

El retiro temporal remunerado a lo largo del curso vital. Valoraciones de los agentes políticos y sociales españoles

Alfredo Alfageme Chao¹, Begoña García Pastor²

Recibido: 13-02-2021 // Aceptado: 25-10-2022

Resumen. El objetivo de este artículo es presentar las valoraciones, realizadas por los agentes políticos y sociales españoles, del llamado “retiro temporal” (RT). Se trata de una propuesta de política social novedosa, consistente en la posibilidad, siempre voluntaria, de disfrutar de algunos años de retiro remunerado a lo largo de la vida, a cambio de retrasar proporcionalmente el momento de la jubilación. La propuesta se vincula al trabajo remunerado, siendo los años de cotización los que generarían el nuevo derecho. Se han realizado entrevistas abiertas semiestructuradas a representantes de los principales agentes políticos y sociales (partidos, patronal y sindicatos). Entre los resultados más destacables, se encuentra la amplia aceptación de la propuesta RT, que ha sido valorada positivamente tanto por organizaciones de corte liberal (que ven RT como una vía para incrementar las libertades individuales), como por organizaciones más intervencionistas (que entienden que se trata de un nuevo derecho de las personas que necesitan un empleo para sobrevivir, y con un amplio potencial igualitario). Se concluye que RT es una propuesta viable para la negociación política y social.

Palabras clave: política social; curso vital; jubilación; género; igualdad; conciliación; formación permanente.

[en]Temporary paid leave throughout the life course. Assessments from Spanish political and social actors

Abstract. The aim of this article is to present the assessments, made by Spanish political and social actors, of the so-called “temporary leave” (TL). It is a novel social policy proposal, consisting of the possibility, always voluntary, of enjoying some years of paid leave throughout life, in exchange for proportionally delaying the moment of retirement. The proposal is linked to paid work, being the years of contributions that would generate the new right. Semi-structured open interviews have been conducted with representatives of the main political and social actors (parties, employers and trade unions). Among the most noteworthy results is the broad acceptance of the TL proposal, which has been positively valued both by liberal organizations (who see TL as a way to increase individual freedoms), and by more interventionist organizations (which understand that it is a new right of people who need a job to survive, and with a broad equal potential). It is concluded that RT is a viable proposal for political and social negotiation.

Keywords: social policy; life course; retirement; gender; equality; work-life balance; lifelong education.

Sumario: 1. Introducción: la perspectiva del curso vital y la propuesta del retiro temporal (RT). 2. Método. 3. Resultados y discusión. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Agradecimientos. Esta investigación ha sido financiada, previa convocatoria pública, por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (ref. CSO2017-84563-R). Agradecemos la colaboración de los agentes políticos y sociales participantes, por orden alfabético: Ciudadanos, Comisiones Obreras, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Izquierda Unida, Partido Popular, Partido Socialista Obrero Español y Unión General de Trabajadores.

Como citar: Alfageme Chao, A.; García Pastor, B. (2023). El retiro temporal remunerado a lo largo del curso vital. Valoraciones de los agentes políticos y sociales españoles. *Polít. Soc. (Madr.)* 60(1), 74297. <https://dx.doi.org/10.5209/poso.74297>

1. Introducción: la perspectiva del curso vital y la propuesta del retiro temporal (RT)

La propuesta RT consiste en la posibilidad de que las personas que trabajan en empleos remunerados puedan disfrutar voluntariamente de algunos años de retiro remunerado a lo largo de la vida, a cambio de retrasar proporcionalmente la edad de jubilación. De este modo, se abren posibilidades de uso y distribución del

¹ Universitat Jaume I (España)

E-mail: alfageme@uji.es

² Investigadora independiente

E-mail: gapabego@gmail.com

tiempo de manera más personalizada a lo largo de la vida (Alfageme *et al.*, 2019). Por ejemplo, una persona que haya acumulado ocho o diez años de cotización podría optar por disfrutar entonces de dos o tres años de retiro temporal remunerado, durante los cuales podría dedicarse con mayor intensidad al cuidado de algún familiar (ascendente o descendente), a estudiar, prepararse para otro empleo, o a cualquier otra cosa. La decisión de disfrutar de ese tiempo de retiro remunerado cuando se quiere o cuando se considera más necesario implicaría retrasar proporcionalmente la percepción de una pensión de jubilación. Dicho de otra forma, las personas podrían anticipar parcialmente el disfrute de su pensión de jubilación, en forma de retiro temporal, en función de sus necesidades o preferencias. La propuesta RT descansa, por tanto, sobre dos pilares básicos: voluntariedad y vinculación al trabajo remunerado. Serían los años de cotización, y no otras circunstancias personales o familiares, los que generarían el nuevo derecho. Para los Estados, RT supondría la anticipación de un gasto en pensiones al que, en cualquier caso, habrán de hacer frente más adelante. Es decir, supondría una distribución de ese gasto en el tiempo, anticipándolo parcialmente. El margen para la planificación es muy amplio, dependiendo principalmente de la extensión y del importe de la prestación. Todo ello habría de ser considerado en el contexto actual del debate sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

Propuestas como RT se fundamentan teórica e históricamente desde la perspectiva del curso vital. Concretamente, es defendible la idea de que la institucionalización del curso vital tradicional estructurado en tres fases (formación, empleo y retiro) tuvo lugar bajo unas coordenadas históricas muy diferentes de las actuales. En primer lugar, se partía de una clara división sexual del trabajo, que está siendo superada, desde hace décadas, por un proceso irreversible de declive de la dominación patriarcal (Castells, 1996). En segundo lugar, aquella organización del curso vital, que incluía el retiro como última fase, se configuraba para sociedades muy poco envejecidas, lo que no tiene nada que ver con la realidad actual. En tercer lugar, en sociedades caracterizadas por enormes avances en las tecnologías de la información y la comunicación, cada vez son más evidentes las necesidades formativas a lo largo de toda la vida.

Es destacable la aportación pionera de Riley (1979), que proponía superar la separación de los tiempos de educación, trabajo y ocio diferenciados según la edad, para dar oportunidades para las tres cosas a lo largo de la vida. Por su parte, Guillemard (1992) defendió que los recursos destinados a pagar pensiones de jubilación no tendrían que concentrarse necesariamente en la parte final de la vida, sino que podrían redistribuirse hacia etapas anteriores. Alonso (2004), a la vista de los cambios experimentados por el mercado laboral en el escenario postfordista, propone también nuevas fórmulas que permitan suavizar el funcionamiento de la jubilación, que podría reajustarse en periodos mucho más dilatados, con derechos de libranza a lo largo de toda la vida. A modo de síntesis, uno de los retos actuales en la Unión Europea es la distribución del trabajo, en un sentido amplio, a lo largo de la vida, ya sea por motivos familiares, de formación o preparación para segundos o terceros empleos, u otros, lo que conduciría a su vez a una prolongación de la participación laboral a edades avanzadas (Eurofound, 2012; 2016).

Nunca se ha acreditado la puesta en práctica de una propuesta similar a RT. En su lugar, se ha realizado una investigación mediante encuesta a una muestra significativa de población ocupada en una ciudad española (Alfageme *et al.*, *op. cit.*). Este estudio mostró una amplia aceptación de RT. Las razones más extendidas por las que se aceptaría retrasar la jubilación a cambio de algún retiro temporal anterior fueron las de una mayor dedicación al cuidado de otras personas, así como a estudiar o prepararse para otro empleo. No aparecieron diferencias significativas entre mujeres y hombres, lo cual sugiere la idoneidad de RT como política de igualdad de género.

