

Usos y efectos de la protección al desempleo en España. Resultados en base a la perspectiva de las capacidades.

** Martí López Andreu
Joan Miquel Verd*

El presente artículo recoge los principales resultados de una investigación que ha estudiado el efecto de la protección al desempleo en las trayectorias de trabajadores, desarrollada en el marco de proyecto de investigación europeo CAPRIGHT. Se consideran las situaciones de desempleo como potenciales momentos de cambio en las trayectorias laborales que permiten analizar si los dispositivos de intervención pública modifican o no las opciones en relación al mercado de trabajo. A través de una doble aproximación cuantitativa y cualitativa se concluye que en España -en la que se da una orientación más bien débil hacia la activación-

los trabajadores y trabajadoras tienen un margen de decisión relativamente elevado respecto al uso de los recursos de la prestación por desempleo. Esta libertad en el uso de estos recursos no produce los efectos desincentivadores de búsqueda de empleo o de formación que ciertas aproximaciones formales pronostican. Sólo en casos de ausencia o debilidad de medidas de protección vinculadas a otras circunstancias no laborales (maternidad o cuidado de personas dependientes, por ejemplo), el período de tiempo durante el cual se percibe la prestación por desempleo es utilizado en actividades sin vinculación alguna con el mercado de trabajo.

SUMARIO

1. Introducción
2. El estudio de los efectos de la protección social en las trayectorias laborales en base a la perspectiva de las capacidades
 - 2.1 La perspectiva de las capacidades y la evaluación de políticas públicas
 - 2.2 Dimensiones del conjunto de capacidades
 - 2.3 Recursos y factores de conversión en la situación de desempleo
3. Elementos de contexto: Mercado de trabajo flexible y protección al desempleo en España
4. Diseño y metodología de la investigación desarrollada
5. Resultados y elementos de conclusión

Bibliografía

PALABRAS CLAVE

Protección al desempleo, activación, capacidades, trayectorias laborales, flexibilidad.

En España -en la que se da una orientación más bien débil hacia la activación- los trabajadores y trabajadoras tienen un margen de decisión relativamente elevado respecto al uso de los recursos de la prestación por desempleo.

1 Introducción

El presente artículo tiene como objetivo analizar los efectos de la protección al desempleo en trabajadores con diferentes perfiles sociales. Se considera si un determinado marco institucional amplía o no las opciones que pueden ser elegidas por el desempleado/a. La perspectiva adoptada considera las situaciones de desempleo en las trayectorias como potenciales puntos de cambio que permiten analizar el efecto de una determinada intervención y, en este sentido, permite evaluar si amplía, reproduce o disminuye las opciones laborales, formativas y personales del desempleado (Bartelheimer, Moncel, Verd y Vero, 2009). El mercado de trabajo español se caracteriza por tener un alto grado de flexibilidad contractual (Banyuls y otros, 2009), por ser un modelo donde el empleo y el desempleo son muy sensibles a los ciclos económicos (Toharia y Malo, 2000; Koch, 2006), así como por desarrollar un modelo de prestación por desempleo en el que no se desarrollan en la práctica la totalidad de los requerimientos de activación y medidas de individualización establecidas en la ley (Serrano, 2007).

Nuestro punto de partida inicial es que este modelo de intervención institucional en situación de desempleo debe analizarse te-

niendo en cuenta la debilidad de otras medidas de protección, así como las características del mercado de trabajo, altamente flexible. La investigación se ha desarrollado en el marco del proyecto CAPRIGHT¹ (*Resources, rights and capabilities: in search of social foundations for Europe*). El desarrollo de la misma se ha realizado en base a un análisis cuantitativo de datos longitudinales para Cataluña que ofrece el PaD de la Fundación Jaume Bofill, así como con el análisis de entrevistas biográficas de trayectorias laborales de trabajadores con diferentes perfiles sociales.

El artículo presenta, en un primer momento, las aportaciones que la perspectiva de las capacidades aporta al análisis y evaluación de las políticas sociales. Seguidamente, se caracteriza brevemente el mercado de trabajo español en base a la flexibilidad contractual, y a un modelo de activación centrado más en la demanda que no en la oferta de trabajo. En tercer lugar, se explica la metodología desarrollada y el trabajo de campo llevado a cabo. Finalmente, se explican las principales conclusiones y resultados obtenidos.

