

¿Vidas activas más largas, pero menos monótonas? Posibilidades del tiempo parcial para jóvenes y mayores

ZYAB IBÁÑEZ *

RESUMEN

La relación de los jóvenes y los mayores con el mercado de trabajo suscita preocupación en las sociedades europeas. El alargamiento de la vida activa de los empleados se considera clave para mantener el nivel de bienestar social, y ello pasa por aumentar la participación laboral de los más jóvenes y los mayores. Precisamente entre los empleados de estos grupos de edad puede resultar especialmente atractivo el trabajo a tiempo parcial, toda vez que permite articular más flexiblemente la disponibilidad individual de tiempo para el trabajo retribuido con el tiempo de formación, ocio o descanso. Por otra parte, el empleo a tiempo parcial, correctamente diseñado y regulado, también puede proporcionar a los empleadores fórmulas eficaces para flexibilizar su oferta de empleo. Una mayor oferta de empleo a tiempo parcial, capaz de proporcionar seguridad laboral y retribuciones ajustadas a las condiciones del trabajo y a su productividad efectiva, podría impulsar esta modalidad contractual en España, aproximándola a la media europea, significativamente más alta.

Los mercados laborales de los países desarrollados –y, sobre todo, el español– a menudo dan la impresión de estar diseñados para empleados entre 30 y 55 años. Pero trabajar de los 30 a los 55, hoy por hoy, no parece suficiente para mantener una sociedad cuya esperanza de vida supera los 80 años, y en la que, a la vez, crece el número de años de formación exigidos. Por otro lado, los 20 y los 30 años marcan una década biográfica de las más productivas, tal y como se aprecia no solo en el mundo del deporte, sino también

* Doctor en Sociología por el Instituto Universitario Europeo de Florencia e investigador en la Universitat Autònoma de Barcelona (Zyab.lbanez@EUI.eu).

de las artes, las ciencias o la empresa¹. Y, salvo en el deporte y otras pocas actividades, casos similares se encuentran de personas que, bien pasados los 70, siguen a la altura de los mejores profesionales en sus respectivos campos², incluso si se han iniciado tardíamente en ellos.

Al mismo tiempo, defender el derecho a una vida activa por lo menos de los 20 a los 70 años –y no pocos dirían de los 15 a los 80– (sea para votar, trabajar o cualquier otro empeño) no implica que una biografía laboral compuesta de semanas de 40 o 50 horas de empleo asalariado, año tras año, desde los 20 a los 70 años, parezca un objetivo normativamente deseable al que dedicar un futuro desarrollo económico y social. Para evitar que más años activos solo supongan una monotonía más larga, seguramente habrá que renovar muchos de los criterios sobre los que han descansado las políticas educativas y laborales recientes. Frente a la rigidez de trayectorias lineales predefinidas, cabe aspirar a una mayor flexibilidad tanto en los contenidos como en las circunstancias de las vidas laborales, de manera que estas puedan incluir no solo diferentes ocupaciones, sino también varios modos de ejercerlas (empleado a tiempo completo, autónomo o empleado a tiempo parcial). Tal vez que los empleados jóvenes y mayores mantengan, por lo general, una relación menos convencional con el entorno laboral contribuya a explicar por qué, como destacan los estudios de calidad de

¹ Más allá de los fundadores adolescentes de negocios en Internet.

² Cabe recordar en este punto que el añorado milagro europeo de posguerra del pasado siglo fue liderado por políticos como Adenauer o De Gasperi, que superaban los 70 años.

vida y bienestar, unos y otros se manifiestan más felices que aquellos empleados entre 30 y 50 años, lo cual alerta contra la tendencia a interpretar un alargamiento de la biografía activa como una mera extensión de las prácticas laborales habituales.

Este artículo analiza el empleo a tiempo parcial (ETP) en el mercado laboral español como posible herramienta facilitadora de una mejor incorporación y permanencia en el mundo del empleo, especialmente en los casos de empleados más jóvenes y más mayores. El argumento central gira en torno a las posibilidades que ofrece el ETP para armonizar mejor las demandas productivas con las diferentes circunstancias e intereses de los empleados. En este sentido, trata de entender el ETP como algo más que una modalidad de conciliación trabajo-familia o un instrumento de flexibilidad al servicio de los empleadores que afecte principalmente a los trabajadores más vulnerables. En los países europeos donde el ETP está más consolidado (Holanda y Reino Unido) ya existen numerosas evidencias de cómo distintas variedades de jornadas reducidas, aunque no precarias, pueden servir a empleados de cualquier condición y edad a la hora de compaginar un trabajo con otros intereses, sean formativos o de mayor autonomía temporal, e incluso con otros trabajos. Aquí se dedicará especial atención a cómo jóvenes y mayores de 50 años pueden beneficiarse de esta modalidad contractual.

Es esta una modalidad que en España ha tenido y tiene muchos problemas para desarrollarse en un entorno laboral marcado tanto por el elevado desempleo y la temporalidad, como por la existencia de varias formas de segmentación yuxtapuestas; un entorno, desde luego, hostil a otras vías de flexibilidad, entre ellas la de los tipos de jornadas, y que en una de sus peores manifestaciones atrapa a muchos jóvenes en círculos viciosos de incertidumbre, en lugar de ofrecer trayectorias con alternativas detalladas y previsibles de mejora laboral.

En este contexto, cobra interés la pregunta sobre si hay espacio para un trabajo a tiempo parcial que no adolezca de inseguridad. Como en cualquier tipo de flexibilidad, primar la adaptabilidad sobre la mera precariedad supone garantizar con transparencia los distintos gradientes y proporcionalidades, lo que exige capacidades institucionales refinadas que añadan visibilidad a todos los mecanismos que afectan al intercambio productividad-retribución, pues una mejor evaluación de la productividad es condición imprescindible para lograr la mayor

divisibilidad de las distintas tareas que necesitan los contratos a tiempo parcial.

1. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y EL DEBATE SOBRE LA JORNADA LABORAL

Valorar la idoneidad de distintos tipos de jornada laboral está directamente ligado a discusiones teóricas fundamentales en las ciencias sociales sobre los conceptos de tiempo, trabajo y división social del trabajo. Durante buena parte del último siglo, sobre todo en la segunda mitad, se podría hablar de la existencia de un consenso bastante amplio entre las fuerzas políticas principales y los agentes sociales respecto a la reducción progresiva del tiempo de trabajo como una de las consecuencias más importantes del desarrollo económico y tecnológico. Ejemplos indicativos de esa visión serían la predicción (por cierto, cada vez menos citada) que hizo Keynes en los años treinta de que la generación de sus nietos, más o menos la nuestra, trabajaría tres o cuatro horas diarias; o, de manera más sorprendente por lo cercana en el tiempo, la de Jacques Delors, uno de los impulsores de la estrategia europea por el empleo, cuando en 1994 afirmó que para 2010 la mayoría de los empleados trabajarían unas 40.000 horas a lo largo de su vida laboral, suma equivalente a unas 25 horas semanales. A este consenso subyacían dos ideas principales: que la mayoría de los trabajos se asemejaban en su función instrumental, toda vez que se efectuaban por un salario, y que por eso valía la pena traducir progreso tecnológico en tiempo libre.