Con respecto a la legislación laboral española, cierta atención a la flexibilidad laboral se empieza a ver en la reforma de 1994. Esta idea de flexibilidad, junto con la de seguridad laboral, ha desembocado en el concepto de “flexiseguridad” (Martín, 2017), que ya se había incluido en la Estrategia Europea de Empleo, quizá debido a que se estaba beneficiando más a las empresas que a los trabajadores. Las reformas laborales vienen atendiendo, entre otras, a cuestiones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la organización del tiempo y la jornada de trabajo, pero las medidas propuestas, tanto como otras medidas (permisos por nacimiento de hijos o ayudas a la dependencia) son generalmente calificadas como insuficientes. Así, la literatura destaca a menudo la amplitud del concepto de “cuidados” y su reconocimiento como un trabajo no remunerado, lo que difícilmente queda cubierto con las medidas para la conciliación habituales que, además, no favorecen la corresponsabilidad masculina en este ámbito (Carrasco *et al.*, 2011).

Se requieren políticas capaces de transformar realidades muy arraigadas. Desarrollamos a continuación estos argumentos, con el fin de justificar el interés de la investigación sobre políticas de curso vital en general, y de RT en particular.

1.1. Curso vital, género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Seguramente, ninguna política social puede cambiar de forma rápida una larga tradición cultural de división sexual del trabajo. Entendemos, sin embargo, que las elecciones individuales están condicionadas en buena medida por la organización política y social (Abigail y Milner, 2009; Bobbitt-Zeher, 2011). Se trata entonces

de diseñar marcos legales dentro de los cuales el cambio sociocultural necesario sea factible y, por tanto, más probable. En este sentido, RT se diferencia sustancialmente de otros avances en política social presentes en la Unión Europea, tales como la maternidad remunerada o distintas modalidades de subvención a las familias o a las personas cuidadoras. Estas políticas remuneran directamente el hecho que se pretende proteger (el cuidado de personas dependientes, principalmente de los hijos e hijas), mientras que RT se presenta como un derecho ligado al trabajo remunerado (que, simbólicamente, se continúa asociando más a los hombres), facilitando así un acceso más igualitario al mismo, y reconociendo la existencia de otro tipo de trabajo (el doméstico y de cuidado, no remunerado) cuya realización es igualmente necesaria (Fraser, 2012). En palabras de Torns (2015), los permisos laborales que contemplan generalmente las medidas para la conciliación no son suficientes, porque solo regulan periodos de tiempos de trabajo excepcionales. Habría que plantear un horizonte donde cualquier persona ocupada tenga, además de su jornada laboral, el tiempo necesario para el trabajo doméstico-familiar y de cuidados, y de libre disposición personal. Esta disposición de tiempo tiene que variar, forzosamente, a lo largo del curso vital. El absentismo masculino de las tareas cotidianas de cuidados es, probablemente, uno de los principales inconvenientes que presenta la actual conciliación. Hace falta, pues, promover medidas que cuestionen la centralidad y el prestigio que tiene el tiempo del trabajo remunerado (*ibidem*). Como proponen Riach *et al.* (2015), se trata de explorar el género y la edad en el ámbito del trabajo y de los estudios organizacionales como un fenómeno no deductivo de la suma de sus partes. La perspectiva del curso vital apunta en esa dirección y ayuda a orientar políticas igualitarias, desde el momento en que permite identificar a personas o grupos que se encuentran en desventaja por razones relacionadas con la etapa de la vida en la que se genera esa desventaja (Crosnoe y Benner, 2016; McDaniel y Bernard, 2012). Políticas como RT abrirían posibilidades para que muchas personas pudieran organizar sus vidas con mayor libertad en esos momentos determinantes.

Sin embargo, como crítica general sobre la mayoría de políticas sociales que tratan de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, subrayamos que, en la práctica, al ser sobre todo mujeres quienes hacen uso de los recursos sociales, apartándose relativamente de sus carreras profesionales, se mantiene en gran medida la división sexual del trabajo (Carrasco, 2003; Singley y Hynes, 2005; Russell *et al.*, 2009; Carrasquer, 2009; Campillo, 2010). Además, ocurre a menudo que muchas personas que han superado la edad de jubilación (hombres y, sobre todo, mujeres mayores) son las que, finalmente, están realizando tareas domésticas como las de cuidar a sus nietos, cuyos padres no pueden hacerlo por razones laborales, lo cual también obstaculiza el cambio estructural hacia una asunción no sexista de los roles familiares (Freixas *et al.*, 2009). En favor de RT, una investigación realizada recientemente (Alfageme, *et al.*, *op. cit.*), a la que nos hemos referido en la introducción, sugiere que tanto hombres como mujeres que trabajan en empleos remunerados, en proporciones muy similares, se acogerían a RT para dedicarse a tareas de cuidado. Los resultados de esa investigación, sin embargo, no se pueden considerar concluyentes, ya que no se basan en hechos, sino en respuestas a preguntas sobre lo que las personas harían en caso de existir la posibilidad del retiro temporal. La propuesta RT es novedosa, nunca se ha puesto en práctica, por lo que no hay evidencias en este sentido.

1.2. Curso vital, envejecimiento y jubilación

Disfrutar de RT implicaría retrasar la edad de jubilación, por lo que consideramos necesario revisar también brevemente algunas aportaciones sobre las políticas de jubilación y sobre la actividad laboral a edades relativamente avanzadas. Se han aportado evidencias de que el hecho de percibir el retiro como algo elegido y no obligado influye profundamente en la satisfacción psicológica de las personas (Calvo *et al.*, 2007; Van Solinge y Henkens, 2008). Las relaciones entre la salud (física y mental) y el retiro se producen en ambas direcciones, y la investigación al respecto no es concluyente (Oksanen y Virtanen, 2012). Nada de esto debería extrañar a quienes, sin entrar a discutir la jubilación, abogan por un envejecimiento “satisfactorio” (Rowe y Kahn, 1998), “productivo” (Bass y Caro, 2001) o, en definitiva, un envejecimiento activo. Estos conceptos deben ser bien entendidos en tanto que, por ejemplo, el concepto de “envejecimiento activo” no engloba únicamente la promoción de actividades económicamente productivas o relativamente exigentes físicamente, sino también la creación de un conjunto más amplio de oportunidades y facilidades que no excluya a las personas que se encuentran en situaciones de fragilidad o dependencia severa (Walker y Maltby, 2012; Boudiny, 2013) y que, por tanto, es razonable que estén jubiladas, así como a personas que, teniendo derecho a ello, sencillamente prefieren jubilarse y cobrar una pensión.

Por su parte, las escasas investigaciones realizadas sobre empleadores y trabajadores mayores sugieren la existencia de relaciones complejas entre actitudes y prácticas, y apuntan hacia la necesidad de políticas de empleo que no discriminen a las personas mayores, y que presten atención a las capacidades individuales y no a los estereotipos de edad (Brooke y Taylor, 2005; Loretto y White, 2006). Diferentes investigaciones han llegado a la conclusión de que, si de verdad se quiere conseguir que las personas mayores continúen en sus empleos, hay que proporcionar oportunidades reales y acordar una regulación más flexible del trabajo y del retiro (Siegenthaler y Brenner, 2000; Dychtwald *et al.*, 2004; Peterson y Murphy, 2010; Szinovacz, 2011; Oakman y Wells, 2013). En un tono más radical, y acaso más clarificador, se ha afirmado que la extensión lógica de las políticas de no discriminación por edad habría de incorporar la abolición de cualquier edad de retiro obligato-

rio. Una uniformización así tiene poco sentido en la “era de la diversidad”. En su lugar, por ejemplo, una década flexible para el retiro sería un modelo alternativo razonable (Walker, 2002). El mismo autor apuesta por una sociedad para todas las edades, mediante una estrategia de envejecimiento activo focalizada en el curso vital en su conjunto. Propuestas como RT apuntan claramente en esta dirección, incorporando la posibilidad no solo de prolongar la vida laboral, sino de combinar esa posibilidad con la de realizar otros trabajos no remunerados a lo largo de la vida, como el cuidado de otras personas (a lo que nos hemos referido en el apartado anterior), o la formación (a lo que nos referimos a continuación).