1. Financiado por el 6º Programa Marco de la Unión Europea (contrato CIT4-CT-2006-028549)

2 El estudio de los efectos de la protección social en las trayectorias laborales en base a la perspectiva de las capacidades

2.1 La perspectiva de las capacidades y la evaluación de políticas públicas

La perspectiva de las capacidades ha sido inicialmente desarrollada por Sen (1987). En esta aproximación las *capacidades* se conceptualizan como las posibilidades (realmente alcanzables) que tiene una persona para conseguir lo que quiera ser o hacer. Se trata, en la práctica, de un marco normativo que puede ser aplicado a la evaluación de diferentes tipos de políticas, y que toma como idea central la posibilidad de desarrollar una libertad en condiciones, que supone tener el poder efectivo de actuar (Zimmerman, 2008). En este sentido, la perspectiva de las capacidades establece una distinción entre, por un lado, los *recursos* (derechos formales y bienes y servicios que una persona tiene asignados en un determinado contexto) y las *capacidades* (derechos efectivamente ejercidos, o bienes y servicios efectivamente utilizables). Los elementos que median entre el conjunto formal de opciones y el conjunto real de opciones (lo efectivamente posible), se denominan *factores de conversión*. Dada una misma igualdad de recursos no todas las personas tiene las mismas habilidades o posibilidades para utilizarlos; la idea de factor de conversión pretende, precisamente, recoger adecuadamente la existencia de estas barreras al uso de recursos. Finalmente, el modelo distingue también entre las capacidades y los *desempeños*, siendo los segundos la opción escogida o desarrollada por el individuo entre las posibles (la elección, lo finalmente llevado a cabo).

En este marco, se han indicado una serie de elementos que suponen un valor añadido en la aplicación de la perspectiva de las capacidades a la evaluación de políticas públicas (Vizard y Burchardt, 2007). Primero, sitúa la atención en objetivos valorados por el individuo más que en medios instrumentales (nivel de ingresos o recursos) definidos externamente (por el propio dispositivo de la política, por ejemplo). Este elemento implica igualmente un reconocimiento de la heterogeneidad de necesidades a considerar, así como que las personas pueden necesitar más o diferentes recursos para lograr el mismo conjunto de capacidades. Segundo, se centra en las opciones valoradas por el sujeto que éste puede realizar o ser. Este elemento requiere un espacio analítico para variables contextuales que capturen la situación de individuos y grupos, puesto que implica ir más allá de la discriminación manifiesta y considerar condiciones económicas, políticas, legales y sociales subyacentes que pueden reducir las opciones de las personas y grupos. Y en tercer lugar, sitúa en un lugar central las limitaciones o restricciones a la elección individual. Este elemento implica priorizar en el análisis los objetivos junto a las elecciones, y considerar si existen o no “preferencias adaptativas” (modificación de las expectativas y elecciones en función de la situación).

Analizar el efecto de las intervenciones institucionales en las opciones realmente elegibles de los trabajadores/as en situación de desempleo requieren considerar si el marco institucional de protección al desempleo aumenta o no el número de opciones que pueden ser elegidas por una persona (lo que hemos denominado *capacidades*) en relación a sus objetivos en la trayectoria laboral. Supone identificar el grado con que los trabajadores/as pueden hacer frente a los cambios de situación producidos por el desempleo, así como el rol de las políticas sociales en preparar y dar apoyos a los trabajadores ante estas situaciones (Salais y Villeneuve, 2004). Estos elementos ganan importancia en el actual momento, pues se refieren al gra-

do de control del sujeto sobre estas transiciones en un contexto en que se le otorga un mayor grado de responsabilidad (Robeyns, 2005; Zimmerman, 2006). La propuesta considera las situaciones de desempleo (potenciales momentos de cambio en la trayectoria) como un suceso potencialmente crítico en el que se pueden analizar los efectos de las medidas de protección social en el conjunto real de opciones disponibles (Verd, Vero y López Andreu, 2009).

Desde un punto de vista teórico, y en relación a nuestro objeto de estudio, las políticas públicas destinadas a desempleados tienen el objetivo de modificar los recursos y/o factores de conversión que afectan a la situación de las personas en el mercado de trabajo, con el objetivo de incrementar sus oportunidades de empleo (introduciendo “estar empleado” en el conjunto de capacidades). Es en este sentido que se analizan los medios, recursos y apoyos que operan como base de la posibilidad de actuar y los factores de conversión (sociales y personales) que permiten que una opción sea realmente elegible.