Ahora bien, frente a esa perspectiva persistió otro modo de pensar, cuya vigencia ha cobrado fuerza en la actualidad, que orienta de modo más o menos implícito muchos discursos sobre el mercado laboral y también sobre el sistema educativo. Esta posición vendría a defender la conveniencia de identificar lo antes posible nuestras mejores predisposiciones, aptitudes o talentos (en la adolescencia o incluso antes)³, y dedicar a ese talento o interés, durante el resto de la vida activa, cuantas más horas, mejor, y del modo más intenso. Pero, ¿cuántas horas? ¿Y durante cuántos años? ¿Hasta

³ A este respecto, vale la pena recordar las iniciativas desarrolladas por muchas instituciones educativas, con respaldo normativo, para potenciar tempranamente y de manera cada vez más disciplinada una inquietud artística o deportiva en niños preescolares.

la edad de jubilación? En tal caso, ¿cuál sería el límite: 65, 70, 75?

Sería engañoso desdeñar esta idea demasiado rápido y no admitir al menos que, además de sus méritos productivos, en cualquier área ocupacional –no solo en las artes o las ciencias– es posible encontrar individuos para los que una determinada disciplina u ocupación es un ingrediente básico del sentido que dan a su vida, de su felicidad o bienestar personal hasta el final de sus días. Muchos de estos casos resultan admirables, y, en ocasiones, pueden representar una gran contribución al resto de la sociedad. ¿Cómo no envidiar al inversor Irving Kahn, que sigue a cargo de su fondo bien pasados los 100 años, al director de cine Oliveira a la científica Rita Levi-Montalcini, ambos también centenarios y en activo?

Sin embargo, ¿constituyen estas trayectorias de más de 40 horas semanales de entrega a una ocupación un modelo generalizable a todos los trabajos y a todos los empleados a lo largo de todas las etapas de su vida laboral? ¿Son todas las ocupaciones de la estructura productiva equivalentes a la hora de hacer deseable una única forma de participación en el mercado laboral –sean 60, 50 o 40 horas semanales– para el conjunto de los trabajadores, independientemente de sus circunstancias e intereses?

A propósito de esta cuestión –la de la conveniencia de una jornada similar para todos– se han desarrollado debates contemporáneos decisivos: en primer lugar, sobre la naturaleza social del uso del tiempo (Elias, Nowotny, Adam); en segundo lugar, sobre las difusas fronteras del concepto de trabajo (Crompton y Durán)⁴; y, en tercer lugar, sobre las profundas y variadas consecuencias de la división social del trabajo (Bourdieu), que van mucho más allá de las diferencias de ingresos. Las relaciones entre uso del tiempo, trabajo y especialización son tan complicadas, que incluso, dada una distribución de ingresos y poder lo más justa que alcanzáramos a imaginar, seguiría siendo difícil, y tal vez poco deseable, conseguir acuerdos armoniosos y duraderos sobre quién hace qué y durante cuánto tiempo.

Si se permite una divagación literaria, Italo Calvino, en *Las ciudades invisibles*, y Aldous Huxley,

⁴ En este sentido, el debate más extendido es el que trata de ubicar las tareas domésticas en el modelo productivo. ¿Cómo valorar, por ejemplo, las ocupaciones de cocinar o diseñar *software*: ocio, tarea doméstica, *lifelong learning* autodidacta, autoempleo, arte...?

en *Un mundo feliz*, exploran esa posible distribución igualitaria y rotativa de talentos; Calvino concluye que es aburrida, y Huxley caótica. Tomás Moro, en el Renacimiento, fue más optimista en su *Utopía*, y, cinco siglos después, el geógrafo David Harvey (2000) también soñó con mayor movilidad entre las ocupaciones y jornadas de cinco horas diarias.

Si todos los trabajos no son igual de beneficiosos, sea en renta o en capital cultural o humano, para quienes los ejercen; y si las preferencias y circunstancias de las personas son distintas y, además, cambian a lo largo de la vida, entonces cabe preguntarse si la disponibilidad de contratos de empleo de distinta duración puede mejorar el ajuste entre las demandas del mercado laboral y los intereses de los individuos.

Junto al margen que ofrezcan las mejoras de productividad, que ha sido la habitual justificación para las reducciones colectivas de tiempo de trabajo, otros procesos sociales vienen a cuestionar la idoneidad del contrato estándar de 40 horas semanales consolidado más o menos alrededor de la posguerra. En primer lugar, es preciso referirse a la intensa entrada de las mujeres en el mercado laboral, para muchos el cambio social más importante de las últimas décadas; un cambio que, por un lado, obliga a repensar la necesidad de repartir tiempos y tareas entre los distintos miembros adultos de una misma unidad familiar y, por otro, al reducir la tasa de dependientes por salario (el empleo femenino y la caída de la natalidad han provocado una disminución significativa del número de hogares en los que un salario alimentaba a una familia de cuatro o más miembros), han aumentado los ingresos y la autonomía de la unidad familiar, abriendo, en teoría, un margen para distintos tipos de jornadas⁵. En segundo lugar, para un número creciente de jóvenes se ha retrasado la transición educación-empleo al inicio de la vida laboral. Es decir, son muchos más los que participan en algún tipo de educación a partir de los 18 años, y lo hacen hasta más tarde. Para una parte de ellos, el trabajo a tiempo parcial podría ser ventajoso en la medida en que les garantizara cierta autonomía económica, permitiéndoles satisfacer sus preferencias de formación. En tercer lugar, en

⁵ En España, que la entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral haya coincidido con la burbuja inmobiliaria invita, desde luego, a considerar posibles relaciones causa-efecto y a plantearse hasta qué punto parte del valor añadido de las mujeres, en lugar de volver a ellas y a su hogar, se ha quedado en la hipoteca, pero este es otro tema.

el otro extremo de la vida laboral, entre los 50 años y la edad de jubilación, quienes ya no tienen hijos menores a su cargo ni hipotecas inmobiliarias, pero sí más recursos, y quizá menos expectativas de progresar profesional o laboralmente, podrían razonablemente preferir una mayor flexibilidad temporal que la ofrecida por el contrato convencional a tiempo completo. A su vez, dada la mayor esperanza de vida y con mejor salud, quizá fueran más los que vieran con buenos ojos llevar a cabo algún tipo de actividad productiva más allá de la edad de jubilación, siempre que ello no supusiera necesariamente los rigores del tiempo completo. Por último, y desde una perspectiva más general, cabe mencionar los procesos que Anthony Giddens o Ulrich Beck, entre otros, han identificado como de individualización creciente de los estilos de vida, y que hacen referencia no solo a la diversidad de las preferencias, sino también a cómo estas pueden cambiar a lo largo de la vida –por ejemplo, en el caso de cambios de ocupación– por necesidad o a voluntad, a distintas edades.

