

*Revista del Ministerio
de Empleo y Seguridad Social*

Economía y Sociología



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

121

2016

Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Economía y Sociología

CONSEJO ASESOR

- Serie Derecho del Trabajo: **Alfredo Montoya Melgar**, Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. **Nuria Paulina García Piñeiro**, Vocal Asesora del Gabinete de la Ministra.
- Serie Seguridad Social: **José M^a Marín Correa**, Magistrado del Tribunal Supremo. **Pilar González de Orduña Cereijo**, Directora del Gabinete de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Serie Derecho social Internacional y Comunitario: **Luis Enrique de la Villa Gil**, Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid. **Miguel Colina Robledo**, Vocal Asesor Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales.
- Serie Economía y Sociología: **Gerardo Meil Landwerlin**, Catedrático de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid. **Raquel Peña Trigo**, Vicesecretaria General Técnica.
- Serie Migraciones Internacionales: **Emiliano García Coso**, Profesor Agregado de Derecho de la UE y Director del Máster en Asuntos Internacionales. Universidad Pontificia de Comillas-ICADE. Facultad de Derecho. **M^a Belén Roel de Lara**, Jefa del Gabinete Técnico de la Secretaría General de Inmigración y Emigración.

COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNO

Maximino Carpio García, Catedrático de Hacienda Pública. Universidad Autónoma de Madrid.

Joaquín García Murcia, Catedrático y Director del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Complutense.

Angel Blasco Pellicer, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.

Cristina Gortazar Rotaeché, Titular de la Cátedra Jean Monnet de Derecho de la UE. Universidad Pontificia de Comillas-ICADE.

DIRECTOR

Pablo Hernández-Lahoz Ortiz
Secretario General Técnico

SUBDIRECTOR

Francisco Javier Andrés González
Subdirector General de Información
Administrativa y Publicaciones

SECRETARÍA

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones
del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Agustín de Bethencourt, 11

28003 Madrid

Tel: 91 363 23 05

Fax: 91 363 23 49

Correo Electrónico: proproeditorial@meyss.es

Internet: <http://www.meyss.es>

La Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social no se responsabiliza de las opiniones expresadas por los autores en la redacción de sus artículos.

Se permite la reproducción de los textos siempre que se cite su procedencia.

RET: 16-2.349

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es/>



Edita y distribuye:

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Subdirección General de Información

Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO Papel: 270-16-002-5

NIPO Internet: 270-15-069-X

ISSN Papel: 2254-3295

ISSN Electrónico: 2254-3511

Depósito legal: M-12.168-1998

Diseño cubierta: CSP

Diseño interior: C & G

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L. • Telf. 91 808 62 00

Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Economía y Sociología

SUMARIO

EDITORIAL, *Gerardo Meil Landwerlin*, 9

I. ESTUDIOS

Diversidad de género en la dirección de las empresas españolas. Implicaciones sobre la desigualdad salarial. *Pedro Jesús Vega Catena, Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez*, 15

Jóvenes y emprendedores. Las preferencias por el autoempleo de los jóvenes en España. *Rodolfo Gutiérrez, Vanesa Rodríguez*, 37

Integración laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la UE. *Iñaki Iriondo Múgica, Francisco J. Velázquez Angona*, 65

Sobreviviendo a la crisis: trayectorias formativas y laborales de jóvenes castellano-manchegos que *soñaron con el ladrillo*. *Paloma Candela Soto*, 93

Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Esmeralda Ballesteros Doncel*, 119

¿Formarse o marchar? Jóvenes con estudios superiores ante la crisis laboral, el caso valenciano. *Sandra Obiol Francés, Alícia Villar Aguilés*, 139

Un análisis de la sostenibilidad social del sector pesquero español a través del empleo. *Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez Maribel Martínez Martín, 155*

II. DOCUMENTOS

Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, *181*

Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016, *199*

Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016, *215*

Propuesta de Decisión del Consejo, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, *271*

III. BIBLIOGRAFÍA

Sobre «Integración de las personas con discapacidad», *277*

Sobre «Discapacidad y mercado de trabajo», *285*

Journal of the Ministry of Employment and Social Security

Economics and Sociology

CONTENTS

EDITORIAL, *Gerardo Meil Landwerlin*, 9

I. STUDIES

Gender diversity at the Spanish companies' management positions. Implications on wage gap. *Pedro Jesús Vega Catena, Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez*, 15

Young and entrepreneurship. Preferences for self-employment among young people in Spain. *Rodolfo Gutiérrez, Vanesa Rodríguez*, 37

Integration of people with disabilities in the main EU countries. *Iñaki Iriondo Múgica, Francisco J. Velázquez Angona*, 65

Surviving the crisis: training and occupational careers for the young in Castilla-La Mancha who had hoped to work in the Construction Sector. *Paloma Candela Soto*, 93

Barriers to women finding employment on the railway sector. *Esmeralda Ballesteros Doncel*, 119

Train or go abroad? Young people with higher education qualifications and the employment crisis, in the Autonomous Region of Valencia. *Sandra Obiol Francés, Alícia Villar Aguilés*, 139

An analysis of social sustainability in the Spanish Fishing Sector through employment. *Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez Maribel Martínez Martín, 155*

II. DOCUMENTATION

Recommendation proposal to the Council concerning the integration of the long-term unemployed into the labour market, *181*

Annual Prospective Study on Growth for 2016, *199*

Joint report project concerning the Commission and Council employment which is issued together with the Commission's Communication of the Annual Prospective Study on Growth for 2016, *215*

Proposal for a Council Decision on the guidelines for the Member States' employment policies, *271*

III. REFERENCES

On «Integration of people with disabilities», *277*

On «Disability and the labour market», *285*

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Editorial

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

El número 121 de la serie Economía y Sociología de la Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que aquí presentamos, recoge artículos que abordan distintos aspectos de las dificultades de los jóvenes y de las personas con discapacidad en el acceso al empleo, adoptando también una perspectiva de género.

El presente número se inicia con el artículo titulado «Diversidad de género en la dirección de las empresas españolas. Implicaciones sobre la desigualdad salarial» y está firmado por Pedro Jesús Vega Catena, Rosa Santero Sánchez y Belén Castro Núñez de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. El objetivo de este trabajo es avanzar en el conocimiento del comportamiento diferencial de las empresas en función de la presencia de mujeres directivas en las mismas, considerando al efecto no sólo el número de mujeres en Consejos de Administración de grandes empresas, sino también empresas de todos los tamaños y partiendo de un concepto amplio de las tareas de dirección. La hipótesis de la que parten los autores es que las empresas que cuentan al menos con un 30% de directivas son más igualitarias y presentan una menor brecha y discriminación salarial en sus plantillas. La fundamentación empírica del trabajo descansa en el análisis de la Encuesta de Estructura Salarial de 2010 del Instituto Nacional de Estadística y la metodología utilizada se basa tanto en el tradicional método Oaxaca-Blinder, como en el análisis de las diferencias salariales a lo largo de la distribución a partir de regresiones cuantílicas. Los resultados obtenidos corroboran que no solo hay una mayor brecha salarial en las empresas dirigidas por hombres, sino que también hay una mayor discriminación salarial. Las mujeres en las empresas lideradas por hombres perciben un 17% menos que los hombres de iguales capacidades productivas, mientras que esta cifra se reduce hasta el 14% en las empresas con mayor presencia de directivas. Por otro lado, la brecha salarial aumenta a medida que lo hacen los salarios en todo tipo de empresas, siendo las desigualdades mayores en aquellas empresas con menor número de directivas, y particularmente para los salarios que se encuentran por debajo de la mediana. Una de las consecuencias que los/as autores/as extraen de estos resultados es que para reducir la brecha de género es necesario también fomentar la presencia de mujeres en los puestos de dirección.

El trabajo firmado por Rodolfo Gutierrez y Vanesa Rodriguez de la Universidad de Oviedo aborda la problemática del empleo de los jóvenes y lleva por título «Jóvenes y emprendedores. Las preferencias por el autoempleo de los jóvenes en España». El objetivo principal del artículo es

* Catedrático de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid.

el análisis de las actitudes hacia el emprendimiento de los jóvenes españoles, especialmente sus preferencias por el empleo por cuenta propia frente al empleo por cuenta ajena y la relación entre estas preferencias y el desarrollo efectivo de un trabajo por cuenta propia. El trabajo comienza con una revisión bibliográfica de las distintas teorías explicativas del emprendimiento y las variables que condicionan la superación de las distintas fases por las que típicamente atraviesa el proceso de materialización de un proyecto de negocio. En el siguiente apartado se analizan las características del autoempleo juvenil en España destacando que a pesar del importante peso del empleo autónomo en España, la presencia de jóvenes en esa modalidad de empleo es relativamente escasa (10%), con una elevada presencia de jóvenes con escasa cualificación y una concentración en actividades de servicios de poco valor añadido, siendo los sectores de actividad más frecuentes comercio, reparación de automóviles y restauración. El análisis de las preferencias por el empleo autónomo en lugar del empleo por cuenta ajena revela, sin embargo, una actitud favorable hacia el autoempleo muy elevada. Ahora bien, tan sólo uno de cada diez jóvenes que dicen preferirlo ha iniciado gestiones para poner en marcha un negocio. El trabajo analiza cuáles son los factores que más inciden en esta brecha y los autores reflexionan sobre algunas consecuencias que de ello se derivan para la política de promoción del emprendimiento.

El artículo titulado «Integración laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la UE», firmado por Iñaki Iriondo Múgica y Francisco J. Velázquez Angona de la Universidad Complutense de Madrid, tiene como objetivo analizar la situación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, mediante la estimación de su *gap* en la actividad, en el paro y en el empleo, en cinco de los principales países de la Unión Europea (Alemania, Reino Unido, Francia, Italia y España). A partir de los datos aportados por el módulo *ad hoc* de la Encuesta de Población Activa de Eurostat en 2011 y controlando por la incidencia de distintas variables socioeconómicas de los entrevistados y de los países, los autores estiman una penalización en el empleo que varía en el promedio de países entre 14,1 y 30,4 puntos porcentuales, en función de la definición de discapacidad utilizada. Las variaciones entre países son importantes, con el sorprendente resultado de que en los países que generan más empleo para el conjunto de su población (Alemania y Reino Unido), las personas con discapacidad muestran una menor integración laboral que sus homónimas en los países del Sur (Francia, Italia y España), que se caracterizan por generar menos empleo para el conjunto de sus ciudadanos. Esta penalización se explica fundamentalmente por la menor participación laboral de las personas con discapacidad, pero los autores también identifican distintas circunstancias propias de la discapacidad. Así, las personas cuya discapacidad limita el número de horas que pueden trabajar o sus desplazamientos al lugar de trabajo son las que tienen una mayor penalización en el acceso al empleo. Por otra parte, aquellas que sólo necesitan equipamiento especial o una adaptación de los puestos de trabajo son las que tienen menos obstáculos en el acceso al empleo, mientras que las que necesitan condiciones de trabajo especiales y más aun las que necesitan asistencia personal para trabajar son las que presentan una menor probabilidad de trabajar. A partir de estos resultados los autores concluyen que los datos evidencian que promover la creación de empleo en el conjunto de la población no es una condición suficiente para garantizar la integración laboral de las personas con discapacidad. Son necesarias políticas específicas que, entre otros aspectos, flexibilicen las condiciones de trabajo de este colectivo.

El trabajo firmado por Paloma Candela Soto de la Universidad de Castilla-La Mancha, titulado «Sobreviviendo a la crisis: trayectorias formativas y laborales de jóvenes castellano-manchegos que *soñaron con el ladrillo*», tiene como objetivo el análisis de las trayectorias laborales y educativas de los jóvenes castellano-manchegos sin formación que abandonaron los estudios en la adolescencia temprana para incorporarse al boom de la construcción y perdieron

sus empleos al comienzo de la crisis. En este estudio se profundiza en las experiencias vividas por la tercera generación de los *commuters* de esta región que durante décadas han estado suministrando trabajadores escasamente cualificados, sobre todo, en el boom de la construcción madrileña y que para muchos supuso un importante ascenso social al permitirles, en los períodos de bonanza económica, el acceso a niveles de consumo que la infraestructura económica local no les permitía. En este caso se analizan las trayectorias y vivencias de experiencias tipo de los que abandonaron los estudios sin lograr la formación básica antes de la crisis y cómo a medida que ésta fue condenándolos al desempleo y a trabajos altamente precarios retornan a la formación para tratar de mejorar su destino. En el estudio se ilustra la importancia de las redes de proximidad, y en especial de la familia, en la configuración de estas trayectorias tipo así como en la reinserción en el sistema educativo para alcanzar algún tipo de cualificación profesional.

La siguiente contribución lleva por título «Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario» y está firmado por Esmeralda Ballesteros Doncel de la Universidad Complutense de Madrid. El artículo, basado en estudios de caso, describe las principales barreras de acceso a la incorporación y permanencia de las mujeres en una de las ocupaciones que siguen estando fuertemente masculinizadas en España, aunque en otros países se ha avanzado mucho más en dirección hacia el equilibrio de género en la composición de la plantilla de las empresas de este ramo. Para ello se han realizado entrevistas semi-estructuradas y auto-relatos biográficos focalizados a mujeres que trabajan como «guardesas de vía», «obreras especialistas en talleres» y «maquinistas de tren», además de manejar otro tipo de información documental y estadística. Tras una revisión histórica desde los orígenes de la actividad ferroviaria, la autora identifica distintos mecanismos de exclusión según los períodos históricos, que van cambiando su forma, pero no su eficacia para segregar el empleo en función del género y crear nichos de empleo manifiestamente hostiles al empleo femenino. Por un lado, en el pasado predominó lo que se dio en llamar la «legislación protectora», que apelaban a la debilidad física de la fisiología femenina y a la moralidad vinculada a los deberes familiares de las mujeres, para excluirlas del empleo. Por otro lado, las competencias transferidas al Ejército como garante en el control de los servicios ferroviarios, vetaron el acceso a la mujer. Con el tiempo, sin embargo, se va creando algún nicho de empleo sobre todo en «las oficinas» que es ocupado inicialmente por viudas e hijas de ferroviarios. Cuando con la extensión del derecho a no discriminación de género, las barreras legales desaparecen y comienzan a entrar en otras profesiones como «obreras especialistas» y «maquinistas de tren», los mecanismos de exclusión toman la forma de la observación/supervisión masculina acompañados de procesos de extrañamiento, vacíos, indiferencias, cuestionamientos, burlas, insultos y, en algunos casos, acoso, acompañados de toda una simbología machista del espacio laboral (a través del lenguaje, temas de conversación, vestimenta o decoración de los lugares de trabajo). El artículo concluye señalando que la sub-representación femenina y segregación no responde a factores «objetivos-rationales», sino que es una construcción social que requiere de una política explícita de las organizaciones que remueva todos los mecanismos a través de los cuales se construye y reproduce el distanciamiento y la exclusión de quienes se considera «invasoras».

El siguiente trabajo lo firman Sandra Obiol Francés y Alicia Villar Aguilés, de la Universidad de Valencia y lleva por título «¿Formarse o marchar? Jóvenes con estudios universitarios ante la crisis laboral, el caso valenciano». En este trabajo se aborda la situación laboral de los jóvenes valencianos en comparación con los españoles, prestando especial atención a los jóvenes universitarios y más en particular a quienes cursan estudios de máster como estrategia para lograr una inserción menos precaria que quienes acreditan menores niveles de formación. En este sentido en la segunda parte se aborda genéricamente la cuestión de las motivaciones de los graduados universitarios para continuar estudios y las oportunidades que los estudios de máster les brindan, explorando si en sus

expectativas de futuro más inmediato aparecía, y con qué intensidad, la emigración al extranjero como opción.

El último artículo se titula «Un análisis de la sostenibilidad social del sector pesquero español a través del empleo» y está firmado por Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez y Maribel Martínez Martín de la Universidad Rey Juan Carlos y Abay Analistas Económicos y Sociales, teniendo como objetivo principal el análisis de este sector económico desde el punto de vista de su sostenibilidad ambiental y socioeconómica. Más en concreto, el artículo analiza, distinguiendo subsectores según criterios de sostenibilidad, por una parte, la importancia que tienen en términos de empleo cada uno de los subsectores y su evolución en los últimos años y, por otra, las diferencias en las características de los trabajadores/as que desarrollan su actividad en los mismos. La hipótesis de trabajo de la que se parte es que la pesca artesanal contribuye en mayor medida a la sostenibilidad social y territorial de la actividad pesquera que otro tipo de pescas, ya que al número de empleos que sustenta hay que añadir que éstos son mucho más inclusivos, dando cabida a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. Los resultados del análisis confirman esta hipótesis, pero también muestran las grandes dificultades que atraviesan los trabajadores/as en términos de sus ingresos y las dificultades que de ello se derivan para la continuidad de la actividad pesquera artesanal en su planteamiento actual, habida cuenta que la movilidad laboral entre pesca artesanal y no artesanal es casi nula, según se desprende del análisis de las trayectorias laborales de unos y otros.

En la sección Documentos se recogen cuatro documentos difundidos por la Comisión Europea. Por un lado, se encuentra la «Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral». Por otro lado, se reproducen el «Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016» de la Comisión Europea así como el «Proyecto de Informe conjunto de la Comisión y del Consejo». Y en cuarto lugar se recoge también la «Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros».

El número se cierra con la sección de Bibliografía, elaborada por la biblioteca del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la que se recogen las principales publicaciones en materia de «Integración social de las personas con discapacidad» y «Discapacidad y mercado de trabajo», esta última a cargo de Vanessa Rodríguez.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

I. Estudios

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Diversidad de género en la dirección de las empresas españolas. Implicaciones sobre la desigualdad salarial

Gender diversity at the Spanish companies' management positions. Implications on wage gap

PEDRO JESÚS VEGA CATENA*
ROSA SANTERO SÁNCHEZ*
BELÉN CASTRO NÚÑEZ*

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la transformación que ha experimentado el mercado laboral español en relación a la participación femenina ha sido muy importante, aunque las desigualdades de género, lejos de desaparecer, se están redefiniendo (Torns *et al.* 2012). Estas desigualdades se revelan en elementos clásicos como el paro, el salario, el tipo de contratación o la temporalidad, así como en la segregación horizontal y vertical. Los estereotipos sociales, la cultura organizativa y la conciliación de la vida profesional y personal (Eagly y Carli, 2007; Poelmans y Caligiuri, 2008; Vázquez, 2008) son factores que condicionan y diferencian a las mujeres y los hombres en el mercado laboral, especialmente en el puesto de trabajo desarrollado y, consecuentemente, en su nivel salarial.

La tasa de actividad femenina en España se ha incrementado del 45,2% en 2004 al 53,7% en 2014, aunque todavía se encuentra alejada del 65,8% de la tasa de actividad masculina en 2014. Esta participación presenta

además grandes variaciones por sectores económicos y características del puesto de trabajo. Así, por ejemplo, las mayores diferencias de género en cuanto al número de activos por sectores económicos se presentan en la industria manufacturera y la construcción (1,7 y 1,2 millones de hombres respectivamente frente a 0,6 y 0,09 millones de mujeres), sectores masculinizados, y en las actividades sanitarias y de servicios sociales (1,2 millones de mujeres frente a 0,3 millones de hombres), sectores feminizados. En cuanto al tipo de puesto ocupado y en lo que se refiere a la participación en puestos de dirección, puestos con responsabilidad y con capacidad de decisión, las mujeres todavía están infrarrepresentadas (Martínez *et al.*, 2011).

La diversidad de género en el ámbito empresarial ha sido analizada desde diferentes ámbitos, incluyendo la sociología, la psicología y la economía (Adams y Ferreira, 2004, Carter *et al.*, 2003, Ryan y Haslam, 2005) y es un objetivo, tanto a nivel nacional como internacional, que las empresas incorporen acciones que favorezcan y aseguren la igualdad entre hombres y mujeres. En el año 2010, la Comisión Europea, dentro de su «Estrategia por la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-15», solicitaba a todas las empresas el compromiso de conseguir al menos un 30% de mujeres di-

* Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de CC. Jurídicas y Sociales.

rectivas en la plantilla para 2015. Esta estrategia, en línea con fijar una masa crítica del 30% (y un 40% para el año 2020), promueve que las mujeres consigan una participación efectiva en el proceso de toma de decisiones dentro de las empresas, a diferencia de una participación «simbólica», ligada al fenómeno del «tokenismo» (Torchia, Calabrò y Huse, 2011).

