

Comunicación a la Ponencia Temática I

**MERCADOS DE TRABAJO TRANSICIONALES.
SOBRE LA PATERNIDAD Y TUTELA DEL
CONCEPTO DE FLEXISEGURIDAD**

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

Investigador en formación. Becario Doctorado
Universidad Carlos III de Madrid

SUMARIO:

I. INTRODUCCIÓN.—II. DE LA SOCIEDAD FORDISTA A LA NUEVA SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL.—III. EL MODELO DE LOS MERCADOS DE TRABAJO TRANSICIONALES (MTT) Y SU TIPOLOGÍA. 1. Transición entre Educación-Formación y Trabajo Remunerado. 2. Transición entre diferentes situaciones con respecto al empleo. 3. Transiciones entre el paro y el empleo. 4. Transiciones entre actividades domésticas o privadas y el empleo. 5. Transiciones entre el empleo y la jubilación.—IV. Conclusiones. ¿Qué pueden aportar los MTT?—V. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

El concepto de 'flexiseguridad' hunde sus raíces en la teoría de los 'mercados de trabajo transicionales' (MTT). Sin embargo, uno y otro han corrido una suerte distinta, al menos en nuestro país. Mientras que desde el campo iuslaboralista se han elaborado enormes esfuerzos por la comprensión del primero, no siempre teniendo en cuenta su evidente conexión¹, la segunda ha quedado frecuentemente en un segundo plano, a pesar del enorme eco que ha tenido en otros países europeos.

En efecto, el término asumido por el Derecho desde las primeras reformas del año 1995 en Holanda ha sido el de 'flexiseguridad'. Quizá ello sea debido a que este es un concepto mucho más directo, semánticamente hablando; más eficaz a la hora de transmitir la idea vertebradora que lo sustenta. Es mucho más atractivo para el legislador, frente al quizá excesivamente académico MTT, en una materia que requiere, indudablemente, el debate y el pacto entre posiciones completamente contrapuestas. En este sentido, siguiendo a WILTHAGEN, la 'flexiseguridad' es un concepto menos «radical» y, por tanto, susceptible de un mayor consenso, transmisor de una mayor seguridad, lo que le convierte en el «caballo de Troya» ideal para la aplicación de las propuestas de los MTT. Sin embargo, la necesidad de alcanzar acuerdos, de llevar a efecto prácticas, no solamente en el ámbito normativo superior, sino también en la negociación colectiva, han determinado que la 'flexiseguridad' se convierta finalmente en un fin en sí misma².

A pesar de todo ello, el concepto de MTT, entendido en un sentido 'paterno-filial', reviste un doble interés en relación con el anterior. En

¹ Constituye una afortunada excepción a este respecto, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., «Flexiseguridad: el debate europeo en curso», *Relaciones Laborales*, N.º 15-16, agosto 2007.

² WILTHAGEN, «Flexisecurity: a new paradigma for labour markets policy reform?», WZB de Berlin, *Discussion Paper*, 1998.

primer lugar, porque ayuda a comprender en origen el concepto de flexiseguridad, los elementos que lo integran y los principios que lo inspiran. Por otra parte, en lo que hace al desenvolvimiento y aplicación efectiva del mismo, porque contribuye a evaluar prácticas flexiseguras, determinando el concreto punto en que se encuentran (más próximas a la seguridad o la flexiseguridad) de acuerdo con el contexto en que se aplican; y porque permite, fundamentalmente, enriquecer las propuestas que puedan formularse en el ámbito práctico³. Ello es así, porque teóricamente los MTT son un concepto más amplio materialmente hablando; largoplacista en su comprensión de la realidad (lo que lo aleja de intereses a corto plazo); y más atrevido en sus pretensiones.

II. DE LA SOCIEDAD FORDISTA A LA NUEVA SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL

El mundo que hoy vivimos ha experimentado en los últimos años una serie de profundos cambios que tienen su más directa causa en dos fenómenos esenciales: por una parte, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que han borrado las fronteras físicas e inmateriales que separan a los estados, contribuyendo a una cada vez mayor integración entre países; por otra, y en intrínseca relación con lo anterior, la tan traída y llevada «globalización», como fenómeno que trasciende del ámbito económico y termina por afectar a las más elementales instituciones de la sociedad, ha supuesto una cada vez mayor interconexión entre los distintos países del globo.

Entender la realidad actual supone mirarla bajo el prisma de un mundo interconectado, en el que las crisis económicas, por citar un ejemplo, son cada vez más internacionales y en el que las soluciones a las mismas pasan necesariamente por un entendimiento global, capaz de materializarse en medidas e instrumentos de carácter mundial.

Estos profundos cambios han tenido, como no podía ser de otra forma y por lo que aquí respecta, repercusiones tanto en el modelo productivo, como en lo que a los sistemas de empleo se refiere⁴.

³ Esta es una característica especialmente relevante en un momento histórico de inflexión en lo que hace a los postulados económico-sociales y de búsqueda de nuevas ideas y propuestas.