En el caso español, como veremos más adelante, la temporalidad, comparativamente muy elevada y elemento importante de segmentación en el mercado laboral, unida a las actuales tasas de desempleo, dificultan el debate sobre una forma de flexibilidad que sea segura y no revierta en pérdidas de autonomía. Sin embargo, la comparación con otros “países europeos” demuestra que el ETP tiene “algo que ofrecer”; de hecho, ya se trata de la modalidad de flexibilidad temporal más extendida en los mercados laborales de los países desarrollados. Sirva el ejemplo de Holanda, donde, con cerca de un 50 por ciento de ETP (muy frecuente también entre las profesiones más cualificadas, como los jueces y médicos), el empleado medio trabaja menos de 30 horas semanales, y esto en una de las economías europeas con mayor productividad por hora trabajada, menor desempleo y que mejor ha resistido la última crisis.

2. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

En los años setenta y principios de los ochenta, cuando el sueldo de un trabajador español con una jornada de 40 horas semanales podía mantener a una familia de cinco o más miembros, el trabajo a tiempo completo tenía pleno sentido como fórmula hegemónica de inserción en el mercado laboral. En nuestros días, la incorporación de

las mujeres al mercado laboral, la caída de la natalidad y tres décadas de aumento de productividad ofrecen margen para imaginar y considerar razonables distintos tipos de jornada según varíen las circunstancias y los intereses de demandantes y oferentes de empleo.

Sin embargo, como en otros países del sur de Europa, factores culturales, sociales y políticos explican la pobre tradición del ETP en España. Es verdad que distintas modalidades de ETP han estado más o menos presentes en la economía informal, pero han sido marginales en el mercado formal. De hecho, hasta 1980, el Estatuto de los Trabajadores limitaba el ETP a pequeñas minorías, y solo desde 1984 la fórmula del ETP fue ganando visibilidad.

Desde una perspectiva cultural o de expectativas, no es descartable que la prevalencia más o menos implícita del ideal de permanecer en el mismo empleo desde la adolescencia hasta la jubilación (ideal que desempeñó un decisivo papel, real y simbólico, en el orden social pre-democrático) contribuya a explicar la mayor desconfianza de los españoles ante cualquier tipo de flexibilidad, sea de jornada, de cambio de empleador o de ocupación, y la preferencia sostenida por el empleo público.

A pesar de la aproximación hacia las medias europeas en aspectos decisivos como las tasas de participación y empleo femeninas, junto al retorno cíclico de niveles de desempleo por encima del 20 por ciento (como ya se dieron en las crisis de los ochenta y noventa) y la consolidación de un tercio de empleados con contratos temporales –más del doble de la media europea–, otro rasgo distintivo de España es el escaso desarrollo de los contratos a TP (13 por ciento) –alrededor de la mitad de la media de los países punteros de la UE-15 (cuadro 1). Es cierto que el ETP ha aumentado ligeramente en los últimos años, especialmente entre los jóvenes, pero los expertos atribuyen esta evidencia a la crisis y a la consiguiente necesidad de aceptar involuntariamente empleos de jornada reducida (cuadro 2).

Sin duda, las altas tasas de desempleo en España, la elevada temporalidad y la configuración de un mercado de trabajo dual con varias formas de segmentación no son condiciones favorables para el desarrollo de otras vías de flexibilidad, entre ellas una mayor variedad de tipos de jornadas. La persistencia del volumen de contratos temporales en torno al 30 por ciento y un balance por lo

CUADRO 1

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN DISTINTOS PAÍSES DE EUROPA

	Total			Hombres			Mujeres		
	2000 %	2007 %	2010 %	2000 %	2007 %	2010 %	2000 %	2007 %	2010 %
EU-27	16,4	18,2	19,2	6,7	7,7	8,7	29,2	31,2	31,9
EU-15	16,0	19,7	20,7	5,5	7,5	8,5	30,6	35,1	35,7
Alemania	19,4	26,0	26,2	10,0	13,5	15,2	35,2	36,2	39,0
España	8,1	11,8	13,3	2,9	4,1	5,4	17,1	22,8	23,2
Francia	16,9	17,3	17,8	5,4	5,7	6,7	31,0	30,3	30,0
Holanda	41,2	46,8	48,9	19,3	23,6	25,4	70,6	75,0	76,5
Italia	8,8	13,6	15,0	3,9	5,0	5,5	17,4	26,9	29,0
R. Unido	25,2	25,2	26,9	9,1	10,8	12,6	44,4	42,2	43,3

Fuente: Eurostat. Para España, cambios metodológicos en 2005 provocaron un aumento del porcentaje del empleo a tiempo parcial.

CUADRO 2

EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ENTRE JÓVENES Y MAYORES (GRUPOS DE EDAD)

	2011 %	2007 %
TOTAL	13,8	11,6
20-24	31,1	19,5
25-29	16,1	11,3
30-34	13,6	9,9
50-54	10,9	9,9
55-59	10,0	9,2
60-64	13,9	13,1

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (www.ine.es).

menos confuso a la hora de ejecutar y garantizar con transparencia las distintas normativas (economía sumergida, horas extraordinarias no pagadas, encadenamiento de distintos tipos de contratos supuestamente "de entrada") explican el temor de algunos actores clave a que cualquier flexibilidad se puerter y termine por alimentar todavía más la precariedad laboral. Es el caso de los sindicatos, a los que, con razones más o menos fundadas según los casos, ese temor genera una ansiedad casi paralizante de cara a apoyar cualquier tipo de cambio, como ha sido el caso con las sucesivas regulaciones del ETP.

Por otro lado, visto el peso creciente del ETP en el resto de Europa, y la defensa activa y reiterada del mismo que iba haciendo la Estrategia Europea por el Empleo a lo largo de la pasada década, los distintos gobiernos españoles han dado muestra de esfuerzos variados para impulsar esta fórmula de contratación, como se aprecia en las reformas de 1998, 2001 y 2011 (cuadro 3).

Con todo, a la altura de 2012, el balance que cabe hacer de esas iniciativas no se aleja mucho del que hizo hace ocho años Valdés dal-Ré (2004: 233).

“Junto a la falta de consistencia y firmeza en las iniciativas políticas, la regulación del empleo a tiempo parcial ha venido caracterizada (...) por una manifiesta ausencia de correspondencia entre los objetivos que retóricamente se manifestaba perseguir y las técnicas usadas para materializarlos”.

Además de sindicatos escépticos y gobiernos con dificultades para materializar objetivos, los empresarios españoles tampoco han mostrado especial entusiasmo por el ETP. Con frecuencia han alegado que las distintas regulaciones no les dejaban margen de maniobra (lo que ya les llevó a oponerse a la reforma optimista de 1998), y han preferido recurrir a la flexibilidad que les permitían los contratos temporales (fomentando lo que Toharia *et al.* (1998) denominaron “la cultura de la temporalidad”). A su vez, muchos de ellos albergan prejuicios contra el esfuerzo de los empleados a TP, por más evidencias favorables que existan de la productividad por hora de estos empleados y que abundan los ejemplos de “buenas prácticas”.

