

Empleo sin horas

JOSÉ GARCÍA-MONTALVO

CATEDRÁTICO DE
ECONOMÍA DE
LA UNIVERSITAT
POMPEU FABRA



que sucedió con algún sindicato español que despedía sus trabajadores usando la reforma laboral, parece que los laboristas utilizan estos contratos para sus propios empleados.

La cuestión de los trabajos con insuficiencia de horas, y su impacto sobre la capacidad de los trabajadores para alcanzar un nivel de renta suficiente para evitar la pobreza, ha generado una lógica controversia pues la utilización de contratos a tiempo parcial se ha generalizado en muchos países. Por ejemplo, en el caso español se argumenta frecuentemente que la creación de empleo se basa fundamentalmente en contratos a tiempo parcial (el famoso “se generan dos empleos donde antes había

uno”). Esta visión no se corresponde con la realidad puesto que las estadísticas muestran que el número de trabajadores equivalentes a tiempo completo (ETC) aumentó durante el 2014 en casi 400.000. Además, España sigue estando por debajo de la media de la Unión Europea en la proporción de trabajadores a tiempo parcial.

Lo relevante no es el número de contratos a tiempo parcial sino la insuficiencia de horas de trabajo entendida como la situación de aquellos trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial pero desearían un contrato a tiempo completo o con más horas. Hay colectivos que, de hecho, pueden preferir la flexibilidad del tiempo parcial aunque se debería evitar

el sentimiento de inseguridad que se crea en otros trabajadores y, por supuesto, la utilización fraudulenta de estos contratos para evitar dar vacaciones o pagar bajas laborales.

Las consideraciones anteriores implican que sería conveniente introducir otras medidas del desempleo que permitan medir aspectos importantes no cuantificados por la tasa de desempleo



El uso de los llamados contratos de cero horas, que no garantizan un número mínimo de horas, ha crecido un 20% desde el 2013”

Las elecciones al Parlamento británico han puesto el foco recientemente en los llamados contratos de cero horas. Estos contratos, pensados para actividades muy estacionales o eventos esporádicos, no garantizan un número mínimo de horas. Su utilización ha crecido un 20% desde el 2013. El Partido Laborista ha propuesto restringir mucho este tipo de contratos aunque, al igual

oficial. El Bureau of Labor Statistics (BLS) de Estados Unidos hace tiempo que hace un seguimiento de seis medidas alternativas de desempleo. El BLS llama U3 a la definición oficial, calculada como el número de desempleados sobre los activos (disponibles para trabajar). La tasa U4 suma los trabajadores desanimados, que aparecen en la estadística oficial como inactivos, a los desempleados. De esta forma, se evita contabilizar como una bajada del desempleo el paso a inactivos de trabajadores desanimados que querían trabajar pero creen que no encontrarán un empleo. Por último, la tasa U6 suma los trabajadores a tiempo parcial que desearían estar empleados a tiempo completo a los desempleados y los desanimados.

El lector quizás recuerde que en el 2010 se hablaba de una sorprendente tasa de desempleo del 17% en EE. UU. Esta era la medida

preferida por la prensa y se refería a la tasa U6 (en ese momento la tasa oficial, la U3, era del 10%). En España, en el peor momento de la crisis (2013) la tasa U4 era del 28,5% mientras la U6 alcanzó el 37,2%. Los últimos datos de la EPA sitúan estas tasas en el 25,1% y el 35% respectivamente. La mejora es leve y la medida más amplia de desempleo sigue siendo muy elevada. También ha mejorado el desempleo juvenil pero la tasa U6 de este grupo de edad sigue superando el 50% y, si nos centramos en jóvenes universitarios, su U6 es del 20%.

Un buen diagnóstico de la situación del mercado laboral requiere ir acomodando la medición del desempleo a cambios significativos en el mercado. Desde esta perspectiva sería deseable que los debates se centraran en las tasas apropiadas y evitaran la demagogia y las interpretaciones interesadas.