1.3. Sobre las necesidades de formación a lo largo de la vida

Partimos ahora del reconocimiento obvio de que la formación condiciona las posibilidades de empleo. Pero lo que es más característico de nuestro tiempo es la prolongación de esta relación hacia etapas avanzadas del curso vital. Así, los procesos de globalización, estrechamente relacionados con los avances en las tecnologías de la información y la comunicación, han incrementado los efectos de la formación sobre los riesgos laborales a lo largo de la vida (Buchholz *et al.*, 2008). La OCDE (2011) ha incidido en la polarización del valor de las cualificaciones laborales, muy condicionada por el nivel educativo formal alcanzado en las primeras etapas de la vida. Sabemos, además, que el incremento reciente de las matriculaciones en educación superior o terciaria no ha alterado la tendencia muy clara a mayores tasas de empleo entre los graduados, tanto en España como en el conjunto de países (OCDE, 2017).

Se recomienda que la investigación tenga muy en cuenta las desigualdades en el acceso de las personas adultas a estudios formales (Weiss, 2019). No solo interesa el alcance de la participación en actividades educativas, sino el perfil social de quienes participan y las desigualdades que se generan en la educación de personas adultas (Rubenson, 2018). Las personas y familias que más necesitan los ingresos procedentes del trabajo remunerado son las que, en la práctica, tienen menos posibilidades de aprendizaje formal a lo largo de la vida, lo cual puede ser comprendido dentro de una dinámica bien conocida de acumulación de ventajas y desventajas a lo largo de la vida (Dannefer, 2020; Mortimer y Moen, 2016). En el ámbito de la formación, esta tendencia ha sido constatada en varios países de la OCDE que han sido objeto de estudios comparativos (Blossfeld *et al.*, 2014; Lee y Desjardins, 2019). Por ello, se ha afirmado que las políticas igualitarias habrían de hacer más accesible la formación de personas adultas (en cuanto a requisitos, asequibilidad y motivación) a los sectores más desfavorecidos (Kilpi-Jakonen *et al.*, 2015). La posibilidad de disponer de permisos laborales remunerados para la formación permanente habría de ser contemplada con decisión.

Cuando se analiza el compromiso social con la formación a lo largo de la vida en Europa (Bojadjeva y Ilieva-Trichkova, 2018), o las barreras que impiden la participación de personas adultas en actividades educativas (Roosmaa y Saar, 2016), se observan también importantes diferencias entre países, lo que confirma la necesidad de considerar factores estructurales e institucionales, además de las características individuales. En síntesis, la complejidad del análisis de la participación de personas adultas en actividades educativas está bien recogida en la aportación de Boeren (2017), que apunta la necesidad de distinguir entre niveles micro (diferencias entre personas adultas), meso (instituciones proveedoras de servicios educativos) y macro (diferencias entre países relacionadas con políticas o elementos más generales), bien entendido que los tres niveles se encuentran interrelacionados, y que cada uno de ellos opera como condición necesaria, pero no suficiente, para la participación de personas adultas en actividades educativas. Con nuestro análisis, queremos hacer hincapié en la necesidad de actuar sobre el nivel macro, más general, crítico y potencialmente transformador. Se requieren políticas de amplio alcance, focalizadas en el curso vital, que, como RT, faciliten una distribución más equilibrada de los tiempos que las personas dedican a diferentes tareas o trabajos a lo largo de la vida.

1.4. Objetivos de la investigación

Con la investigación presente, se pretende, como objetivo general, contribuir a una primera evaluación sobre la viabilidad sociopolítica de RT en España, con una orientación decidida a conocer sus posibilidades reales de puesta en práctica. Con ese fin y como objetivo específico, se recogen las valoraciones de la propuesta RT (reflexiones, críticas y condicionamientos) por parte de los principales agentes políticos y sociales españoles (partidos políticos, patronal y sindicatos), que son quienes habrían de protagonizar su promoción y negociación.

2. Método

Se utilizó una metodología cualitativa, centrada en la realización de entrevistas abiertas semiestructuradas. Se seleccionaron los principales agentes políticos y sociales españoles, de ámbito estatal, referidos al primer año de ejecución del proyecto (2018), concretamente, los siguientes:

- Partidos políticos: Ciudadanos, Izquierda Unida (IU), Partido Popular (PP), Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y Podemos.

- Patronal: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)
- Sindicatos: Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Se contactó formalmente, por correo ordinario, con las secretarías generales u órganos responsables de cada una de las organizaciones, explicando el proyecto de investigación y el respaldo financiero del Ministerio con competencias en materia de ciencia, y solicitando la celebración de una reunión-entrevista con la persona o personas que designase la propia organización. Con ello, se abrió un periodo de contactos que desembocó en la realización de las entrevistas, excepto en el caso de los partidos políticos Ciudadanos y Podemos, con quienes no se llegó a concretar una reunión a pesar de la insistencia por parte del equipo investigador. Desde Ciudadanos, se optó por elaborar un informe breve a partir de la documentación que se les envió sobre la propuesta RT. En el caso de Podemos, el equipo investigador entiende que la entrevista mantenida con el representante de IU aporta información suficiente sobre las valoraciones esperables por parte de la izquierda política española. Una vez que las organizaciones designaron a las personas que actuarían como interlocutoras –generalmente, sus responsables de relaciones laborales, economía y/o política social–, la comunicación con ellas fue rápida y fluida, concretándose las reuniones sin mayores dificultades. Por parte del equipo investigador, acudieron a estas reuniones las dos personas que firman el presente informe. Las reuniones-entrevistas tuvieron lugar entre noviembre de 2018 y julio de 2019, en locales del Congreso de los Diputados en los casos de IU y PP, y en las sedes de las distintas organizaciones en el resto de casos.

Antes de la celebración de las reuniones, los representantes de las diferentes organizaciones habían consultado la documentación sobre la propuesta RT que se les había enviado previamente, consistente en una explicación similar a la que sirve como introducción a este artículo. No obstante, los investigadores exponían brevemente las características de RT, señalando que afecta a varias cuestiones que son prioridad actualmente en Europa, como la igualdad de género, la formación a lo largo de la vida y la extensión de la vida laboral. Destacaban además los dos pilares básicos en que se fundamenta la propuesta RT: voluntariedad y vinculación al trabajo remunerado.

Se contaba con un guion de conducción para la realización de las entrevistas, que recogía los siguientes apartados: encaje de RT en diferentes orientaciones políticas, consecuencias de RT sobre el bienestar de las y los trabajadores y sobre el funcionamiento de las empresas, interacciones con otras políticas de igualdad y prácticas de las empresas, interacciones con las políticas de jubilación y viabilidad político-económica de RT. En todos los casos, las personas que representaban a las organizaciones intervenían espontáneamente. Por parte del equipo investigador, se respetó esa espontaneidad, de modo que, como se prescribe habitualmente en la investigación cualitativa (Alonso, 2007; Fontana y Frey, 2003), sean los propios interlocutores quienes contextualicen el tema de estudio. En esta línea, los entrevistadores trataron en todo momento de limitar sus intervenciones a la aclaración de aspectos objetivos de la propuesta RT, a los resultados de las investigaciones realizadas hasta el momento y al planteamiento de cuestiones previstas en el guion que no surgían por iniciativa de los asistentes.