⁴ Para un análisis detallado desde la perspectiva de los estudiosos de los mercados de trabajo transicionales *vid.* SCHMID, G., «Employment systems in transition: explaining performance differentials of post-industrial economies», en SCHMID, G. y GAZIER, B.: *The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets*, Edward Elgar Publishing, 2002; o GAUTIÉ, J.: «Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el postfordismo» *Cuadernos de relaciones laborales*, 22, N.º 1, 2004, por citar dos ejemplos destacados.

Por lo que respecta al primero, son numerosísimos los trabajos que han estudiado en profundidad el cambio que en las últimas décadas se ha producido en el modelo productivo, en el tránsito desde el sistema fordista hacia un nuevo modelo 'postfordista', 'post-industrial' o de las 'tecnologías de la información y la comunicación (TIC)'⁵.

En efecto, con el concepto de sociedad post-industrial se hace referencia precisamente a aquella etapa histórica en la que la industria pierde su anterior preeminencia como elemento esencial organizativo de la estructura económico-social. «La sociedad post-industrial es un nuevo tipo de organización económica y social que sucede en el tiempo a la sociedad industrial»⁶. Dicha preeminencia la ostenta ahora el sector servicios, lo cual tiene importantes consecuencias, como pueden ser las relativas a la actividad laboral, ahora caracterizada por su intangibilidad y por la concurrencia entre espacio y tiempo⁷.

Estos cambios han supuesto, en segundo lugar y como ya hemos señalado, una correlativa transformación de los sistemas de empleo. Desde principios de los 70, el cambio en el modelo productivo ha dado lugar a períodos con tasas de paro excepcionalmente altas, tras los cuales podría decirse que las tasas de desempleo no volvieron a sus niveles originarios, de pleno empleo o cercanos al mismo. Estos períodos provocaron un proceso de exclusión de un número cada vez mayor de personas en lo que hace a su participación en la vida económica y social. «En muchos países, hubo momentos en los que más del 50 por ciento de los demandantes de empleo llevaba más de un año sin trabajar»⁸. Por consiguiente, el carácter del paro ha cambiado, volviéndose mucho más estructural (menos temporal y menos cíclico) y selectivo (en el sentido de que afecta cada vez más a determinados grupos: jóvenes, mujeres, inmigrantes, etc.). Ello se explica en parte como consecuencia de la desaparición de los denominados «mercados internos» que, en la gran empresa, constituía un «conjunto de normas que estructuraban, en ocasiones para el conjunto del ciclo de vida profesional, la carrera profesional de los asalariados en términos de promoción y progresión de las remuneraciones»⁹, y que

⁵ Para una visión general y española del tema, *vid.* MERCADER UGUINA, J. R.: *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*, Lex Nova, Valladolid, 2002.

⁶ MERCADER UGUINA, J. R.: *Idem*, p. 54.

⁷ MERCADER UGUINA, J. R., *Idem*, p. 57.

⁸ SCHMID, G. Y SCHÖMANN, K.: «El concepto de mercados de trabajo transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: el estado de la cuestión» en TOHARIA, L. (compilador), *Los mercados de trabajo transicionales. Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*, Informes y Estudios, Serie Empleo N.º 29, MTAS, 2006, p. 31.

⁹ GAUTIE, J.: «Repensar la articulación del mercado de trabajo y la protección social en el postfordismo», *Cuadernos de relaciones laborales*, 22, N.º 1, 2004, p. 152. Para un análisis más detallado del concepto de 'mercado interno' en el seno del fenómeno de la segmentación de los mercados de trabajo y desde la perspectiva de los mercados de trabajo transicionales, *vid.* GAZIER, B.: «Transitional labour markets: from positive analysis to policy proposals», en SCHMID, G. y GAZIER, B.: *Op. cit.* (en especial, pp. 207-219).

suponía una suerte de pacto entre empresa y trabajador en el que éste entregaba disponibilidad a cambio de seguridad. Así, hoy en día la realidad se caracteriza cada vez más por la existencia de mercados de trabajos integrados por un cada vez mayor grupo de «trabajadores externos», que tienen un empleo precario e informal, y un selecto grupo de «trabajadores internos», que gozan un empleo indefinido y una enorme seguridad derivada del mismo¹⁰.

Correlativamente, desde el lado activo, de todo lo anterior puede deducirse la conocida como «erosión» de la 'relación estándar de empleo', esto es, aquélla que se caracteriza por la concurrencia de cuatro elementos básicos¹¹: a) se trata de un contrato dependiente, a tiempo completo, permanente y destinado únicamente a hombres en tanto que cabeza de familia; b) descansa sobre un sistema remuneratorio o estructura salarial estable basado en el tiempo de trabajo, el estatus profesional y la situación familiar; c) un sistema de organización del trabajo basado en la empresa, en la que en numerosas ocasiones se desarrolla toda la vida profesional; d) un alto nivel de permanencia o estabilidad combinado con una generosa protección social para el caso de despido o jubilación anticipada. Así, este modelo, que ha tenido una decisiva influencia en la configuración de las sistemas de empleo en los distintos países y en las regulaciones que los sustentan, quiebra a partir de los 70, como manifiesta el auge de nuevas formas de empleo como el trabajo autónomo, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de duración determinada, el teletrabajo, etc. «Lo que anteriormente constituían 'relaciones laborales atípicas' son ahora vistas como 'relaciones laborales típicas' del siglo XXI»¹². De ello se derivan, dos consecuencias importantes: por una parte, cada vez resulta menos sencillo determinar lo que se entiende por 'relación estándar de empleo'; por otra, los mecanismos regulatorios, pensados para «otras épocas», resultan menos eficaces para otorgar protección legal y una mayor seguridad social.