Dentro de ese panorama general, tal vez lo más llamativo del caso español sea que las Administraciones Públicas hayan sido las más reticentes a desarrollar el ETP, justo el sector que, en otros países, se ha puesto en vanguardia en este terreno (cuadro 4)⁷; un sector en el que, claramente, tanto el gobierno como los sindicatos tienen un mayor margen de maniobra a la hora de llevar a cabo determinadas políticas que defienden en sus agendas, al menos a nivel general; y un sector, además, en el que la proporción de empleos de calidad que admiten redistribución sin generar precariedad es seguramente mayor que en cualquier otra área de la economía.

Sin embargo, a finales de 2011, trece años después de que en 1998 se empezara a tomar en serio el ETP como instrumento de flexibilidad, el porcentaje de contratos de este tipo entre los asalariados del sector público (6,7 por ciento) representaba solo algo más de una tercera parte del privado (16,7 por ciento). Y todavía era noticia nacional la denegación de la primera petición de jornada reducida a una juez, cuya solicitud de disminución de carga de trabajo y salario en un 30 por ciento desconcertó al Tribunal Superior Catalán, el cual solicitó un informe al Consejo General del Poder Judicial, que, por su parte, alegó que el derecho a reducir jornada no se había detallado

⁷ Por ejemplo, el 40 por ciento de los empleados entre 25 y 49 años del sector educativo holandés, así como también de la administración pública, trabajan a tiempo parcial (Eurostat, 2009: 111).

en el Reglamento de la Carrera Judicial en el momento inicial de la petición. Todo ello ocurría más de una década después de que se aprobara la primera ley (39/1999) sobre reconciliación de la vida familiar y laboral, que garantiza a cualquier empleado/a el derecho a reducir sus horas de trabajo para el cuidado de hijos⁸. Este caso no representa más que un ejemplo reciente de lo difícil que está resultando en España no solo la regulación de nuevas fórmulas de empleo, sino, sobre todo, la especificación (“detallamiento”) en las instituciones intermedias de los procedimientos que den acceso a esas fórmulas y permitan ir más allá de la jornada de cinco días a la semana y ocho horas al día (una referencia que ha permanecido más o menos inmutable desde que se reguló en España por primera vez en 1919)⁹. Pero también es un ejemplo de que va creciendo, día a día, la demanda de nuevos modos de articular el trabajo en las vidas personales, demanda cuya satisfacción declaran querer facilitar todos los actores implicados en un futuro más o menos cercano.

A escala nacional, el creciente aumento del ETP en el sector privado, el apoyo que ha merecido en las sucesivas reformas y la inclusión de su promoción, aunque desde perspectivas e intereses variados, entre los objetivos principales de los distintos agentes, permite presagiar que estamos ante una modalidad de empleo que “ha venido a quedarse”, y no solo para algunas personas con necesidad de conciliar vida familiar y trabajo, sino también para grupos de población que buscan mejores maneras de combinar el empleo con sus circunstancias personales. El desafío reside en la articulación de un ETP que no sea involuntario ni precario, sino un empleo digno al que puedan acceder las personas en función de sus necesidades y preferencias vitales.

3. LOS JÓVENES

Junto a las mujeres y los inmigrantes, los jóvenes representan uno de los grupos sociales que más sufre la precariedad, ya sea como desempleo, temporalidad o bajo salario (por debajo de los mil euros mensuales como media). A las dificultades de un mercado laboral tan segmentado como el español se añaden los problemas que muchos de

⁸ Véase *El País*, 24/5/2011.

⁹ Real Decreto de 3 de abril de 1919. Véase Prieto y Ramos (1999: 468).

CUADRO 3

EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

1984 - Ley 32/1984 - Primera reforma estatutaria del ETP. Abole restricciones de acceso al ETP y liberaliza los contratos temporales.

1993 - Real Decreto-Ley 18/1993 - Mayor flexibilidad en el ETP. Mejora la protección de los contratos temporales.

1994 - Ley 11/1994 - Aumenta la desregulación y flexibilidad del empleo. Introduce incentivos a los empleadores para contratar a tiempo parcial al cambiar la definición y la distribución del tiempo de trabajo.

1997 - Real Decreto-Ley 8/1997 - Ley 63/97- Dirigida a bajar la temporalidad y crear mayor estabilidad en el empleo.

1998 - Real Decreto-Ley 15/1998 - Promoción del ETP estable y voluntario, siguiendo el principio de proporcionalidad. Transposición del acuerdo firmado entre el gobierno y los principales sindicatos, e incorporación de la Directiva europea 97/81/EC sobre ETP.

1999 - Ley 39/1999 - Reconciliación trabajo-vida familiar. Modificaciones en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores para dar a los padres de menores de 6 años el derecho a reducir entre un tercio y la mitad de la jornada completa. De cara al ETP voluntario, los cambios del artículo 37.5 podrían haber sido proporcionalmente más relevantes que las sucesivas modificaciones del artículo 12, que es específico del ETP. (Ambos artículos deberían haberse desarrollado y detallado en los niveles intermedios de la negociación colectiva.)

2001 - Real Decreto-Ley 5/2001 - Ley 12/2001 - Introduce cambios significativos en la reforma de 1998, de cara a flexibilizar el ETP en línea con las preferencias de los empleadores, pero con la oposición de los sindicatos.

2001 - Real Decreto-Ley 16/2001 - Jubilación parcial. Acordado por el gobierno, CC.OO. y la CEOE. Impulsa un acceso privilegiado al ETP para empleados mayores de 60.

2011 - Real Decreto Ley 1/2011 - No modifica el régimen jurídico. Utiliza como medida de fomento de empleo las bonificaciones/cotizaciones de empresas para la contratación de determinados colectivos –jóvenes y parados de larga duración– a tiempo parcial entre 50 por ciento y 75 por ciento de la jornada.

Fuente: Elaboración propia a partir de Cebrián *et al.* (2003), Valdés dal-Ré (2004) y MTAS (2005).

CUADRO 4

EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

	1996 %	2005 %	2010 %
Privado	9,4	14,2	15,8
Público	4,8	7,3	6,8

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (www.ine.es).

ellos padecen en la transición educación-empleo. De hecho, en las dos últimas décadas, las respuestas institucionales que pretendían facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo laboral han atascado más, si cabe, ese primer acceso. Muchos de ellos, tras largos años de educación que no se traducen en las ventajas laborales esperadas, sufren una larga sucesión de diversos contratos de formación (en particular, aquellos con titulación secundaria), contratos en prácticas y becas no convenidas (los universitarios). El abuso de estas modalidades contractuales para rellenar puestos de trabajo estándar las ha alejado de sus propósitos iniciales, pervirtiendo su naturaleza al convertirse a menudo en mera mano de obra barata (OECD, 2007). Las peores condiciones (de estabilidad y remuneración) que implican han atrapado a muchos jóvenes en círculos viciosos de precariedad, en lugar de ofrecer trayectorias con alternativas detalladas y previsibles de mejora laboral. Por otra parte, las “becas” de distinta índole se extendieron, en varios sectores de la economía (incluidas las Administraciones Públicas) a un grupo de empleados entre los 16 y 30 años mucho mayor de lo que en un principio estaba previsto. En la práctica, muchos becarios terminaron desempeñando las mismas labores que cualquier otro empleado, pero por salarios mucho más bajos y sin las prestaciones sociales correspondientes. Refiriéndose a los becarios, un representante sindical, ya en 2005 (esto es, en el momento álgido del último ciclo de crecimiento), lo expresaba de la siguiente manera:

“Les pagan 300 euros al mes, apenas aprenden nada, y muchos de ellos llevan a cabo tareas de responsabilidad, equivalentes a un hijo. Sin embargo, cuando el periodo de formación acaba, no pueden continuar, y muy pocos de ellos son contratados”¹⁰.

