



La nueva dualidad del mercado de trabajo

—Hasta hace poco hemos entendido la dualidad del mercado de trabajo de nuestro país como la diferencia entre dos colectivos de profesionales en función de sus condiciones de acceso al mercado: los profesionales “consolidados” con contratos indefinidos y condiciones estables en su relación laboral, y aquellos que no gozan de este modelo, normalmente jóvenes que han salido al mercado tras la crisis, aunque el concepto es incluso anterior a la misma, y que suelen tener contratos temporales. Muchas veces cambian de la ocupación al paro, y viceversa. A veces son contratados por obra y en otras ocasiones incluso se les invita a darse de alta como profesionales autónomos o a apuntarse a un programa de formación para ser incorporados como “becarios”. En definitiva, por dualidad se ha entendido el contraste entre estas dos realidades basadas en dos modelos de relación que han convivido en nuestro mercado.

Pero estamos asistiendo al renacer de una nueva dualidad. Posiblemente incluso más cruel. La de las diferencias que se pueden establecer entre profesionales en

el final de sus carreras en función de los mecanismos de protección social de los que puedan gozar o sufrir tras el paso de la actividad a la inactividad.

Hasta ahora nuestro modelo de protección social ha sido muy generoso con la mayor parte de los profesionales que cuando se retiraban accedían a una pensión pública que permitía disfrutar de un nivel de ingresos próximo al que tenían cuando estaban en

Las empresas con más capacidad se están planteando, entre sus estrategias de Personas, modelos de salida para evitar un envejecimiento extremo de sus plantillas

activo. Sin embargo, el suicidio demográfico español, caracterizado por una tremenda reducción de la natalidad desde finales de los años 70, el importante incremento de nuestra esperanza de vida y el consiguiente envejecimiento de la población, están haciendo reconsiderar el modelo actual de pensiones. Las primeras decisiones para ajustar el déficit del sistema han pasado por la no regulación de la edad de retiro y el traslado de la decisión a la persona.

Esto está haciendo que las empresas con más capacidad se estén planteando, entre sus estrategias de Personas, modelos de salida para evitar un envejecimiento extremo de sus plantillas. De modo

que, sabiendo que la llave recae en el profesional, éste decida salir.

A los modelos tradicionales de los planes de prejubilación, a las jubilaciones incentivadas, se suman ahora los premios a la jubilación o los planes de prestación social complementaria, mediante los cuales los trabajadores de estas empresas (con capacidad y músculo) puede afrontar el paso a la jubilación de una manera mucho más holgada que aquellos otros que no van a tener más remedio que alargar sus vidas laborales ante la expectativa de reducir significativamente sus niveles de ingresos.

Esto generará una nueva dualidad del mercado de trabajo en función de las políticas de preparación de la jubilación: por una parte, los profesionales de las grandes compañías que podrán salir del mercado de trabajo muy jóvenes (con menos de 60 años) en unas magníficas condiciones, y por otra, los que simplemente no podrán jubilarse y tendrán que trabajar muchos años, salvo que quieran vivir con unos niveles de renta mucho más bajos de los que tenían anteriormente. Ni hablemos ya de aquellos otros que ya estaban con anterioridad en la parte mala de la dualidad clásica, ya que ni siquiera tendrán acceso a las prestaciones públicas.