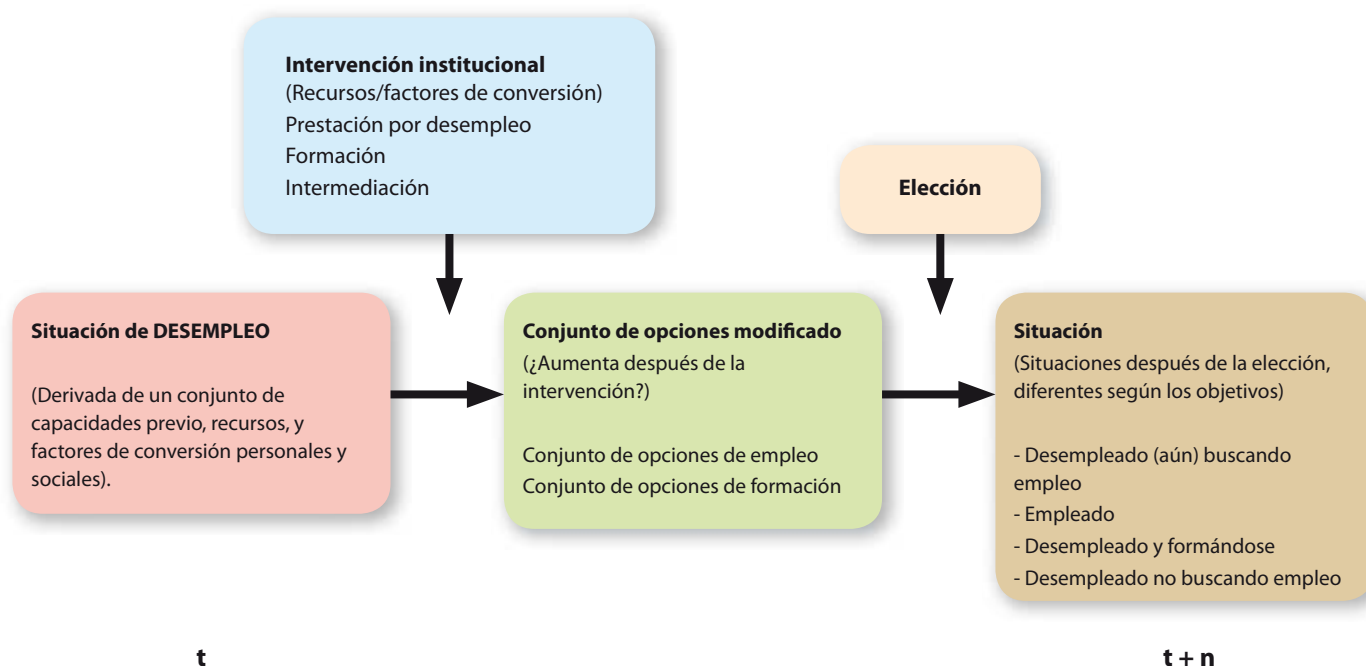
Desde un punto de vista teórico, y en relación a nuestro objeto de estudio, las políticas públicas destinadas a desempleados tienen el objetivo de modificar los recursos y/o factores de conversión que afectan a la situación de las personas en el mercado de trabajo

2.2. Dimensiones del conjunto de capacidades

Como acabamos de señalar, en el análisis consideramos que salir del desempleo (capacidad para trabajar) es normalmente el principal objetivo de los desempleados, pero también la formación (capacidad para formarse) como medio para incrementar las opciones de empleo puede ser una opción valorada. No obstante, los desempleados pueden tener otros objetivos, dependiendo de sus preferencias y circunstancias personales.

Si analizamos el efecto de la intervención en la trayectoria individual en términos de incrementar o no el conjunto de capacidades (ver figura 1), debemos establecer el conjunto de opciones antes de la intervención (momento t) y el conjunto de opciones después de la intervención pública ($t + n$). El análisis de la intervención se centra en cómo la intervención pública ha incrementado la opción de encontrar un empleo o acceder a la formación. Aquí se considera la idea de aspecto de oportunidad de la perspectiva de las capacidades (Sen, 2006, De Munck, 2008: 23-25), en el sentido de reducir las desventajas estructurales en el acceso al empleo.

Figura 1: Intervenciones institucionales y efectos en el conjunto de capacidades



Fuente: Adaptación propia en base a: Schmidt, Bartelheimer y Büttner (2009: 16)

Igualmente, debemos tener en cuenta la amplitud de este conjunto de opciones, entendido como un continuo entre pocas opciones y un conjunto más amplio de capacidades. Partimos de la idea de que las opciones (empleo y formación en este caso) deben ser valoradas por los individuos.