Poco antes, en 2004, el Ministerio de Educación estimaba en alrededor de un millón y medio el número de los distintos tipos de becarios (una cifra difícil de precisar, dado que no hay estadísticas transparentes al respecto). Por aquel entonces, la mayoría de ellos recibían unos ingresos anuales brutos de menos de 6.000 euros, por debajo del 40 por ciento del salario medio. Según repiten numerosos sindicalistas y expertos, más de un millón de jóvenes han llegado a trabajar a tiempo completo con un salario parcial y precario. Por lo tanto, una de las principales variables de segmentación del mercado laboral es la edad, contribuyendo a que, por un mismo trabajo y una misma productividad por hora, los empleados de más edad, ya sea por

¹⁰ Transcripción de declaraciones efectuadas a RNE 1, 17/02/2005.

tipo de contrato o por conceder gran peso a los años de antigüedad, reciban unos ingresos mucho mayores (Cebrián *et al.*, 2003: 231).

La crisis no ha hecho más que agravar esta situación. Con más de un 40 por ciento de paro entre la población activa juvenil, en 2011 ya era habitual encontrarse denuncias en los medios como la siguiente:

“... Teresa Vicente, una licenciada en documentación que, tras diez años licenciada, nunca ha encontrado un trabajo fijo, y siempre ha tenido becas o contratos temporales que acaban antes del verano.” (Reuters, 18/10/2011)

Como consecuencia, la condición de “mil-erista”, asociada a jóvenes cualificados con salarios bajos, pasó a normalizarse, y, en el contexto de la actual crisis, empieza incluso a ser vista como privilegio por muchos de ellos. No deja de ser irónico que la generalización del acceso a la educación superior haya ido acompañada de su propia devaluación a la hora de facilitar una mejor vida laboral. Esta es una consecuencia en parte inevitable si se entiende la educación como ventaja comparativa; sin embargo, sí es corregible por lo que respecta a un fenómeno presente en la mayoría de los países desarrollados, pero todavía más agravado en el caso español, y que supone el alargamiento progresivo del número de años de formación y experiencia exigidos para acceder a las distintas posiciones y ocupaciones¹¹. Si a principios del siglo XX no resultaba difícil encontrar en cualquier ocupación que requiriese titulación universitaria a empleados bien situados, de poco más de 20 años, hoy en día no es fácil encontrarlos con menos de 30 sin que sufran algún tipo de precariedad (sea empleo temporal, bajos salarios u horas extra “invisibles”)¹². Además, muchos sectores que no exigían el paso por la universidad, sino que se apoyaban en sistemas más o menos formalizados de aprendizaje que ofrecían la posibilidad de acceder a buenas posiciones alrededor de los 20 años –tal es el caso de sectores como la banca, la gestión empresarial o el periodismo– han terminado

¹¹ En este sentido, a la mayoría de estudiantes y profesores españoles que pasan por las universidades inglesas les sorprende no solo que los títulos universitarios duren allí tres años, en lugar de los cuatro o cinco habituales en España, sino que, además, la mayor parte de los títulos ofrezca la posibilidad de dedicarse a actividades muy diversas. En efecto, no es raro, por ejemplo, encontrarse a un licenciado en Filología siguiendo una carrera exitosa en el sector financiero.

¹² Véase, por ejemplo, Carabaña (2005).

exigiendo títulos superiores de universidad, másteres y diversas prácticas para acceder al primer escalón de la carrera. Tales requisitos añaden años y años de exigencia, sin que estén justificados de manera transparente por los conocimientos y las destrezas pertinentes para cada desempeño. Más bien al contrario, con frecuencia estas nuevas exigencias resultan de la acumulación de trabas institucionales de origen diverso: desde los intereses corporativistas de determinados gremios¹³, hasta la acomodación de la economía a una flexibilidad barata que abusa de la ambigüedad de ese cajón de sastre (becas, aprendizaje, prácticas...) lleno de jóvenes entre 20 y 35 años, pasando por el desajuste entre las necesidades fluctuantes del mercado laboral y unos rígidos itinerarios educativos diseñados por intereses a menudo alejados de los de los propios estudiantes. Resultado: una década de la biografía de muchos jóvenes españoles transcurre en condiciones objetivas de pobreza relativa, más o menos aliviada por el apoyo familiar y la condición juvenil.

Esta situación dificulta seriamente la difusión a los jóvenes españoles de las potencialidades del ETP, aprovechadas por tantos jóvenes europeos; una difusión que sería muy conveniente, pues a los beneficios habituales asociados a la posibilidad de combinar un trabajo con formación o recualificación (OECD, 2007) se añade el hecho de que una apuesta seria por el ETP de calidad podría contribuir a exigir una mayor claridad en todos los mecanismos que afectan al intercambio productividad-retribución. Perseguir la proporcionalidad en las condiciones de empleo (principio básico detrás de cualquier flexibilidad que escape del abuso, y, en lo relativo a diversidad de jornadas, más que en cualquier otro aspecto) significa añadir transparencia a una relación laboral que, con frecuencia, se limita a una lógica de todo-o-nada.

La propuesta más reciente de cara a extender el ETP entre los jóvenes ha sido la creación de *minijobs*, con un máximo de 15 horas de trabajo semanal, y entre 300 y 400 euros mensuales. Esta propuesta se inspira en la modalidad diseñada por el gobierno socialdemócrata de Gerhard Schröder en 2003 y consolidada en Alemania, donde unos seis millones de trabajadores disponen de este

¹³ En no pocos conflictos en torno a la definición de las distintas ocupaciones (desde ingenieros a maquinistas), un asunto capital ha sido el número de horas de formación exigible a los nuevos candidatos, con la paradoja, propia de posturas corporativistas, de que algunos representantes *insider* de la profesión exigen más horas de formación de las que ellos tuvieron.

tipo de contratos, que, además de reportar unos 400 euros mensuales, son favorecidos en términos de IRPF y Seguridad Social¹⁴, y, a la vez, se pueden combinar con algunos tipos de subsidio. Los *minijobs* se han extendido en Alemania entre ocupaciones que requieren poca cualificación, como limpiadoras del hogar, cuidadores de niños o mayores o camareros, y son muy frecuentes entre estudiantes que los compatibilizan con sus estudios. Recomendados para España por el BCE y defendidos por la CEOE, el gobierno español descartó esta alternativa para volver a urgir sobre la necesidad de medidas más estructurales: el contrato a tiempo parcial, la conciliación de la vida laboral y familiar o el teletrabajo.