Existe un interés creciente por analizar el comportamiento de las empresas dirigidas por mujeres y ver si las diferencias en las formas de liderazgo entre hombres y mujeres se reflejan en las características y resultados de las empresas que dirigen. En general, la literatura se ha centrado en contrastar los resultados económicos y financieros de las empresas y su competitividad (Adler, 2001; Bernasek y Schiwff, 2001; Carter *et al.*, 2003), así como analizar los aspectos relacionados con las características de las plantillas, especialmente, por las diferencias salariales entre hombres y mujeres (Bell, 2005; Cohen y Huffman, 2007).

En este contexto, el objetivo de este trabajo trata de avanzar en el conocimiento del comportamiento diferencial de las empresas en función de la presencia de mujeres directivas en las mismas. La hipótesis de trabajo a contrastar es que las empresas que cuentan al menos con un 30% de directivas son más igualitarias y presentan una menor brecha y discriminación salarial en sus plantillas.

Este trabajo parte de una definición amplia de puestos directivos en todas las empresas con independencia de su tamaño, por lo que los resultados del mismo ofrecen una aportación importante a la literatura, que generalmente se centra en grandes empresas y en mujeres en Consejos de Administración, dejando fuera del análisis al 95% del tejido empresarial. Por otra parte, la incorporación de un valor de masa crítica fijado por la Comisión Europea, y la utilización de la Encuesta de Estructura Salarial como base de datos, una de fuentes más relevantes a la hora de estimar la brecha salarial a nivel nacional y europeo, permite evaluar algunas implicacio-

nes del 30% de directivas y, futuras comparativas temporales y transversales entre países de nuestro entorno.

El artículo se desarrolla partiendo de una revisión de literatura relacionada con la participación femenina en puestos de toma de decisiones en las empresas y las diferencias de género en las condiciones laborales, en concreto la brecha y discriminación salarial. En el apartado 3, se presentan la base de datos y la metodología utilizada para estimar la brecha y discriminación salarial media (siguiendo Oaxaca-Blinder, 1973) y las diferencias salariales a lo largo de la distribución a partir de regresiones cuantílicas. Los resultados se presentan en el apartado 4, que muestran la brecha salarial media y por determinados percentiles para el total de la plantilla, comparándose dos grupos de empresas en base al grado de participación femenina en puestos directivos, utilizando el umbral del 30%, que es el valor que representa la masa crítica (Desvaux *et al.*, 2007, Comisión Europea, 2010, Martínez *et al.*, 2011). Por último, se presentan las principales conclusiones en base a los resultados obtenidos.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Las desigualdades de género en el mercado laboral español, aunque se han reducido, siguen manteniéndose, y en concreto, la participación femenina en los ámbitos de decisión de las empresas es un tema pendiente. Las últimas cifras de la Comisión Europea (European Commission, 2015), muestran que, en el año 2015, sólo el 3% de las mujeres eran consejeras delegadas (CEOs) en las empresas del IBEX35 (2 de ellas aún sin ninguna mujer), porcentaje que aumenta hasta el 10% de los puestos ejecutivos de los Consejos de Administración y el 20% de puestos no ejecutivos. Estas cifras están por debajo de la media de la Unión Europea de los 28 (UE28), donde el 4% de mujeres eran CEOs, el 14% ocupaban puestos ejecutivos y el 22% puestos no ejecutivos en los Consejos de Administra-

ción. A pesar de que la proporción de mujeres en dichos consejos ha aumentado de manera constante desde el año 2003, donde el porcentaje era ligeramente superior al 5%, hasta representar casi el 15% en las 50 empresas más grandes que cotizan en bolsa en España en 2013, esta proporción sigue estando por debajo de la media de la UE-27 (Conde-Ruiz y Hoya, 2015).

El análisis de los Consejos de Administración y la alta dirección limita las conclusiones a una parte importante, aunque reducida, del tejido empresarial, especialmente en nuestro país. Si se amplía el análisis a cualquier puesto de dirección en los distintos departamentos que conforman la organización de una empresa, incluyendo la dirección de las pequeñas y medianas empresas, la panorámica de la presencia de las mujeres en el tejido empresarial europeo es distinta. En la UE27, en promedio, la dirección de las empresas está ocupada por un 33% de mujeres y un 67% de hombres, un valor todavía lejos de la paridad. Además, se observa que en los últimos cinco años apenas se ha producido variación en esta distribución (sólo ha aumentado un punto porcentual desde el año 2005 donde la presencia de la mujer en la dirección de las empresas europeas fue del 32%).

La relación de la diversidad de género en la empresa, y en concreto en la dirección de la misma, con diferentes aspectos de la organización, funcionamiento y resultados empresariales ha sido objeto de distintos análisis tanto a nivel nacional como internacional. Dentro de las teorías de la discriminación en el mercado laboral, existe un grupo que apoya la hipótesis de este trabajo que relaciona la presencia efectiva en la toma de decisiones de las empresas por parte de mujeres y una mayor igualdad salarial en las empresas (y menor brecha salarial).

La primera de ellas, es la teoría del «gusto por la discriminación» desarrollada por Becker (1957), supone que empleadores masculinos tienen prejuicios respecto a grupos con características personales diferentes (mujeres)

suponiendo su contratación un coste desde el punto de vista psíquico. Este coste que tiene que soportar el empresario varón por contratar a trabajadoras se refleja en un menor salario si se compara con la contratación de un trabajador varón con el mismo nivel de productividad, capacidad y experiencia. Por su parte, las mujeres contratarán y apoyarán a otras mujeres, por ser un grupo de características similares. Esa preferencia por contratar mujeres fomentará los vínculos entre las trabajadoras de distinta posición laboral dentro de la empresa (McPherson *et al.*, 2001).

En segundo lugar, las teorías de discriminación estadística (Phelps, 1972; Aigner and Cane, 1977) analizan las decisiones de contratación de los empresarios, argumentando que estas se toman en función de las características atribuidas a los grupos de población a los que pertenecen los/as candidatos/as. Así pues, se suelen atribuir a las mujeres características relacionadas con una menor productividad, basadas en estereotipos e información imperfecta. Por tanto, según esta teoría a medida que las mujeres escalan posiciones en la estructura de la empresa, las diferencias en las condiciones laborales basadas en la información imperfecta acerca del rendimiento de las mujeres deberían reducirse.

Existe una amplia literatura empírica que muestra los efectos positivos que la participación de las mujeres en la dirección de las empresas (en Consejos de Administración) tiene sobre distintas medidas de los resultados y la competitividad empresarial (Hambrick y Mason, 1984; Robison y Dechant, 1997; Adler, 2001; Bernasek y Schiwff, 2001; Carter *et al.*, 2003; entre otros); además de encontrarse otros beneficios relacionados con el funcionamiento de la propia organización empresarial (mejora de la imagen corporativa, reducción del absentismo laboral, menor rotación de la plantilla y ampliación de mercados). Desde este punto de vista, Milliken y Martins (1996) realizan una amplia revisión de las investigaciones sobre la gestión y los efectos de la diversidad en la composición de los grupos de trabajo a distintos niveles dentro de la orga-

nización empresarial. En su estudio argumentan que la diversidad en la composición de los grupos dentro de la organización afecta a los resultados empresariales a través de su impacto sobre diferentes procesos.

En relación al efecto que la diversidad de género en puestos de dirección puede tener sobre las condiciones laborales, la literatura muestra cierto acuerdo en que las empresas con mayor diversidad de género en puestos directivos presentan menores diferencias salariales por género. Cardoso y Winter-Ember (2010) analizan si las empresas dirigidas por mujeres tienden a proteger y guiar a las mujeres empleadas, concediéndoles salarios mayores que las empresas dirigidas por hombres, utilizando datos para Portugal. En su análisis concluyen que la diferencia salarial por género es menor en las empresas dirigidas por mujeres, pero también encuentran que cuanto mayor es la proporción de mujeres en la empresa, menores son las oportunidades de promoción para cualquier individuo, sea éste hombre o mujer.

Bell (2005) se centra en las empresas de Estados Unidos presentes en el Índice S&P 1500, para estudiar la relación entre la diversidad de género en los puestos ejecutivos más altos y la brecha salarial. La autora concluye que las empresas lideradas por mujeres ofrecen mejores condiciones retributivas a las ejecutivas y tienen una mayor probabilidad de promoción. Bell considera como empresa liderada por mujeres aquellas que cuentan con, al menos, una mujer consejera y miembro del Consejo de Administración, en una versión más restrictiva de la definición de empresa liderada por mujeres. Sin embargo, estas conclusiones no son unánimes en la literatura, Cohen y Huffman (2007) utilizan datos del censo 2000 de Estados Unidos para analizar los salarios de los/as trabajadores/as no directivos/as en función de la composición en cuanto al género de sus directivos, centrándose en las empresas con más de 10 trabajadores/as. Los resultados muestran que, para ciertas industrias, se observa que un mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos se relaciona

con menores salarios en puestos no directivos y con una menor brecha salarial de género, si bien esta conexión sólo era relevante si ellas ocupaban una posición o estatus elevado.

Hultin and Szulkin (2003) realizan un análisis similar al de Bell (2005) para Suecia y sus resultados refuerzan la conexión entre una mayor presencia de la mujer en la dirección y menores diferencias salariales por género de los trabajadores/as no directivos/as, aunque sus resultados dependen de la distinción entre «managers» (directivos de alto nivel) y «supervisores» (directivos de bajo nivel). Estos últimos son el grupo que ejercen un impacto significativo sobre las diferencias salariales por género.

Estos trabajos previos ponen de manifiesto que todavía queda mucho trabajo por hacer e investigar sobre esta cuestión, para comprender mejor por qué y cómo una mayor presencia de la mujer en puestos de toma de decisiones dentro de la empresa puede contribuir a reducir la brecha y discriminación salarial de las mujeres.

La retribución salarial es uno de los aspectos que mayor interés presenta en el análisis de las diferencias de género en el mercado laboral. No cabe duda, y los datos así lo ratifican, que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, y que esta diferencia aumenta para mayores niveles de cualificación (Martínez *et al.*, 2011) que se refleja en niveles de ocupación de mayor peso en cuanto a toma de decisiones.

En España, existe un gran número de estudios que miden tanto la diferencia como la discriminación salarial en función del género de los/as trabajadores/as. En relación a la diferencia salarial destacan que el salario medio de las mujeres españolas equivale al 70-78% del salario medio masculino, es decir, ganan un 22-30% menos que los hombres (Moreno *et al.*, 1996; Pérez e Hidalgo, 2000; Oliver, 2005), superando el 30% en la alta cualificación (Martínez *et al.*, 2011). Esta desigualdad salarial por razón de sexo, según el trabajo de Martín y Zarapuz (2000) se ha ido reduciendo desde 1996 a 1999,

mientras que de acuerdo al trabajo de De Cabo y Garzón (2007) ha crecido de 1995 a 2000.

En relación a la estimación de la discriminación salarial, Moreno *et al.*, (1996) atribuyen un 53% de la diferencia salarial a diferencias de productividad entre hombres y mujeres, un 12% a los efectos negativos de la división familiar del trabajo y un 35% a la existencia de discriminación. Aláez y Ulibarri (1999) estiman que la discriminación salarial supone el 60% de la brecha salarial. Pérez e Hidalgo (2000) concluyen que la desigualdad salarial se reparte al 50% entre características y discriminación. Gardeazábal y Ugidos (2005) obtienen una estimación de la discriminación del 75,1%. García y Morales (2009) en su estudio para España estiman que el 83% de las diferencias salariales medias pueden ser consecuencia de la discriminación. En un estudio publicado recientemente, Guner, Kaya y Sánchez (2014) reflejan que la brecha salarial en el año 2010 se encuentra en torno al 20%, muy similar a la obtenida para el año 1994, por lo que demuestran que no hay una mejora real en dicha cifra a lo largo del tiempo. Además, esa brecha se debe fundamentalmente a diferencias en el pago de características iguales de hombres y mujeres, ya que, en los años 1994, 2004 y 2010 (períodos empleados en el estudio), el componente asociado a discriminación supone más del 100% de la brecha salarial. Uno de los últimos trabajos sobre discriminación salarial en España, que además aportan una evolución histórica, incluyendo la «Gran Recesión» sufrida en los últimos años, es el de Murillo y Simón (2014), donde se evidencia que la tendencia decreciente de la brecha salarial por género durante la expansión económica se ha revertido, y este proceso se ha acompañado de un perfil creciente de la brecha salarial a lo largo de la distribución de salarios.

En resumen, diferentes teorías sobre la discriminación podrían justificar que el comportamiento de las empresas con mujeres directivas sea diferente a aquellas que no tienen mujeres, y aunque los resultados empíricos no son concluyentes, parece que la presencia de directivas

favorece no solo los resultados económicos y financieros de las empresas, sino que favorecen otros aspectos organizativos. Algunos trabajos a nivel internacional relacionan la diversidad de género en la dirección con la brecha salarial de toda la plantilla o diferenciada por tipo de puesto. En este caso, tampoco parece haber conclusiones en una única dirección. Por ello, el interés del trabajo que aquí se presenta, pretende aportar un análisis empírico para España que permita ahondar en el conocimiento del fenómeno de la brecha y la discriminación salarial y en su relación con la presencia de mujeres en la dirección de las empresas, y se pueda comparar con otros países.

3. METODOLOGÍA Y DATOS

En el presente estudio se emplean dos metodologías para analizar las condiciones laborales de los diferentes trabajadores y trabajadoras. En ambos casos, la variable clave que se utiliza para determinar esas condiciones laborales es la retribución que perciben por su contribución a la producción en la empresa.

La primera de las aproximaciones metodológicas empleadas es la debida a Oaxaca-Blinder (1973), que nos permite obtener la brecha salarial por razón de género en términos medios, así como cuantificar unas determinadas medidas de discriminación salarial empleadas comúnmente en la literatura. A partir de un segundo enfoque metodológico, empleando para ello regresiones cuantílicas, se obtienen resultados sobre la brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores en diferentes puntos de la distribución de salarios con el objetivo de determinar si existe homogeneidad en el patrón de desigualdad salarial a lo largo de toda la distribución.

3.1. Metodología de Oaxaca-Blinder

La diferencia o brecha salarial mide la diferencia entre el salario medio masculino y el femenino, mientras que la discriminación

salarial refleja la parte de esa diferencia que se debe a razones estrictamente discriminatorias, es decir, aquélla que no se justifica por razones diferentes al sexo de la persona ocupada. Existe discriminación salarial cuando la brecha salarial no se debe a la existencia de diferencias de productividad, es decir, para la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia, la mujer cobra un salario distinto al hombre, en la realización de un trabajo idéntico o de valor equivalente en la empresa.

Existe una extensa literatura empírica en cuanto a la medición de la discriminación salarial y su cuantificación en relación a la brecha salarial. El modelo del que parten la mayoría de las investigaciones sobre la estimación de la discriminación salarial es el de Oaxaca-Blinder (1973). La característica fundamental de esta metodología radica en considerar que las estructuras salariales de los hombres y de las mujeres son a priori diferentes, de ahí la necesidad de estimar dos modelos separados, uno para cada sexo. En este contexto, la aproximación tradicional de esta metodología establece que la discriminación salarial por razones de sexo viene dada por la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres que no puede ser explicada por un conjunto de características que determinan las diferencias objetivas en salarios. Por tanto, en primer lugar, se hace necesario determinar de algún modo las productividades marginales de trabajadores y trabajadoras. El problema es que esas productividades no son directamente observables, por esta razón se deben aproximar a partir de características que sí sean observables y que puedan ser consideradas como indicadores indirectos de los factores que determinan la productividad laboral.

Se estiman, por tanto, ecuaciones separadas de salarios por sexo y, con ello esta metodología trata de cuantificar en qué medida esos factores considerados influyen en los salarios de los trabajadores y las trabajadoras, es decir, cómo se remuneran todas y

cada una de las características consideradas de un determinado trabajador o trabajadora. Por tanto, en un escenario laboral en donde no hubiera discriminación, las diferencias salariales por sexo se deberían exclusivamente a esos factores mencionados. De esta manera, y siempre bajo la visión de esta metodología, si se determina la diferencia salarial total entre hombres y mujeres, y se observa que no toda ella puede ser explicada a partir de las características consideradas, ese remanente (residuo) sería considerado como discriminación.

Las ecuaciones de salarios a estimar presentan la siguiente forma:

$$Y_h = X'_h \beta_h + u_h \quad (1)$$

$$Y_m = X'_m \beta_m + u_m \quad (2)$$

La variable endógena de los modelos viene dada por el logaritmo neperiano de la ganancia por hora de los/as trabajadores/as. Respecto a las variables explicativas, recogidas en las matrices x , representan un conjunto de características de los/as trabajadores/as que determinan sus salarios y , por último, los parámetros β de los modelos miden la relación existente entre salarios y características. El subíndice h referencia al hombre y m a la mujer.

Al estimar las dos ecuaciones propuestas se obtiene que:

$$\bar{Y}_h = \bar{X}'_h \hat{\beta}_h \quad (3)$$

$$\bar{Y}_m = \bar{X}'_m \hat{\beta}_m \quad (4)$$

Donde \bar{X}'_h y \bar{X}'_m son los vectores de los valores medios de las variables de características incluidas en las respectivas ecuaciones, mientras que $\hat{\beta}_h$ y $\hat{\beta}_m$ son los correspondientes vectores de parámetros estimados. Por tanto, la diferencia salarial total estimada será:

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \bar{X}'_h \hat{\beta}_h - \bar{X}'_m \hat{\beta}_m \quad (5)$$

Esta diferencia se puede expresar según la siguiente descomposición:

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = (\bar{X}'_h - \bar{X}'_m) \beta^* + \bar{X}'_h (\hat{\beta}_h - \beta^*) + \bar{X}'_m (\beta^* - \hat{\beta}_m) \quad (6)$$

donde β^* representa la estimación del vector de coeficientes de la estructura salarial del mercado en ausencia de discriminación.

En el lado derecho de la expresión (6) el primero de los términos representa la diferencia salarial entre hombres y mujeres debida a las características objetivas (personales, laborales y de empresa) y, por tanto, sería un término que persistiría incluso en ausencia de discriminación. Por otro lado, el segundo y tercer término reflejan la parte de la diferencia salarial no explicada, la que se considera discriminación salarial propiamente dicha debida a la diferencia en la retribución a hombres y mujeres por iguales características productivas.

La metodología de Oaxaca-Blinder descansa en dos hipótesis: (1) la elección de la estructura de salario no discriminatoria (β^*); y (2) la identificación de las variables consideradas como posibles explicativas de la diferencia en la retribución. En cuanto a la primera de las cuestiones, en este estudio, se han considerado dos posibles estructuras salariales no discriminatorias en el mercado: (A) $\beta^* = \hat{\beta}_h$, es decir, se asume que la discriminación salarial de género surge del infrapago que percibe una mujer respecto al salario existente en el mercado (el del hombre). Esta diferencia es estimada como la diferencia entre los coeficientes (pagos) estimados para mujeres y hombres, multiplicada por el vector de características masculinas y vendría modelizada en la expresión (6) por el tercer término del lado derecho (el segundo término desaparece). La utilización de coeficientes masculinos como los «precios de mercado» para las características que afectan a la determinación del salario implica la suposición de que las mujeres están menos retribuidas y que la estructura salarial masculina prevalecería en ausencia de discriminación. (B) $\beta^* = \hat{\beta}_N$, es decir, se calcula la descomposición utilizando la definición de estructura salarial no discriminatoria de Neu-

mark (1988), donde, de hecho, no existe una estructura de discriminación predefinida y los parámetros $\hat{\beta}_N$ se obtienen de una regresión conjunta para hombres y mujeres. Bajo esta estructura salarial, el segundo término del lado derecho de la expresión (6) se interpretaría como sobrepago que perciben los hombres respecto a la estructura no discriminatoria del mercado, mientras que el tercer término de dicha expresión (6) sería el infrapago recibido por las mujeres.