Así, podemos identificar tres subconjuntos básicos de capacidades en una situación de desempleo:

- Opciones de salir del desempleo encontrando trabajo (opciones de empleo). Transición en la que deben ser considerados tanto aspectos de necesidad económica como de calidad del empleo.
- Opciones de aumentar la empleabilidad a través de la formación (opciones de formación). Aquí debe tenerse en cuenta que la formación en períodos de desempleo puede estar ofrecida por el servicio público de empleo, pero también por otras instituciones.
- Opciones de situarse fuera de la participación laboral (desempleado no buscando trabajo)². Los desempleados pueden temporal o permanentemente no participar como fuerza de trabajo activa, tanto tomándose un tiempo de descanso profesional, como priorizando necesidades de cuidado de hijos o otras obligaciones familiares (aquí es necesario tener en cuenta que esta dimensión tiene un fuerte componente de género).

2. Es importante tener en cuenta que esta opción es formalmente incompatible con el estatus de desempleado y la recepción de la prestación, si bien puede seguirse informalmente, en especial cuando la condicionalidad de activación en la recepción de la prestación es débil, como es el caso del período estudiado en España. Como se verá, y contradiciendo buena parte de las teorías más extendidas en relación con el comportamiento de las personas en situación de desempleo, en los casos estudiados esta situación se aleja mayoritariamente de la "inactividad" o "desmotivación".

Como hemos indicado anteriormente, la perspectiva de las capacidades implica considerar si las opciones indicadas anteriormente son posibilidades reales. En el caso de que sean posibles la razón de escoger una opción se ha considerado. Igualmente, se han tenido en cuenta los diferentes contextos económicos, sociales e institucionales, en el sentido de factores de conversión y moduladores de las preferencias individuales.

Para establecer estos elementos como base de información para la evaluación deben considerarse normativamente como igual de legítimas todas las opciones de hacer frente a la situación de desempleo que provengan de elecciones personales. En este sentido, este tipo de evaluación se aleja de la aproximación clásica a la evaluación de las políticas del mercado de trabajo en que se considera su efectividad en base a un conjunto de capacidades o realizaciones predefinidas (Goerne, 2010).

2.3. Recursos y factores de conversión en la situación de desempleo

Pueden distinguirse tres grandes tipos de recursos: 1) transferencias monetarias a través de la prestación económica por desempleo; 2) servicios relacionados con la búsqueda de empleo, de intermediación, consulta, y asesoramiento a los desempleados ofrecidos por los SPE; y 3) medidas ofrecidas por los SPE no relacionadas directamente con la búsqueda de empleo, como la formación.

Los recursos se tienen en cuenta siempre y cuando la persona tenga derechos sobre los mismos. Pero las diferentes formas y habilidades

de uso de los recursos dependen de factores de conversión personales y sociales. Estos factores de conversión personales y sociales se refieren a elementos como la situación familiar y del hogar, itinerario educativo y formativo, anteriores experiencias laborales y orientaciones profesionales, así como a objetivos y aspiraciones de los desempleados.

Por otro lado, las condiciones de uso de los recursos de los SPE emergen aquí como un factor de conversión social e institucional relevante. En este sentido, cuantas menos obligaciones existan y más laxas sean las condiciones de uso de la prestación, mayor será el peso de los factores de conversión vinculados a las características personales, al tiempo que se abrirán las posibilidades de uso de los recursos (por ejemplo, poder elegir el tipo de formación a seguir en el período de desempleo, usar los recursos para disponer de tiempo familiar o personal, etc.).

3 Elementos de contexto: Mercado de trabajo flexible y protección al desempleo en España

Es importante destacar que la elevada flexibilidad contractual que caracteriza el mercado de trabajo español amplifica los efectos de los períodos de crecimiento y decrecimiento económico sobre el empleo. Segura y otros (1990) constatan ya a inicios de la década de 1990 que las facilidades de contratación temporal habían aumentado la sensibilidad cíclica del empleo, en el sentido de que en momentos de crecimiento económico éste aumentaría intensamente, mientras que en períodos de estancamiento económico la destrucción de empleo sería mucho más intensa. Esta creación y destrucción de empleo se concentra en segmentos muy concretos. Varios autores (Toharia y Malo, 2000, entre los más conocidos) consideran que el mercado de trabajo español se caracteriza por una fuerte segmentación entre empleos indefinidos y temporales, en lo que se ha venido a llamar *flexibilidad en los márgenes*. De este modo, la evolución económica del país afecta positiva o negativamente principalmente (y de modo intenso) al segmento con contratos temporales.