Tras cada una de las reuniones, tal como se acordó con los representantes de las organizaciones, los entrevistadores elaboraron un resumen de la misma, que fue enviado a los representantes de las organizaciones para su revisión y, en su caso, modificación. Solo se realizaron pequeñas modificaciones en el caso de la reunión con la interlocutora de CEPYME. Estos resúmenes constituyen la base a partir de la cual se ha elaborado la presentación de resultados que se expone a continuación.

3. Resultados y discusión

En el texto que sigue, se emplean los nombres y acrónimos de las organizaciones para recoger las valoraciones expresadas por las personas, designadas por las propias organizaciones, que fueron entrevistadas.

3.1. Encaje de RT en diferentes orientaciones políticas

Las valoraciones de los partidos políticos son especialmente relevantes en cuanto al análisis de RT desde puntos de vista ideológicos, si bien resultan evidentes algunos alineamientos con otros agentes sociales. Así, las valoraciones de las organizaciones patronales, especialmente las de la CEOE, se sitúan en la línea de los partidos situados a la derecha del espectro político, mientras que, en el caso de los sindicatos, la tendencia a la coincidencia con las valoraciones de los partidos de izquierda es muy clara. En ambos casos, sin embargo, la valoración general de RT es positiva, aunque por diferentes razones, lo que invita a pensar que RT podría llegar a ser objeto de acuerdo, a partir de la negociación pormenorizada de los elementos concretos que conllevaría su puesta en práctica.

Para Ciudadanos, la posibilidad de disfrutar de manera voluntaria de periodos temporales de retiro remunerado a lo largo de la vida laboral, a cambio de retrasar proporcionalmente la edad de jubilación, es una

aspiración con la que están de acuerdo. Entienden que RT supone el reconocimiento de un nuevo derecho individual que refuerza algunos conceptos liberales o “banderas” de su partido, como el derecho a una carrera profesional digna, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y la libertad individual en general. Se trata de una buena propuesta, propia de una sociedad avanzada y moderna. Anotan, sin embargo, que la prioridad actual en España es la reforma estructural del marco de las relaciones laborales. Afirman que no tiene sentido abordar con RT problemas tales como la corresponsabilidad parental, la satisfacción y rendimiento laboral o la conciliación, cuando ni siquiera hemos resuelto que nuestros jóvenes hoy día puedan plantearse ni un proyecto de vida. El equipo de investigación entiende que se trata de cuestiones o ámbitos de intervención diferentes, cuyas prioridades pueden ser entendidas como una cuestión política.

Por su parte, los representantes del PP confirman también la orientación liberal del partido al que representan, y, de acuerdo con ella, acogen muy positivamente el carácter voluntario de RT, además de su transversalidad relacionada con la vinculación al empleo, sin más condiciones. Consideran que la propuesta es defendible por este tipo de razones, y no tanto por su potencial como política igualitaria. Teniendo en cuenta que el importe de la prestación siempre sería significativamente inferior al salario, el PP valora la bondad de la propuesta en tanto que a nadie le interesaría el retiro temporal por razones estrictamente económicas. Por el contrario, quienes optaran por acogerse a RT lo harían sin duda por algún otro interés (formación, cuidado de otras personas, u otras actividades). Los entrevistados del PP son muy claros, por ejemplo, cuando comparan esta propuesta con la de una renta básica, destacando importantes diferencias entre ambas. Su valoración general no es favorable a la renta básica (aunque dependería de cómo se defina), pero sí a RT, ya que, en este caso, el nuevo derecho no se genera “a cambio de nada”, sino que depende directamente de las cotizaciones satisfechas por el trabajo remunerado.

Para el PSOE, el interés de la propuesta RT es considerado objetivo y es valorado positivamente, en tanto que se trata de un nuevo derecho de las y los trabajadores, y apunta a una serie de prioridades sociales que se ven afectadas, como la igualdad de género y las oportunidades de formación permanente. Sus reticencias, que desarrollaremos más adelante, tienen que ver con la ausencia de un estudio sobre su viabilidad económica desde el punto de vista de la Seguridad Social. En este sentido, PSOE coincide con PP y Ciudadanos en que la discusión de RT habría de integrarse en la discusión sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Más a la izquierda del PSOE, la valoración general por parte de IU es muy positiva en tanto que RT supone claramente un nuevo derecho de las y los trabajadores, que habría de ser objeto de decisión política, no sujeta a condicionantes de tipo económico. Con respecto al contenido liberal de RT, tanto PSOE como IU lo ven como algo perfectamente asumible. Consideran que RT no se corresponde con el tipo de políticas liberales o neoliberales a las que se opone la izquierda política. En este sentido, los representantes de ambos sindicatos entrevistados (UGT y CC. OO.) son también muy claros a la hora de valorar positivamente la propuesta RT. La representante de UGT es especialmente contundente al calificarla como “modélica”. Ambos sindicatos priorizan la presentación de RT como un nuevo derecho laboral.

3.2. Consecuencias de RT sobre trabajadores y empresas

Las opiniones expresadas por los representantes de los agentes sociales (patronal y sindicatos) son particularmente pertinentes a la hora de valorar las consecuencias potenciales de RT sobre trabajadores y empresas. Desde CC. OO., se hace hincapié en que RT habría de depender con claridad de la voluntad de las y los trabajadores, y no de negociaciones con las empresas, y se llama la atención sobre la necesidad de regulación de las garantías de regreso al puesto de trabajo que se dejó temporalmente. Ciertos pormenores sí podrían ser negociables, como la obligación de comunicar a la empresa la intención de disfrutar de RT con suficiente antelación. Ciertamente, las bases de la propuesta RT son muy precisas en este sentido: el derecho dependería del tiempo cotizado, no de la voluntad de concesión por parte de la empresa. La postura de UGT apunta en la misma dirección: ante propuestas como RT, las negociaciones con las organizaciones patronales únicamente deben tener en cuenta que no se perjudique a las empresas; se destaca además el hecho de que el bienestar de las y los trabajadores es beneficioso para todas las partes. Por su lado, el interlocutor de la patronal CEOE es muy claro cuando afirma que todo lo que les venga impuesto genera rigidez. En su lugar, desde la patronal, se propone habitualmente que las nuevas propuestas se puedan pactar. En el caso de RT, sería bueno que los pormenores que afecten al funcionamiento cotidiano de las empresas pudieran pactarse a título particular, y se reclamaría cierta flexibilidad en la regulación del regreso al puesto de trabajo tras disfrutar de RT. Un aspecto claro y concreto que apuntan tanto CEOE como CEPYME es la necesidad de que las personas interesadas comuniquen con antelación suficiente su intención de disfrutar de RT, de modo que existan posibilidades de previsión por parte de la empresa, cuestión esta, como decíamos más arriba, muy razonable también para los sindicatos.

El interlocutor de la CEOE comenta también que, tras un abandono relativamente prolongado del trabajo, las personas “se desengancharían” de la actividad laboral y no sería sencillo volver a “engancharse”. Al respecto y teniendo en cuenta la diversidad de trabajos, ambas organizaciones patronales valoran positivamente la posibilidad del retiro temporal a tiempo parcial. La representante de CEPYME afirma que esta posibilidad

minoraría el problema de la necesidad de formar a otra persona, y evitaría un riesgo de desconexión poco deseable especialmente en algunos trabajos, a la vez que podría facilitar la conciliación (elemento destacable de la propuesta RT). Recuerda al respecto que, en España, el trabajo a tiempo parcial está muy poco extendido.