En cuanto a concretar qué factores son los más adecuados a la hora de determinar el salario de una persona, se han considerado variables que hemos agrupado en tres categorías: individuales, laborales y de empresa. Las características individuales incluyen género, nacionalidad, edad, experiencia y nivel educativo. El segundo grupo, las relativas al puesto de trabajo, incorporan información sobre la antigüedad, el tipo de jornada laboral (completa o parcial), tipo de contrato (temporal o permanente), puesto de responsabilidad y cualificación del puesto (ocupación). En cuanto a las características de la empresa incluyen si ésta es pública o privada, su localización geográfica (comunidad autónoma), mercado al que se dirige la empresa (local, regional, nacional o internacional), tamaño de la empresa y actividad económica.

Por lo que respecta a la medición de los salarios (variable endógena) se ha utilizado la variable salario/hora y se calcula como el cociente entre el salario mensual y el número de horas trabajadas en el mes, donde este último número resulta de la suma de las horas ordinarias y extraordinarias, que se computan mediante la multiplicación del número de días trabajados en un mes por la ratio de horas semanales trabajadas por siete días. El salario mensual incluye el salario base, complementos, así como pagos por horas extraordinarias y pagas extraordinarias.

Los resultados obtenidos se utilizan para determinar la brecha salarial de género y, a partir de ésta, estimar el nivel de discriminación de género en el salario. Para ello, una primera aproximación consiste en calcular y analizar el porcentaje que supone cada componente (características y discriminación) en el total de la diferencia salarial. Además, también se calcula un segundo indicador de la discriminación que muestra, de forma más explícita, el nivel de dicha discriminación mediante el cálculo del coeficiente de discriminación definido como:

$$D = \left(e^{\text{componente discriminatorio}} - 1 \right) * 100 \quad (7)$$

Este coeficiente indica, bajo la estructura salarial no discriminatoria del hombre, cuánto debería incrementarse, en porcentaje, el salario medio de las trabajadoras para percibir la misma remuneración que los trabajadores.

Aunque la metodología de Oaxaca-Blinder (1973) ha sido la más utilizada, han surgido críticas centradas en dos aspectos. En primer lugar, el modelo considera como discriminación salarial la parte de la diferencia salarial no explicada por las características de los trabajadores, lo que puede no ser cierto, ya que la parte inexplicada también podría recoger el efecto de otras variables no incluidas en el modelo. En segundo lugar, puede existir sesgo de selección, puesto que las ecuaciones de salarios se estiman para individuos que trabajan, cuyas preferencias, oportunidades y productividad no tienen por qué coincidir con las de los individuos que están fuera del mercado laboral, es decir, las muestras que se utilizan son muestras truncadas o censuradas.

Para reducir el posible error cometido en la estimación de la discriminación al no incluir posibles variables influyentes en la misma en la regresión, se ha propuesto introducir nuevas variables relacionadas con los prejuicios de los empleadores a la hora de contratar o ascender a sus trabajadoras. Como ejemplo, Neumark (1988) utiliza funciones de utilidad de los factores productivos, con objeto de comprobar si los empresarios aumentan su utilidad con una de-

terminada composición por sexo de su mano de obra, caso en el que existiría discriminación. Los resultados del nuevo estimador son muy similares a los que proporciona el modelo de Oaxaca.

Para evitar el sesgo de selección, se utiliza la técnica bietápica de Heckman (1979). El sesgo de selección se debe a que los factores no observados que influyen en la probabilidad de participación en el mercado de trabajo están correlacionados con los factores inobservables que afectan al salario, lo que lleva a que la estimación de mínimos cuadrados ordinarios no sea adecuada. La forma de corregirlo es que el modelo de regresión incluya la probabilidad de que un individuo forme parte de la muestra, esto es, la probabilidad que tiene de acceder al mercado de trabajo. Dado que los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 no incorporan información de las personas que se encuentran fuera del mercado laboral, no es posible llevar a cabo en el presente estudio dicha corrección muestral.

3.2. Regresiones cuantílicas

Las últimas corrientes metodológicas aplican técnicas econométricas que incorporan aspectos distributivos en el análisis de las diferencias y discriminación salarial. Uno de los supuestos del modelo de Oaxaca-Blinder es que considera que la discriminación se distribuye de forma homogénea a lo largo de la distribución salarial. Sin embargo, generalmente, la estructura salarial no es constante a lo largo del rango salarial y se pueden modelizar distribuciones salariales condicionadas a las características de los/as trabajadores/as, como es el caso de las regresiones cuantílicas, lo que permite cuantificar las diferencias en los retornos o retribuciones de las dotaciones en los diferentes puntos de la distribución. La regresión cuantílica fue propuesta inicialmente por Koenker y Bassett (1978), con ampliaciones posteriores de Buchinsky (1998), Koenker (2005) o Melli (2005), entre otros.

La regresión por cuantiles es una técnica que permite estimar el cuantil determinado de una

variable aleatoria (en nuestro caso el logaritmo del salario por hora) condicionado a un conjunto de variables. En concreto, dentro de esta estructura de regresión por cuantiles se supone que la distribución condicional en el cuantil θ -ésimo de la variable aleatoria es lineal respecto al conjunto de variables explicativas (vector $K \times 1$ de variables denotado por X), es decir:

$$Q_{\theta}(y_{\theta}/X) = X' \beta_{\theta} \quad (8)$$

dando lugar a un modelo de regresión lineal por cuantiles como:

$$y_{\theta} = X' \beta_{\theta} + u_{\theta} \quad (9)$$

donde se considera que la distribución del probabilidad del término de error no está especificada pero se supone que satisface que $Q_{\theta}(u_{\theta}/X) = 0$, y respecto a β_{θ} , es definido como el vector de coeficientes de la regresión correspondiente a ese cuantil. Este vector de coeficientes se estima como la solución del siguiente problema de minimización (Koenker y Basset, 1978)¹:

$$\min_{\beta_{\theta}} \left\{ \sum_{i: y_i \geq x_i \beta_{\theta}} \theta |y_i - x_i \beta_{\theta}| + \sum_{i: y_i < x_i \beta_{\theta}} (1 - \theta) |y_i - x_i \beta_{\theta}| \right\} \quad (10)$$

es decir, se minimiza una suma ponderada de errores de predicción que asigna penalizaciones asimétricas a dichos errores: $(1 - \theta)$ en el caso de una sobrepredicción, y θ para el caso de una infrapredicción.

La ventaja que presenta la regresión cuantílica sobre la estimación por Mínimos Cuadrados Ordinarios es que permite estimar el efecto marginal de las variables explicativas (β_{θ}) sobre el logaritmo del salario en diferentes puntos de la distribución, y no solo en la media. Así, por ejemplo, esta técnica nos permite estimar el efecto que tiene el género, el nivel educativo o la experiencia del trabajador o trabajadora sobre el salario tanto en la parte baja, en el centro, así como en la parte alta de la distribución de los salarios. Este efecto vie-

ne dado por el estimador $\hat{\beta}_{\theta}$ y se interpretaría como el retorno de las diferentes características incluidas en la regresión hacia el logaritmo del salario en el correspondiente cuantil θ -ésimo.

En nuestro análisis, la estimación de regresiones por cuantiles nos permite determinar la distribución de la brecha salarial en diferentes puntos de la distribución de salarios. En concreto se han analizado los percentiles 10, 25, 50, 75 y 90 para determinar la posible diferencia en los comportamientos de la desigualdad en los salarios según el percentil que se considere. Además, el análisis por cuantiles permite contrastar la igualdad o no de dicha brecha salarial en los diferentes puntos considerados.

3.3. Base de datos

En este trabajo se utiliza la Encuesta de Estructura Salarial de 2010 (INE, 2012), que parte de un muestreo bietápico estratificado de cuentas de cotización y trabajadores registrados en el Registro General de la Seguridad Social, que contiene información relacionada con aspectos demográficos, sociales, del puesto de trabajo de los trabajadores y características de la empresa.

La clasificación de las empresas según el número de mujeres directivas se realiza identificando a los/as directivos/as a través de las categorías de la clasificación nacional de ocupaciones de 2011 (CNO-11) y en concreto se toma como referencia el grupo A de puestos de dirección y gestión. Al respecto cabe mencionar que como se comenta en la revisión de la literatura, el tipo de directivo/a que se analiza influye en los resultados obtenidos por los diferentes autores/as. En la encuesta se excluye los propietarios, miembros de consejos de administración y trabajadores en general cuyas remuneraciones sean principalmente por comisiones o beneficios.

La muestra empleada para este trabajo parte de una petición específica al INE y contiene datos para más de 155.000 trabajadores/

¹ BUCHISINSKY (1998) proporciona una visión general del estimador en las regresiones cuantílicas junto con detalles de su matriz de varianzas-covarianzas asintótica.

as. Puesto que el objetivo principal es comprobar si las empresas dirigidas por mujeres (con un 30% o más de mujeres en los puestos de dirección) reducen la brecha salarial de género, se han elegido aquellas empresas que tenían al menos dos puestos de dirección (siguiendo el criterio de Carter *et al.*, 2003) quedando acotada la muestra a 16.151 trabajadores/as (10,4% de la muestra total) que trabajan en casi 1.000 empresas. En lo referente a los sectores económicos, cabe resaltar que queda fuera de la EES el sector primario; parcialmente la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria; el personal doméstico y los organismos extraterritoriales.

En la Tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos de las principales variables relativas a las características personales y puesto de trabajo. En primer lugar, se observa una polarización en la participación de la mujer en la dirección. En las empresas cuya participación femenina en la dirección es menor del 30%, se observa en general una baja participación femenina que no supera el 9%, mientras que en el caso de las empresas donde las mujeres superan el 30%, se alcanza casi la paridad (49,7%). Las mujeres son por término medio más jóvenes que los hombres en ambos

grupos de empresas, y muestran una menor experiencia laboral.

En términos de su nivel educativo y cualificación, las mujeres muestran un mayor nivel educativo, salvo en el tramo de estudios técnicos, en parte debido al tipo de oferta educativa y el grado de feminización de dicha oferta. Resulta interesante observar como el nivel educativo de las empresas con mayor participación femenina es ligeramente superior al del otro tipo de empresas. Estas diferencias se ven reforzadas en la distribución de los trabajadores/as según su cualificación laboral. En este sentido, en las empresas dirigidas por hombres, el porcentaje de trabajadores con alta cualificación no manual es algo más bajo en hombres y la diferencia aumenta hasta cinco puntos porcentuales en el caso de las mujeres. La única excepción son los trabajadores/as de alta cualificación que desempeñan labores manuales, relacionadas normalmente con estudios técnicos y profesionales. Por último, al analizar la responsabilidad del puesto desempeñado las diferencias entre hombres y mujeres se acentúan, sobre todo en el caso de empresas con bajo porcentaje femenino en la dirección, donde sólo el 18% de las mujeres tienen personas a su cargo, frente al 37% en el caso de los hombres.

TABLA 1. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN FUNCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PUESTOS DE DIRECCIÓN
(% sobre el total columna, salvo indicación)

	P. femenina <30%		P. femenina => 30%	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Observaciones (número)	5.045	2.606	4.306	4.194
Personas en puestos de dirección* (número)	1.295	121	830	820
Edad (años, media)	43,2	39,5	42,3	39,6
Experiencia (años, media)	13,6	11,3	12,9	10,5
% sobre total columna				
Nivel educativo				
<i>Educación obligatoria</i>	22,3	17,7	18,4	15,5
<i>Secundaria</i>	13,1	15,4	15,1	15,7
<i>Estudios técnicos y profesionales</i>	18,8	15,7	16,6	13,0
<i>Terciaria</i>	45,8	51,2	49,9	55,8

	P. femenina <30%		P. femenina => 30%	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Cualificación laboral**				
<i>Alta Cualificación, No Manual</i>	63,1	60,4	66,1	65,0
<i>Baja Cualificación, No Manual</i>	12,9	30,1	16,9	28,3
<i>Alta Cualificación, Manual</i>	18,3	5,9	11,2	3,1
<i>Baja Cualificación, Manual</i>	5,7	3,5	5,8	3,6
Puestos de responsabilidad				
<i>Puesto con personas a supervisar</i>	37,2	17,6	34,2	29,5
<i>Puesto sin personas a supervisar</i>	62,8	82,4	65,8	70,5
Tipo de contrato (duración de la jornada)				
<i>Tiempo Completo</i>	95,5	92,4	95,3	91,1
<i>Tiempo Parcial</i>	4,5	7,6	4,7	8,9
Tipo de contrato (según temporalidad)				
<i>Permanente</i>	89,9	91,7	92,0	91,4
<i>Temporal</i>	10,1	8,3	8,0	8,6

* Grupo A de puestos de dirección y gestión, CNO-2011

** Grupo según Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 2011). ACNM (grupos 11 a 38), BCNM (grupos 41 a 59), ACM (grupos 61 a 82) y BCM (grupos 83 a 98).

Fuente: EES 2010. Elaboración propia.

En lo relativo al tipo de contrato, la mayoría de los/as trabajadores/as tienen un contrato indefinido y a tiempo completo, si bien las mujeres presentan un mayor porcentaje de parcialidad en ambos grupos de empresas, y de hecho es algo superior en el caso de empresas con participación igual o superior al 30%. En este sentido, asumimos que en el caso del mercado laboral español los/as trabajadores/as no suelen elegir voluntariamente trabajos a jornada parcial. Este razonamiento está en línea con estudios que muestran que, en mercados laborales con alta brecha de género, las mujeres que trabajan a tiempo parcial afirman que preferirían hacerlo en puestos a tiempo completo (Petrongolo, 2004).

En conclusión, las mujeres muestran por lo general un nivel educativo ligeramente su-

perior a los hombres, pero ocupan puestos con menor cualificación y menor grado de responsabilidad. Dichas diferencias se acentúan en el caso de empresas con menor participación femenina en puestos directivos.

En la Tabla 2 se recoge la distribución sectorial y el tamaño medio de las empresas recogidas en la muestra. Si bien la unidad de análisis es el/la trabajador/a, su salario está determinado en parte por el sector económico donde desarrolla su actividad la empresa empleadora y, por otra parte, el tamaño de la empresa influye en el desarrollo de políticas de igualdad y la negociación de los salarios. Por tanto, resulta interesante realizar un breve análisis de la distribución que las empresas tienen según la participación de las mujeres en la dirección.

TABLA 2.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS EMPRESAS EN FUNCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PUESTOS DE DIRECCIÓN (% sobre el total columna)

	P. femenina <30%	P. femenina => 30%
Observaciones (número de empresas)	445	471
Tamaño de la empresa		
Pequeña (1-9 empleados/as)	22,5	18,5
Mediana (10-49 empleados/as)	22,2	20,8
Grande (200 o más empleados/as)	55,3	60,7
Sector económico		
Industrias extractivas y suministros	9,7	10,6
Industrias manufactureras	47,4	34,0
Construcción	25,2	22,3
Comercio, hostelería, transporte y comunicaciones	12,4	18,9
Intermediación financiera	1,8	7,4
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	0,0	2,1
Educación, sanidad y servicios sociales	3,6	4,7

Fuente: EES 2010. Elaboración propia.

En relación al tamaño de la empresa, se observa como en el caso de empresas con un porcentaje de mujeres directivas igual o superior al 30%, hay una cierta predominancia de las grandes empresas, que aglutinan casi dos de cada tres empresas en este grupo, mientras que, en el caso de empresas con menor representación femenina en dirección, dicho porcentaje desciende hasta un 55%. Esto puede estar relacionado por una parte con la existencia de un mayor compromiso por las políticas de igualdad en las grandes empresas y, por otra parte, por la menor tasa de iniciativa empresarial existente entre las mujeres (Castro, R. y Santero, R., 2014; GEM, 2014). Por otra parte, cabe recordar que, las empresas pequeñas están infra-representadas en la muestra ya que se han eliminado aquellas que contaban con un sólo directivo/a al carecer de sentido calcular participación femenina en esos casos. Por último, resaltar que en este artículo nos referimos a directivos/as en sentido amplio, frente a definiciones más restrictivas como puestos ejecutivos o pertenecientes a consejos de administración.

En cuanto a la distribución sectorial, la Tabla 2 refleja una mayor inclinación relativa de las empresas con mayor representación femenina en puestos de dirección en actividades terciarias, sobre todo en hostelería e intermediación financiera. En el caso de las empresas con menor participación femenina en la dirección, muestran una mayor concentración relativa en la industria manufacturera, donde están casi la mitad de las empresas, y en menor medida en el sector de la construcción, ambos sectores aglutinan 3 de cada 4 empresas analizadas en esta submuestra.

Por último, la Tabla 3 contiene los estadísticos descriptivos básicos relativos a los salarios/hora por género, la brecha salarial definida como:

$$\frac{\text{salario hombre}}{\text{salario mujer}} - 1 \quad (11)$$

así como las ratios de desigualdad por percentiles, y diferenciando en términos de la participación de la mujer en puestos directivos.

Los resultados muestran que el salario medio por hora de las mujeres (en torno a los 15 €/h) es inferior al de los hombres (21 €/h aproxima-

damente) independientemente de su presencia en puestos de dirección, si bien es mayor en el caso de empresas lideradas por hombres.

TABLA 3. SALARIO POR HORA (Euros), BRECHA SALARIAL (%) Y RATIOS DE DESIGUALDAD, SEGÚN PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA DIRECCIÓN

	Participación femenina <30%			Participación femenina => 30%		
	Salario H	Salario M	Brecha	Salario H	Salario M	Brecha
Medidas de desigualdad						
<i>Media</i>	21,64	14,96	44,7	20,37	15,77	29,2
<i>Desviación típica</i>	19,24	7,71		16,70	10,57	
<i>p10</i>	9,24	7,52	22,8	8,89	7,32	21,3
<i>p50</i>	16,82	13,37	25,9	16,53	13,35	23,8
<i>p90</i>	36,73	24,01	53,0	33,96	26,38	28,7
Ratios de desigualdad						
<i>p90/p10</i>			2,32			1,35
<i>p90/p50</i>			2,05			1,21
<i>p50/p10</i>			1,13			1,12

Fuente: EES 2010. Elaboración propia.

La brecha media para el conjunto de la plantilla es notablemente inferior en empresas con mayor paridad de género en la dirección (29%), aumentando casi 16 puntos porcentuales, hasta cerca del 45%, en el caso de empresas lideradas por hombres. Ese comportamiento medio se debe a las diferencias salariales en los tramos superiores de salario, ya que en salarios más bajos las mujeres cobran aproximadamente lo mismo en uno y otro grupo de empresas. Al respecto cabe mencionar que una brecha salarial mayor no implica una mayor discriminación, por lo que estos resultados deben analizarse de forma conjunta con la estimación del grado de discriminación existente una vez tenidas en cuenta las características individuales de los/as trabajadores/as. Por otra parte, tanto el tamaño de la empresa como el sector económico de la actividad pueden influir en los salarios medios, tanto de

hombres como de mujeres. Sin embargo, si bien se ha visto una concentración sectorial diferente según la presencia de mujeres directivas, los hombres cobran más en ambos casos, siendo el salario medio de las mujeres similar, por lo que se deben buscar otros factores que expliquen las retribuciones y la brecha salarial existente.

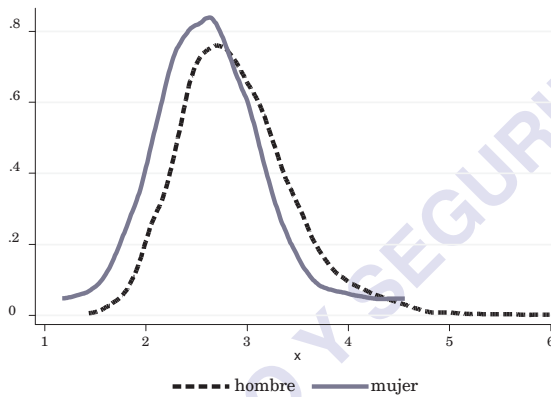
De acuerdo con la literatura existente, las diferencias salariales aumentan a medida que lo hace el salario, siendo menores en el caso del percentil 10 y disparándose en el percentil 90, alcanzando un 53% en empresas con baja participación femenina en dirección, frente al 29%, en el caso de una alta representación de mujeres. Las ratios de desigualdad recogen esta tendencia, mostrando que mientras que la brecha se mantiene más o menos estable en el caso de este último grupo de empresas, en el caso de aquellas lideradas por

hombres la brecha existente en el percentil 90 es un 132% superior a la existente en los salarios más bajos recogidos en el percentil 10. Así pues, la desigualdad salarial es mucho mayor en este grupo de empresas, principalmente debido a las diferencias en los tramos superiores de salario.