III. EL MODELO DE LOS MERCADOS DE TRABAJO TRANSICIONALES (MTT) Y SU TIPOLOGÍA

Visto todo lo anterior, pareciera que los postulados que en 1945 formulara Lord Beveridge en su conocido informe «Pleno Empleo en una Sociedad Libre», y sobre los que se desarrollaron en buena medida el Es-

¹⁰ SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.: «El concepto de mercados de trabajo transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: el estado de la cuestión» en TOHARIA, L. (compilador), *Op. cit.* p. 16.

¹¹ SCHMID, G.: «Towards a theory of transitional labour markets» en SCHMID, G.: y GAZIER, B., *Op. cit.*, p. 152.

¹² SCHMID, G.: *In ibidem*. Traducción propia. El autor ofrece datos sobre distintos países europeos y hasta 1999 en los que se constata el aumento del empleo a tiempo parcial, de distintas formas de trabajo autónomo (no dependiente), de las empresas de trabajo temporal y de los contratos de duración determinada (pp. 154-157).

tado de Bienestar europeo y las políticas económicas de buena parte del siglo pasado (aunque en esto último hay que hacer mención necesaria a la «Teoría» de John Maynard Keynes), hubieran perdido vigencia.

Precisamente los teóricos de los MTT, con su cabeza visible, el profesor Günther Schmid¹³, se inspiran en aquellas ideas para afirmar que el objetivo del pleno empleo sigue siendo hoy posible, pero ello requiere una concepción del trabajo distinta a la que se tenía en la sociedad industrial, así como un tratamiento también distinto de la movilidad de los trabajadores, de los sistemas de seguridad social, de los sistemas de remuneración y, fundamentalmente, de la formación. Los profundos cambios económicos anteriormente descritos y la individualización de la sociedad conllevan, desde la perspectiva de los MTT, que el objetivo de conseguir trabajo para todo el mundo (a tiempo completo) resulta hoy imposible en su configuración tradicional, esto es, un empleo vitalicio de 40 horas a la semana y 52 semanas al año. Por este motivo, es necesario redistribuir el tiempo de trabajo a lo largo del ciclo vital de trabajador con el fin de que trabaje, en promedio, por ejemplo, 30 horas a la semana¹⁴. En tal caso, habrá etapas de la vida en las que el trabajador trabaje más de 30 horas mientras que en otras lo hará menos de esa media.

El concepto de MTT tiene, por otra parte, una vertiente descriptiva y otra normativa¹⁵. La primera se centra en el estudio de la cada vez más difusa frontera entre el empleo remunerado y otras actividades productivas. Si el 'contrato de trabajo ordinario' se encuentra en erosión y el ordenamiento jurídico se adapta con lentitud a las nuevas formas de empleo, ello supone que los trabajadores van transitar cada vez más entre diferentes situaciones en relación con el empleo (por ejemplo, entre el paro y el empleo, la formación y el empleo, el empleo y la jubilación, etc.). Por consiguiente, la vertiente descriptiva de los MTT se centra precisamente en el estudio de estos cambios, de estas transiciones, de un determinado régimen o situación para con el empleo a otro. Es, así, un análisis que concibe el empleo, no como un *stock*, sino como un flujo, aplicando metodologías que explican las pautas de las numerosas transiciones que realizan los individuos a lo largo de sus vidas. Por lo que respecta al concepto normativo, los mercados de trabajo transicionales pro-

¹³ GÜNTHER SCHMID es director del Centro de Investigación sobre Mercado de trabajo y Empleo de Berlín (WZB) y a él se debe el concepto de «mercados de trabajo transicionales», que posteriormente otros han tomado y estudiado. Esta teoría, iniciada por él, ha tenido no poco eco en Europa y pronto se ha encaminado hacia la configuración futura del Modelo Social Europeo. De ahí, estudios como los desarrollados por el proyecto TLM.NET y anteriormente TRANSLAM, financiados por la Unión Europea y cuyos textos servirán de base a buena parte de este apartado.

¹⁴ SCHMID, G.: «Towards a theory of transitional labour markets» en SCHMID, G.: y GAZIER, B.: *Op. cit.*, pp. 174-180.