Los representantes de CC. OO. ponen sobre la mesa otra cuestión que conocen bien por razón de su actividad, como es la realidad de las prejubilaciones. A partir de los 50-55 años de edad, la probabilidad de alcanzar acuerdos de prejubilación entre empresas y trabajadores es elevada, y podría perjudicar a personas que optaron por disfrutar de RT en etapas anteriores de su vida laboral. Lo cierto, afirman tanto desde CC. OO. como UGT, es que, por razones diversas, la probabilidad de trabajar se reduce a partir de esas edades. Reconocen, no obstante, que RT aumentaría las posibilidades de formación a lo largo de la vida, lo que favorecería a su vez la empleabilidad a edades avanzadas. Comentan también que, probablemente, serían las y los trabajadores de mayor nivel socioeconómico quienes más se beneficiarían de RT. Sin embargo, reconocen a su vez las posibilidades o segundas oportunidades que se abren para trabajadoras y trabajadores precarios, dadas las posibilidades de dedicación a la formación a lo largo de la vida o de preparación para otros empleos que abriría el nuevo derecho.

Por su parte, desde la CEOE, se valoraría positivamente la posibilidad de establecer prioridades en función de los motivos para el disfrute de periodos de retiro temporal. En concreto, el interlocutor sugiere que sería interesante priorizar la dedicación a la formación en materias demandadas por las empresas. En esta línea, sería muy saludable la combinación de RT con otras políticas (de formación y empleo, por ejemplo), lo que abriría posibilidades de cofinanciación por parte de las empresas. En este punto, procede tener en cuenta que el establecimiento de prioridades erosiona un aspecto central de la propuesta RT, como es su consideración como un nuevo derecho vinculado al empleo y dependiente de los tiempos de cotización. No obstante, la posibilidad de financiación parcial por parte de las empresas abre posibilidades susceptibles de ser consideradas. Las empresas, por ejemplo, estarían legitimadas para condicionar sus aportes financieros, pero no para condicionar el disfrute de RT en términos generales.

En concordancia con las valoraciones de la patronal CEOE, la propuesta RT es valorada muy positivamente por el PP, no solo ni especialmente por su potencial como política de igualdad, sino también por las posibilidades que abre para la formación a lo largo de la vida en un contexto —el de la llamada sociedad del conocimiento— en que este tipo de formación se ha convertido en una necesidad. Las empresas ganarían en productividad sin coste alguno, merced a la reincorporación de trabajadores que han aumentado su formación, al tiempo que las personas empleadas se beneficiarían de un nuevo derecho laboral que les permitiría, entre otras cosas, mejorar su cualificación. Podríamos estar hablando de una propuesta con la que todas las partes salen ganando.

Sin embargo, se plantea la cuestión del impacto muy diferente que RT tendría sobre las empresas dependiendo de su tamaño. Para el funcionamiento y organización de las grandes empresas, RT no debería suponer un problema. Para las empresas muy pequeñas, sin embargo, es evidente que sí. Las entrevistas revelaron una gran sensibilidad ante esta cuestión por parte de todos los partidos, patronal y sindicatos. Obviamente, tienen especial interés aquí las valoraciones de la patronal CEPYME. Su interlocutora reconoce el problema, aunque lo relativiza considerando que, para las empresas pequeñas, todo, en general, es más difícil. Admite, por tanto, que se trata de problemas de gestión que podrían solucionarse si resultase viable el modelo. Las microempresas (empresas con menos de 10 trabajadores, que son más del 86% de las empresas españolas) son las que encontrarían mayores problemas. Se plantean cuestiones respecto a su gestión, tales como la necesidad, ya comentada más arriba, de una anticipación suficiente de las solicitudes, de modo que sea posible una planificación satisfactoria de las necesidades de la empresa, nuevas contrataciones, etc. La empresa, por otra parte, tendría que formar a la persona que se contrata como sustituta, que, sin embargo, tendría que marcharse en el momento de la reincorporación de la persona sustituida, a la que probablemente habría que volver a formar. Contrasta en este sentido la idea general de un modelo en el que todos ganan (los trabajadores, porque tienen nuevas oportunidades de formación, y las empresas, porque reincorporan a personas más cualificadas) con la realidad individual de cada una de las empresas, sobre todo de las más pequeñas. Para las empresas en general, lo que la entrevistada considera más importante es que RT no implique un coste nuevo. Concretamente, por ejemplo, la salida de la persona que sustituye a otra que se encuentra en situación de RT no habría de conllevar una indemnización.

Parece evidente que, para las grandes empresas, la gestión de RT se podría integrar sin dificultades excesivas en su dinámica cotidiana de altas y bajas por diferentes razones. Sin embargo, a medida que se reduce el tamaño de la empresa, las consecuencias de cualesquiera incidencias en sus plantillas se ven claramente acentuadas. En este punto, los investigadores hacen hincapié en la complementariedad de RT, con respecto a otras políticas o medidas, ante cuestiones sociales variadas y complejas que requieren distintas alternativas.

3.3. Interacciones de RT con otras políticas de igualdad

En general, los comentarios relacionados con cuestiones de género no surgían en las entrevistas con espontaneidad similar a la observada con respecto al resto de temas. Aunque la valoración de probables sesgos de género detectables a partir de los testimonios de las personas entrevistadas no es objeto preferente de esta investigación, nos parece pertinente incluir algún comentario en este sentido. Tan solo hubo dos mujeres entre las

personas designadas por las organizaciones para participar en este proyecto; concretamente, las representantes de UGT y CEPYME. Lo cierto –así lo percibimos las dos personas que realizamos las entrevistas– es que fueron ellas las que, aun hablando en nombre de organizaciones defensoras de intereses dispares, mostraron con mayor claridad y espontaneidad su acuerdo con la potencialidad de la propuesta RT como política de igualdad de género.

La representante de UGT aboga por el reconocimiento de la protección social de las mujeres ante los procesos de discriminación que todavía sufren por su condición real o potencial de madres. Como decíamos más arriba, califica como “modélica” la propuesta RT, como nuevo derecho vinculado al empleo. Por su parte, la entrevistada de CEPYME valora positivamente la propuesta por sus implicaciones sociales (igualdad, satisfacción laboral, formación...), y se muestra de acuerdo con la profundidad y el arraigo cultural de las desigualdades de género, comprendiendo la potencialidad de la propuesta RT en este sentido.

Lo novedoso de RT como política de igualdad de género es su vinculación al empleo, a los años cotizados, con independencia de otras consideraciones, lo que le imprime un carácter transformador que es valorado también positivamente por IU y PSOE. No obstante, y a pesar de que RT nunca se ha concebido como un sustituto de las medidas habituales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, existe cierto riesgo de relajación de este tipo de medidas. Los entrevistados de estos partidos comprenden este tipo de riesgos, pero no lo ven excesivamente problemático.

En relación con el tema de la precariedad de las pensiones, que afecta en mayor medida a mujeres, la representante de UGT reconoce que el problema principal no es el de las personas jubiladas actuales, sino de las que se jubilarán en el futuro. En esta línea, las políticas sociales deben dirigirse también a etapas anteriores de la vida, cuando se generan las desigualdades, por ejemplo, entre mujeres y hombres. Reconoce las posibilidades de RT en este sentido, como medida favorecedora de la corresponsabilidad en la realización de tareas en todos los ámbitos, quizá especialmente en el doméstico y del cuidado.