Por último, centrándonos en la variable de salario por hora en logaritmos que se

utilizará en la metodología como variable a explicar, las Figuras 1 y 2 muestran las funciones de distribución de densidad de Kernel para hombres y mujeres en los dos grupos de empresas analizados. En primer lugar, cabe destacar que, en ambos casos, la función de densidad de la mujer está desplazada hacia la izquierda, al percibir menores salarios que los hombres.

FIGURA 1. FUNCIÓN DE DENSIDAD DE KERNEL. PARTICIPACIÓN FEMENINA <30%

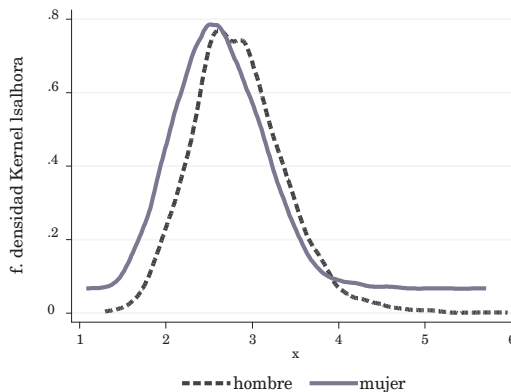


Fuente: EES 2010. Elaboración propia.

Las principales diferencias están en los tramos superiores de salarios, recogidos en la parte derecha de los gráficos, relativos a los salarios máximos percibidos. En las empresas con escasa

representación femenina en la dirección, los salarios máximos que estas reciben son sensiblemente inferiores a los de los hombres, circunstancia que no se da cuando existe una mayor paridad.

FIGURA 2. FUNCIÓN DE DENSIDAD DE KERNEL. PARTICIPACIÓN FEMENINA =>30%



Fuente: EES 2010. Elaboración propia.

La evolución de la brecha según el puesto está en línea con la literatura relativa a la brecha salarial en trabajadores/as con alta cualificación (Martínez, *et al.*, 2011) y aquella que analiza la estructura de las retribuciones de puestos directivos, donde los componentes de remuneración por rendimiento influyen decisivamente en la brecha salarial por género (De la Rica *et al.*, 2011). Estos resultados refuerzan la necesidad de un análisis que profundice en el estudio de la brecha a lo largo de la distribución salarial.

4. RESULTADOS

4.1. Descomposición de Oaxaca-Blinder

Como ya se indicó en la sección de metodología, la descomposición de Oaxaca-Blinder nos permite dividir la diferencia salarial de género en una parte «explicada» por las características personales (dotaciones) como educación, experiencia laboral y otras, y otra parte que no puede ser explicada por esas diferen-

cias observables, y que se asocia a la discriminación de género. Siguiendo esta metodología, es posible utilizar la parte no observable de dicha brecha como una aproximación al concepto de discriminación y comparar el peso que este efecto tiene sobre el total de la brecha, en ambos subconjuntos de empresas.

La descomposición de la diferencia salarial ha sido realizada de forma independiente para las empresas con un 30% o más de participación de mujeres en puestos directivos y para las empresas con menor participación femenina en la dirección. Siguiendo el enfoque tradicional para estimar la diferencia salarial de género, la estructura salarial masculina ha sido considerada como referencia, y estos resultados se comparan también con aquéllos obtenidos utilizando la estructura de salarios no discriminatoria de Neumark (1988). Los resultados econométricos (coeficientes estimados para las características personales, del puesto de trabajo y de la empresa) están en la línea de la teoría del capital humano. Las Tablas 4 y 5 muestran los resultados obtenidos.

TABLA 4. DESCOMPOSICIÓN DE LA DIFERENCIA SALARIAL

Empresas con número de directivas menor 30%					
Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2874					
	Características		Rendimientos		Coef. D
	Abs.	%	Abs.	%	
<i>Hombre</i>	0,102	35,37	0,189	64,63	20,80
<i>Neumark</i>	0,128	44,74	0,159	55,26	17,23

Fuente: EES 2010. Elaboración propia.

Se observa que la brecha salarial es mayor en aquellas empresas con menor participación femenina en la dirección (0,2874 vs. 0,2213). Este resultado corrobora los resultados preliminares ya adelantados en el análisis descriptivo. Por lo que respecta a la composición de esa diferencia salarial, se

puede ver en la Tabla 4 que el componente ligado a discriminación (rendimientos) oscila, prácticamente, entre un 55% y un 65% de la brecha salarial, según la estructura salarial no discriminatoria que se considere. Por su parte, la Tabla 5 refleja que, en las empresas con un mayor número de directivas, este com-

ponente discriminatorio muestra unas cifras similares, aunque algo mayores (60%-67%), que las estimadas en el otro tipo de empresas. Este resultado estaría en contra de la hipótesis de partida que supone que, a mayor presencia de mujeres en la dirección, las condiciones laborales de las mujeres, refleja-

das en este caso en la posible discriminación salarial que sufren respecto a los hombres, sería menor que en el otro tipo de empresas. Se ha encontrado, por el contrario, una levemente mayor medida de discriminación en las empresas que cuentan con un mayor número de directivas.

TABLA 5. DESCOMPOSICIÓN DE LA DIFERENCIA SALARIAL

Empresas con número de directivas mayor 30%					
Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2213					
	Características		Rendimientos		Coef. D
	Abs.	%	Abs.	%	
<i>Hombre</i>	0,074	33,26	0,148	66,74	15,95
<i>Neumark</i>	0,089	40,42	0,132	59,58	14,11

Fuente: EES 2010. Elaboración propia.

En cuanto a los resultados que arroja la segunda de las medidas empleadas (coeficiente D) calculada para estos dos tipos de empresas, se ha obtenido que las trabajadoras que realizan su labor en aquellas empresas con menor número de directivas perciben un salario entre un 17% y casi un 21% menor que los trabajadores de esas empresas con iguales capacidades productivas. Sin embargo, este mismo dato, pero aplicado a las empresas con un mayor número de directivas, se estima entre un 14% y un 16%, mostrando por tanto una menor existencia de discriminación salarial para este tipo de empresas y apoyando, por tanto, nuestra hipótesis de partida.

En conclusión, la evidencia para el caso español sugiere que en las empresas con una participación femenina de un 30% o más en puestos directivos, la diferencia salarial por género persiste, aunque es menor que en el resto de empresas. Por lo que respecta a la existencia de discriminación salarial, se han obtenido resultados dispares según la medida asociada que se tenga en cuenta. Es necesario señalar que la primera de las medidas, aún

siendo ampliamente utilizada en la literatura, presenta un problema y es que no tiene en cuenta el tamaño de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres (Escot *et al.*, 2006), mientras que la segunda de las medidas sí lo contempla. Por ello, si se atendiese exclusivamente a la segunda de las medidas, estaría indicando una clara discriminación en contra de las mujeres, siendo mayor en aquellas empresas con una menor presencia de mujeres en la dirección.

4.2. Regresiones cuantílicas

Para completar los resultados anteriormente obtenidos en términos medios, se presentan en este apartado las conclusiones obtenidas al realizar regresiones en cinco percentiles (p10, p25, p50, p75 y p90) para determinar si la brecha salarial por razón de género es estable a lo largo de la distribución o, por el contrario, existen diferencias significativas según el percentil que se considere.

El primero de los resultados hallados es que, en todas las empresas (con independen-

cia del número de directivas) la brecha salarial, medida a partir del coeficiente asociado a la variable «sexo», resulta significativa y positiva para todos los percentiles considerados,

indicando con ello una desigualdad salarial a favor del trabajador en toda la distribución de salarios. La Tabla 6 muestra los mencionados resultados.

TABLA 6. BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO. REGRESIONES CUANTÍLICAS

Variable sexo (hombre)	p10	p25	p50	p75	p90
< 30% mujeres directivas	0,156*** (0,014)	0,158*** (0,009)	0,149*** (0,010)	0,160*** (0,014)	0,227*** (0,022)
=>30% mujeres directivas	0,124*** (0,014)	0,116*** (0,009)	0,130*** (0,009)	0,170*** (0,011)	0,216*** (0,014)

Fuente: EES 2010. Elaboración propia.

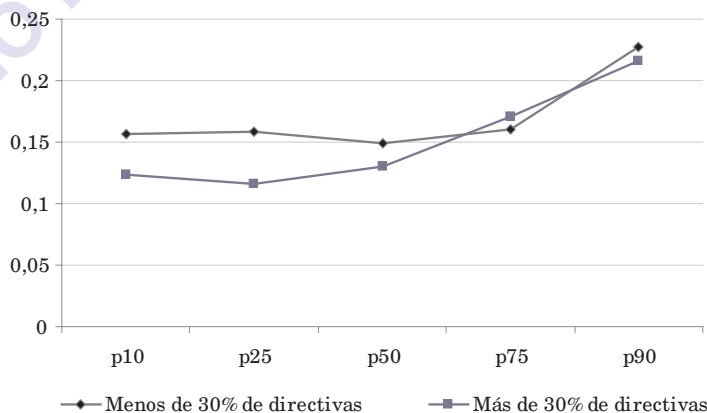
*** indica significatividad al 1%.

En ambos tipos de empresa se han llevado a cabo contrastes de igualdad de coeficientes para los cinco percentiles considerados y los resultados han sido que se rechaza la igualdad de esos coeficientes (al 1% de significación) en los dos tipos de empresas.

Además, como se puede observar en la Figura 3, tanto en unas empresas como en otras, el patrón de la desigualdad salarial es el mismo: estable hasta la mediana de la distribución y creciente en los percentiles

más altos. Cabe destacar también que la brecha salarial es mayor en aquellas empresas con un menor número de directivas en los percentiles 10, 25 y 50. Pero presentan valores muy similares para ambos tipos de empresas en los dos últimos percentiles de la distribución. No obstante, de los cinco percentiles considerados en el análisis, en cuatro de ellos se estima una mayor brecha salarial en aquellas empresas que presentan una menor presencia de mujeres directivas.

FIGURA 3. BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO



Fuente: EES 2010. Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

La literatura relativa a las consecuencias de la incorporación de la mujer al mundo empresarial lleva a plantear la cuestión de la participación activa de las mujeres en la alta dirección de las empresas, ya no en términos de equidad y justicia social, sino como un elemento más de competitividad empresarial.

El presente estudio se ha centrado en determinar la incidencia que tiene sobre la desigualdad salarial de género la presencia de mujeres en la dirección de las empresas. La hipótesis de partida propone que cuanto mayor sea la diversidad de género en las cúpulas directivas de las empresas, esto es, a mayor número de trabajadoras en cargos directivos, menor brecha salarial se producirá entre los trabajadores y trabajadoras. Los resultados han corroborado no solo la existencia de una mayor brecha salarial en las empresas dirigidas por hombres, sino también de mayor discriminación salarial.

En efecto, cuando se estiman los comportamientos medios de los/as trabajadores/as con la metodología de Oaxaca-Blinder se obtiene una mayor brecha salarial en aquellas empresas con un menor número de directivas, lo que apoyaría la idea de que a mayor porcentaje de mujeres directivas, mejores condiciones laborales de las trabajadoras, medidas éstas con una menor brecha salarial respecto a los hombres.

Sin embargo, cuando se analizan los componentes de la brecha salarial debidos a características y rendimientos se observa un patrón muy similar en ambos tipos de empresas: el mayor peso de la brecha salarial recae en el componente debido a discriminación y supone en torno al 65% en empresas con menor número de mujeres en la dirección, subiendo a casi el 67% en el otro tipo de organizaciones (las cifras bajan hasta el 55% y casi el 60% respectivamente cuando se considera como estructura salarial no discriminatoria la de Neumark).

Aunque esta primera medida de discriminación apoyaría un trato más desigual hacia las mujeres en las empresas con mayor presencia de directivas, por el contrario, la medida alternativa estimada (coeficiente D), que sí tiene en cuenta la magnitud de la brecha salarial existente, indica justamente el resultado opuesto: las mujeres en las empresas lideradas por hombres perciben un 17% menos que los hombres de iguales capacidades productivas, mientras que esta cifra se reduce hasta el 14% en las empresas con mayor presencia de directivas (cifras ligadas a la estructura salarial no discriminatoria del hombre), indicando todo ello, por tanto, un apoyo a la hipótesis de partida anteriormente mencionada.

Por lo que respecta al análisis del comportamiento de los salarios a lo largo de toda la distribución, la primera conclusión a destacar es que la brecha salarial aumenta a medida que lo hacen los salarios, y es un comportamiento común que se observa en ambos tipos de empresas. También se observa que las desigualdades en los salarios son mayores en aquellas empresas con menor número de directivas, aunque es un comportamiento especialmente acusado por debajo de la mediana ya que, en los dos percentiles más altos, las brechas son muy parecidas en ambos tipos de empresas.

Cabe resaltar en este sentido que, la inclusión de variables relativas a las características personales, laborales y de empresa, reducen las diferencias existentes en las brechas salariales obtenidas para empresas con mayor y menor participación femenina en la dirección. En el análisis descriptivo, las brechas salariales, aún siendo mayores también para las empresas con menor número de mujeres en la dirección, presentaban una mayor diferenciación entre los dos tipos de empresas, y está era especialmente acusada en la parte alta de la distribución, mientras que al utilizar regresiones cuantílicas para analizar el efecto del sexo sobre las remuneraciones, la prima salarial por ser hombre muestra valores menos diferenciados según la participación de la mujer en la dirección.

Detrás de estas diferencias puede estar la influencia sobre la brecha salarial de los componentes de retribución ligados al rendimiento (De la Rica, Dolado y Vegas, 2013), cuyo tratamiento requiere un estudio en mayor profundidad.

Por tanto, los resultados obtenidos refuerzan la necesidad de impulsar políticas que fomenten una mayor participación de la mujer en la dirección de las empresas, acorde con su peso en el mercado laboral. Asimismo, también apoyan la influencia de dicha participación en la reducción de la brecha y discriminación salarial. Un aspecto que este estudio no ha recogido es el determinar qué porcentaje de las brechas salariales estimadas a lo largo de la distribución de salarios es debida a la existencia de diferencia en los pagos a trabajadores y trabajadoras de iguales capacidades productivas. Es nuestra intención que dicha cuestión sea analizada en posteriores estudios para completar los resultados aquí presentados.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIGNER, D.J. y CAIN, G. (1977). «Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets». *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (2), pp. 175-187.
- ALÁEZ, R. y ULLIBARRI, M. (1999). «Discriminación salarial por sexo en la Comunidad Autónoma Vasca: un análisis del sector privado y sus diferencias con España». *Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía*, 45, pp. 284-303.
- BECKER, G. (1957). *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- BELL, L. (2005). «Women-led firms and the gender gap in top executive jobs». *IZA Discussion paper*, N° 1689.
- BERNASEK, A. y SHWIFF, S. (2001). «Gender, Risk and Retirement». *Journal of Economic Issues*, 35, pp. 345-356.
- BLINDER, A. (1973). «Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates». *Journal of Human Resources*, 8, pp. 436-455.
- BUCHINSKY, M. (1998). «Recent Advances in Quantile Regression Models: A Practical Guideline for Empirical Research». *Journal of Human Resources*, 33, pp. 88-126.
- CARDOSO, A.R. y WINTER-EBMER, R. (2010). «Female-Led Firms and Gender Wage Policies». *Industrial and Labor Relations Review*, 64(1), pp. 143-163.
- CARTER, D.; SIMKINS, B. y SIMPSON, W.G. (2003). «Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value». *Financial Review*, 38 (1), pp. 33-53.
- CASTRO, R. y SANTERO, R. (2014). «Caracterización del emprendimiento autónomo en España. Una visión desde la perspectiva de género». *ESIC Market Economics and Business Journal*, Vol. 45(3), Septiembre-Diciembre 2014.
- COHEN, P. y HUFFMAN, M. (2007). «Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap». *American Sociological Review*, 72(5), pp. 681-704.
- CONDE-RUIZ, J.I. y HOYA, C. (2015). «Gender (in) Equality Act and large Spanish Corporations». *Fedea Policy Papers*, N° 2015/03.
- De CABO, G.; RODRÍGUEZ, M. y SEGALES, M. (2014). *Medición de la brecha y la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid: Informe de Resultados y Anexos*. Madrid: Dirección General de la Mujer. Consejería de Asuntos Sociales. Comunidad de Madrid.
- DE LA RICA, S.; DOLADO, J.J. y VEGAS, R. (2011). «Remuneración por rendimiento y diferencia salarial de género en España» en *Talento, Esfuerzo y Movilidad Social*. Madrid: FEDEA Monografías.
- DESSVAUX, G.; DEVILLARD-HOELLINGER, S. y BAUMGARTEN, P. (2007). *Women Matter. Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*. Chicago: McKinsey and Company, Inc.
- EAGLY, A. H. y CARLI, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- ESCOT, L.; FERNÁNDEZ, J.A.; HERRÁEZ, A.; INFESTAS, M. y MARTÍNEZ, T. (2006). «Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por Comunidades Autónomas». *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 7/2006, pp. 321-368.
- EUROPEAN COMMISSION (2010). *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROPEAN COMMISSION (2013). *Women and men in leadership positions in the European Union, 2013. A review of the situation and recent progress*. Brussels: Directorate-General for Justice, European Union.
- GARCÍA, J.I. y MORALES, M.D. (2009). «Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía». *Revista de Economía Laboral*, 6, pp. 1-34.

- GARDEAZÁBAL, J. y UGIDOS, A. (2005). «Gender wage discrimination at quantiles». *Journal of Population Economics*, 18 (1), pp. 165-179.
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2014. <http://www.gem-spain.com/>
- GUNER, N.; KAYA, E. y SÁNCHEZ, V. (2014). «Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades». *SERIEs Journal of the Spanish Economic Association*, 5 (1), pp. 61-103.
- HAMBRICK, D. y MASON, P. (1984). «Upper echelon: The organization as a reflection of its top managers». *Academy of Management Review*, 9, pp. 193-206.
- HECKMAN, J. (1979). «Sample selection bias as a specification error». *Econometrica*, 47, pp. 153-161.
- KOENKER, R. (2005). *Quantile Regression*. New York: Cambridge University Press.
- KOENKER, R. y BASSETT, G.JR. (1978). «Regression Quantiles». *Econometrica*, 46, pp. 33-50.
- MARTÍNEZ, M. I.; GUILLÓ, N.; SANTERO, R. y CASTRO, R. B. (2011). *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- MCPHERSON, M.; SMITH-LOVIN, L. y COOK, J. (2001). «Birds of a Feather, Homophily in Social Networks». *Annual Review of Sociology*, 27, pp. 415-444.
- MORENO, G.; RODRÍGUEZ, J.M. y VERA, J. (1996). *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- MURILLO, I. y SIMÓN, H. (2014). «La gran recesión y el diferencial salarial por género en España». *Hacienda Pública Española*, 208 (1), pp. 39-76.
- NEUMARK, D. (1988). «Employer's Discriminatory Behaviour and the Estimation of Wage Discrimination». *The Journal of Human Resources*, 23, pp. 279-295.
- OLIVER, J. (2005). «Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo». Barcelona: Manpower.
- OAXACA, R. (1973). «Male-female wage differentials in urban labour markets». *International Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.
- PETRONGOLO, B. (2004). «Gender Segregation in Employment Contracts». *Journal of the European Economic Association*, 2(2-3), pp. 331-345.
- PHELPS, E. (1972). «The Statistical Theory of Racism and Sexism». *American Economic Review*, 62, pp. 659-661.
- POELMANS, S. y CALIGIURI, P. (eds.) (2008). *Harmonizing Work, Family, and Personal Life: From Policy to Practice*. Cambridge University Press.
- TORCHIA, M. T.; CALABRÒ, A. y HUSE, M. (2011). «Women directors on corporate boards: from tokenism to critical mass». *Journal of Business Ethics*, 102, pp. 299-317.
- TORNS, T. y RECIO, C. (2012). «Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación». *Revista de Economía Crítica*, 14, pp. 178-202.
- TSUI, A. y O'REILLY, C. (1989). «Beyond simple demographic effects, The importance of relational demography in superior-subordinated dyads». *Academy of Management Journal*, 32, pp. 402-423.
- TSUI, A.; EGAN, T. y O'REILLY, C. (1992). «Being different, Relational demography and organizational attachment». *Administrative Science Quarterly*, 37, pp. 549-579.
- VÁZQUEZ, S. (2008). *El discurso de las mujeres líderes*. En Cecilia Castaño (dir.). *La segunda brecha digital*. Madrid: Ediciones Cátedra, Instituto de la Mujer.