¹⁵ SCHMID, G. Y SCHÖMANN, K.: *Op. cit.*, pp. 70-73.

ponen nuevos mecanismos institucionales para impedir que esas transiciones se conviertan en puertas de entrada a la marginación social, transformándolas en oportunidades¹⁶. «Los mercados de trabajo transicionales pretenden ‘hacer que las instituciones compensen’ por medio de mecanismos institucionales que mejoren la empleabilidad y la flexibilidad tanto de los parados (transiciones integradoras) como de los ocupados (transiciones de mantenimiento de la posición) por medio de un conjunto diferenciado de opciones de movilidad, derechos y seguro de renta»¹⁷.

Así las cosas, podríamos definir, en una primera aproximación, los MTT como «mercados de trabajo que permiten y promueven la movilidad a lo largo de toda la vida entre las distintas situaciones con respecto al mercado de trabajo, entre las que se encuentran las transiciones entre empleos, ocupaciones, empresas, diferentes tipos de contratos de trabajo (parcial, tiempo completo, indefinido, temporal), el paro y el empleo, las bajas temporales, la formación y el empleo y el empleo y la jubilación (a tiempo parcial)»¹⁸.

Sin embargo, para comprender mejor cuál es la concreta propuesta que nos ofrece esta teoría, debemos advertir que, desde un punto de vista analítico, los MTT descansan sobre cinco principios característicos¹⁹:

a) Perturbaciones internas. Los mercados en general y el mercado de trabajo en particular se encuentran en constante cambio. En concreto, existen dos tipos de perturbaciones que les pueden afectar y ante las cuales los trabajadores han de adaptarse. Las primeras se denominan perturbaciones externas, y se refieren a cambios en la demanda efectiva, avances tecnológicos, etc., es decir, a cambios relacionados con el funcionamiento mismo del mercado. Las segundas son internas, y se refieren al propio trabajador,

¹⁶ Dentro del concepto normativo SCHMID Y SCHÖMANN entienden que esas nuevas instituciones han de ser vertebradas conforme a cuatro principios básicos: 1) la organización del trabajo ha de ser flexible, de tal forma que permita a empresarios y trabajadores adaptarse a un entorno cambiante en lo que hace a cantidad, calidad y precios y, en particular, en el caso de los trabajadores, que les permita compaginar el salario con otras fuentes de ingresos como pueden ser transferencias, formas de remuneración flexible, ahorros, etc.; 2) los derechos sociales han de poder adaptarse a las distintas circunstancias por las que atraviese el trabajador a lo largo de su ciclo vital, permitiéndole elegir de forma autónoma entre diferentes situaciones o estatus de empleo de acuerdo con sus propias preferencias; 3) una normativa que promueva el uso múltiple de los fondos destinados al aseguramiento de los riesgos sociales y, en todo caso, el uso preventivo destinado a sufragar medidas que aumenten la empleabilidad; 4) por último, los servicios de empleo han de ampliar su labor para encargarse, no solamente de los parados, sino muy especialmente de los empleados que se encuentren en una transicional arriesgada, lo que supone un cambio desde una posición pasiva, a una posición activa en lo que a política de empleo se refiere.

¹⁷ SCHMID, G. Y SCHÖMANN, K.: *Idem.*, p. 70.

¹⁸ DE GIER, E. Y VAN DEN BERG, A.: en TOHARIA, L. (compilador), *Op. cit.*, p. 355.

¹⁹ MUFFELS, R. J. A.: «La movilidad del mercado de trabajo y las pautas de empleo», en TOHARIA, L.: *Op. cit.*, pp. 101-102.

como por ejemplo, obligaciones familiares, paro, divorcio, etc. Parece que las perturbaciones internas se vuelven más relevantes con el paso del tiempo. Es por este motivo por el que los MTT pretende ofrecer una perspectiva analítica del conjunto del ciclo de vida del trabajador que permitan hacer frente de forma eficaz a tales perturbaciones.

b) El mercado de trabajo como «institución social»²⁰. El mercado de trabajo no es como el resto de mercados, no es como un mercado de productos, sino que reviste una serie de peculiaridades derivadas de su carácter de institución social. Esto supone que las reglas generales de funcionamiento del mercado no se cumplen con el mismo rigor en este mercado y, por ejemplo, el salario, como precio de referencia, no se fija en una hipotética situación de equilibrio, sino que su valor viene influenciado por factores como el estatus social, la dignidad humana, la solidaridad, las cargas familiares, etc.

c) Flexibilidad del volumen en vez de flexibilidad salarial. La teoría de los MTT sostiene que los ajustes en el mercado de trabajo deben producirse por la vía, no de la flexibilidad salarial, sino de la flexibilidad del volumen, lo que se consigue aumentando o reduciendo la población trabajadora, variando según las circunstancias el número de horas trabajadas, a través de la educación y la formación o permitiendo realizar múltiples tareas o trabajar para varios empresarios. De esta forma, el 'empleo transicional' se convierte en un mecanismo de ajuste flexible capaz de expandirse en momentos de bonanza económica y contraerse en tiempos de recesión.