Conviene desconfiar del impacto de cualquier simple cambio normativo, pues la regulación actual del ETP en España ya permite contratar por días o por horas para adaptarse a demandas laborales muy distintas. Como ya se ha mencionado, desde hace unas décadas, junto a la falta de familiarización de los empresarios con el ETP voluntario, los sindicatos se muestran tremendamente escépticos ante cualquier nueva propuesta de flexibilidad, dado que la experiencia previa con contratos temporales, de aprendizaje o en prácticas les lleva a temer que se pervierta y termine convirtiéndose en otro factor que alimente la precariedad.

Es muy difícil crear entornos “flexiseguros” cuando los actores tienen una desconfianza total en el cumplimiento de las normas. Así, por ejemplo, los sindicatos se han opuesto frontalmente a los *minijobs* ante el temor a que se conviertan en una modalidad más de flexibilidad y precariedad extrema. Pero no solo ellos. Como argumentaba a este respecto un profesor de la Universitat Autònoma de Barcelona:

“Lo que se quiere es reducir el pago a la Seguridad Social, porque mucha gente, sobre todo en el sector de la hostelería, ve cómo sus contratos a tiempo parcial suponen horarios de jornada completa en los que la mitad se paga en negro.” (Alberto Recio, *Público* 18/12/2011)

Al final, los *minijobs* han quedado fuera de la última reforma laboral. Pero en un contexto de mayor confianza en el marco regulador y entre los agentes, esta estrategia podría ofrecer alguna solución para aquellos jóvenes que combinen trabajos puntuales con otra actividad principal, especialmente para los más jóvenes en el tramo de

¹⁴ Tributan con un 2 por ciento en el IRPF, y los empleados están exentos de aportar el 50 por ciento habitual de los costes de la Seguridad Social.

edad de 20 a 24 años¹⁵, sobre todo, si esta medida se coordinara con apoyos a los jóvenes en otros ámbitos (por ejemplo, becas y subsidios para el alquiler de vivienda).

De todos modos, si se persigue favorecer ventajas estructurales en términos de redistribución de empleo y/o garantías de “flexiseguridad” en las transiciones de biografía laboral, el empleo a tiempo parcial más beneficioso, según la mayor parte de las investigaciones (O’Reilly y Fagan, 1998; O’Reilly, 2003; Fagan, 2001), es el conocido como “significativo” o “sustancial”, entre 20 y 30 horas semanales, que bien puede distribuirse como cinco días de 4 a 6 horas laborales, o dos o tres días intensos a jornada completa. Por otra parte, la disponibilidad de unos tipos básicos más o menos flexibles, pero a su vez estandarizados en sus condiciones principales, favorece las prácticas organizacionales de las empresas. La falta de desarrollo del ETP “sustancial” podría explicar, en gran parte, la abundancia relativa del ETP involuntario entre los jóvenes, y su crecimiento durante estos últimos años, ya que, en muchos casos, se trata de un empleo inferior a las 18 horas.

Para los jóvenes españoles, de todos modos, cualquier forma de flexibilidad, sea a la entrada, a la salida o durante la relación laboral, se enfrenta a un problema fundamental del mercado laboral español, especialmente grave en su caso: lo débil y poco transparente que es el intercambio esfuerzo-recompensa, es decir, la relación entre la productividad por hora y la retribución. Tan importante o más que reducir los índices de desempleo juvenil sería averiguar los mecanismos por los cuales los trabajos que desempeñan la mayoría de los jóvenes están poco valorados desde el inicio y durante periodos cada vez más largos. Incluso en ocupaciones muy cualificadas, muchos jóvenes solo tienen acceso a salarios bajos por definición. Es el caso, por ejemplo, de los arquitectos, cuyo convenio marcó, antes, durante y después de la burbuja inmobiliaria, unos ingresos alrededor de unos 21.000 euros brutos anuales. Lo mismo se podría decir de tantos otros puestos. ¿Es una cuestión del trabajo que desempeñan? ¿De cómo se lo valoran?

Hacer énfasis en el “emprendedurismo” o el *lifelong learning* no basta para explicar los bajos salarios, porque, por muy necesarias que sean estas perspectivas, no dejan de ser etiquetas que, teniendo en cuenta la estructura productiva real,

¹⁵ Véase <http://www.oecd.org/dataoecd/14/38/38461194.pdf>

son relevantes como máximo para un 20 por ciento de los empleados. Que más de la mitad de los jóvenes españoles quieran ser funcionarios refleja antes su realismo que su falta de ambición, porque ser emprendedor, hoy por hoy, es una alternativa minoritaria por definición, al menos si se refiere a otra realidad que la de ser autónomo sin empleados luchando por sobrevivir; y, como asalariado, las condiciones del sector público siguen siendo mejores que las del privado. Por cierto, entre las ventajas que los jóvenes más valoran del empleo público es una jornada más corta que les permite seguir otros intereses vitales.

Así las cosas, lo que más se echa de menos para los jóvenes españoles son perfiles ocupacionales que generen valor y retribución lo antes posible, y no tras años y años de precariedad y trayectorias confusas. No es difícil encontrar en otros países de Europa perfiles ocupacionales como el que se muestra en el cuadro 5, desgraciadamente muy escaso en España. Cualquier tipo de flexibilidad, incluida la de jornada, necesita una mayor visibilidad de la relación esfuerzo-recompensa, y desde ese punto de partida, es sensato creer que un mayor acceso a puestos de ETP alrededor de las 25 horas, que respetaran la proporcionalidad en las condiciones, contribuiría a mejorar la situación de numerosos jóvenes españoles. Muchos sectores de la economía, empezando por el sector público, tienen suficiente margen para intentarlo.

4. MAYORES

En el otro extremo de la vida laboral, también clave en el debate sobre el tiempo de trabajo, llama la atención cómo se ha pasado, en apenas una década, de la expectativa de un adelanto progresivo de la edad de jubilación, con la edad real de jubilación significativamente por debajo de la legal, a la necesidad de prolongar la vida laboral en un contexto de envejecimiento de la población, causado por índices bajos de natalidad y el aumento de la esperanza de vida.

Así, en la segunda mitad del siglo XX, una caída acelerada de las tasas de actividad de los mayores de 50 años ha coincidido con el aumento tanto de la esperanza de vida como de la calidad de vida de esos años “post-jubilación”. El adelanto de la edad de jubilación ha sido un objetivo tradicional de las reivindicaciones obreras, y era celebrado por la mayoría de los trabajadores, salvo

CUADRO 5

PERFIL DE JOVEN INGLÉS OPERADOR TELEFÓNICO DE EMERGENCIAS SANITARIAS

Edad: 21 años, y lleva dos años como operador telefónico de emergencias sanitarias.

Salario: £23,861-£27,569 (entre 27.000 y 33.000 euros). Teniendo en cuenta que la renta per cápita inglesa es en torno a un 20 por ciento superior a la española, un salario equivalente en España rondaría los 24.000 euros.

Jornada: cuatro turnos diurnos de 12 horas, seguidos por tres días libres, y después, cuatro turnos nocturnos de 12 horas, seguidos de siete días libres. Por tanto, entre 13 y 14 días de trabajo al mes.