RESUMEN

En las últimas décadas, la transformación que ha experimentado el mercado laboral español en relación a la participación femenina ha sido muy importante, si bien aún persisten las desigualdades de género. El presente estudio se ha centrado en determinar la incidencia que tiene sobre la desigualdad salarial de género la presencia de mujeres en la dirección de las empresas, tanto en valores medios, utilizando la metodología de Oaxaca-Blinder, como a lo largo de la distribución de salarios, a través de regresiones cuantílicas. La hipótesis de partida propone que las empresas donde existe una mayor diversidad de género en la dirección de las empresas, estableciendo una masa crítica mínima del 30% de mujeres directivas, conllevará una menor brecha y discriminación salarial entre los trabajadores y trabajadoras. Los resultados muestran no solo la existencia de una mayor brecha salarial en las empresas dirigidas por hombres, sino también de mayor discriminación salarial.

Palabras clave: Brecha salarial, discriminación salarial, mujeres directivas, descomposición de Oaxaca-Blinder, regresiones cuantílicas.

Clasificación JEL: J31, J71, C31.

ABSTRACT

Despite the positive evolution of labor market in terms of women participation, sex differences still persist and the incorporation of women to responsibility positions remains below the desired level. This paper focus in the influence of gender diversity in executive positions over gender wage gap and discrimination. We assume that companies with higher gender diversity among senior management positions will be more likely to develop gender equality policies and will show less gender wage gap and discrimination. We apply Oaxaca-Blinder and quantile regression techniques using the Spanish wage structure survey to study those differences both in average terms and along the wage range. The results obtained suggest that a higher participation of women in management positions is related to lower gender wage gap and discrimination.

Keywords: Wage gap, wage discrimination, women-led firms, Oaxaca-Blinder decomposition, quantile regressions.

JEL classification: J31, J71, C31.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Jóvenes y emprendedores. Las preferencias por el autoempleo de los jóvenes en España*

Young and entrepreneurship. Preferences for self-employment among young people in Spain

RODOLFO GUTIÉRREZ**
VANESA RODRÍGUEZ**

1. INTRODUCCIÓN

La crisis económica ha triplicado la tasa de paro española en seis años, pasando de un 8,6% en el último trimestre de 2007 a un 26,1% en el mismo trimestre de 2013. Siendo esta tasa muy elevada para todos los colectivos, en el caso de los jóvenes llega a superar el 30%. Aun teniendo como alternativa la vuelta a los estudios, los jóvenes han visto que sus oportunidades de acceso al empleo se han reducido drásticamente, de manera que la tasa de empleo de las personas menores de 30 años se sitúa en un 36% en el tercer trimestre de 2014, tras haber alcanzado casi el 60% en 2007. Junto a ello, está el hecho de que la participación de los jóvenes en el autoempleo y en las actividades de emprendimiento es comparativamente baja en España y se concentra de manera desproporcionada en los jóvenes con bajos niveles de cualificación.

En este contexto, no es extraño que el empleo autónomo tome protagonismo como respuesta a la falta de empleo asalariado. Los

objetivos de incrementar el acceso al autoempleo de los jóvenes y de aumentar su calidad van ganando mucho peso en las políticas de empleo. En el caso español, la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016* plantea entre sus objetivos el fomento del espíritu empresarial, junto a los objetivos de mejora de la empleabilidad de los jóvenes, el aumento de la calidad y la estabilidad del empleo y la promoción de la igualdad en el acceso al mercado laboral. En el ámbito más específico del sistema educativo, el objetivo y las actividades para favorecer capacidades y actitudes hacia el autoempleo no deja de crecer en todos los niveles del sistema.

Frente a ese creciente interés, el conocimiento que se tiene de las actitudes de los jóvenes hacia ese tipo de empleos y actividades es limitada. Lo es en el sentido de que apenas se ha actualizado la imagen de esas actitudes para el periodo más reciente –después de la gran convulsión que ha supuesto la crisis para las oportunidades de empleo juvenil– y para el conjunto de los jóvenes españoles cualquiera que sea su nivel educativo y su experiencia laboral. En otro sentido, es también limitado el conocimiento que se tiene de los determinantes y los efectos del componente más subjetivo en el proceso de emprender, el de las actitudes o preferencias de los jóvenes.

* La realización de esta investigación se ha beneficiado de una Ayuda para Investigación y Formación 2014 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

** Dpto. de Sociología de la Universidad de Oviedo.

La investigación reciente viene mostrando un interés creciente por el papel que las intenciones o preferencias juegan en el empleo autónomo. Frente a una concepción en que la decisión de emprender se entendía como una opción dicotómica entre trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia, influida principalmente por características socio-económicas y actitudinales de los individuos, en esta investigación se opta por un enfoque según el cual el hecho de emprender es un proceso algo más complejo, no solo una opción por un tipo de empleo, en el que las preferencias por el autoempleo son una variable intermedia para explicar la participación efectiva en el autoempleo.

Este trabajo tiene como principal objetivo describir y analizar las preferencias de los jóvenes españoles por el autoempleo. Un aspecto novedoso de este trabajo es que las preferencias se toman como una variable diferenciada de otras actitudes o normas subjetivas sobre el emprendimiento. Analizar separadamente las preferencias por el empleo autónomo tiene un interés singular en el caso de los jóvenes, porque es muy probable que sea en esta etapa del ciclo de vida donde esas preferencias se conforman casi definitivamente.

Para ello, se toman como observaciones centrales las ofrecidas por CIS en su Estudio 2.938 sobre «Actitudes de la juventud en España hacia el emprendimiento» realizado en 2012. Estos datos de preferencias de los jóvenes se complementan con observaciones de otras dos fuentes estadísticas: la Encuesta de Población Activa y el proyecto *Global Entrepreneurship Monitor*.

El desarrollo de este trabajo se inicia con una discusión teórica sobre el papel de las preferencias en la decisión y las etapas del emprendimiento, para concretar las preguntas más específicas de esta investigación. En el siguiente apartado se ofrece una descripción de la participación en el autoempleo de los jóvenes en España. La parte central del trabajo

es el apartado 4 en el que se proporciona un análisis detallado de las preferencias de los jóvenes por el autoempleo.

2. EL EMPLEO AUTÓNOMO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Las dificultades en el proceso de inserción laboral de los jóvenes constituyen un problema que ha sido ampliamente estudiado tanto desde la Sociología como desde la Economía. El incremento del desempleo de este colectivo como consecuencia de la crisis económica, así como la importancia que han adquirido las políticas de promoción del empleo autónomo y del emprendimiento, han aumentado el interés por el análisis de este proceso. Así, distintas instituciones internacionales han presentado iniciativas en este campo, como son *Jobs for Youth* (OCDE), *Youth Employment Programme* (OIT) o *Youth Opportunities Initiative* y *Youth on the Move* (Unión Europea).

De manera adicional, a lo largo de las últimas décadas se ha producido un cambio en la naturaleza del trabajo que, como consecuencia, provoca carreras laborales distintas con transiciones entre periodos de empleo, desempleo y/o inactividad. Entre las distintas formas de empleo, el autoempleo se configura como una opción que puede aportar flexibilidad, realización personal y creatividad. Pero también puede aportar una herramienta adecuada a la hora de acceder al mercado de trabajo cuando el empleo por cuenta ajena es una opción difícil por su escasez. De esta manera, es habitual que, en momentos de crisis económica, exista un mayor incentivo a la entrada en la ocupación por cuenta propia como forma de acceso al empleo. Esta motivación para emprender ha sido denominada por varios autores «autoempleo de necesidad», frente al «autoempleo de oportunidad» que surge como respuesta al deseo de ser el propio jefe o de hacer realidad una idea (Amit y Muller, 1995; Reynolds *et al.*, 2001). Esta diferenciación resulta clave por

sus posibles efectos tanto sobre la supervivencia de la empresa creada como sobre su crecimiento (Block y Sandner, 2009; Giacomini *et al.*, 2011; Furdas y Kohn, 2011). La frecuencia de jóvenes autoempleados «por necesidad» es menor que entre los adultos (17% respecto a 23% según los estudios de GEM-YBI (2013)) pero también es cierto que en el conjunto de los países de la UE se encuentra una correlación positiva entre el peso del autoempleo y la proporción de jóvenes NINIs (Eurofound 2015, p.13).

A la hora de analizar las características y los problemas del empleo (y desempleo) entre la juventud, hemos de tener en cuenta un hecho común a la mayor parte de las economías, que es la menor incidencia del autoempleo en este colectivo, es decir, una mayor propensión al empleo autónomo a medida que aumenta la edad (Blanchflower y Meyer, 1994; Thomas, 2009; Congregado *et al.*, 2008). Aunque, en general, los jóvenes tienen actitudes más positivas hacia el autoempleo que las personas de más edad, es menos probable que efectivamente trabajen por cuenta propia (Blanchflower y Oswald, 1999; Henley, 2007).

Muchos de los estudios sobre la decisión de ser ocupado por cuenta propia se han planteado desde la perspectiva de una decisión ocupacional dicotómica –ser asalariado frente a la alternativa de ser autónomo– que depende de características sociodemográficas y laborales y de aptitudes (Moore y Mueller, 2002; Kirkwood, 2009; Livanos, 2009; Vejsiu, 2011; Van Es y Van Vuuren, 2011). Estos trabajos identifican distintos factores relevantes a la hora de explicar el autoempleo: ser hombre, una mayor edad, trabajar en el sector primario o terciario, tiempo en desempleo, insatisfacción laboral, deseo de independencia y motivos pecuniarios. Finalmente, otro de los aspectos que explica la elección del trabajo por cuenta propia es la preferencia por este tipo de empleo (Blanchflower *et al.*, 2001; Grillo e Irigoyen, 2006).

Sin embargo, varios autores (Krueger y Carsrud, 1993; Krueger *et al.*, 2000; Verheul *et al.*, 2012 y Kautonen *et al.*, 2015) han puesto de manifiesto que la decisión de emprender un negocio es más compleja. No es simplemente una decisión de búsqueda de empleo, sino el resultado de un proceso que pasa por varias etapas hasta culminar (o no) en la efectiva puesta en marcha de una empresa.

Diversos autores han utilizado la teoría del comportamiento planificado para explicar el comportamiento emprendedor, concluyendo que se puede predecir mejor un comportamiento observando las intenciones hacia ese comportamiento que observando actitudes, creencias, rasgos de personalidad o demográficos (Krueger y Carsrud, 1993; Krueger *et al.*, 2000). Si aceptamos que la creación de una empresa es un comportamiento planeado, el efecto de variables socioeconómicas, rasgos personales o actitudes no es directo, sino indirecto a través de la intención de crear un negocio. Por tanto, este hecho explicaría el bajo poder explicativo de los modelos habituales que estudian el efecto sobre el autoempleo de dichas variables socioeconómicas, rasgos personales o actitudes (Krueger *et al.*, 2000). Para comprender mejor qué influye en la decisión de emprender, tenemos que entender qué determina la intención de emprender.

Verheul *et al.* (2012), con datos del Eurobarómetro 2004, identifican las actitudes hacia el emprendimiento con los riesgos y recompensas ligados a la iniciativa empresarial. Señalan que las personas con más tolerancia al riesgo son quienes tendrán una mayor preferencia por el autoempleo, dada la incertidumbre que suele asociarse al empleo autónomo frente al empleo asalariado.

Distintos autores han analizado el proceso de creación de un negocio distinguiendo etapas como la concepción, gestación, infancia, adolescencia, madurez y declive (Reynolds, 1997; Reynolds y White, 1997). En el proyecto GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*), se distingue entre emprendedor potencial, na-

ciente, nuevo y consolidado (además del abandono empresarial). El primero hace referencia a aquél que tiene intención de emprender en 3 años; el segundo, quien ha emprendido y ha tenido actividad económica durante menos de 3 meses; el tercero, aquel que ha tenido actividad económica entre 3 y 42 meses, mientras que, finalmente, el empresario consolidado quien lleva más de 42 meses operando en el mercado.

Distinguir entre las distintas etapas resulta relevante de cara a explicar qué es lo que caracteriza cada fase, puesto que pueden estar afectadas por factores distintos. Grilo y Thurik (2008) distinguen 7 niveles de compromiso con el autoempleo. Dos se refieren a etapas nacientes (pensar en iniciar un negocio, adoptar medidas para iniciar un negocio), otras dos a etapas en las que el negocio está en marcha (negocio joven o consolidado), otras dos a etapas de salida (dejar el negocio o dejar de pensar o dejar de adoptar medidas para ser emprendedor) y una que identifica a quien nunca han pensado en poner un negocio. Sus resultados muestran que la percepción de dificultades administrativas no tiene efecto en las primeras etapas, pero sí en la probabilidad de tener un negocio activo. Por otra parte, la percepción de falta de apoyo financiero no tiene efectos, resultado que contrasta con la evidencia previa al respecto (Evans y Jovanovic, 1989). La tolerancia al riesgo es una variable relevante para explicar cualquier tipo de relación con el autoempleo, señalando los autores que su impacto se realiza a través de las preferencias.

En un análisis posterior con los mismos datos, Van der Zwan *et al.* (2010) encuentran resultados similares. Estos autores encuentran que el paso más difícil de llevar a cabo es el cambio de «pensando en comenzar un negocio» a «adoptar medidas para iniciarlo», encuentran un efecto positivo en la transición entre etapas en el caso de los hombres y de un mayor nivel educativo. En cuanto a la edad, los autores identifican un efecto positivo hasta una cierta edad, a partir de la cual el efecto se

vuelve negativo. La preferencia por el autoempleo y la mayor tolerancia al riesgo tienen un efecto positivo en el paso de una etapa a otra. La percepción de la complejidad administrativa tiene un impacto negativo en el tránsito entre las últimas etapas. La percepción de falta de apoyo financiero y de información suficiente no tienen un efecto significativo, mientras que la percepción de la existencia de un clima económico desfavorable afecta negativamente al paso de adoptar medidas a negocio joven y de este a negocio consolidado. Estos hallazgos permiten a los autores concluir con dos recomendaciones de política económica. La primera enfatiza la necesidad de dirigir las políticas a los jóvenes como potenciales emprendedores, puesto que a partir de los 36 años la probabilidad de al menos pensar en iniciar un negocio disminuye. La segunda pone de manifiesto que la complejidad administrativa reduce la probabilidad de autoempleo, lo que requiere medidas para reducir esta barrera.

3. EL EMPLEO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

En este apartado se lleva a cabo un análisis del autoempleo entre los jóvenes a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la información del proyecto GEM. Con los datos de la EPA se mostrarán las principales cifras en términos de evolución del número de ocupados por cuenta propia y sus características (nivel educativo, ocupación, actividad económica). La EPA es el principal instrumento del que disponemos para analizar el mercado de trabajo en España. El objetivo con el que se utilizarán estos datos es mostrar la evolución del empleo autónomo en España, en particular, la relevancia de esta forma de trabajo entre la juventud. La información de la EPA permitirá caracterizar el autoempleo juvenil, en términos de nivel educativo, estructura del hogar y actividad del negocio, entre otros rasgos.

Por otra parte, los datos del proyecto GEM permiten caracterizar el fenómeno emprendedor, los valores y las actitudes de la pobla-

ción. Al análisis de estos factores se dedica el segundo subapartado. El proyecto GEM se centra en el estudio del fenómeno emprendedor, siendo un referente en todo el mundo¹. Con carácter anual, elabora informes a nivel global, nacional y regional que permiten analizar la evolución de la tasa de actividad emprendedora y de los valores emprendedores de la población adulta. Entre las ventajas de los datos del proyecto GEM cabe citar que distinguen entre emprendimiento potencial, naciente, nuevo y consolidado, según la persona tenga intención de emprender en los próximos 3 años, haya iniciado un negocio o éste se encuentre en la fase de consolidación (entre 3 y 42 meses de actividad económica) o ya esté consolidado. De la misma forma, también es posible distinguir entre emprendimiento de necesidad o de oportunidad y analizar la percepción de oportunidades para emprender.

En un contexto de fuerte caída del empleo juvenil, que ha visto una rebaja de casi 20 puntos en su tasa de empleo durante la crisis, el empleo autónomo de jóvenes se mantiene con un peso relativo bajo, que no llega en 2013 al 10% del total del empleo juvenil. Es un empleo con perfiles más masculinos que femeninos, con niveles educativos relativamente bajos, ya que algo más de la mitad del mismo no ha alcanzado una formación profesional secundaria o terciaria, y con una presencia dominante en actividades poco cualificadas de los servicios comerciales y hosteleros.

3.1. El mercado de trabajo de los jóvenes

Antes de mostrar las principales características del empleo autónomo en la juventud, a continuación se muestran los principales aspectos de la situación laboral de los jóvenes, atendiendo a los cambios derivados del inicio de la crisis económica.

3.1.1. La situación laboral de los jóvenes

El empeoramiento de la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo como consecuencia de la crisis económica es un hecho bien conocido. En el Cuadro 3.1 se muestra la situación laboral de las personas menores de 30 años según su sexo. En primer lugar, debemos señalar que el tamaño de la población en el grupo de edad objeto de estudio se ha reducido en el periodo considerado en más de 1,6 millones de personas (un 17%). Esta disminución no es un fenómeno que se inicia con la crisis económica, puesto que los datos muestran que también se registra en los años de expansión como consecuencia del menor tamaño de las generaciones más jóvenes. No obstante, la recesión ha provocado un proceso de emigración de jóvenes hacia países con mejores perspectivas económicas. Aunque este fenómeno resulta difícil de cuantificar², explica una parte del menor tamaño de la población joven en nuestro país.

Por otra parte, podemos observar como el número de personas jóvenes ocupadas se reduce sustancialmente a partir de 2008, de forma que si en 2007 se alcanzaba el máximo de ocupación (4,9 millones), en 2013 no llega a 2,4 millones, lo que supone una pérdida de 2,5 millones de puestos de trabajo y que, en consecuencia, la tasa de empleo se haya reducido a la mitad (Gráfico 3.1). La fuerte destrucción de empleo temporal ha afectado con mayor intensidad a los jóvenes (Chung *et al.*, 2012; González Gago y del Río Hernández, 2010), teniendo un efecto directo en su trayectoria laboral (Malo y Cueto, 2014a).

El análisis diferenciado por sexo nos permite apreciar que la destrucción de empleo ha sido más intensa entre los hombres que entre las mujeres, como consecuencia de su mayor presencia en el sector de la construcción. Así, la tasa de empleo de ambos grupos se ha igualado a pesar de que la masculina era superior a la femenina en más de once puntos porcentuales.

¹ <http://www.gemconsortium.org/>

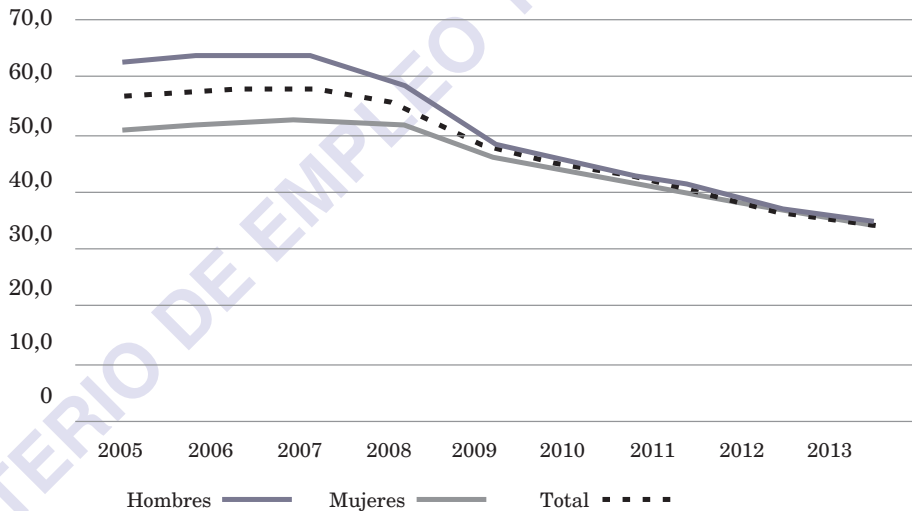
² MALO y CUETO (2014b) muestran las dificultades de las fuentes disponibles para analizar este problema.