d) Una idea central en los MTT que las distintas transiciones que pueden producirse a lo largo de la vida del trabajador actúen como «puentes» hacia el empleo o la mejora de las condiciones de vida. Uno de más relevantes es el del desempleo, que debe actuar como «puente» para acceder al empleo. De esta forma, los MTT propugnan convertir esta situación desventajosa en una oportunidad, de tal forma que de produzca una «activación» del período de desempleo, permitiendo a los trabajadores la adquisición de los conocimientos y habilidades necesarias que les permitan allanar el camino de la transición hacia el trabajo²¹.

e) Respuesta ante los riesgos y acontecimientos críticos de la vida del trabajador. La forma en que la gente puede prevenirse respecto de los riesgos o acontecimientos críticos que pueden surgir a lo largo de la vida

²⁰ Para una visión amplia de las peculiaridades del mercado de trabajo respecto de otros mercados, *vid.* SOLOW, R.: *El mercado de trabajo como institución social*, Madrid, Alianza, 1992.

²¹ Para un análisis más profundo desde la perspectiva de los MTT, *vid.* LATHOUVER DE, L.: «De la gestión pasiva a la gestión activa del riesgo de paro: ¿qué podemos aprender de los mercados de trabajo transicionales?» en TOHARIA, L.: *Op. cit.*

puede revestir carácter 'privado', en el sentido de que es el propio sujeto quien se dota de los mecanismos para prevenir o hacer frente a la adversidad; o carácter 'público', esto es, con la ayuda de instituciones y de redes sociales. La utilización de una u otra vía depende de las percepciones individuales, las propias capacidades y del apoyo de dichas instituciones o redes. Pues bien, los MTT son un tipo de respuesta institucional a los acontecimientos críticos y a los riesgos que surgen a lo largo de los distintos momentos de la vida.

Como vemos, el concepto de MTT está íntimamente relacionado con el concepto de riesgo y con la gestión de los riesgos. Según SCHMID Y SCHÖMANN²² pueden distinguirse a este respecto hasta tres tipos de riesgos diferentes de los que deben encargarse las medidas englobadas dentro de los MTT. Así, en primer lugar nos encontraríamos con una suerte de «riesgos de clase», esto es, los derivados de la erosión de la relación estándar de empleo y que conecta directamente con la «empleabilidad» de determinados grupos, como los trabajadores poco cualificados, las mujeres, los jóvenes o los trabajadores maduros o de edad avanzada, entre otros. En segundo lugar, e íntimamente relacionadas con lo anterior, destacan los riesgos relacionados con el ciclo vital, que se refieren «a la inestabilidad de la carrera laboral, debido a las desfavorables perspectivas económicas del sector, a las bajas inversiones en capital humano, a la precariedad en el empleo y a las responsabilidades familiares»²³. Por último, destacan los riesgos intergeneracionales, es decir, los que derivan del envejecimiento de la población, tales como el sostenimiento de los sistemas de pensiones, la eficiencia de mecanismos como las jubilaciones anticipadas, etc.²⁴

A partir de ahí, la teoría de los MTT distingue hasta tres enfoques distintos para la gestión del riesgo²⁵. El primero es el enfoque económico, que se fundamenta en el análisis coste-beneficio y en los incentivos de los sujetos (ligados con fenómenos como el riesgo moral o la selección adversa). En segundo lugar, nos encontramos el enfoque que se centra en los efectos que producen las distintas instituciones y regulaciones en el mercado de trabajo y en el modo en que éstas pueden ser reformadas para ser un instrumento más eficaz de control del riesgo. También encontramos un enfoque contractual, esto es, aquel que centra su atención en distintos tipos de contratos sociales (de trabajo, intergeneracio-

²² SCHMID, G. Y SCHÖMANN, K., *Op. cit.*

²³ MUFFELS, R. J. A.: «La movilidad del mercado de trabajo y las pautas de empleo», en TOHARIA, L.: *Op. cit.*, pp. 102-103.

²⁴ Para el estudio de los riesgos relativos a la edad, en el campo concreto de los trabajadores maduros, PÉREZ DEL PRADO, D.: «Edad, riesgos sociales y mercados transicionales. Nuevas respuestas ante nuevos retos», en MERCADER UGUINA, J. R. (coordinador), *Trabajadores maduros, ¿ventaja o riesgo?*, Tirant lo Blanch, Valladolid, (pendiente de publicación).

²⁵ De nuevo, SCHMID, G. Y SCHÖMANN, K.: *Op. cit.*, pp. 50-69.

nal, etc.) y, por último, el social, aquél que pone el énfasis en la justicia social y en la igualdad de recursos para lo cual propugna medidas de activación de las políticas de empleo.

Cada una de estas vías propone distintas respuestas para encontrar en equilibrio satisfactorio entre seguridad y flexibilidad y, así, esta es la vía por la que los MTT entran en el debate de la 'flexiseguridad', si bien no debería confundirse uno con otro.