En general, desde sindicatos y partidos de izquierda, se comprende que todas las nuevas políticas entrañan nuevos riesgos, y que no por eso deben ser descartadas. La introducción de RT abre un nuevo espacio para la discusión y la negociación, en el que todos los agentes, lógicamente, intentan acomodar sus intereses. Se comprenden, por ejemplo, posibles reticencias ante RT por el hecho de que afecta a la jubilación, ya que se entiende que cuesta mucho esfuerzo mantener y proteger el derecho a la jubilación (entre otros), lo que no habría de implicar su rechazo. En su lugar, se hace hincapié en las consecuencias positivas, de carácter estructural, que tendría RT, como política de igualdad de género y de formación permanente, así como propiciadora de relaciones intergeneracionales saludables en diferentes ámbitos.

Por su parte, desde partidos de centro-derecha, como decíamos más arriba, la propuesta RT se valora positivamente, aunque no solo ni principalmente por su potencialidad como política de igualdad. En la reunión con el PP, no se descarta el potencial de RT como medida que podría reducir el desembolso que las necesidades de cuidados suponen para las arcas públicas. Los investigadores recuerdan que RT nunca se ha planteado como un sustituto de otras medidas para la conciliación, lo que probablemente tendría efectos perversos, sino como un complemento voluntario a las mismas, dada la amplitud del concepto de cuidados a la que nos hemos referido en la introducción.

3.4. Viabilidad político-económica de RT

De una u otra manera, los problemas de viabilidad económica son vistos por todas las organizaciones como el escollo principal con que se va a encontrar una propuesta como RT. En este punto, contrastando con los revisados más arriba, las valoraciones del PSOE se distancian considerablemente de las de IU y los sindicatos, como veremos a continuación, acercándose relativamente a las de los partidos de centro-derecha.

En la reunión con el PP, las primeras intervenciones de sus representantes giraron en torno a su preocupación por los problemas de sostenibilidad del sistema español de pensiones. Esa es realmente una prioridad. Una propuesta como RT debería quizá formar parte de un conjunto más amplio de propuestas que parta de la base de aquella prioridad. Hay acuerdo en que la propuesta RT requiere un informe económico muy completo. ¿Cómo se calcula, por ejemplo, el importe de la prestación? No se puede saber lo que las personas beneficiarias cotizarán más adelante. ¿Cómo afectará el disfrute de periodos de RT al importe posterior de la pensión de jubilación? ¿Cuáles serían las duraciones mínimas y máximas de los periodos de RT? Con todo, se comenta también que estas cuestiones habrían de ser objeto de negociación, y serían relativamente fáciles de solventar.

Para Ciudadanos, la aspiración a una propuesta como RT, propia de una sociedad avanzada y moderna, choca de frente con la realidad actual de nuestro sistema de pensiones, que no es otra que un grave desequilibrio económico que provoca un déficit anual de unos 18.500 millones de euros. Además, la justificación de la iniciativa parte de un concepto erróneo, entendiéndolo nuestro sistema de pensiones como un sistema de capitalización puro, en el que las cotizaciones del trabajador generan directamente sus futuras prestaciones. Por el contrario, el sistema español de pensiones es un sistema público, guiado por el principio de capitalización, sí, pero también por los principios de solidaridad y de reparto (pacto intergeneracional). Por tanto –continúa el representante de Ciudadanos–, RT no podrá implementarse hasta que se consiga primero reequilibrar el

grave desequilibrio financiero de nuestro sistema de pensiones. Difícilmente podrán pagarse prestaciones de trabajadores en activo si ni siquiera pueden pagarse las prestaciones de los trabajadores jubilados, y está en cuestión la suficiencia de las futuras pensiones debido al próximo incremento del número de pensionistas con la jubilación de la generación del *baby boom*. En este punto, hemos de decir que el equipo de investigación es consciente del carácter mixto del sistema español de pensiones, y de que una eventual implantación de RT implicaría un incremento del gasto a corto plazo, con un amplio margen de maniobra en función del importe y de la extensión de la prestación.

Para el PSOE, el problema es la ausencia de un estudio sobre la viabilidad económica de RT desde el punto de vista de la Seguridad Social. Por tanto, como para el PP, la discusión habría de integrarse en el debate sobre la sostenibilidad de sistema de pensiones. Los entrevistados sugieren que se contacte con técnicos especialistas de la Seguridad Social, dado su conocimiento y acceso a bases de datos relevantes. Concretando un poco más, los representantes del PSOE consideran muy importante saber cuántas personas se acogerían a RT. Solo de ese modo es posible analizar el impacto económico. La demanda, por ejemplo, podría ser excesiva y desbordar las previsiones. Hay que tener en cuenta que, una vez establecido el derecho (estamos hablando de una nueva prestación), debe estar abierto a toda persona que lo pida y cumpla con los requisitos establecidos (un número de años cotizados). Cabe la posibilidad, sin embargo, de establecer prioridades según la cantidad de años cotizados o algún otro elemento objetivo.

Los interlocutores del PSOE entran a discutir la cuestión de que RT supone, en definitiva, el adelanto de un pago por parte de la Administración, lo que, en buena lógica, implica un interés. Este interés se podría traducir en un aplazamiento de la jubilación no igual al tiempo anticipado de retiro, o bien en una reducción relativa de la prestación económica. En cualquier caso, insisten en que todo lo relativo a los cálculos es cosa de la Seguridad Social. Hay cuestiones “menores” que habrían de ser objeto de negociación, pero el impacto económico general de RT se tiene que analizar en el marco de la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Las organizaciones patronales se muestran claramente en la línea de considerar RT en el marco del debate sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones, reconociendo serias dificultades en este sentido. Para CEPYME, incluso, son estos los problemas principales a resolver, con mayor grado de dificultad que los relacionados con la problemática de las pequeñas empresas.

Para IU, nos encontramos, como en otras ocasiones, ante una cuestión política y no económica. Ellos nunca se opondrán por razones económicas a propuestas que impliquen una mejora de las condiciones sociolaborales. CC. OO. se sitúa también en la misma línea. Entienden que es necesario reconocer el coste económico de una eventual implantación de RT (admitiendo incluso que el Estado solo recuperaría una parte de lo anticipado) y centrar la cuestión en resolver quién debe pagarlo (Estado, trabajadores, empresas). Se comenta el amplio margen que se abre en este sentido, en función, por ejemplo, del importe de la prestación económica por RT y de la obligación o no de cotizar durante su disfrute, así como de la relación entre el tiempo de disfrute de RT y el tiempo de aplazamiento de la jubilación. Afirman por cierto que, para el análisis de escenarios de futuro, el pago en pensiones es muy previsible, pero no así otros parámetros de la economía.

La interlocutora de UGT abunda en la misma dirección y propone, además, soluciones concretas. Con respecto a los problemas relacionados con el incremento del gasto público a corto plazo que supondría la implantación de RT, lo ve decididamente como una cuestión de voluntad política. Afirma que la financiación es una cuestión de adaptar las cotizaciones a la Seguridad Social, redireccionando las que ya existen y, si fuera necesario, incrementándolas. Defiende, en términos más generales, la necesidad de conectar la protección social con las cotizaciones a la Seguridad Social.

4. Conclusiones

Las conclusiones más destacables que cabe extraer de las entrevistas realizadas se pueden resumir en dos aspectos bien diferenciados. Por una parte, por razón del interés social de la propuesta del retiro temporal, esta se confirma como objeto factible de negociación y acuerdo entre los principales agentes políticos y sociales españoles. En ningún caso se ha producido un rechazo de la propuesta. En su lugar, todos los agentes le encuentran potencialidades y se muestran abiertos a la negociación de diversas cuestiones que, en general, son calificadas como pormenores o aspectos concretos sobre los que habría que dialogar.