CUADRO 3.1. SITUACIÓN LABORAL
DE LAS PERSONAS CON EDADES ENTRE 16 Y 29 AÑOS, POR SEXO (miles)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombre	Empleo	2.760,8	2.766,5	2.753,8	2.472,1	1.966,1	1.740,0	1.557,7	1.329,4	1.222,3
	Desempleo	395,3	344,4	337,4	539,6	850,1	867,8	877,2	965,3	947,3
	Inactividad	1.242,2	1.217,4	1.202,4	1.215,5	1.272,5	1.316,9	1.340,2	1.338,6	1.327,0
	Total	4.398,4	4.328,3	4.293,6	4.227,2	4.088,7	3.924,7	3.775,1	3.633,3	3.496,6
Mujer	Empleo	2.115,2	2.154,0	2.155,0	2.079,6	1.787,7	1.631,5	1.482,7	1.294,5	1.169,1
	Desempleo	451,1	422,8	392,2	472,5	649,2	698,8	730,5	805,0	815,4
	Inactividad	1.594,9	1.527,2	1.526,9	1.466,0	1.475,8	1.451,0	1.445,6	1.442,5	1.434,0
	Total	4.161,3	4.103,9	4.074,1	4.018,2	3.912,7	3.781,3	3.658,8	3.542,1	3.418,5
Total	Empleo	4.876,0	4.920,5	4.908,9	4.551,7	3.753,8	3.371,5	3.040,4	2.624,0	2.391,3
	Desempleo	846,5	767,2	729,6	1.012,1	1.499,3	1.566,6	1.607,7	1.770,3	1.762,7
	Inactividad	2.837,2	2.744,6	2.729,3	2.681,5	2.748,3	2.768,0	2.785,8	2.781,1	2.761,0
	Total	8.559,6	8.432,3	8.367,7	8.245,4	8.001,5	7.706,1	7.433,9	7.175,4	6.915,1

Fuente: EPA.

GRÁFICO 3.1. TASA DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON EDADES ENTRE 16 Y 29 AÑOS, POR SEXO



Fuente: EPA.

3.1.2. El empleo autónomo juvenil

La mayor parte de los jóvenes con empleo son ocupados por cuenta ajena (Cuadro 3.2). Así, la tasa de empleo por cuenta propia se sitúa en torno al 10% (Gráfico 3.2), siendo ligeramente superior en el caso de los hombres. Se

puede observar que dicha tasa ha aumentado durante el último bienio. Sin embargo, debemos tener en cuenta que no se debe al aumento del número de ocupados por cuenta propia, sino a un menor descenso de este colectivo respecto al de asalariados. Tal y como vemos en el Cuadro 3.2, el número de autónomos práctica-

mente se redujo a la mitad entre 2007 y 2013, pero se ha mantenido estable en 2012-2013. Sin embargo, el número de asalariados ha descendido más intensamente durante estos dos años de manera que, al calcular el porcentaje

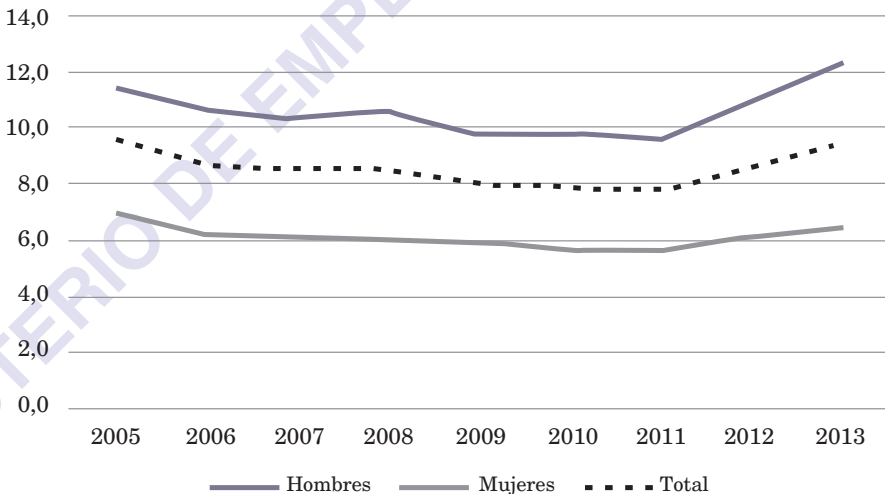
de autónomos sobre el total de ocupados, éste aumenta. En resumen, la tasa de autoempleo juvenil se sitúa en torno al 10%, cifra inferior a la media de la población total que asciende a un 18% en 2013.

CUADRO 3.2. TIPO DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON EDADES ENTRE 16 Y 29 AÑOS, POR SEXO (miles)

	Tipo de empleo	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombre	Por cuenta propia	315,9	295,6	285,0	261,3	192,4	170,6	150,8	148,3	150,6
	Asalariado	2.444,9	2.471,0	2.468,8	2.210,8	1.773,7	1.569,3	1.406,9	1.181,2	1.071,7
Mujer	Por cuenta propia	147,8	133,5	133,3	125,6	106,4	92,8	84,0	79,1	75,1
	Asalariado	1.967,4	2.020,5	2.021,7	1.953,9	1.681,3	1.538,8	1.398,7	1.215,4	1.094,0
Total	Por cuenta propia	463,7	429,1	418,3	386,9	298,8	263,4	234,8	227,4	225,7
	Asalariado	4.412,3	4.491,4	4.490,5	4.164,8	3.454,9	3.108,1	2.805,6	2.396,6	2.165,6

Fuente: EPA.

GRÁFICO 3.2. TASA DE AUTOEMPLO DE LAS PERSONAS CON EDADES ENTRE 16 Y 29 AÑOS, POR SEXO

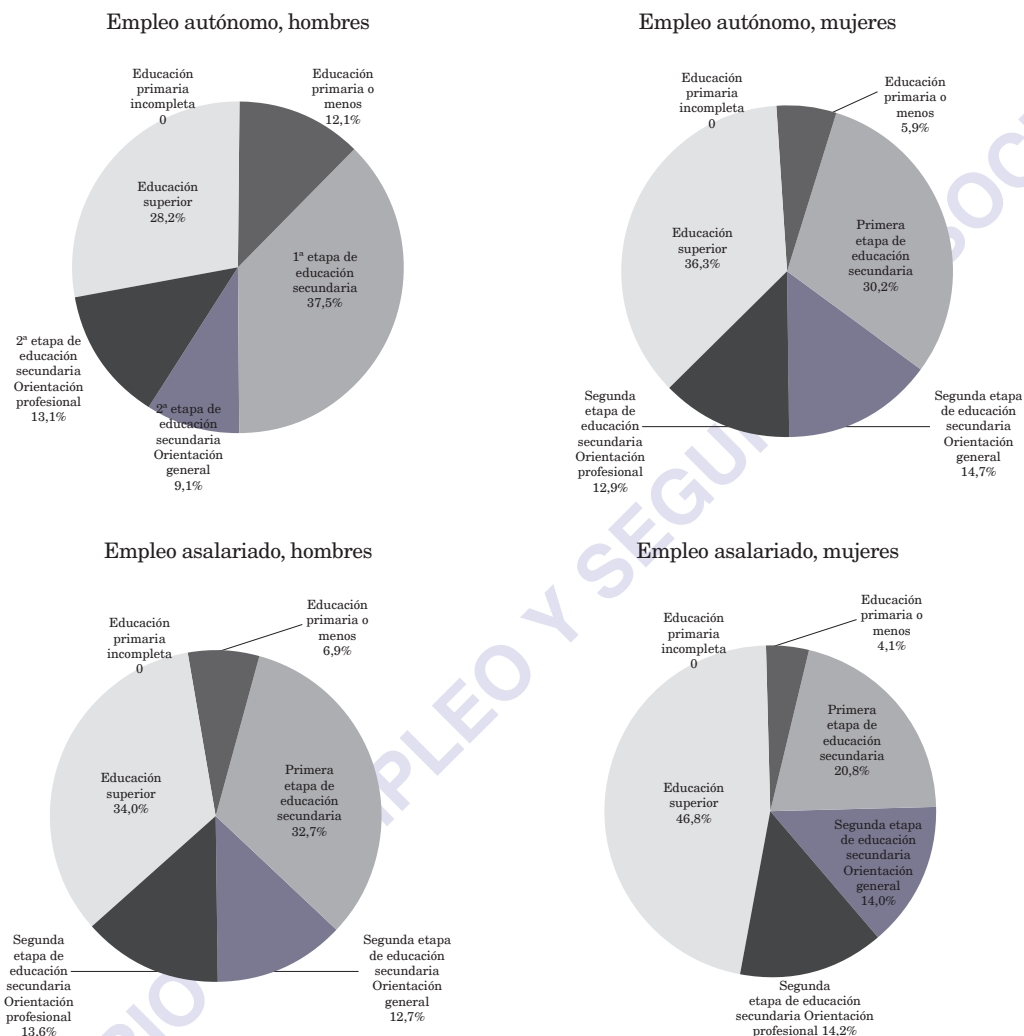


Fuente: EPA.

En cuanto al nivel educativo, entre los autónomos predominan quienes han terminado la primera etapa de secundaria (40% de los hombres y 34% de las mujeres), seguidos de los autónomos con educación superior, espe-

cialmente en el caso de las mujeres. Si comparamos esta distribución con la de jóvenes asalariados (Gráfico 2), vemos que hay una menor presencia de niveles educativos altos entre los ocupados por cuenta propia.

GRÁFICO 3.3. DISTRIBUCIÓN DE LOS JÓVENES OCUPADOS SEGÚN TIPO DE EMPLEO Y NIVEL EDUCATIVO, POR SEXO, 2013

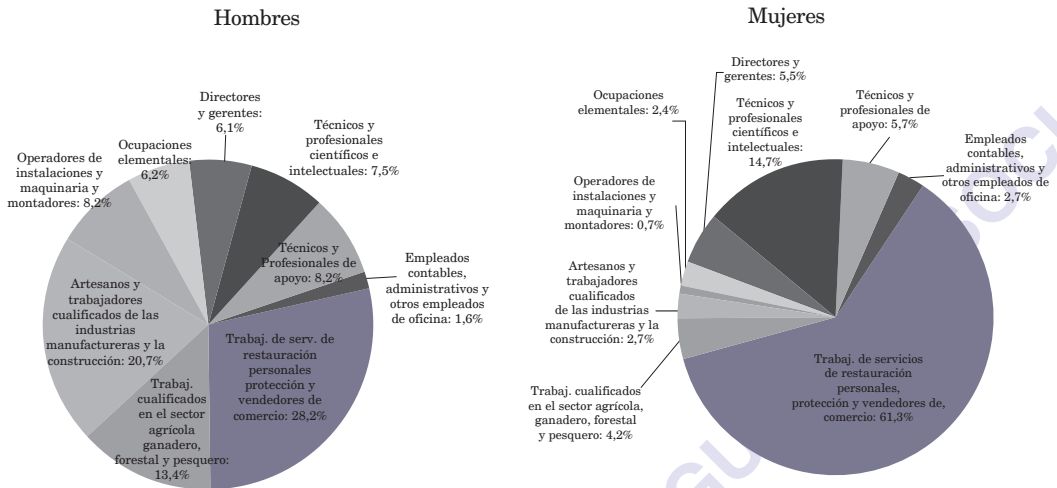


Fuente: EPA.

Respecto a la ocupación, casi la mitad de los autónomos están en ocupaciones relacionadas con servicios de restauración, personales o de comercio (teniendo esta ocupación casi el doble de peso en el caso de las mujeres, pues asciende al 61% frente a un 28% de hombres), seguida de trabajadores cualificados de la industria, en el caso de los hombres, y de técnicos y profesionales científicos en el de las mujeres (Gráfico 3.4). Esta distribución es ree

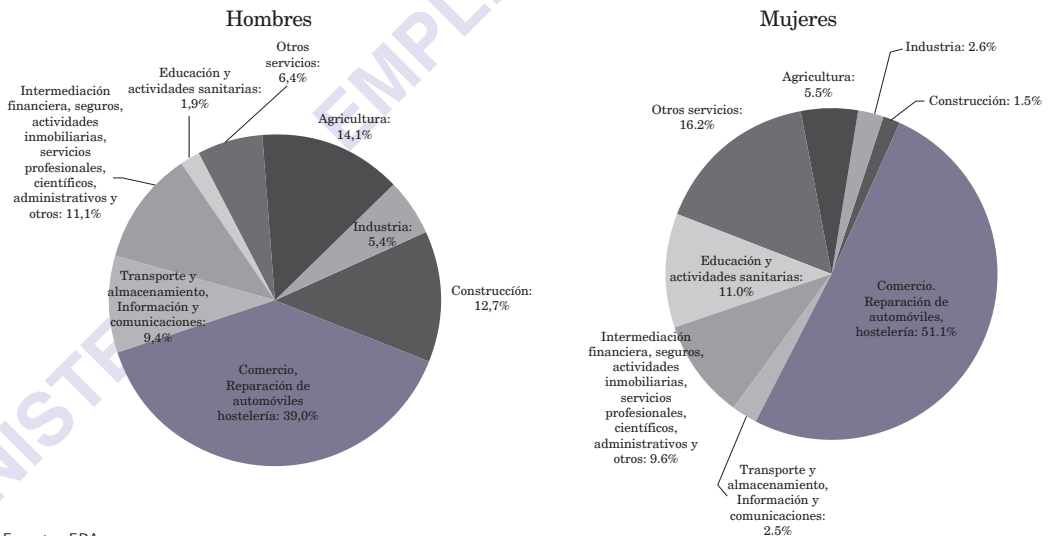
flejo de la bien conocida segregación por sexo que se produce en el mercado de trabajo y que también se produce en la distribución según actividad económica. Los sectores de actividad más frecuentes son comercio, reparación de automóviles y restauración, que engloba a casi la mitad de los autónomos, seguido del sector de la construcción en el caso de los hombres y el de otros servicios en el de las mujeres (Gráfico 3.5).

GRÁFICO 3.4. DISTRIBUCIÓN DE LOS JÓVENES AUTÓNOMOS SEGÚN TIPO DE EMPLEO Y OCUPACIÓN, POR SEXO, 2013



Fuente: EPA.

GRÁFICO 3.5. DISTRIBUCIÓN DE LOS JÓVENES AUTÓNOMOS SEGÚN TIPO DE EMPLEO Y ACTIVIDAD, POR SEXO, 2013



Fuente: EPA.

3.2. La actividad emprendedora según el GEM

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) es un observatorio internacional del fenómeno emprendedor. Desde el año 1999, publica un informe anual en el que se analiza la actividad emprendedora, su nivel y características³. Este informe se realiza a partir de fuentes de información propias, puesto que llevan a cabo dos encuestas –una a población entre 18 y 64 años y otra a expertos– a partir de las cuales se obtienen datos sobre los valores, percepciones y actitudes emprendedoras de la población, sobre la actividad emprendedora y sus características y sobre el contexto en que se lleva a cabo esta actividad emprendedora.

Uno de los indicadores más relevantes es la tasa de actividad emprendedora, que se define como el porcentaje de personas entre 18 y 64 años que están activamente involucrados en la creación de una empresa (emprendedores nacientes) o que son propietarios de empresas de menos de 42 meses. Las preguntas sobre el motivo por el que están involucrados en un negocio permiten calificar esta tasa de actividad emprendedora como «de oportunidad» (independencia, aumentar la riqueza) o de «necesidad» (no hay mejores alternativas de empleo).

Reynolds *et al.* (2001) cualifican esta tasa de actividad emprendedora al introducir los conceptos *autoempleo de oportunidad* o *de necesidad* (*Opportunity-based entrepreneurial activity* y *Necessity-based entrepreneurial activity*) para distinguir a quienes, ante nuevas oportunidades de negocio, deciden iniciar un negocio de las personas que, más habitualmente en momentos de crisis económica, deciden ser autónomos ante la falta de mejores oportunidades de empleo⁴.

El primero, por tanto, sería más voluntario que el segundo.

Los datos de esta fuente muestran, en el caso español, resultados previsibles en una etapa de crisis, ya que, tanto la presencia de nuevos negocios como su carácter de actividad emprendedora de oportunidad, han descendido sensiblemente durante la crisis. En lo que se refiere a los jóvenes, se observan otros rasgos de interés, como es el contraste entre su baja participación en la propiedad de actividades emprendedoras y sus expectativas más positivas que las de los adultos para la creación de estas actividades en el futuro.

3.2.1. La actividad emprendedora en España en perspectiva comparada

En los cuadros que siguen se muestran algunos de los indicadores elaborados por el GEM para varios países. En el Cuadro 3.3 se puede observar que España se sitúa en tercer lugar, después de Grecia y Holanda, en términos de tasa de negocios consolidados. Sin embargo, si atendemos a la tasa de negocios nuevos nos situamos en las últimas posiciones. Si comparamos las cifras de 2007 con las de 2013, observamos que la tasa de nuevos negocios se ha reducido a la mitad, mientras que la tasa de negocios consolidados ha aumentado en dos puntos. Si descomponemos en más etapas el proceso emprendedor (Cuadro 3.4), se observa que en las tres etapas consideradas (intención emprendedora, actividad emprendedora y actividad emprendedora naciente) nos situamos en el grupo de países con menores porcentajes, si bien la cifra casi se ha duplicado entre 2007 y 2013.

Por otra parte, también podemos señalar el diferente perfil de la actividad emprendedora en los países considerados. Mientras que, en algunos como Suecia, Holanda o Finlandia, responde a cuestiones de oportunidad, en la mayoría se trata de negocios con una orientación de necesidad, habiendo aumentado sustancialmente su porcentaje entre 2007 y 2013.

³ El último informe disponible para España puede consultarse en: http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2015/04/GEM_es_2014.pdf

⁴ El incentivo a ser autónomo debido al desempleo también se denomina «efecto refugio» o «desesperanza» (Thurik *et al.*, 2008).

CUADRO 3.3. INDICADORES DE ACTIVIDAD EMPRENDEDORA

	Tasa de negocios consolidados		Tasa de nuevos negocios	
	2007	2013	2007	2013
Alemania	–	5,1	–	2,0
Bélgica	1,4	5,9	0,4	1,9
Dinamarca	6,0	–	3,1	–
España	6,4	8,4	4,3	2,2
Estados Unidos	5,0	7,5	3,4	3,7
Finlandia	7,6	6,6	2,7	2,7
Francia	1,7	4,1	0,9	1,8
Grecia	13,3	12,6	1,1	2,3
Holanda	6,4	8,7	2,5	4,8
Irlanda	9,0	7,5	4,2	3,8
Italia	5,6	3,7	1,5	1,1
Portugal	7,1	7,7	4,1	4,2
Reino Unido	5,1	6,6	2,7	3,6
Suecia	4,7	6,0	2,4	2,5

Fuente: GEM Database.

CUADRO 3.4. INDICADORES DE INTENCIÓN Y ACTIVIDAD EMPRENDEDORA

	Intención emprendedora		Tasa de actividad emprendedora		Tasa de actividad emprendedora naciente		Actividad emprendedora de oportunidad (% sobre total)	
	2007	2013	2007	2013	2007	2013	2007	2013
Alemania	–	6,8	–	5,0	–	3,1	–	56
Bélgica	5,6	7,8	3,1	4,9	2,7	3,1	50,0	44
Dinamarca	6,2	–	5,4	–	2,3	–	72,0	–
España	4,3	8,4	7,6	5,2	3,5	3,1	50,0	33
Estados Unidos	8,2	12,2	9,6	12,7	6,5	9,2	59,0	57
Finlandia	4,6	8,3	6,9	5,3	4,3	2,7	65,0	66
Francia	15,3	12,6	3,2	4,6	2,3	2,7	51,0	61
Grecia	11,8	8,8	5,7	5,5	4,6	3,3	57,0	36
Holanda	4,0	9,1	5,2	9,3	2,7	4,7	57,0	67
Irlanda	7,7	12,6	8,2	9,2	4,2	5,5	47,0	44
Italia	10,3	9,8	5,0	3,4	3,6	2,4	62,0	18
Portugal	9,8	13,2	8,8	8,2	4,8	4,2	53,0	51
Reino Unido	5,6	7,2	5,5	7,1	2,9	3,6	52,0	45
Suecia	9,0	9,5	4,2	8,2	1,9	5,9	76,0	58

Fuente: GEM Database.