Igualmente, es útil la caracterización de Koch (2006: 108) del modelo español como uno de los ejemplos del “modelo de crecimiento extensivo en trabajo”. Este modelo supondría un mercado de trabajo inclusivo basado en baja productividad y bajos salarios, un aumento de la participación en el mercado de trabajo en momentos de crecimiento económico y relativamente bajas tasas de desempleo, pero donde un dominio de tareas poco cualificadas y precarias. Junto a estos elementos, el modelo se caracterizaría por fuertes desigualdades entre grupos sociales en el mercado de trabajo: las mujeres, pero también otros grupos (inmigrantes, jóvenes, trabajadores con escasa formación...) se situarían en segmentos que aportan la “flexibilidad necesaria”. Estos elementos implican considerar que el modelo español ha tendido a buscar la flexibilidad y la competitividad económica en base a la reducción de los costes laborales, moderando los salarios y flexibilizando el mercado de trabajo.

Junto a esta caracterización del mercado de trabajo, es pertinente considerar que las políticas de empleo en España y en concreto el despliegue de la noción de activación se vincula a la idea de “régimen de provisión fragmentado” (Serrano, 2007). Este modelo se centra en promover la competitividad económica en base a subvenciones monetarias directas y recortando contribuciones empresariales a la Seguridad Social, junto con un débil desarrollo de la Formación

El modelo español ha tendido a buscar la flexibilidad y la competitividad económica en base a la reducción de los costes laborales, moderando los salarios y flexibilizando el mercado de trabajo.

Continua. El objetivo se centra en reducir los costes laborales a través de las reducciones de las cotizaciones sociales de los empresarios³, junto a las tendencias a la contractualización de las medidas de empleo con el objetivo de promover una actitud positiva hacia el trabajo. A pesar de esto, la falta de recursos financieros y humanos, junto con la descentralización (Aragón, Rocha, Santana y Torrens, 2007) debilita los elementos de contractualización⁴ y exigencia de aceptación del empleo considerado adecuado, que no se desarrollan en la práctica⁵. Estos elementos, no obstante, podrían sufrir cambios ante la actual situación de desempleo, y éste parece ser el objetivo del reciente Decreto-Ley 3/2011 de 18 de febrero, en el que se fortalece la contractualización de la protección al desempleo.

De esta manera, el modelo de activación se ha basado hasta el momento en bajos niveles de gasto social y pocos requerimientos a los desempleados/as, pero una fortísima intervención de reducción directa del coste de trabajo, a través de reducciones en las cotizaciones sociales y de bonificaciones a la contratación. Desde nuestro punto de vista, y de acuerdo con Serrano (2007) el modelo de activación español se basa en la reducción del coste del trabajo para permitir una asalarización masiva: “(...) se basa de manera prioritaria en medidas destinadas a promover la competitividad económica (esto es, manteniendo los costes laborales bajo control a través de incentivos al empleo y reduciendo las cotizaciones empresariales, y en menor medida a través de la formación profesional)” (2007: 308, traducción propia).

3. En esta política de reducción de las cotizaciones empresariales, Francia se aproximaría a la situación descrita, si bien es sobre todo España el principal ejemplo en Europa. Sobre las diferentes subvenciones al empleo en España y la focalización en el actor empresarial puede consultarse López Andreu, Lope y Verd (2007).

4. Es importante en este contexto remarcar que esta individualización y activación de la prestación puede tener diferentes vertientes (Serrano, 2007): una vertiente más centrada en los deberes de los desempleados y en sus características morales (modelo anglosajón), o una en que junto a la responsabilidad individual se desarrollan deberes de las instituciones, en especial en formación y calidad de la misma y los servicios de acompañamiento e intervención profesional (donde se situaría el modelo holandés y, en menor medida, el danés).

5. Esta escasa coordinación y desarrollo de estas políticas activas de empleo también es señalada por Salas (2011).

4 Diseño y metodología de la investigación desarrollada

La investigación se ha desarrollado en base a un diseño que integra datos cuantitativos y cualitativos. En una primera fase se realizó un análisis de conglomerados con los datos estadísticos proporcionados para Cataluña por el Panel de Desigualdades (PaD) de la Fundación Jaume Bofill⁶. En este análisis se seleccionaron aquellas personas de 25 a 65 años que habían estado alguna vez activas en el período 2001-2006⁷. Este primer análisis permitió identificar cinco tipos principales de trayectorias⁸: *Trayectoria Lineal* (40,63% de los casos), *Trayectoria Profesional* (21,11% de los casos), *Trayectoria de Discontinuidad Femenina* (7,72% de los casos), *Trayectoria de Precariedad* (21,45% de los casos) y *Trayectoria de Temporalidad Crónica* (9,1% de los casos). Posteriormente, esta tipología se utilizó para seleccionar a un conjunto de 30 individuos que encajaban en sus características con alguno de los cinco tipos de trayectorias identificadas.

