajadores más formados, la caída de rentas que recientemente experimentaron los de mediana edad no se elimina completamente con el ajuste cíclico, de forma que entre este colectivo persiste un ligero descenso de las rentas anuales, que ha sido gradual a lo largo de todas las generaciones analizadas.

En conclusión, las comparaciones intergeneracionales previas a la crisis de 2008 apuntaban a una mejora de las rentas anuales del trabajo para los colectivos de jóvenes menos formados, mientras que en el caso de los más cualificados se observaba una cierta estabilidad. Sin embargo, durante la crisis, las menores oportunidades de empleo, especialmente importantes para los trabajadores de menor nivel de formación, así como la caída de los salarios por hora de los más formados, provocaron una disminución de las rentas anuales. La evidencia presentada aquí sugiere que estas caídas en la renta laboral total, una vez tenidas en cuenta las horas trabajadas a lo largo de todo el año, tuvieron un cierto componente cíclico, por lo que es de esperar que no sean permanentes. No obstante, los episodios de desempleo pueden lastrar el desarrollo futuro de las carreras laborales incluso en el medio y largo plazo, debido a que los trabajadores en situación de desempleo, especialmente cuando este es de larga duración, acumulan menos experiencia¹¹. Este factor es especialmente importante para los jóvenes que han entrado en el mercado laboral en un momento de recesión, dado que la acumulación de experiencia laboral a una edad temprana es particularmente relevante para un buen desarrollo profesional futuro.

Estabilidad en el empleo

Un último aspecto por analizar es si los trabajos que actualmente desempeñan los jóvenes son más precarios que los de generaciones anteriores. Para ello, en esta

¹¹ Véanse, por ejemplo, Jacobson *et al.* (1993) o el recuadro 2.2, capítulo 2, *Informe Anual, 2009*, Banco de España (2010).

sección se examina este fenómeno a partir de dos indicadores de estabilidad en el empleo: temporalidad y parcialidad¹².

En el eje horizontal de gráfico 4 se representa, de nuevo, el año de nacimiento, para facilitar la comparación intergeneracional. En este caso, cada una de las líneas representa la tasa media de temporalidad que cada generación tenía en cada grupo de edad. El primer resultado que se encuentra (véanse gráficos 4.1, 4.3 y 4.5) es que un determinante importante de la temporalidad es la edad, y son con diferencia los jóvenes quienes más la sufren. Para una misma edad, son los mejor formados quienes más empleos indefinidos consiguen. Ahora bien, desde el punto de vista intergeneracional, lo relevante es investigar cómo han evolucionado esos patrones a lo largo de las diferentes generaciones. En esta comparación, no se puede obviar el papel que desempeña el creciente uso de la contratación temporal en España a partir de su introducción con el Acuerdo Económico y Social de 1984¹³. Desde ese momento y hasta 1993, la proporción de trabajadores temporales fue creciendo. Posteriormente, hubo diferentes medidas regulatorias que solo consiguieron amortiguar de forma muy limitada la temporalidad, más allá de la reducción típica que registra esta tasa en recesiones, debido a la destrucción masiva de contratos con esas características. Por tanto, la primera conclusión a la que se llega es que la temporalidad aumentó durante el período 1984-1993 en todas las generaciones y para todos los niveles educativos y edades, fruto del cambio regulatorio mencionado. Esto puede apreciarse en el gráfico 4, si tomamos como ejemplo la línea azul del gráfico 4.1, que corresponde a la ratio de temporalidad de los trabajadores con estudios bajos de entre 20 y 29 años. El primer punto corresponde a los nacidos en 1964. Esta generación tenía 20-29 años entre 1984 y 1993, es decir, justo en la época de expansión del contrato temporal. En comparación, la generación nacida en 1973 tenía entre 20 y 29 años entre 1993 y 2002, período en el que el contrato temporal ya estaba plenamente asentado. Por tanto, el aumento en la temporalidad que se observa entre esas dos generaciones corresponde al cambio institucional mencionado. De igual forma sucede con los incrementos en la ratio de temporalidad hasta la generación de 1963 en los gráficos referidos a las edades 30-39 (línea marrón), y hasta la generación de 1953 para la cohorte de 40-49 años (línea naranja): solo para las generaciones posteriores a estas estuvo el contrato temporal plenamente asentado, por lo que los incrementos previos se debieron fundamentalmente a la expansión de dicha figura contractual, propiciada por el cambio regulatorio mencionado.