Pues bien, sobre la base de esta distinción conceptual anteriormente descrita, los MTT pretenden encontrar la medida que resulta más adecuada para superación de las distintas situaciones de riesgo que se producen a lo largo de la vida del trabajador. En concreto, los MTT nos dan una respuesta lógica a los cinco acontecimientos fundamentales que ocurren a lo largo del ciclo vital del trabajador: i) transición entre educación o formación y empleo; ii) transiciones entre diferentes situaciones con respecto al empleo (entre trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo completo, entre trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena, etc.); iii) transiciones entre el paro y el empleo; iv) transiciones entre actividades domésticas o privadas y el empleo; v) transiciones entre el empleo y la jubilación. En concreto, pretenden desarrollar, mantener y mejorar la empleabilidad del sujeto especialmente en lo que hace a la primera transición (que como veremos es esencial en el caso del trabajador maduro); otorgar seguridad en lo que respecta al nivel de ingresos y renta, especialmente en el segundo tipo de transición; aboga por el establecimiento de ayudas en aquellas fases de la vida donde las obligaciones sociales y familiares son más intensas (políticas de conciliación de la vida personal y laboral y relacionadas con las personas dependientes); mantener ingresos suficientes y adecuados en la cuarta transición, sin que ello conlleve una disminución en los incentivos para la búsqueda de empleo; por último, garantizar la sustitución de ingresos en la última transición.

1. Transición entre Educación-Formación y Trabajo Remunerado

El enfoque de la educación y la formación desde los MTT no solamente se refiere a una de las transiciones más importantes en la vida de los sujetos, cual es la de la escuela al trabajo, sino también, y muy especialmente, a la 'empleabilidad' de los trabajadores adultos a lo largo de toda su carrera profesional. En un contexto en el que las empresas han de adaptarse continuamente a los constantes cambios en el mercado y donde, desde un punto de vista macroeconómico, el avance en productividad es un elemento clave para garantizar la competitividad y, en última estancia, la supervivencia de la empresa en un mercado competitivo global, la formación se convierte en un elemento esencial para ésta y para las perspectivas profesionales del trabajador. A este respecto, DE GIER Y

VAN DEN BERG²⁶, recogen una serie de estudios que, dentro del marco del proyecto TLM.NET y referido a distintos países de la Unión Europea, arrojan una serie de conclusiones interesantes: 1) los trabajadores inestables tienen menos oportunidades para acceder a la formación permanente que los estables; 2) la formación ofrecida por las empresas se adapta mejor a sus necesidades que las ofrecidas por el Estado; 3) la formación contra la obsolescencia aumenta las probabilidades de abandonar el paro o no caer en él; 4) los trabajadores con niveles de estudios más elevados reciben más formación que los poco cualificados; 5) los trabajadores con titulaciones profesionales más estables, reciben más formación que los precarios. Además, estos autores subrayan la importancia de la adquisición de competencias generales analíticas y de resolución de problemas, esto es, competencias que aumenten la polivalencia del trabajador, más que las específicas relativas a un determinado puesto de trabajo. «Paralelamente al desplazamiento del énfasis del empleo a la «empleabilidad», parece que en el sistema educativo-formativo se pone menos énfasis en la formación y más en la «capacidad para adquirir formación»²⁷.

Así las cosas, los estudios emprendidos desde los MTT suelen centrarse en tres temas básicos relacionados con esta transición²⁸: el paso de la escuela al trabajo; la demanda de nueva formación o cualificación; y el aprendizaje permanente²⁹. A este respecto, se han formulado propuestas relacionadas con los sistemas de formación para adultos (especialmente parados de larga duración); enseñanza superior técnica dual, que combine empleo y formación académica; conversión de los derechos a percibir prestaciones por desempleo por vales de formación; derechos legales para la obtención de permisos para la adquisición de formación o su fomento en el seno de la empresa (por ejemplo, mediante rotación); etc.

2. Transición entre diferentes situaciones con respecto al empleo

Es ésta una transición heterogénea jurídicamente, en tanto que se refiere a múltiples tipos de vinculaciones jurídicas. En todo caso, la cuestión central en esta transición radica en la conversión de las distintas modalidades de empleo de duración determinada o a tiempo parcial («precario») en «trampolines» hacia otras formas de contratación más estable. A este respecto, interesa destacar que la creciente heterogeneidad de las modalidades de empleo y la inestabilidad de las relaciones laborales

²⁶ DE GIER, E. Y VAN DEN VERG, A.: *Op. cit.*, pp. 391-393.

²⁷ DE GIER, E. Y VAN DEN VERG, A.: *Op. cit.*, p. 390.

²⁸ DE GIER, E. Y VAN DEN BERG, A.: *Op. cit.*, pp. 387-396.

²⁹ Para un análisis más profundo de la cuestión, *Vid.* LASSNIGG, L.: «Aprendizaje permanente de la escuela al trabajo y las transiciones del mercado de trabajo» en TOHARIA, L. (compilador), *Op. cit.*

no afectan a todos los trabajadores por igual. En efecto, colectivos como los jóvenes y las mujeres se ven estadísticamente más afectados por la precariedad en el empleo, pero también los trabajadores de edad más avanzada, especialmente si se trata de trabajadores poco cualificados.