En la segunda fase, se realizaron entrevistas biográficas⁹ centradas en los episodios laborales y formativos de los trabajadores/as seleccionados como representativos/as de cada perfil previamente identificado. El objetivo era conocer el grado en que las políticas de protección social al desempleo ampliaban el horizonte de posibilidades al alcance de los trabajadores y trabajadoras ante determinadas situaciones de necesidad de apoyo. Estas situaciones se concretaron en el análisis de los períodos de desempleo, en tanto que situaciones laborales en que se presta una determinada protección social y que son potenciales puntos de inflexión, que podrían llevar a situaciones de especial vulnerabilidad. Por lo tanto, se recogieron con el máximo de exhaustividad aquellas situaciones de la trayectoria laboral en que se había obtenido el derecho a un apoyo institucional (fuese este apoyo formación ocupacional o una prestación contributiva o no contributiva). Estas entrevistas se analizaron mediante una adaptación cualitativa de los *calendarios de historias de vida* (Verd y López-Andreu, 2011), de modo que resultó posible identificar de modo sistemático si se había hecho o no uso de ese apoyo (y de qué modo se había hecho), y si finalmente ese uso había ampliado las posibilidades de elección de las personas que lo recibían. Utilizando la terminología de la perspectiva de las capacidades, diríamos que se identificó en qué medida el apoyo institucional ampliaba o no el conjunto de capacidades de las personas, y el tipo de desempeño a que dio lugar (mediado por la elección de la persona) el conjunto de capacidades identificado.

6. Se analizaron las oleadas del panel que van del año 2001 al 2006. Este trabajo no se habría desarrollado sin la ayuda de Àngels Llorens, de la Fundació Bofill, que nos prestó un inestimable apoyo tanto en el acceso, organización y procesamiento de los datos, como en los problemas de tratamiento de los datos que aparecieron a lo largo del trabajo.

7. Se eliminó la población de menos de 25 años para reducir las distorsiones provocadas por el escaso tiempo de presencia en el mercado laboral provoca (en muchos casos, con menos de cinco años como activos) y por las dinámicas de precariedad derivadas únicamente del proceso de incorporación al mercado de trabajo.

8. Las variables consideradas fueron las siguientes: (i) frecuencias de temporalidad, inactividad y desempleo en el período; (ii) transiciones de contrato temporal a contrato indefinido, y de desempleo a empleo en la primera y última ola; y (iii) el aumento del nivel de estudios entre la primera y última oleada, y la realización de formación no reglada en tres de las cinco oleadas. Los casos finalmente considerados fueron 884.

9. Los autores debemos agradecer el apoyo de Núria Sánchez en la realización y análisis de las entrevistas.

10. Este es un problema generalizado de los SPE a nivel europeo, como muestran Larsen y Vesan (2011).

5 Resultados y elementos de conclusión

La aproximación teórica realizada y el análisis desarrollado han permitido obtener una serie de conclusiones respecto a los usos que las personas en situación de desempleo hacen de los recursos vinculados a su situación, así como respecto a los efectos que el modelo español de protección al desempleo tiene sobre las trayectorias laborales.

Un primer elemento a destacar, es la constatación de que el recurso de la formación ocupacional e intermediación ofrecida por el SPE es utilizado fundamentalmente por los grupos más precarios y con menor nivel de estudios¹⁰, resultando en formaciones básicas y en algún caso en aumento de opciones de empleo, pero en condiciones salariales precarias y temporales. Estos mismos grupos usan el período de desempleo para terminar estudios básicos o realizar formación individual deseada por los individuos y al margen del SPE. También se ha observado en este perfil el uso del período, en el caso de las mujeres, como tiempo para el cuidado de los hijos recién nacidos. Esta situación, sin embargo, se vincula con la imposibilidad o dificultad de mantener el empleo (tanto por despidos, como por horarios que hacen imposible compaginar vida laboral y familiar), de modo que ante un seguimiento más estricto de la legislación que protege la maternidad y/o la colaboración de las empresas ante esta contingencia, las trabajadoras hubieran preferido mantener el empleo. Junto a estos elementos, observamos que los grupos con un origen social y nivel educativo superior desarrollan en el período de desempleo acciones alejadas del SPE. En estos grupos, las opciones finalmente seguidas durante el período de desempleo son resultado tanto de los recursos ofrecidos por el contexto familiar, como de la posibilidad de poder cursar, durante el tiempo en que se percibe la prestación, cualquier tipo de formación reglada (ciclos formativos de grado superior o estudios universitarios y postuniversitarios). Igualmente, se ha podido observar en el grupo más joven y con mayor nivel de estudios, que el período de desempleo constituye un tiempo personal de reflexión y reorientación profesional. Este tiempo personal suele ser un período corto de tiempo, de entre 2 y 3 meses, que surge como una necesidad ante condiciones de rotación fuertes, o tras situaciones laborales en que no han existido posibilidades de desarrollo profesional.