A partir de 1993, el contrato temporal ya estaba plenamente asentado y, por tanto, a partir de esa fecha¹⁴ cabe pensar que los cambios que pueden observarse en la

12 Para este análisis, se utilizan los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA), que permiten disponer de series más largas.

13 En ese año llevan a cabo algunas reformas del Estatuto de los Trabajadores para facilitar el uso del contrato temporal.

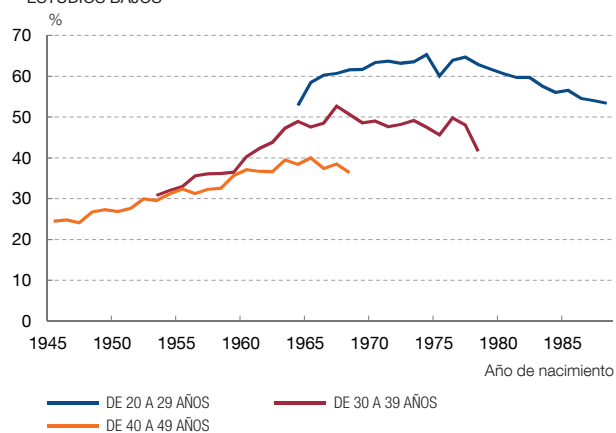
14 Es decir, a partir de la generación de 1973, 1963 o 1953 para la tasa de temporalidad de entre 20 y 29 años, 30 y 39, y 40 y 49, respectivamente.

Gráfico 4

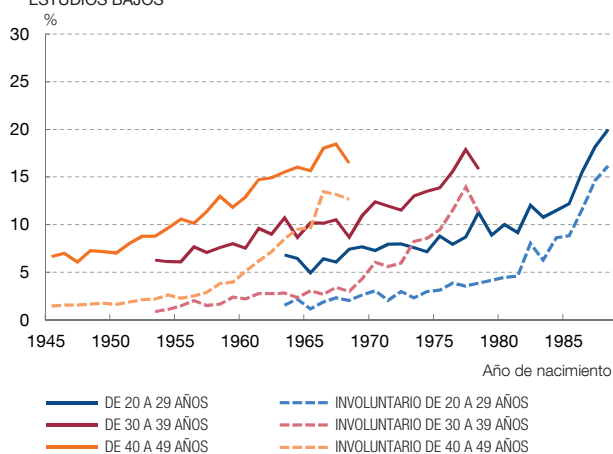
EVOLUCIÓN DE LA RATIO DE TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD POR GENERACIONES (a) (b)

La tasa de temporalidad disminuyó tímidamente en las últimas generaciones. La parcialidad, por el contrario, ha mostrado fuertes incrementos.