Titulación exigida: no se precisa titulación universitaria ni ningún diploma específico de formación sanitaria. La preparación consiste en cuatro semanas de instrucción en primeros auxilios y software relevantes, más apoyo individualizado para los primeros diez turnos.

Fuente: The Guardian 20/01/2011¹⁶.

excepciones en casos de pérdidas graves de estatus o ingresos. No obstante, los descensos en la tasa de actividad para los mayores de 50 años que han tenido lugar en las últimas décadas están muy ligados a la reticencia de los empleadores a mantener a trabajadores de más edad, tanto por sus mayores dificultades de adaptación a un entorno productivo cambiante, como por sus contratos más privilegiados. En estas circunstancias, entre un tercio y la mitad de los trabajadores por encima de los 55 años abandonan el mercado laboral.

Estos procesos afectan a algunos de los mecanismos de solidaridad básicos sobre los que descansa la política social contemporánea, hasta el punto que la preocupación por la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos de pensiones ha llevado a muchos países europeos a posponer la edad de jubilación con distintos grados de urgencia. En este contexto, la estrategia de flexibilizar la jornada más allá de las exigencias del contrato convencional a tiempo completo abre posibilidades de cara a favorecer una participación en el mercado laboral más acorde a las distintas circunstancias de los empleados mayores, tanto antes como después de la edad de jubilación, lo que, según los criterios utilizados, puede incluir un tramo de edad entre los 50 y los 75 años. McNair (2006: 492), tras analizar

¹⁶ El caso que refleja el cuadro 5, obviamente, es una evidencia anecdótica, y, sin embargo, pone de relieve varios elementos que la bibliografía destaca a la hora de analizar críticamente la situación laboral de los jóvenes españoles: adelanto de la entrada al mercado laboral en buenas condiciones; requisitos de entrada no entorpecidos por ambigüedades ni alargamientos de la transición educación-empleo; divisibilidad de las tareas, con evaluación transparente de los *outputs/inputs* por hora.

dos encuestas para el caso británico, ha concluido que, para una mayoría de trabajadores mayores de 50 años, la flexibilidad en la jornada representa un atractivo decisivo a la hora de mantenerse activos.

Distintas modalidades de jornada reducida o parcial podrían facilitar la prolongación de la vida laboral a quienes se encuentran en condiciones saludables y prefieren seguir participando de alguna manera en la actividad económica. Asimismo, no es difícil encontrar ejemplos de empleados de más de 50 años con seguridad financiera suficiente, que, ante escasas expectativas de promoción en sus respectivas ocupaciones, se inclinan por transiciones laborales en las que el ETP cobre protagonismo.

Dentro del limitado impacto que, en cuanto a la promoción del ETP, han tenido en España las distintas regulaciones generales y específicas, incluida la Ley 39/1999 sobre reconciliación entre vida laboral y familiar y la Ley de Igualdad de 2007, cabe destacar la evolución de las sucesivas reformas de la jubilación parcial, que constituyen un caso paradigmático de las dificultades del sistema español para abordar políticas que generen "flexiseguridad".

El Real Decreto-Ley 16/2001 sobre jubilación parcial, acordado por el segundo gobierno del PP encabezado por José María Aznar, uno de los dos sindicatos principales (CC.OO.) y la CEOE, quiso agilizar una fórmula de jubilación parcial, con antecedentes en 1984, como medida para luchar contra el desempleo juvenil. La nueva medida (junto con las Leyes 12/2001 y 24/2001 y el Real Decreto 1131/2002) estableció un acceso al ETP

muy beneficioso para aquellos empleados de más de 60 años, ofreciendo un salario proporcional al número de horas trabajadas, que podrían reducir hasta un 15 por ciento de la jornada completa, complementado con una pensión equivalente a la proporción en que se reducían sus horas de trabajo remunerado. Además, quienes se acogieran a esta fórmula podrían recibir a los 65 años su pensión completa, sin sufrir ninguna penalización como ocurre en el caso de la jubilación anticipada. Por tanto, esta fórmula de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo suponía que el relevista, idealmente un joven en paro, trabajara un porcentaje de la jornada, y el jubilado cumpliera el porcentaje restante, pagado por la empresa, además de una pensión proporcional a la parte de la jornada que dejaba de trabajar.

La medida fue tan bien recibida por los trabajadores mayores que registró un número de solicitudes mucho mayor de las expectativas iniciales, incluso se llegó a hablar de abusos sistemáticos (López-Gomez, 2011)¹⁷, hasta el punto que, al final del año 2005, el Ministerio de Trabajo empezó a buscar maneras de restringir esta opción, con el propósito de reducir el coste para el sistema. La Ley 40/2007 fijó los siguientes límites: una edad mínima de 61 años, una antigüedad de seis años en la empresa, haber cotizado al menos 30 años, y aumentar del 15 al 25 por ciento el mínimo de la jornada susceptible de disfrute de la jubilación parcial. Aun cuando se estipuló que estas condiciones se fueran aplicando gradualmente hasta alcanzar plena vigencia en 2013, el Real Decreto 8/2010 estableció su aplicación inmediata para mejorar las finanzas de la Seguridad Social.

Se podría decir que la jubilación parcial constituyó una iniciativa que murió de éxito. Cuando en 2007 se planteó seriamente su endurecimiento, se argumentó que el motivo inicial de facilitar la entrada al mercado laboral de los jóvenes había perdido fuerza, pues el paro juvenil de entonces se situaba por debajo del 15 por ciento; ahora, en 2012, con cerca de la mitad de la población activa juvenil desempleada, cabría, en principio, replantearse la estrategia. Queda claro, en todo caso, que la sucesión de reformas y contrarreformas merece correcciones importantes tanto en términos reglamentarios (Rodríguez Cardo, 2010), como respecto de su falta de eficacia en el cumplimiento de su objetivo principal: la creación de empleo juvenil.

¹⁷ Véase *Cinco Días*, 28/11/2005.

Sin embargo, a pesar de los defectos de la regulación de la jubilación a tiempo parcial, el elevado número de demandantes ha servido para dar visibilidad a un colectivo amplio de trabajadores que estarían dispuestos a trabajar jornadas más cortas dependiendo de las condiciones. También en este tramo de edad se aprecia, pues, un margen amplio para afinar tanto la regulación como la ejecución de posibles reformas.

5. CONCLUSIONES

No es descartable que la situación laboral española pudiera ser todavía peor de no haber tenido lugar las distintas reformas que se han intentado a lo largo de los últimos 30 años, pero sí se puede afirmar que tanto las iniciadas por gobiernos socialdemócratas como por gobiernos de centro-derecha han terminado siendo absorbidas por una realidad laboral segmentada y alejada de los propósitos que las animaban y justificaban. Por otro lado, más allá de los picos de desempleo vinculados a los peores momentos de las crisis, la persistencia de un 50 por ciento de empleados con salarios bajos y un tercio de temporales apunta a límites estructurales importantes¹⁸, ya sean debilidades de modelo productivo y/o de capacidades institucionales.