Resumiendo, y a nivel general, la protección por desempleo en los años analizados supone la posibilidad de disponer de un período “remunerado” como no empleado, donde la laxitud de los requerimientos y obligaciones permite diferentes usos individuales del tiempo. Puede afirmarse, pues, que el tipo de protección ofrecida en España amplía las opciones individuales frente a otros modelos más restrictivos. En este sentido se observan usos del tiempo relacionados con: la búsqueda de empleo, cursar formación ocupacional, cursar formación individual no reglada (en mayor medida que formación ocupacional), continuar o finalizar educación formal (estudios secundarios, pero también universitarios y postuniversitarios), ejercer el cuidado de hijos o familiares (en el caso de las mujeres), permitir la espera entre contratos de obra y servicio (por restricciones legislativas) o entre empleos estacionales, o -en el caso de trabajadores jóvenes con alto nivel de estudios- mantenerse un período fuera del empleo para decidir qué hacer después.

Como se observa, frente a los conocidos pronósticos del modelo neoclásico de que prestaciones no condicionadas desincentivan la búsqueda de empleo y alejan a los perceptores de una actitud pro-



activa para salir de la situación en que se encuentran, los/as desempleados/as mantienen en buena medida una orientación centrada en la búsqueda de empleo y/o la formación. Sólo en casos muy concretos, como en el cuidado de hijos, utilizan la prestación como un período (breve) de no participación en el mercado de trabajo, pero siempre con la idea inmediata de incorporación posterior. Estos elementos se vinculan, por un lado, a que si bien el período de la prestación contributiva por desempleo es relativamente largo, no existen excesivas medidas de protección social cuando ésta termina, con lo que los desempleados/as tienen la incorporación al mercado de trabajo como un objetivo relativamente próximo¹¹. Por otro lado, se ha observado, especialmente en los grupos más jóvenes (menores de 40 años), una fuerte centralidad del empleo, tanto en hombres como en mujeres, ya sea por cambios culturales y de modelos familiares, ya sea porque las situaciones de precariedad y vulnerabilidad del mercado de trabajo tienden a imponer un modelo del *dual wage earner*, en que la falta de ingresos por parte de uno de los dos miembros de la pareja supone una merma considerable de la capacidad adquisitiva familiar.

Por otro lado, es importante señalar que el modelo español de protección al desempleo, al mismo tiempo que amplía el rol del individuo en determinar qué se hace durante el período de desempleo, también tiene una incidencia muy escasa en la corrección de las diferencias de recursos previas al período de paro. Así, un modelo laxo de activación en la prestación por desempleo ofrece básicamente mayor margen de decisión a los individuos (mayores *capacidades*),

no tanto por el volumen de los recursos disponibles, sino por la vía de no limitar ninguna de las posibilidades que su situación social o económica de origen les permite. De este modo, el contexto social y familiar actúa como un potente factor de conversión. Dicho de otro modo, las desigualdades sociales existentes previamente (educativas, de género, de edad, etc.) no se ven corregidas por medio de los recursos aportados durante el período de desempleo.

Como conclusión final, podemos destacar que la prestación económica por desempleo parece constituir la principal política social de transferencia de recursos en los casos analizados. Estos recursos pueden ser utilizados con una escasa condicionalidad, lo cual permite (y al mismo tiempo obliga) a la persona desempleada a seleccionar entre un relativamente elevado número de opciones. Esta flexibilidad de uso convierte a la prestación en un mecanismo de protección del trabajador/a ante diferentes contingencias vitales, permitiéndole hacer frente a riesgos que no son el objetivo manifiesto del dispositivo. Estos recursos se utilizan a causa de la debilidad o ausencia de otras políticas sociales más adaptadas a las situaciones específicas (protección de la maternidad, becas para la formación...) y a la persistencia de situaciones de inestabilidad en determinados tipos de trayectoria. En este sentido, un mismo recurso, la prestación económica por desempleo, supone un período de tiempo remunerado cuyo nivel y duración reproduce, en un primer momento, la trayectoria laboral previa, como en todo modelo contributivo. En segundo lugar, este período permite llevar a término diferentes opciones valoradas por el individuo, pero estas opciones están a la vez condicionadas por el resto de recursos de que se dispone, así como por las diferentes expectativas sobre las situaciones de empleo, formativas y personales existentes entre diferentes grupos sociales.