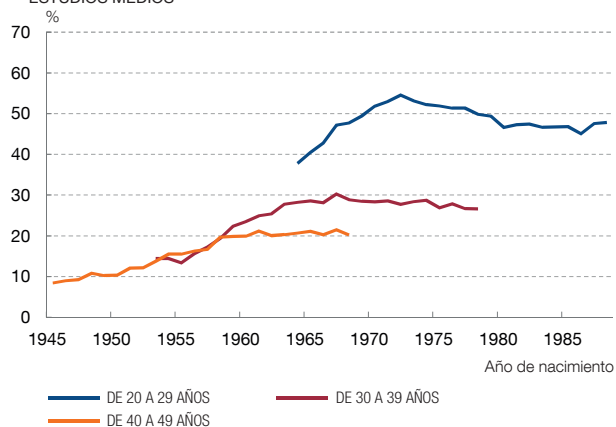
1 RATIO DE TEMPORALIDAD SEGÚN EDAD, POR AÑO DE NACIMIENTO ESTUDIOS BAJOS



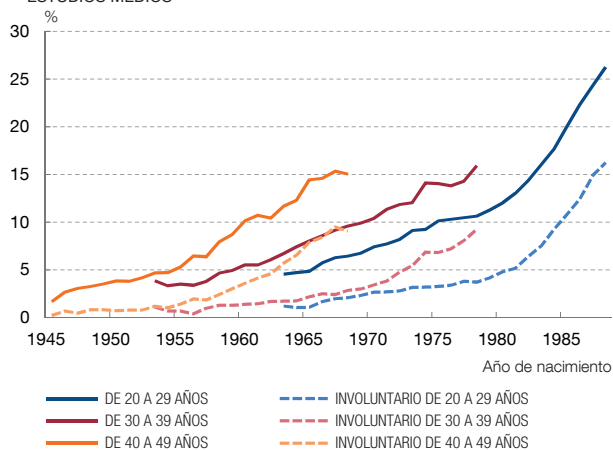
2 RATIO DE PARCIALIDAD SEGÚN EDAD, POR AÑO DE NACIMIENTO ESTUDIOS BAJOS



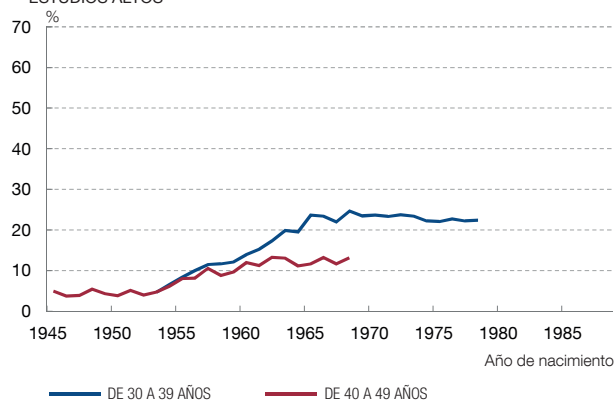
3 RATIO DE TEMPORALIDAD SEGÚN EDAD, POR AÑO DE NACIMIENTO ESTUDIOS MEDIOS



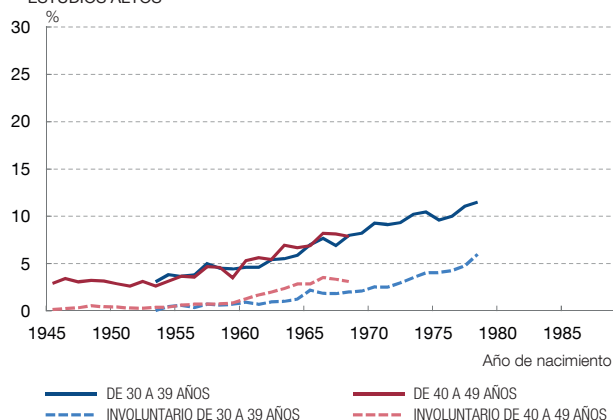
4 RATIO DE PARCIALIDAD SEGÚN EDAD, POR AÑO DE NACIMIENTO ESTUDIOS MEDIOS



5 RATIO DE TEMPORALIDAD SEGÚN EDAD, POR AÑO DE NACIMIENTO ESTUDIOS ALTOS



6 RATIO DE PARCIALIDAD SEGÚN EDAD, POR AÑO DE NACIMIENTO ESTUDIOS ALTOS



FUENTES: Instituto Nacional de Estadística (EPA) y Banco de España.

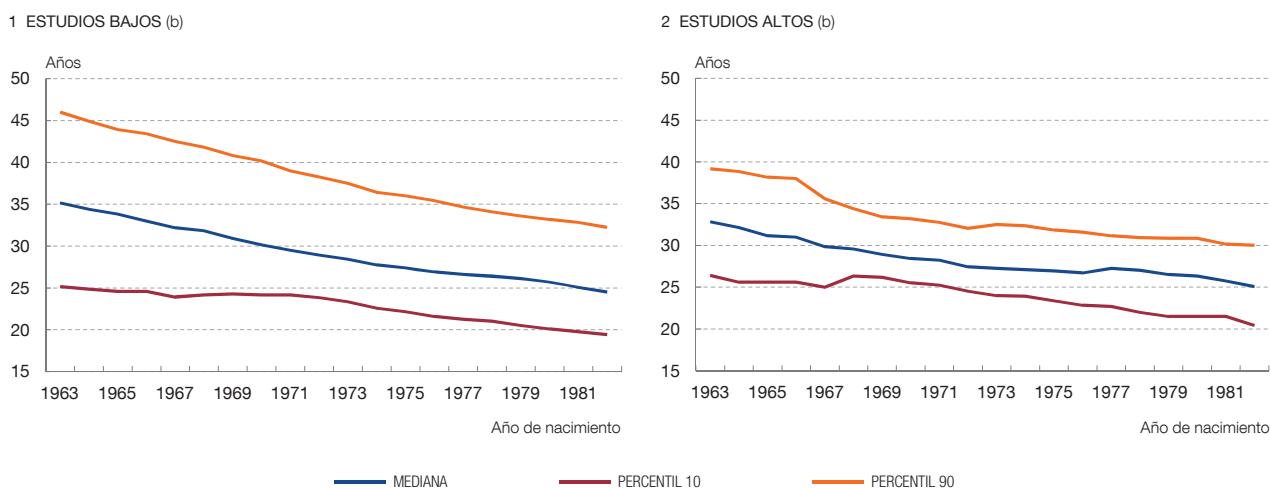
a Elaboración propia, a partir de los microdatos de la EPA. Ambos sexos.

b Estudios bajos: sin estudios, solo con educación primaria o con primera etapa de educación secundaria sin título. Estudios medios: educación secundaria completa, Bachillerato, Formación Profesional, artística, etc. Estudios altos: educación universitaria.