Lo mismo se puede decir de la evolución del ETP, que se halla lejos de las expectativas que desde distintos ámbitos, especialmente desde varias instituciones europeas, se generaron. Y sin embargo, esta quizá siga siendo una de las áreas en las que más podría mejorar el mercado laboral español, y no solo en políticas de reconciliación entre el trabajo y la familia, sino también a la hora de dinamizar tanto los periodos de entrada como los de salida del mercado laboral, y así, escapar de algunos de los efectos perversos del principio

¹⁸ Tan grave es que las sucesivas reformas laborales españolas de los últimos 30 años no hayan impedido que, durante los periodos de crisis, el desempleo supere una quinta parte de la población activa, como que, de manera permanente, independientemente del ciclo económico, alrededor de la mitad de los empleados se enfrenten a condiciones de precariedad más o menos severas, especialmente jóvenes, mujeres e inmigrantes. Como es bien sabido, el salario medio en España (aprox. 22.500 euros brutos), el más frecuente (en torno a 15.500 euros brutos, es decir, menos de 1.000 euros netos al mes) o el mínimo (633 euros mensuales) se sitúan entre los más bajos de Europa (datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009, elaborada por el INE).

todo-o-nada. Ahora bien, como en cualquier tipo de flexibilidad, primar la adaptabilidad sobre la mera precariedad supone garantizar con transparencia los distintos gradientes y proporcionalidades, lo que exige capacidades institucionales más sofisticadas y refinadas. Las lógicas binarias del todo-o-nada son, sin duda, más fáciles de implementar que las regulaciones más matizadas, y esto constituye un tremendo desafío para el entorno regulador-ejecutor-supervisor de cualquiera que sea la regulación, pues la economía sumergida y el sector informal siguen siendo dos grandes debilidades del modelo laboral español.

Como en otros terrenos de la política laboral y social en España, parece imprescindible generar cuanto antes la confianza en que cualquier nueva reforma no se traducirá en viejos vicios, propios de la tradición informal de la economía que lastran cualquier esfuerzo modernizador con temores fundados a una mayor precariedad. La falta de transparencia en el intercambio entre unidad de tiempo de trabajo, productividad y retribución, reforzada en el caso español por la tolerancia a la informalidad, perjudican severamente a los colectivos más desprotegidos, como los jóvenes. Una mejor evaluación de la productividad es condición imprescindible para lograr la mayor divisibilidad de las distintas tareas que necesitan los contratos propios del ETP.

Por lo tanto, el ETP pide, antes que más o menos regulación, una regulación más sofisticada –en línea con los argumentos sobre re-regulación de otras áreas del Estado del bienestar– que contemple distintas jornadas, así como la transición entre ellas. De ese modo, quizá pueda contribuir a mejorar la articulación entre las necesidades del mercado laboral y las preferencias de los trabajadores; un ajuste que cuesta imaginar armonioso, pero sí es mejorable. Distintas modalidades de contratos entre 20 y 30 horas semanales (cinco medios días, o dos-tres días de 8 a 10 horas) tienen mucho que ofrecer en este sentido. También los contratos de 1.000 horas anuales concentrados en unos pocos meses (entre cuatro y seis) se adaptan a las necesidades de sectores como la agricultura, el turismo o la construcción, y resultan muy idóneos para compaginar, por ejemplo, con distintos tipos de formación.

Desde la experiencia de otros países europeos, y teniendo en cuenta los datos nacionales, una convergencia creciente con las medias europeas de ocupación a tiempo parcial para jóvenes y mayores españoles podría suponer la posibilidad

de miles de nuevos empleos en sectores como el educativo, el de los cuidados, la hostelería, el transporte o la seguridad, además de los ya mencionados de agricultura, turismo y construcción (precisamente los más perjudicados por el “trabajo sumergido”). Sin duda, es difícil estimar el efecto sustitución de unos contratos por otros, y de haberse producido en la primera década del siglo XXI una mayor aproximación de la ocupación a tiempo parcial española a las medias europeas, manteniendo al mismo tiempo el desempleo en torno al 10-15 por ciento, seguramente muchos habrían afirmado que el ETP no había servido para crear empleo. Es difícil saberlo. En cambio, la certeza de la que podemos partir es que mientras el peso del ETP en el mercado de trabajo español sigue muy por debajo de los datos europeos, el desempleo ha vuelto a sobrepasar el 20 por ciento, y eso que muchas mujeres, y muchos jóvenes y mayores se abstienen de declararse parte de la población activa, es decir, de la población que busca empleo. Las carencias resultan tan obvias, que su misma evidencia apunta a la necesidad y las posibles opciones de mejora.

BIBLIOGRAFÍA

CARABAÑA, J. (2005), “La carrera del profesor universitario: cada vez más larga, más pobre y más precaria”, en: GARCÍA CALAVIA, M.A. y E. CANO CANO (coords.), *¿Hacia dónde va la Universidad?*, Valencia, Germania.

CEBRIÁN, I.; DAVIA, M.A.; HERRANZ, V. Y G. MORENO (2003), “Flexibility in the Spanish labour market: working time and temporary employment”, en: O’REILLY, J., *Regulating Working-Time Transitions in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar: 201–39.

EUROSTAT (2009), *Reconciliation Between Work, Private and Family Life in the European Union*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.

FAGAN, C. (2001), “Time, money, and the gender order: work-orientations and working-time preferences in Britain”, *Gender, Work and Organization*, 8 (3): 239–66.

HARVEY, D. (2000), *Spaces of Hope*, Edimburgo, Edinburgh University Press.

LÓPEZ-GÓMEZ, J. M. (2011), "Jubilación parcial y contrato de relevo", ponencia 'Negociación colectiva y reforma del sistema de protección social.', *Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales*.

McNAIR, S. (2006), "How different is the older labour market? Attitudes to work and retirement among older people in Britain", *Social Policy and Society* 5: 485-494.

MTAS (2005), *Más y mejor empleo en el nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social*. (Autores: J. CRUZ, F. DURAN, J. JIMENO, M. OLALLA, S. RUESGA, C. SÁEZ, L. TOHARIA Y F. VALDÉS DAL-RÉ), Madrid, MTAS.

OECD (2007), *Jobs for youth. Spain*, París, OECD.

O'REILLY, J. Y C. FAGAN (eds.) (1998), *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Londres, Routledge.

O'REILLY, J. (ed.) (2003), *Regulating Working-time Transitions in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar.

PRIETO, C. Y R. RAMOS (1999), "El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales", en: MIGUÉLEZ, F. y C. PRIETO (eds.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI: 463-87.

RECIO, A. (1999), "La segmentación del mercado laboral en España", en: MIGUÉLEZ, F. y C. PRIETO (eds.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI: 125-50.

RODRIGUEZ CARDO, I.A. (2010), *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Valladolid, Lex Nova.

TOHARIA, L.; ALBERT, C.; CEBRIÁN, I.; GARCÍA SERRANO, C.; GARCÍA MAINAR, I.; MALO, M.A.; MORENO, G. Y E. VILLAGÓMEZ (1998), *El mercado de trabajo en España*, Madrid, McGraw-Hill.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (2004), "Spain: the difficulty of marrying flexibility with security", en: SCIARRA, S.; DAVIES, P. y M. FREEDLAND, *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press: 224-57.