Por otra parte, sin embargo, esta amplia aceptación de RT por razón de sus beneficios sociales contrasta con una visión más problemática, aunque no unánime, por razones de viabilidad económica relacionadas tanto con la necesidad de hacer frente a un considerable gasto inicial como con las posibles dificultades de articulación de RT dentro del sistema público de pensiones. Entendemos que el obstáculo principal quizá sea más lo segundo que lo primero. Actualmente, se debate y se actúa sobre los problemas de sostenibilidad del sistema español de pensiones. La consideración de la propuesta RT dentro de estos debates y actuaciones sería, entonces, una cuestión de voluntad y oportunidad política. Los autores entienden que, tal como señalan varios de los agentes entrevistados, es necesario un estudio económico detallado de la propuesta. Un estudio en profundidad sobre las posibilidades de articulación de RT dentro del sistema público de pensiones es algo que está por hacer, y

que daría continuidad a este trabajo. Apuntamos a continuación algunos elementos concretos a tener en cuenta considerando los resultados de la investigación.

Algunos de los elementos susceptibles de negociación ante un eventual proyecto de implantación de RT parecen, efectivamente, pormenores de fácil acuerdo. Entre estos, cabe anotar la necesidad de establecer el requisito de un periodo previo significativo de cotización, la obligación de las personas empleadas de comunicar a la empresa su deseo de acceder al retiro temporal con suficiente antelación, o la regulación del derecho a regresar al puesto de trabajo que se dejó temporalmente. La transcendencia de otros aspectos, sin embargo, no puede ser infravalorada, ya que determinaría en gran medida el impacto social y económico de la propuesta. Nos referimos concretamente a la duración de los permisos en función de los años de cotización y al importe de la prestación.

Con respecto a la duración de los permisos por RT, es claro que se está hablando de periodos relativamente largos (de años de duración), cuyo máximo a lo largo del curso vital podría oscilar entre cinco y diez años, distribuidos en uno o varios periodos. También parece aconsejable el establecimiento de una duración mínima (quizá, por ejemplo, de entre seis meses y un año) de cada periodo de retiro temporal. Para duraciones menores existen permisos obligatorios o muy generalizados (como días festivos o vacaciones anuales), así como otros vinculados, por ejemplo, a necesidades familiares y de cuidado de otras personas (como los permisos parentales). Como argumentábamos más arriba, este tipo de permisos no son suficientes, por ejemplo, para atender el trabajo de cuidados en un sentido amplio, o para cubrir las necesidades de formación a lo largo de la vida en las sociedades de nuestro tiempo. Por otra parte, la posibilidad de RT a tiempo parcial amplía las posibilidades de negociación. Esta opción se puede considerar indicada especialmente en los casos en que, por diferentes razones, se prefiera mantener la conexión entre la persona empleada y la empresa.

En cuanto al importe de la prestación por RT, es también evidente que habría de ser significativamente inferior al salario que se percibe por el trabajo que se abandona temporalmente, lo que aseguraría la existencia de una motivación significativa por parte de las personas beneficiarias, a la vez que proporcionaría a las empresas una cierta garantía de estabilidad de las plantillas. Un importe excesivamente reducido de la prestación, sin embargo, desdibujaría el sentido social de la propuesta. Los criterios para el cálculo de las pensiones de jubilación podrían servir de base. Diferentes parámetros económicos permitirían proyectar distintos escenarios y previsiones de gasto y de recuperación por parte de la seguridad social.

Por último, en los términos en que los autores entienden la propuesta RT, hay ciertos elementos que no habrían de ser negociables, ya que desvirtuarían claramente el sentido social de RT. Hablamos concretamente del establecimiento de requisitos o prioridades por razones o circunstancias distintas de las cotizaciones a la Seguridad Social. La introducción de cualesquiera elementos en este sentido no solo complicaría notablemente la gestión, sino que, como decíamos, traicionaría sus pilares básicos (voluntariedad y vinculación al empleo). RT se plantea como un nuevo derecho laboral que no podría depender, por ejemplo, de la autorización de la empresa, ni establecer prioridades en función de circunstancias tales como el cuidado de otras personas (ascendientes o descendientes) o cualesquiera otras, para las cuales el estado del bienestar cuenta con medidas específicas. Serían las propias personas beneficiarias quienes decidirían a qué dedican su tiempo de retiro temporal. Así, la propuesta RT no es relevante por lo que cierra o resuelve, sino por lo que abre en un sentido más amplio. Retomando los argumentos teóricos expuestos en la introducción, RT proporcionaría un nuevo marco legal más capaz, probablemente, de incorporar, siguiendo la terminología de Fraser (*op. cit.*), tanto la redistribución como el reconocimiento de toda suerte de tareas, trabajos o actividades a lo largo de la vida. Con ello, es defendible que se produciría una saludable erosión de la centralidad del trabajo remunerado, lo que habría de ser bienvenido, quizá especialmente, desde posiciones feministas y, en términos más generales, desde planteamientos de libertad e igualdad de oportunidades.

5. Bibliografía

- Abigail, G. y S. Milner (2009): "Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice?", *Gender, Work and Organization*, 16 (1), pp. 1-13, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>
- Alfageme, A., B. García-Pastor, B. y S. Seguí-Cosme (2019): "Workers' willingness to delay retirement in exchange for temporary paid leaves. A case study in a Spanish town", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39 (7/8), pp. 595-608, <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2019-0053>
- Alonso, L. E. (2004): "La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 107, pp. 21-48.
- Alonso, L. E. (2007): "Sujetos y Discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa", en J. M. Delgado y J. M. Gutiérrez, eds., *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid, Síntesis, pp. 225-240.
- Bass, S. A. y F. G. Caro (2001): "Productive Aging. A conceptual frame-work", en N. Morrow-Howell, J. Hinterlong, y M. Sherraden, eds., *Productive Aging. Concepts and Challenges*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, pp. 37-80.
- Blossfeld, H. P., E. Kilpi-Jakonen, D. Vono y S. Buchholz, eds., (2014): *Adult learning in modern societies: An international comparison from a life-course perspective*, Cheltenham, Edward Elgar Publications.