Por este motivo, se trata de una transición en la que, de nuevo, la formación alcanza una enorme importancia, así como el grado de protección jurídica de las 'formas contractuales estables' y la otorgada por los seguros sociales. Así, algunas de las propuestas que se han formulado giran en torno a sistemas de despido temporales, especialmente en caso de ERE; al tratamiento de la relación múltiple de empleo como un empleo de ordinario, por ejemplo, organizaciones de múltiples empresarios o combinaciones de trabajo por cuenta propia a tiempo parcial y empleo asalariado a tiempo parcial; el mantenimiento de todas las prestaciones por desempleo durante algún tiempo en caso de intento fallido de trabajar por cuenta propia o a tiempo parcial; etc.

3. Transiciones entre el paro y el empleo

Ya hemos hablado de las nuevas características que revisten hoy al desempleo. Este nuevo contexto lleva a un replanteamiento de las políticas pasivas de empleo, hasta hoy predominantes, hacia su «activación», de tal forma que «trabajar compense y compensen las transiciones»³⁰. En este marco de la activación³¹ de las políticas de empleo se circunscriben también las propuestas provenientes de los mercados de trabajo transicionales, que pretenden aunar la disyuntiva, esto es, «activar» el mercado de trabajo, transformando los sistemas de seguro para que «trabajar compense»; a la vez que pretende evitar la caída del trabajador en la más absoluta inseguridad vital o, lo que es peor, en una trampa de pobreza y marginación («que las transiciones también compensen»).

A este respecto, alguna de las medidas que se han planteado son programas de indemnización por desempleo parcial; la conexión entre el empleo parcial y la actividad no remunerada, de tal forma que se reciba una prestación por empleo a tiempo parcial siempre que se realice una actividad socialmente útil (pe. cuidado hijos); la sustitución o reformulación de planes sociales por programas de recolocación; la transformación de prestaciones por desempleo en vales para establecerse por cuenta propia; el establecimiento de rentas mínimas de inserción condicionadas a «contratos de activación»; etc.

³⁰ DE GIER, E. Y VAN DEN VERG, A.: *Op. cit.*, p. 396.

³¹ Otra cuestión fundamental a este respecto es la conversión de los seguros de desempleo en seguros de empleo. A este respecto, *vid.* BARBIER, J. C.: «Activación de los sistemas de protección y el seguro de desempleo», en TOHARIA, L. (compilador), *Op. cit.*

4. Transiciones entre actividades domésticas o privadas y el empleo

Ésta es la transición que aborda los problemas relativos a la vida personal y familiar³². Habitualmente los análisis se centran en la perspectiva del género, pero que no olvida las perspectiva del ciclo vital consustancial a la teoría de los MTT. Ello es así porque, en efecto, la incorporación de la mujer al mercado laboral, manteniendo en muchos casos, fundamentalmente en los primeros tiempos, el rol familiar tradicional, suponía un coste profesional injusto para la mujer e intolerable e ineficiente para la sociedad. Se hace necesario así, una reconfiguración, de los papeles que hombre y mujer juegan en el seno de la familia. A este respecto, las investigaciones de los MTT se centran en la incidencia que las instituciones ejercen en este fenómeno, proponiendo las reformas necesarias que faciliten el paso a la consolidación de esa nueva realidad social.³³

Por otra parte, los análisis de esta transición no olvidan el especial papel que en Europa se ha solido conceder a la vida social y de ocio, distinta de la familiar estrictamente. Los estudios revisten características similares a los anteriores, si bien el objeto, como es obvio, no es exactamente el mismo.

5. Transiciones entre el empleo y la jubilación

La cuestión central en esta transición radica en determinar cuándo es el momento óptimo para que ésta se produzca, esto es, cuándo ha llegado el momento de pasar del empleo a la jubilación. Por consiguiente, los debates giran en torno a dos instituciones jurídicas básicas: la jubilación *stricto sensu* y la jubilación anticipada. En particular, y en relación con esta última, tras un largo período de incentivos para su adopción, hoy parece que los altos costes económicos (futuros) de estas medidas, que ponen en duda la viabilidad del sistema, las hacen desaconsejables. Los Estados son cada vez más conscientes de las sinergias que se derivan de mantener a los trabajadores de edad avanzada en la población activa, en vez de inducirles a que la abandonen. En cualquier caso, parece que la crisis económica mundial que atravesamos está obligando a anteponer la paz social a los criterios económicos.

Una importante consideración a estos efectos es que no solamente las variables económicas influyen en el hecho de que el trabajador opte por jubilarse. La calidad en el empleo es otro de los elementos decisivos al

³² DE GIER, E. Y VAN DEN VERG, A.: *Op. cit.*, p. 416-418.