EDAD DEL PRIMER CONTRATO INDEFINIDO SEGÚN COHORTE DE NACIMIENTO (a)

La edad media a la que obtiene el primer contrato indefinido cada generación ha ido cayendo gradualmente.



FUENTES: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MCVL), y Banco de España.

a Elaboración propia, a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), de asalariados del Régimen General, del sector privado. Solo varones.

b Estudios bajos: grupos de cotización superior al 2; estudios altos: grupos de cotización 1 o 2.

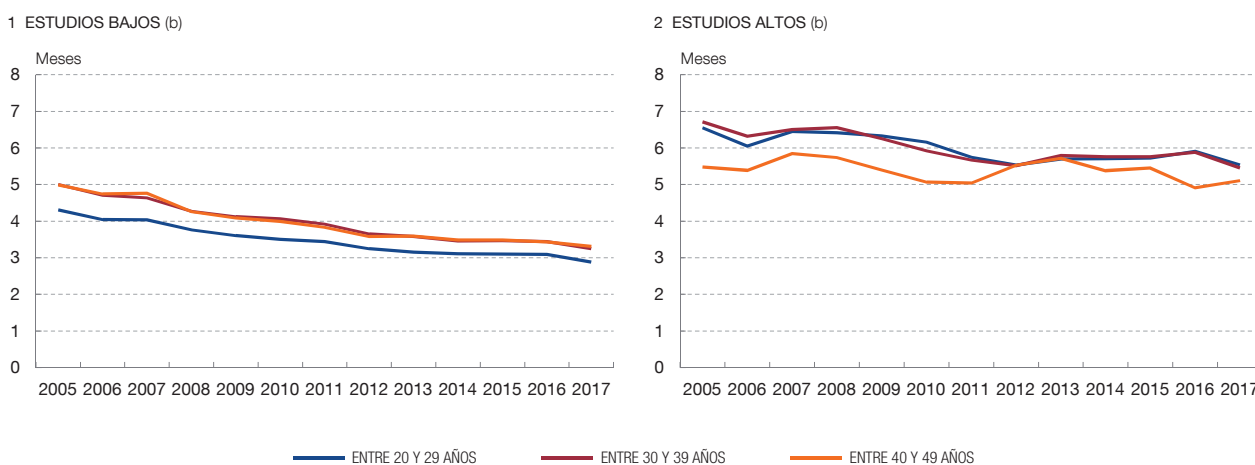


temporalidad no están afectados por la nueva regulación introducida en 1984. En el caso de los jóvenes, la tasa de temporalidad descendió desde la generación de 1977, e incluso desde la de 1970 para los trabajadores con estudios medios. En los colectivos de entre 30 y 39 años, la tendencia fue también hacia una menor temporalidad, aunque es menos aparente para los colectivos de estudios medios y altos. Por último, los trabajadores de más edad continuaron incrementando la temporalidad en todo el período, aunque más levemente en los últimos años. En cualquier caso, se observa que la temporalidad de los jóvenes en el último ciclo no ha ido en aumento con respecto a los niveles que presentaba en 1993, ya de por sí elevados.

Estas mejoras recientes relativas entre los jóvenes, en términos de temporalidad, tienen también su reflejo en la edad a la que los trabajadores obtienen su primer contrato indefinido. A este respecto, el gráfico 5 muestra información sobre la distribución de la edad a la que los trabajadores firman su primer contrato indefinido, por año de nacimiento, distinguiendo por nivel de formación. Así, la edad mediana a la que un trabajador de baja formación nacido en 1963 conseguía su primer contrato indefinido era de algo más de 35 años. Sin embargo, esa cifra desciende de forma continuada hasta situarse en menos de 25 años para los nacidos en 1981. En esta generación, el 90 % de los trabajadores firmaba su primer contrato indefinido antes de los 32,3 años. En el caso de los trabajadores de mayor formación, la mejora en la obtención de un contrato indefinido es también constante, aunque algo menor, de

EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA DURACIÓN ESPERADA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN DISTINTAS ETAPAS DE LA VIDA, SEGÚN EL NIVEL EDUCATIVO (a)

Dentro de los trabajadores temporales, la duración media de sus contratos ha ido cayendo progresivamente, en especial para los trabajadores menos formados.