11. Y es efectivamente este hecho el que ha llevado a introducir programas como la Renta Activa de Inserción y el Programa Temporal de Protección por Desempleo e Inserción, cuando el desempleo se ha convertido en más largo y masivo que en el pasado reciente.

Bibliografía

- Albrekt, Ch. y Vesan, P. (2011): "Public Employment Services, Employers and the failure of placement of low-skill workers in six European countries", *Working paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. Edinburgh: REC-WP 02/2011.
- Aragón, J.; Rocha, F.; Santana, A. y Torrens, J. (2007), "The commitment to be actively available for work and employment policy in Spain" en Serrano Pascual, Amparo y Magnusson, Lars (eds), *Reshaping Welfare State and Activation Regimes in Europe*, pp. 175-209. Bruselas: Peter Lang.
- Banyuls, J.; Miguélez, F.; Recio, A.; Cano, E.; Lorente, R. (2009), "The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?", en Gerhard Bosch, Steffen Lehn-dorff y Jill Rubery (eds.): *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. New York: Palgrave-Macmillan.
- Bartelheimer, P.; Moncel, N.; Verd, J. M.; Vero, J. (2009). "Towards Analysing Individual Working Lives in a Resources/Capabilities Perspective". *NET.Doc*, 50: 21-50. Disponible en <http://www.cereq.fr/net.htm>.
- De Munck, J. (2008). "Qu'est-ce qu'une capacité ?" *Raisons pratiques*, nº 18, pp. 21-50.
- Goerne, A. (2010): "The Capability Approach in social policy analysis. Yet another concept?" *Working paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. Edinburgh: REC-WP 03/2010.
- Koch, M. (2006): *Roads to Postfordism: Labour Markets and Social Structure in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- Robeyns, I. (2005), "Selecting Capabilities for Quality of Life Measurement", *Social Indicators Research*, nº. 74: 191-215.
- Salais, R. y Villeneuve, R. (2004): *Europe and the Politics of Capabilities*. Cambridge: University Press.
- Serrano Pascual, A. (2007), "Activation regimes in Europe: a clustering exercise" en Serrano Pascual, Amparo y Magnusson, Lars (eds) *Reshaping Welfare State and Activation Regimes in Europe*, pp. 277-319. Bruselas: Peter Lang.
- Salas, M. (2011): "La intermediación laboral en Europa: distintas perspectivas de una misma realidad", *Cuadernos del mercado de Trabajo*, nº. 6, pp.36-47.
- Schmidt, T.; Bartelheimer, P.; y Büttner, R. (2009) *Multidimensional Trajectories to Adulthood and Capabilities*, documento presentado en el sexto encuentro del proyecto CAPRIGHT, Cambridge, 29 de septiembre – 1 de octubre de 2009.
- Segura, J.; Durán, F. Toharia, L. y Bentolila, S. (1991): *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sen, A. (1987) *On Ethics and Economics*, Oxford, Basil Blackwell.
- Sen, A. (2006) "What do we want from a theory of justice?" *The Journal of Philosophy*, 103 (5): 215-238.
- Toharia, L.; Malo, M. (2000): "The Spanish experiment: pros and cons of flexibility at the margin", en Esping-Andersen, G. y Regini, M. (eds.): *Why deregulate labour markets?*, Oxford: Oxford University.
- Verd, J. M.; Vero, J.; López-Andreu, M. (2009): "Trayectorias laborales y enfoque de las capacidades. Elementos para una evaluación longitudinal de las políticas de protección social". *Sociología del Trabajo*, núm. 67, pp. 127-150.
- Verd, J.M.; López-Andreu, M. (2011) "The rewards of a qualitative approach to life-course research. The example of the effects of social protection policies on career paths". *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, (en prensa).
- Vizard, p. y Burchardt, T. (2007): "Developing a capability list: Final Recommendations of the Equalities Review Steering Group on Measurement", *Discussion paper Centre for Analysis of Social Exclusion*, London.
- Zimmermann, B. (2006), "Pragmatism and the Capability Approach. Challenges in Social Theory and Empirical Research", *European Journal of Social Theory*, 9 (4): 467-484.
- Zimmerman, B. (2008), "Capacités et enquête sociologique", en J. de Munck y B. Zimmermann (dir.), *La liberté au prisme des capacités*, París, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.