³³ Pueden verse algunos ejemplos en SCHMID, G. y SCHÖMANN, K., en TOHARIA, L. (compilador), *Op. cit.*, p. 76.

respecto. Algunos estudios de MTT demuestran que la probabilidad de que los trabajadores que están en edad de jubilación o prejubilación permanezcan en la población activa está estrechamente correlacionada con el nivel de estudios y la calidad en el empleo, de lo que puede deducirse que la variable económica ingresos influye en mayor medida en los trabajadores que desempeñan un trabajo de mayor calidad, esto es, cuando la calidad del trabajo es elevada, sólo el mantenimiento de ingresos incentiva al trabajador a jubilarse. De ello se deducen varias consecuencias³⁴: i) las políticas de jubilación y prejubilación pueden articularse de tal forma que distingan según el nivel de cualificación y calidad en el empleo («discriminación de precios»); ii) las políticas de formación y reciclaje para trabajadores maduros y de edad avanzada resultan imprescindibles para mantener o incrementar su nivel de cualificación y calidad en el empleo y, con ello, la probabilidad de permanencia en la población activa; iii) por último, las políticas generales de los poderes públicos en materia laboral deberían tener en cuenta todo el ciclo de vida del trabajador, así como los distintos grados de cualificación que se ostenta en cada etapa y las posibilidades de mejora de la misma en cada estadio temporal.

Por estos motivos, algunas de las propuestas que en este campo se centran en la reducción de la jubilación anticipada; la integración del riesgo de la interrupción de la carrera en las reglas de financiación de las pensiones: el «derecho virtual» que corresponde a los derechos mantenidos en caso de interrupción de la carrera; el fin del cálculo de las pensiones basados en los últimos salarios; la conversión de los derechos del seguro de paro en vales para la jubilación anticipada gradual; etc.

IV. CONCLUSIONES. ¿QUÉ PUEDEN APORTAR LOS MTT?

La coyuntura económica actual ha puesto de manifiesto el problema que, con relación al empleo, tiene Europa en general y nuestro país en particular, respecto del resto del mundo. Es cierto, que la crisis económica está afectando a todos, pero no es menos cierto, que el desempleo se está cebando especialmente con los países europeos.

Por este motivo, las propuestas que desde el ámbito económico nos realizan los autores de los MTT, aún cuando en ocasiones puedan resultar utópicas (TOHARIA), revisten una especial importancia porque, lejos de renunciar a la «esencia» de Europa, que es su modelo social, pretende readaptarlo para convertirlo en un motor de creación de empleo y riqueza. Así, las distintas sugerencias y aportaciones que plantean pueden ser útiles no sólo a la UE en general, sino a los distintos estados en particular, convenientemente adaptadas a las distintas realidades nacionales. Es cier-

³⁴ DE GIER, E. Y VAN DEN VERG, A.: *Op. cit.*, p. 422.

to que el Estado de Bienestar no reviste las mismas características en unos y otros países del viejo continente y que no es posible trasladar, sin más, las experiencias de uno a otro lugar. Ahora bien, ello no obsta para que las experiencias de unos, puedan ser, convenientemente adaptadas, útiles a los otros.

De ahí también la necesidad de que un esfuerzo por comprender esta teoría. Ello nos va a permitir, de una parte, delimitar mejor el ámbito de la flexiseguridad. De otra, impulsar las propuestas que en este campo, máxime el momento histórico que vivimos, puedan realizarse. Porque si la flexiseguridad determina una nueva visión del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el que éste reviste un carácter menos exclusivo entrelazándose cada vez más con las políticas y las instituciones sociales³⁵ y adaptando su tradicional configuración a tales circunstancias, entonces, los trabajos de realizados por los teóricos de los MTT ofrecen un soporte empírico y teórico de indudable utilidad.

V. BIBLIOGRAFÍA

- GAUTIÉ, J.: (2004), «Repensar la articulación del mercado de trabajo y la protección social en el postfordismo», Cuadernos de relaciones laborales, 22, N.º 1.
- GAZIER, B.: (2008), «Qué son los mercados transicionales», CEIL-PIETTE, Documentos para seminarios N.º 14.
- MERCADER UGUINA, J. R.: (2002), *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*, Valladolid, Lex Nova.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «Flexiseguridad: el debate europeo en curso», *Relaciones Laborales*, N.º 15-16, agosto 2007.
- SCHMID, G. (2004), «Social Risk Management through Transitional Labour Market», conferencia pronunciada en el marco del proyecto TLM.NET («Quality in Labour Market Transitions: An European Challenge»), Amsterdam.
- SCHMID, G. y GAZIER, B.: *The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets*, Edward Elgar Publishing, 2002.
- TOHARIA, L. (compilador): (2006), *Los mercados de trabajo transicionales. Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*, Informes y Estudios, Serie Empleo N.º 29, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- WILTHAGEN, «Flexisecurity: a new paradigm for labour markets policy reform?», WZB de Berlin, *Discussion Paper*, 1998.

³⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «Flexiseguridad: el debate europeo en curso», *Relaciones Laborales*, N.º 15-16, agosto 2007, p. 27.