FUENTES: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MCVL), y Banco de España.

a Para obtener la duración media se calcula la probabilidad media de extinción del contrato para cada posible mes de antigüedad. Estas probabilidades se calculan por separado para cada año, grupo de edad y nivel educativo, y se combinan para obtener la esperanza matemática de la duración. Cálculos a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), de asalariados del Régimen General, sector privado, ambos sexos.

b Estudios bajos: grupos de cotización superior al 2; estudios altos: grupos de cotización 1 o 2.



forma que, en las generaciones más recientes, prácticamente no existen diferencias en la edad del primer contrato indefinido entre trabajadores con nivel de formación bajo y alto.

Por tanto, se puede concluir que, en términos de temporalidad, las nuevas generaciones no parecen enfrentarse a un mercado de trabajo más precario que las anteriores, ya que tanto la tasa de temporalidad que sufren al iniciar sus carreras como la edad a la que obtienen su primer contrato indefinido han ido cayendo progresivamente en las últimas décadas.

No obstante, dentro de los contratos temporales sí parece apreciarse una reducción de la duración media esperada, como ilustra el gráfico 6. En efecto, en 2005 la duración de los contratos temporales para trabajadores de menor cualificación era de entre cuatro y cinco meses, dependiendo de la edad. Esta duración fue reduciéndose con el paso de los años, hasta llegar al entorno de los tres meses en 2017. Además, la disminución es persistente y gradual, y no se observan patrones cíclicos, por lo que este fenómeno parece tendencial¹⁵. En el caso de los trabajadores

¹⁵ De hecho, si se extiende el gráfico 6 hasta 1984, restringiendo la muestra a solo varones, se comprueba que la reducción de la duración de los contratos temporales comenzó efectivamente con anterioridad.

con nivel alto de estudios, también se reduce la duración de los contratos temporales, con la excepción de los trabajadores de más edad, para los que oscila entre cinco y seis meses desde 2005.

En cuanto a la parcialidad, los gráficos 4.2, 4.4 y 4.6 muestran un panorama completamente distinto al de la temporalidad. Las diferencias por estudios o por edades son mucho menores que en el caso de la temporalidad. Además, se observa una tendencia de incremento en la parcialidad que es estable en todos los grupos, siendo la mayor parte del incremento involuntario. La única discordancia respecto a este patrón se produce en los jóvenes de las últimas generaciones, nacidos desde mediados de los años ochenta, para los que la tendencia positiva mencionada se intensifica.

Por tanto, en términos de parcialidad, sí parece haber una clara tendencia estructural hacia una menor duración de la jornada que afectaría a todos los grupos de edad y de nivel de educación. Además, en los últimos años esa tendencia se ha acelerado en las edades más tempranas, tanto para los menos formados como entre los jóvenes con estudios medios.

25.5.2020.

BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, D., y D. Autor (2011). «Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings», *Handbook of Labor Economics*, 4, pp. 1043-1171.
- Anghel, B., H. Basso, O. Bover, J. M. Casado, L. Hospido, M. Izquierdo, I. Kataryniuk, A. Lacuesta, J. M. Montero y E. Vozmediano (2018). «Income, consumption and wealth inequality in Spain», *SERIEs*, 9(4), pp. 351-387.
- Banco de España (2010). «La crisis y el crecimiento potencial de la economía española», en *Informe Anual, 2009*.
- (2019). *Informe Anual, 2018*.
- Blanchard, O. (2004). «The economic future of Europe», *NBER Working Paper*, 10310.
- Feenstra, R., y G. Hanson (1999). «The impact of outsourcing and high-technology capital on wages: Estimates for the United States, 1979-1990», *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), pp. 907-940.
- Jacobson, L., R. LaLonde y D. Sullivan (1993). «Earnings losses of displaced workers», *American Economic Review*, 83(4), pp. 685-709.
- Puente, S., y A. Casado (2016). «Desajuste en competencias entre la oferta y la demanda de trabajo en España», *Boletín Económico*, septiembre, Banco de España.