3.2.2. *La actividad emprendedora de los jóvenes*

A continuación, se analizan los datos correspondientes a España, utilizando los microdatos de la edición 2010 del proyecto GEM. En el Cuadro 3.5 se muestran algunos indicadores relacionados con el fenómeno emprendedor. Se han utilizado tres tramos de edad para realizar un análisis comparativo de este fenómeno para los jóvenes respecto a las personas de más edad.

Los datos confirman la información presentada a partir de la EPA, señalando la menor incidencia del espíritu emprendedor entre los jóvenes. Así, son propietarios de un negocio un 3% de los encuestados, frente al 13% de los mayores de 29 años. De la misma forma, están intentando crear un negocio un 5% de los jóvenes frente a un 7% de quienes tienen entre 30 y 44 años. Su grado de participación en el autoempleo, ya sea de oportunidad o de necesidad, es menos de la mitad de la correspondiente al siguiente grupo de edad.

Sin embargo, si analizamos las percepciones de negocio, el panorama cambia. Así, el porcen-

taje de quienes esperan crear un negocio en los próximos tres años es ligeramente superior entre los menores de 30 años. Respecto a la proporción de quienes creen que en los próximos seis meses habrá buenas oportunidades para crear un negocio, también resulta sustancialmente superior entre los jóvenes que entre los mayores de 30 años. Por tanto, se puede concluir que la diferencia entre el deseo de crear un negocio y su efectiva creación es muy superior entre los jóvenes. Esto puede ser debido a que sus expectativas sean menos realistas, lo que, al menos en parte, puede derivarse de su menor experiencia en el mercado de trabajo. En este sentido, las cifras muestran que un menor porcentaje de jóvenes considera que tiene el conocimiento, la capacidad y la experiencia necesaria para crear un negocio.

Finalmente, cabe señalar que hay tres aspectos en los que apenas se registran diferencias entre los jóvenes y los otros grupos de edad: la percepción del fenómeno emprendedor como una carrera laboral deseable, el elevado status de quienes han creado un negocio, así como el porcentaje de quienes opinan que el miedo al fracaso evita la creación de un negocio (un 45% en los tres grupos considerados).

CUADRO 3.5. INDICADORES DE ACTIVIDAD EMPRENDEDORA EN ESPAÑA SEGÚN EDAD (%)

	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años
En la actualidad, intenta crear un negocio	4,9	7,2	3,6
En la actualidad, es el propietario de un negocio	3,0	12,9	12,9
Involucrado en actividad empresarial de oportunidad	2,3	4,4	1,7
Involucrado en actividad empresarial de necesidad	0,6	1,6	0,7
En el pasado año, ha cerrado un negocio	0,9	2,2	1,9
Conoce personalmente a alguien que ha creado un negocio en los últimos 2 años	38,8	35,7	24,2
Espera crear un negocio en los próximos 3 años	9,7	7,5	3,8
En los próximos 6 meses, habrá buenas oportunidades para crear un negocio	24,8	18,3	16,6
Tiene el conocimiento, la capacidad y la experiencia necesaria para crear un negocio	39,9	57,2	45,9
Mucha gente considera crear un negocio un carrera laboral deseable	69,1	63,8	65,0
Quienes han tenido éxito al crear un negocio tienen un elevado status y respeto	63,8	60,7	63,4
El miedo al fracaso evita que cree un negocio	45,7	45,9	45,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos GEM-2010.

4. ANÁLISIS DE LAS PREFERENCIAS POR EL EMPLEO AUTÓNOMO

En este apartado se lleva a cabo un análisis de las preferencias por el autoempleo. Para ello se utilizan los datos del estudio del CIS, con el que se describen los valores y las actitudes de los jóvenes hacia el emprendimiento. Estos datos permiten proporcionar una imagen de las preferencias del conjunto de los jóvenes por el autoempleo y ponerlas en relación con sus rasgos socio-demográficos (edad, género y nivel educativo) y con su experiencia en el mercado de trabajo, así como los motivos y el desarrollo efectivo de sus preferencias.

4.1. El empleo autónomo en la juventud

En este apartado se analizarán los principales resultados del estudio número 2.938 elaborado por el CIS titulado «Actitudes de la juventud en España hacia el emprendimiento», durante el año 2012 (Cuadro 4.1). Disponemos de información de 1.437 individuos, de los cuales el 51%

eran hombres. Respecto a la edad, el 28% tenía entre 15 y 19 años, el 32% entre 20 y 24 y el 41% entre 25 y 29 años. El nivel educativo del 31% era ESO o bachiller elemental, seguido del Bachillerato LOGSE (17%), un 10% tenía estudios universitarios y un 9% formación profesional de grado superior. Se debe tener en cuenta que el 42% de los individuos seguía estudiando en el momento de realización de la encuesta, aunque el 11% abandonó sus estudios a los 16 años. Por otra parte, respecto a la situación laboral de los individuos, el 35% sólo estudiaba mientras que el 27% sólo trabajaba y un 11% compatibilizaba ambas situaciones. El 4,5% estaba buscando su primer empleo, mientras que el 20% ya había trabajado aunque en ese momento estuviese parado. En cuanto a la situación personas, el 68% vivía en el domicilio familiar, el 24% en hogar propio y el 7% compartían piso. El 43% vivían exclusivamente de los ingresos de otras personas, frente al 22% que declaraba vivir exclusivamente de los suyos propios. En el cuadro que sigue se pueden consultar las principales características de la muestra utilizada.

CUADRO 4.1. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS SEGÚN SEXO (%)*

		Hombre		Mujer		Total	
		n	%	n	%	n	%
Edad	15-19	206	28,1	191	27,1	397	27,6
	20-24	233	31,8	224	31,8	457	31,8
	25-29	294	40,1	289	41,1	583	40,6
Nivel educativo	Educación primaria (LOGSE) o menos	118	16,1	108	15,3	226	15,8
	ESO o Bachiller elemental	248	33,8	201	28,6	449	31,2
	FP grado medio	75	10,2	74	10,5	149	10,4
	Bachillerato (LOGSE)	121	16,5	131	18,6	252	17,5
	FP grado superior	67	9,1	58	8,2	125	8,7
	Diplomado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a técnico	43	5,8	66	9,4	109	7,6
Situación actual	Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a superior posgrado/especialización	56	7,6	64	9,1	120	8,4
	Sólo estudia	246	33,6	256	36,4	502	34,9
	Sólo trabaja	216	29,5	174	24,7	390	27,1
	Trabaja y estudia	80	10,9	76	10,8	156	10,9
	Parado/a, pero ha trabajado antes	152	20,7	143	20,3	295	20,5
	Busca su primer empleo	36	4,9	29	4,1	65	4,5
Otras	3	0,3	26	3,6	29	2,0	

		Hombre		Mujer		Total	
		n	%	n	%	n	%
Vivienda habitual	Domicilio de la familia de origen	532	72,6	451	64,1	983	68,4
	Hogar propio	152	20,7	193	27,4	345	24,0
	Vivienda compartida	48	6,5	60	8,5	108	7,5
Situación económica (Vive...)	Exclusivamente de sus ingresos	191	26,1	128	18,2	319	22,2
	Principalmente de sus ingresos, con la ayuda de otras personas	139	19,0	145	20,6	284	19,8
	Principalmente de los ingresos de otras personas, con algunos ingresos propios	102	13,9	110	15,6	212	14,8
	Exclusivamente de los ingresos de otras personas	300	40,9	319	45,3	619	43,1

Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

* Porcentajes calculados sobre el total de la muestra, en el cuadro se omiten los porcentajes correspondientes a No sabe y No contesta.

4.1.1. Preferencia por el empleo autónomo

El cuestionario utilizado en el estudio del CIS identifica la preferencia por el autoempleo a partir de la siguiente pregunta:

«Independientemente de cuál sea su situación actual, si pudieses elegir entre los siguientes tipos de empleo, ¿cuál preferirías...?»

Las posibles respuestas son: un empleo por cuenta ajena (empleado/a, asalariado/a) o trabajar por cuenta propia (autoempleo, autónomo/a, empresario/a).

En cuanto al objeto central de este estudio, la relación de los jóvenes con el auto-

empleo (Cuadro 4.2) podemos concluir que el 46% de las personas entre 15 y 29 años prefiere trabajar por cuenta propia si puede elegir entre diferentes tipos de empleo. Este porcentaje es superior en el caso de los hombres (50%) que en el de las mujeres (42%). Por otro lado, son los más jóvenes (15-19 años) quienes presentan, en general, una mayor preferencia por el autoempleo (51%). Si desagregamos por sexo, observamos diferencias, ya que en el caso de las mujeres son las más jóvenes quienes presentan una mayor preferencia por el autoempleo (52%), mientras que en el de los hombres los mayores valores se observan para los que se encuentran entre los 25 y 29 años de edad (53%), seguidos de los más jóvenes (50%).

CUADRO 4.2. PREFERENCIA POR EL EMPLEO AUTÓNOMO (%)
SEGÚN EDAD Y NIVEL EDUCATIVO, POR SEXO

		Hombre	Mujer	Total
Edad	15-19	50,5	52,4	51,4
	20-24	47,6	39,3	43,5
	25-29	52,7	37,0	44,9
Nivel educativo	Educación primaria LOGSE o menos	53,0	52,8	52,9
	ESO o Bachiller elemental	53,6	44,8	49,7
	Formación Profesional de grado medio	58,7	35,1	47,0
	Bachillerato de LOGSE	49,6	34,4	41,7
	Formación Profesional de grado superior	44,8	41,4	43,2
	Arquitecto/a o ingeniero/a técnico/a	33,3	75,0	46,2
	Diplomado/a	35,3	35,5	35,4
	Arquitecto/a o ingeniero/a superior	33,3	50,0	38,9
	Licenciado/a	42,9	43,6	43,3
	Estudios de posgrado o especialización	55,6	33,3	50,0
Total		50,5	41,9	46,3

Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

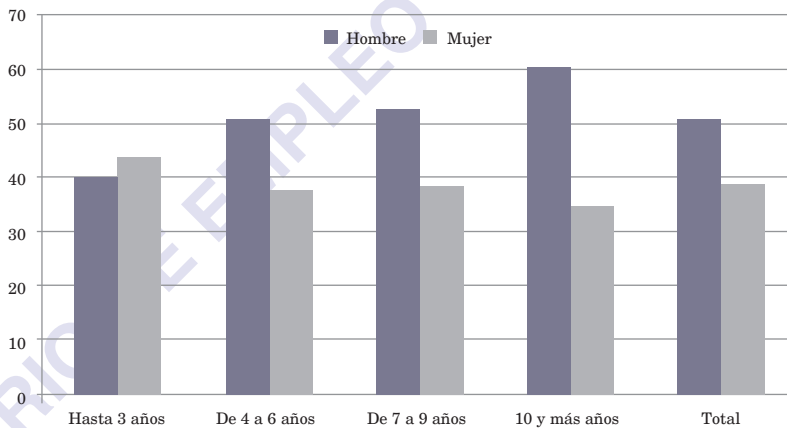
En general, a medida que aumenta el nivel educativo desciende la preferencia por el empleo autónomo, suponiendo la opción preferida del 53% de los individuos con educación primaria de LOGSE, mientras que esta cifra supone aproximadamente el 40% en el caso de los universitarios. Si desagregamos por sexo, en el caso de los hombres observamos una mayor preferencia por el autoempleo en el caso de los niveles educativos más bajos, aunque en este caso destaca que casi el 60% de los jóvenes con formación profesional de grado medio tienen preferencia por el autoempleo. En el caso de las mujeres predominan los dos niveles más bajos, seguidos de los estudios universitarios.

Un aspecto relevante a la hora de estudiar la relación entre el nivel de estudios y la preferencia por uno u otro tipo de empleo es el tiempo

que ha transcurrido desde la finalización de los estudios. Este periodo puede ser utilizado como una proxy de la relación de los encuestados con el mercado laboral, puesto que aquellos que continúan los estudios o los han finalizado hace poco tiempo no pueden basar sus expectativas y preferencias en la experiencia, de manera que pueden ser menos realistas que las de los jóvenes que sí han tenido algún contacto con el mercado de trabajo. Del total de 1.437 individuos que forman la muestra, el 57% habían terminado o abandonado sus estudios.

En el Gráfico 4.1 se observa que a medida que aumenta el tiempo desde la finalización de los estudios aumenta el porcentaje de hombres con preferencia por el empleo autónomo, mientras que el porcentaje de mujeres disminuye.

GRÁFICO 4.1. PREFERENCIA POR EL EMPLEO AUTÓNOMO (%) SEGÚN TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE LA FINALIZACIÓN O ABANDONO DE LOS ESTUDIOS, POR SEXO



Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

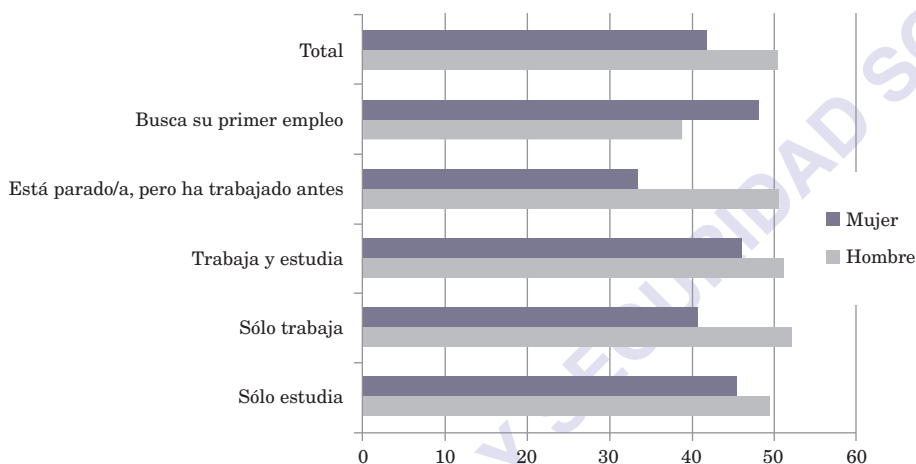
Respecto a la relación entre la preferencia por el autoempleo y la situación laboral en el momento de la encuesta, los mayores valores se observan para los jóvenes que trabajan y estudian simultáneamente, aunque con valores inferiores al 50% en todos los casos. Los valores más bajos se observan para aquellos que se encuentran en el paro pero que han trabajado con anterioridad (de forma más pronunciada en el caso

de las mujeres que en el de los hombres). Sin embargo, es este colectivo, junto al de jóvenes que compatibilizan estudio y trabajo, el que en mayor medida ha pensado en iniciar un negocio (o lo ha hecho) a pesar de tener preferencia por el empleo asalariado. En el caso de los hombres la situación laboral no influye en la preferencia por el empleo autónomo, excepto en el caso de los que buscan su primer empleo que presentan

valores más bajos. Sin embargo, en el caso de las mujeres si se aprecian diferencias en función de su situación laboral, observándose los valores más bajos entre las paradas que ya han traba-

jado antes y los más altos entre las que buscan su primer empleo (única categoría en la que las mujeres presentan una preferencia por el autoempleo superior a la de los hombres).

GRÁFICO 4.2. PREFERENCIA POR EL EMPLEO AUTÓNOMO (%) SEGÚN SITUACIÓN LABORAL, POR SEXO



Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

La experiencia laboral puede tener un efecto directo en las preferencias por el autoempleo, puesto que un mayor conocimiento de la realidad laboral puede modificar las preferencias previas sobre el tipo de empleo deseado. La mayor preferencia por el autoempleo se produce entre aquellos individuos que tenían o habían tenido en su último episodio de empleo relación con el empleo autónomo. Respecto a los trabajadores asalariados, se observa una mayor propensión hacia el empleo autónomo entre aquéllos que han tenido empleos asalariados más temporales, aunque las diferencias son pequeñas. En el caso de los hombres, la preferencia por el autoempleo es más pronunciada para aquéllos que han tenido experiencias previas en este tipo de trabajo.

Tal y como se ha indicado, la preferencia de las mujeres por el autoempleo es inferior a la de los hombres. Del total de personas autoempleadas que preferían el empleo asalariado, el 60% eran mujeres mientras que sólo el 37,7% de los autoempleados con preferencia por este tipo de empleo eran mujeres.

Si clasificamos a los individuos en función de su ocupación y sus preferencias, no observamos diferencias relevantes en función de la edad o del nivel educativo (en todas las clasificaciones predominan los individuos entre 24 y 29 años y el nivel educativo de ESO o bachiller elemental). Sin embargo, sí se observan diferencias en la edad de finalización o abandono de los estudios, pues el porcentaje de autoempleados que ha finalizado o abandonado sus estudios antes de los 20 años es superior al de asalariados y, además, en cada grupo el porcentaje es mayor cuando tipo de empleo y preferencia coinciden.

El principal motivo para preferir el empleo autónomo es la independencia personal seguida de la oportunidad empresarial, la mejora de la perspectiva de ingresos y la libertad de elegir el lugar y tiempo de trabajo (Cuadro 4.3). Los dos primeros motivos tienen más peso entre las mujeres que entre los hombres, mientras que los dos últimos tienen más importancia en el caso de los hombres.

CUADRO 4.3. PRINCIPAL MOTIVO PARA PREFERIR EL EMPLEO AUTÓNOMO, POR SEXO (%)*

	Hombre	Mujer	Total
Independencia personal/autorrealización/tareas interesantes	49,2	55,6	52,0
Oportunidad empresarial	13,8	16,3	14,9
Mejorar las perspectivas de ingresos	11,6	7,8	9,9
Libertad para elegir el lugar y el tiempo de trabajo	12,7	9,5	11,3
Falta de unas oportunidades atractivas de empleo	3,8	2,7	3,3
Conoce gente que trabaja por cuenta propia	1,1	0,7	0,9
Situación económica es favorable	1,6	1,4	1,5
Evitar incertidumbres sobre el empleo	1,1	1,7	1,4
Contribución social	0,5	0,3	0,5
No tener jefes	1,4	2,0	1,7
Trabajar en lo que quiere	2,7	1,7	2,3
Ilusión de hacer algo propio	0,3	0,0	0,2
Otras razones	0,0	0,3	0,2

Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

* Porcentajes calculados sobre el total de los individuos que señalan preferencia por el empleo autónomo, en el cuadro se omiten los porcentajes correspondientes a No sabe y No contesta.

Entre los motivos para preferir el empleo asalariado (Cuadro 4.4), los principales son la existencia de un sueldo regular y fijo y la estabilidad en el empleo. Siendo el primer motivo más importante en el caso de los hombres y el

segundo en el de las mujeres. Se observa que en el caso de los hombres, la preferencia tanto por uno como por otro tipo de empleo está más relacionada con los ingresos que en el caso de las mujeres.

CUADRO 4.4. PRINCIPAL MOTIVO PARA PREFERIR EL EMPLEO ASALARIADO, POR SEXO (%)*

	Hombre	Mujer	Total
Sueldo regular, fijo	72,2	63,4	67,5
Estabilidad en el empleo	14,9	18,8	17,0
Horario fijo de trabajo	2,4	3,7	3,1
Seguridad Social, otros seguros	2,1	3,1	2,6
No tiene una idea de negocio	1,8	2,9	2,4
No tiene financiación para autoempleo	3,0	2,1	2,5
No tiene conocimientos necesarios para autoempleo	0,6	1,6	1,1
Negocio propio exige mucha dedicación	1,2	2,4	1,8
Muchos trámites administrativos para autoempleo	0,0	0,5	0,3
Miedo al fracaso del autoempleo (problemas económicos, legales)	0,6	1,3	1,0
Otras razones	0,6	0,3	0,4

Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

* Porcentajes calculados sobre el total de los individuos que señalan preferencia por el empleo asalariado, en el cuadro se omiten los porcentajes correspondientes a No sabe y No contesta.