- Bobbitt-Zeher, D. (2011): "Gender Discrimination at Work. Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace", *Gender and Society*, 25 (6), pp. 764-786, <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>
- Boeren, E. (2017): "Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem", *Studies in Continuing Education*, 39 (2), pp. 161-175, <https://doi.org/10.1080/0158037X.2017.1310096>
- Boudiny, K. (2013): "'Active ageing': from empty rhetoric to effective policy tool", *Ageing and Society*, 33 (6), pp. 1077-98, <https://doi.org/10.1017/S0144686X1200030X>
- Boyadjieva, P. y P. Ilieva-Trichkova (2018): "Adult education as a common good: conceptualization and measurement", *International Journal of Lifelong Education*, 37 (3), pp. 345-358, <https://doi.org/10.1080/02601370.2018.1478458>
- Brooke, L. y P. Taylor (2005): "Older workers and employment: Managing age relations", *Ageing and Society*, 25 (3), pp. 415-429, <https://doi.org/10.1017/S0144686X05003466>
- Buchholz, S., D. Hofäcker, M. Mills, H. P. Blossfeld, K. Kurz y H. Hofmeister, H. (2008): "Life courses in the globalization process: The development of social inequalities in modern societies", *European Sociological Review*, 25 (1), pp. 53-71, <https://doi.org/10.1093/esr/jcn033>
- Calvo, E., K. Haverstick y S.A. Sass (2007): *What Makes Retirees Happier: A Gradual or "Cold Turkey" Retirement?*, Boston, Center for Retirement Research at Boston College.
- Campillo, I. (2010): "Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España", *Política y Sociedad*, 47 (1): 189-213, <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO1010130189A>
- Carrasco, C., C. Borderías y T. Torns, eds. (2011): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid, Catarata.
- Carrasco, C. (2003): "¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social", en M. I. Amoroso, A. Bosch, C. Carrasco, H. Fernández y N. Moreno, eds., *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Barcelona, Icaria, pp. 27-51).
- Carrasquer, P. (2009): "El empleo femenino en España y Europa: Cambios y continuidades", en J. Astelarra, ed., *Género y empleo*, Madrid, Fundación Carolina, pp. 15-23.
- Castells, M. (1996): "El fin del patriarcado: movimientos sociales, familia y sexualidad en la era de la información", en M. Castells, *La era de la información, vol. 2*, Madrid, Alianza, pp. 159-270.
- Crosnoe, R. y A. D. Benner (2016): "Educational pathways", en M. J. Shanahan, J. T. Mortimer y M. K. Johnson, *Handbook of the Life Course*, Cham, Springer, pp. 179-200.
- Dannefer, D. (2020): "Systemic and reflexive: foundations of cumulative dis/advantage and life-course processes", *Journal of Gerontology: Series B*, 75 (6), pp. 1249-1263, <https://doi.org/10.1093/geronb/gby118>
- Dychtwald, K., T. Erickson y B. Morison (2004): "It's time to retire retirement", *Public Policy & Aging Report*, 14 (3), pp. 23-7, <https://doi.org/10.1093/ppar/14.3.1a>
- Eurofound (2012): *Working time and work-life balance in a life course perspective*, Dublin, Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions/working-time-and-work-life-balance-in-a-life-course-perspective>
- Eurofound (2016): *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions-labour-market/sustainable-work-throughout-the-life-course-national-policies-and-strategies>
- Fontana, A. y J. Frey (2003): "The Interview. From Structures Questions to Negotiated Text", en N. Denzin y S. Lincoln, eds., *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*, London, Sage, pp. 115-160).
- Fraser, N. (2012): "La política feminista en la era del reconocimiento: un enfoque bidimensional de la justicia de género", *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, 19 (2), pp. 267-286, <https://doi.org/10.30827/arenal.v19i2.1417>
- Freixas, A., B. Luque y A. Reina (2009): "El ciclo vital revisado: la vida de las mujeres mayores", *Recerca*, 9, pp. 59-80, <https://www.e-revistas.uji.es/index.php/recerca/article/view/150>
- Guillemard, A. M. (1992): *Análisis de las políticas de vejez en Europa*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- Kilpi-Jakonen, E., D. Vono y H. P. Blossfeld (2015): "Adult learning and social inequalities: Processes of equalisation or cumulative disadvantage?", *International Review of Education*, 61, pp. 529-546, <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9498-5>
- Lee, J. y R. Desjardins (2019): "Inequality in adult learning and education participation: the effects of social origins and social inequality", *International Journal of Lifelong Education*, 38 (3), pp. 339-359, <https://doi.org/10.1080/02601370.2019.1618402>
- Loretto, W. y P. White (2006): "Employers' attitudes, practices and policies towards older workers", *Human Resource Management Journal*, 16 (3), pp. 313-330, <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00013.x>
- Martín, R.O. (2017): "Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25, pp. 3-35.
- McDaniel, S. y P. Bernard (2012): "Life course as a policy lens: Challenges and opportunities", *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques*, XXXVII, pp. S1-S13, <https://doi.org/10.3138/cpp.37.suppl.s1>
- Mortimer, J. T. y P. Moen (2016): "The changing social construction of age and the life course: Precarious identity and enactment of 'early' and 'encore' stages of adulthood", en M. J. Shanahan, J. T. Mortimer y M. K. Johnson, eds., *Handbook of the Life Course*, Cham, Springer, pp. 111-129.
- Oakman, J. y Y. Wells (2013): "Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions?", *Ageing and Society*, 33 (6), pp. 988-1008, <https://doi.org/10.1017/S0144686X12000281>
- OCDE (2011): *Divided we stand. Why inequality keeps rising*, París, OECD Publishing, <https://www.oecd.org/els/soc/dividedwestandwhyinequalitykeepsrising.htm>
- OCDE (2017): *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, París, OECD Publishing, https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en
- Oksanen, T. y M. Virtanen (2012): "Health and retirement: a complex relationship", *European Journal of Ageing*, 9 (3), pp. 221-225, <https://doi.org/10.1007/s10433-012-0243-7>
- Peterson, C. L. y G. Murphy (2010): "Transition from the labour market: Older workers and retirement", *International Journal of Health Services*, 40 (4), pp. 609-627, <https://doi.org/10.2190/HS.40.4.c>

- Riach, K., W. Loretto y C. Krekula (2015): "Gendered Ageing in the New Economy: Introduction to Special Issue", *Gender, Work and Organization*, 22 (5), pp. 437-444, <https://doi.org/10.1111/gwao.12108>
- Riley, M. W. (1979): "Introduction: Life-course perspectives", en M. W. Riley. *Aging from Birth to Death: Interdisciplinary Perspectives*, Boulder, CO, Westview Press.
- Roosmaa, E. L. y E. Saar (2016): "Adults who do not want to participate in learning: a cross-national European analysis of their perceived barriers", *International Journal of Lifelong Education*, 36 (3), pp. 254-277, <https://doi.org/10.1080/02601370.2016.1246485>
- Rowe, J. W. y R. L. Kahn (1998): *Successful Aging*, New York, Random House.
- Rubenson, K. (2018): "Conceptualizing Participation in Adult Learning and Education: Equity Issues", en M. Milana, S. Webb, J. Holford, R. Waller y P. Jarvis, eds., *The Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning*, London, Palgrave Macmillan, pp. 337-357.
- Russell, H., P. J. O'Connell y F. McGinnity (2009): "The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland", *Gender, Work and Organization*, 16 (1), pp. 73-97, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>
- Siegenthaler, J. K. y A. M. Brenner (2000): "Flexible work schedules, older workers, and retirement", *Journal of Aging & Social Policy*, 12 (1), pp. 19-34, https://doi.org/10.1300/J031v12n01_03
- Singley, S. G. y K. Hynes (2005): "Transitions to Parenthood. Work-Family Policies, Gender, and the Couple Context", *Gender and Society*, 19 (3), pp. 376-397, <https://doi.org/10.1177/0891243204271515>
- Szinovacz, M. E. (2011): "Introduction: The Aging Workforce: Challenges for Societies, Employers, and Older Workers", *Journal of Aging & Social Policy*, 23 (2), pp. 95-100, <https://doi.org/10.1080/08959420.2011.555185>
- Torns, T. (2015): "Las políticas de tiempo y el bienestar cotidiano", en Ararteko, ed., *Las familias y sus necesidades y retos en el actual entorno social y económico: Respuesta de los poderes públicos*, Vitoria-Gasteiz: Ararteko, pp. 271-280, https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_3452_3.pdf
- Van Solinge, H. y K. Henkens (2008): "Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind?", *Psychology and Aging*, 23 (2), pp. 422-434, <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- Walker, A. (2002): "A strategy for active ageing", *International Social Security Review*, 55 (1), pp. 121-39. <https://doi.org/10.1111/1468-246X.00118>
- Walker, A. y T. Maltby (2012): "Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union", *International Journal of Social Welfare*, 21 (1), pp. S117-130, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2012.00871.x>
- Weiss, F. (2019): "Returns to adult education and inequality: a life course perspective", en R. Becker, ed., *Research handbook on the sociology of education*, Camberley, Edward Elgar Publishing, pp. 408-426.