4.1.2. Relación con el empleo autónomo

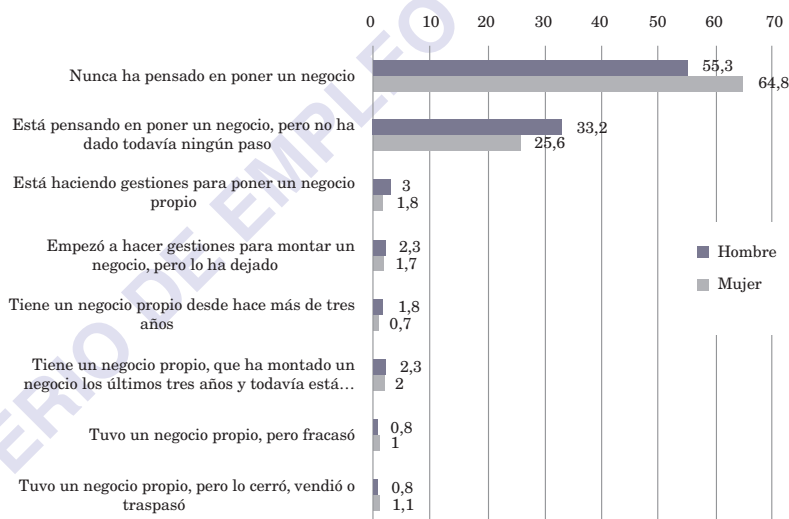
Cómo hemos indicado anteriormente, la preferencia por el autoempleo es una condición necesaria pero no suficiente para la existencia de un episodio de autoempleo. En este apartado se analiza la relación de los individuos del estudio con el autoempleo propiamente dicho.

Tal y cómo se indica en el apartado 2, Grilo y Thurik (2008) distinguen siete etapas del proceso emprendedor: pensar en iniciar un negocio, adoptar medidas para iniciar un negocio (etapas nacientes), negocio joven o consolidado (negocio en marcha), dejar el negocio o pensar o adoptar medidas para iniciar un negocio pero desechar la idea (etapas de salida) y una que identifi-

ca a quien nunca han pensado en poner un negocio.

Respecto a estas etapas, en el Cuadro 4.5 se observa que casi el 30% de los encuestados sí ha pensado en poner un negocio pero todavía no ha dado ningún paso al respecto (superior en el caso de los hombres). Algo más del 2% está haciendo gestiones al respecto (en mayor medida en el caso de los hombres). Aproximadamente un 2% tiene un negocio joven (menos de 3 años), menos de un 2% tiene un negocio consolidado (de nuevo se observan valores superiores en el caso de los hombres). Algo menos del 2% dejó el negocio (ya sea porque fracasó o porque lo traspasó). Por último, el 60% de los entrevistados no ha pensado nunca en poner un negocio, siendo este valor superior en el caso de las mujeres.

GRÁFICO 4.3. SITUACIÓN RESPECTO A CREAR UNA EMPRESA, POR SEXO (%)



Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

Si nos centramos únicamente en los jóvenes que prefieren el empleo autónomo al asalariado, el 39,8% nunca ha pensado en poner un negocio, y el 44,7% sí lo ha pensado pero

no ha dado ningún paso al respecto. En el caso de las mujeres es mayor el porcentaje de las que nunca han pensado en poner un negocio, y menor el de las que sí lo ha pensado

pero no ha dado ningún paso al respecto. Entre los hombres ocurre lo contrario, aunque

ambos sexos presentan valores muy cercanos al total.

CUADRO 4.5. SITUACIÓN RESPECTO A CREAR UNA EMPRESA, POR SEXO SEGÚN TIPO DE EMPLEO PREFERIDO (%)*

	Preferencia por trabajo asalariado			Preferencia por trabajo autónomo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nunca ha pensado en poner un negocio	75,8	78,0	77,0	35,1	45,8	39,8
Está pensando en poner un negocio, pero no ha dado todavía ningún paso	20,0	13,6	16,6	46,5	42,4	44,7
Está haciendo gestiones para poner un negocio propio	0,6	1,0	0,8	5,4	3,1	4,4
Empezó a hacer gestiones para montar un negocio, pero lo ha dejado	0,9	1,6	1,3	3,5	2,0	2,9
Tiene un negocio propio desde hace más de tres años	0,0	0,5	0,3	3,2	1,0	2,3
Tiene un negocio propio, que ha montado un negocio los últimos tres años y todavía está activo	0,6	1,0	0,8	4,1	3,4	3,8
Tuvo un negocio propio, pero fracasó	0,9	1,6	1,3	0,8	0,3	0,6
Tuvo un negocio propio, pero lo cerró, vendió o traspasó	0,9	1,3	1,1	0,8	1,0	0,9
Total	100	100	100	100	100	100

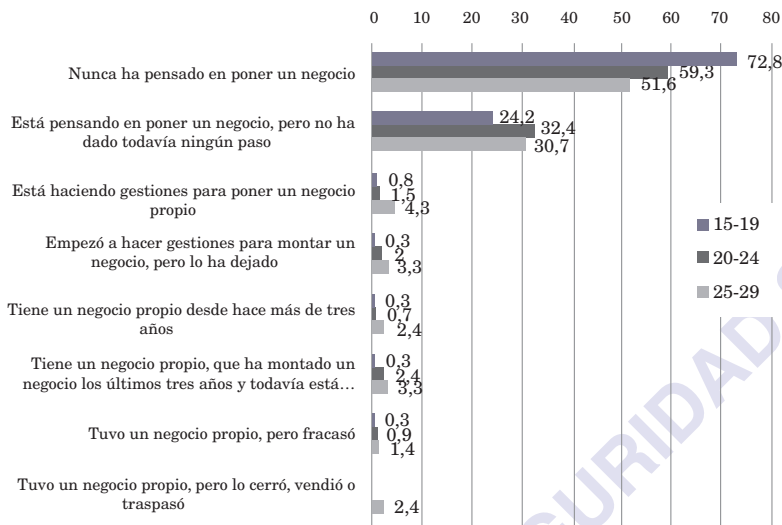
Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

* Porcentajes calculados sobre el total de los individuos que señalan preferencia por el empleo asalariado, en el cuadro se omiten los porcentajes correspondientes a *No sabe* y *No contesta*.

Aquellos con preferencia por el empleo asalariado, tal como cabría esperar, son los que en mayor medida responden que nunca han pensado en poner un negocio. Siendo además el grupo que menos relación tiene con el empleo autónomo propiamente dicho (ya sea mediante negocios existentes o ya no).

Además, son los individuos de mayor edad los que presentan mayor relación con el em-

prendimiento, entendiendo como tal el hecho de haber llevado a cabo alguna acción concreta al respecto (gestiones para iniciar un negocio o negocio en la actualidad o en el pasado). Tal como se muestra en el Gráfico 4.4, son los hombres de entre 25 y 29 años los que en mayor medida tienen o han tenido un negocio o están haciendo gestiones para ponerlo en marcha.

GRÁFICO 4.4. SITUACIÓN RESPECTO A CREAR UNA EMPRESA, POR EDAD (%)

Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

CUADRO 4.6. SITUACIÓN RESPECTO A CREAR UNA EMPRESA, POR SEXO Y EDAD (%)*

	Hombre				Mujer			
	15-19	20-24	25-29	Total	15-19	20-24	25-29	Total
Nunca ha pensado en poner un negocio	68,0	57,5	44,6	55,3	78,0	61,2	58,8	64,8
Está pensando en poner un negocio, pero no ha dado todavía ningún paso	28,6	33,9	35,7	33,2	19,4	30,8	25,6	25,6
Está haciendo gestiones para poner un negocio propio	1,0	1,7	5,4	3,0	0,5	1,3	3,1	1,8
Empezó a hacer gestiones para montar un negocio, pero lo ha dejado	0,0	2,6	3,7	2,3	0,5	1,3	2,8	1,7
Tiene un negocio propio desde hace más de tres años	0,5	0,9	3,4	1,8	0,0	0,4	1,4	0,7
Tiene un negocio propio, ha montado un negocio los últimos tres años y todavía está activo	0,5	2,6	3,4	2,3	0,0	2,2	3,1	2,0
Tuvo un negocio propio, pero fracasó	0,0	0,4	1,7	0,8	0,5	1,3	1,0	1,0
Tuvo un negocio propio, pero lo cerró, vendió o traspasó	0,0	0,0	2,0	0,8	0,0	0,0	2,8	1,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

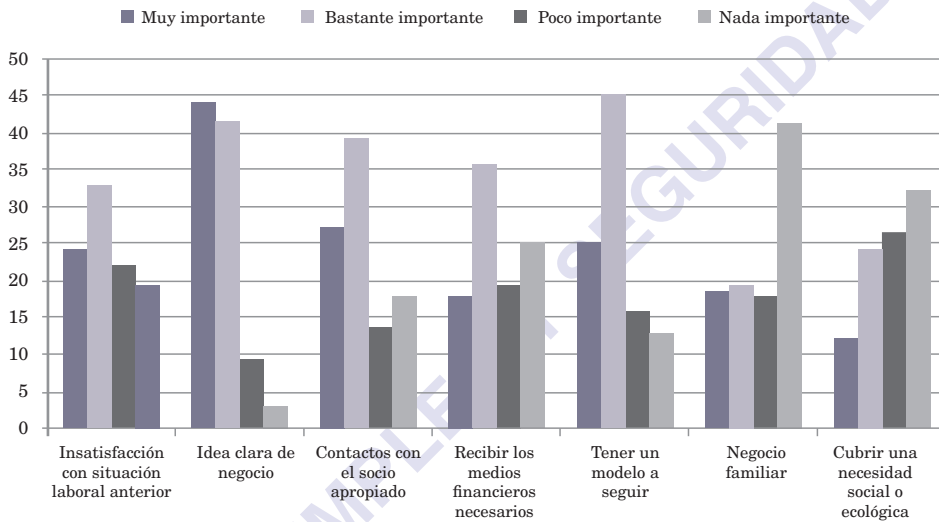
Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

* Porcentajes calculados sobre el total de los individuos que señalan preferencia por el empleo asalariado, en el cuadro se omiten los porcentajes correspondientes a *No sabe* y *No contesta*.

En cuanto a los motivos para crear una empresa, Gráfico 4.5, de aquellos individuos que tienen o han tenido un negocio y de los que están haciendo gestiones para iniciarlo, el hecho de tener una idea clara de negocio es considerado muy o bastante importante por más del 85%. El siguiente motivo en importancia es el de tener un modelo a seguir, seguido del hecho de tener contactos con el socio

apropiado y la insatisfacción con la situación laboral anterior. Los motivos considerados menos relevantes son, el hecho de que sea un negocio familiar y cubrir una necesidad social o ecológica. El motivo para emprender que obtiene la valoración más diversa es el de recibir los medios financieros necesarios, que es considerado bastante importante en el 37,7% de los casos y nada importante en el 25%.

GRÁFICO 4.5. IMPORTANCIA DE LOS MOTIVOS PARA EL AUTOEMPLEO (%)



Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

En sentido contrario, las principales razones para no iniciar un negocio indicadas por aquellos que nunca han pensado en hacerlo, o por los que habiéndolo pensado no han tomado ninguna medida al respecto (Cuadro 4.7), son

no tener una idea u oportunidad de negocio, seguido del alto riesgo de quiebra (lo que lleva asociadas consecuencias tanto legales como sociales), la mala situación económica actual y no tener los conocimientos necesarios.

CUADRO 4.7. PRINCIPALES RAZONES PARA NO INICIAR UN NEGOCIO (%)

	1ª razón	2ª razón	3ª razón
No tener una idea/oportunidad de negocio	35,8	–	–
Alto riesgo de quiebra (consecuencias legales y sociales)	20,9	20,9	2,2
Mala situación económica actual	15,7	22,4	19,4
No tener los conocimientos necesarios	16,4	4,5	–
Muchos trámites	4,5	3,7	–
Dificultad conciliación familiar/personal	0	0,7	–
Otras razones	1,5	0,7	1,5
Ninguna	–	47,0	76,9
Total	100	100	100

Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

En el Cuadro 4.8 se observa que los mayores riesgos identificados por todos los entrevistados a la hora de iniciar un negocio son los monetarios, tanto por la incertidumbre de

los ingresos como por la posibilidad de quiebra. Seguidos de la inseguridad laboral y el peligro de perder la propiedad.

CUADRO 4.8. MAYORES RIESGOS DE INICIAR UN NEGOCIO, POR SEXO (%)*

	1º riesgo			2º riesgo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Incertidumbre de los ingresos	34,7	32,2	33,5	22,1	23,6	22,8
Posibilidad de quiebra	26,7	27,4	27,1	26,7	29,4	28,0
Inseguridad laboral	13,0	16,1	14,5	17,6	15,6	16,6
Perder la propiedad	14,9	14,1	14,5	13,0	12,2	12,6
Demasiada energía o tiempo	3,7	3,6	3,6	6,8	6,1	6,5
Posibilidad de pérdida personal	5,6	4,4	5,0	7,0	6,1	6,5
Otro tipo de riesgo	0,4	0,1	0,3	0,5	0,4	0,5
Total	100	100	100	100	100	100

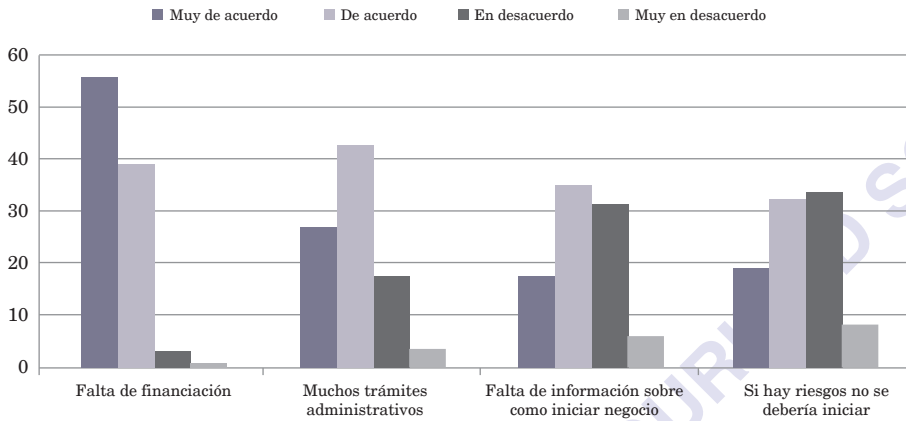
Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

* Porcentajes calculados sobre el total de los individuos que señalan preferencia por el empleo asalariado, en el cuadro se omiten los porcentajes correspondientes a *No sabe* y *No contesta*.

En este mismo sentido, de identificar riesgos o problemas, en esta encuesta se pide a todos los individuos que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo con ciertas afirmaciones relacionadas con el riesgo de iniciar un negocio. En el Gráfico 4.6 se observa que la idea con más aceptación es

la de la dificultad de iniciar un negocio debido a la falta de financiación, seguido de la existencia de muchos trámites administrativos. Cabe señalar que algo más de la mitad de los encuestados considera que si existe riesgo de fracaso es mejor no empezar un episodio de autoempleo.

GRÁFICO 4.6. GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES SOBRE INICIAR UN NEGOCIO (%)

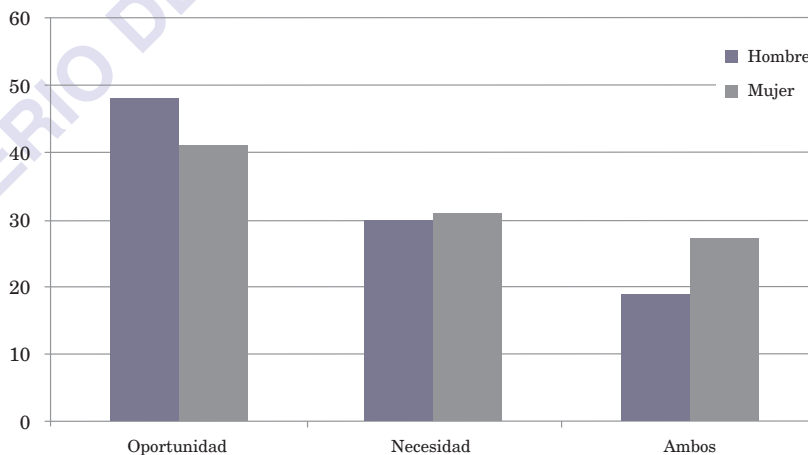


Fuente: Estudio número 2.938

Por último, tal y como se indicaba en uno de los apartados previos, es necesario distinguir entre el autoempleo de necesidad (cómo respuesta a la falta de oportunidades de empleo asalariado) y el autoempleo de oportunidad (como respuesta a una idea de negocio). A quienes han realizado algún tipo de gestión para emprender una acti-

vidad se les pregunta sobre la motivación para realizarla, distinguiendo entre aprovechar una oportunidad o por necesidad. En el Gráfico 4.7 se puede observar que hay una mayor presencia del autoempleo de oportunidad que del de necesidad, aunque algo más del 20% de los encuestados ha tenido en cuenta ambos factores.

GRÁFICO 4.7. AUTOEMPLEO DE NECESIDAD VS OPORTUNIDAD (%)



Fuente: Estudio número 2.938. CIS.

A continuación se resumen brevemente las principales conclusiones que podemos extraer del análisis descriptivo. Casi la mitad de los encuestados refieren una preferencia por el trabajo por cuenta propia si pueden elegir, encontrándose los valores más altos entre los más jóvenes. Respecto a la educación, un mayor nivel educativo está relacionado con una menor preferencia por el empleo autónomo y a medida que aumenta el tiempo desde la finalización de los estudios aumenta el porcentaje de hombres con preferencia por el empleo autónomo, observándose el efecto contrario en el caso de las mujeres. Son los jóvenes que trabajan y estudian simultáneamente los que presentan una mayor preferencia por el autoempleo y los que se encuentran en el paro pero que han trabajado con anterioridad los que presentan la menor preferencia (principalmente en el caso de las mujeres). Respecto a los principales motivos para preferir el empleo autónomo, en el caso de los hombres prima el aspecto monetario y la mayor posibilidad de establecer los tiempos de trabajo; en el caso de las mujeres los factores más valorados están relacionados con la independencia personal y la oportunidad empresarial. En el caso de los hombres la preferencia por el empleo asalariado también está relacionada con los ingresos en mayor medida que en el caso de las mujeres.

A pesar de suponer casi la mitad de los encuestados, casi un 40% de los jóvenes con preferencia por el autoempleo no han pensado nunca en montar un negocio (mayor peso entre las mujeres que entre los hombres) y algo menos de la mitad si lo han pensado pero no han dado ningún paso al respecto (mayor peso entre los hombres). Los principales motivos alegados son la falta de idea u oportunidad de negocio, el alto riesgo de quiebra, la mala situación económica y la falta de conocimientos adecuados. Entre los que sí han llevado a cabo alguna acción concreta para iniciar un negocio, o ya lo han iniciado, se observa una mayor presencia de hombres de mayor edad (entre 25 y 29 años). Respecto a su situación laboral, son aquéllos que

se encuentran en el paro, después de haber trabajado, y los que compatibilizan estudio y trabajo, los que en mayor medida ha pensado en iniciar un negocio a pesar de tener preferencia por el empleo asalariado. Los motivos más indicados entre los que están o han creado una empresa son la idea clara de negocio, la existencia de un modelo a seguir, contactos e insatisfacción con la situación laboral anterior. Los mayores riesgos y problemas identificados a la hora de iniciar un negocio son los monetarios (incertidumbre de los ingresos y posibilidad de quiebra), la inseguridad laboral, la falta de financiación y la existencia de muchos trámites administrativos. En cuanto a la aversión al riesgo, algo más de la mitad de los encuestados considera que si existe riesgo de fracaso es mejor no empezar un episodio de autoempleo.

Por último, en relación con la experiencia laboral de los entrevistados, son los jóvenes cuyo último episodio de empleo fue como autónomo los que presentan una mayor preferencia por el autoempleo (sobre todo en el caso de los hombres). En el caso de los trabajadores asalariados, aunque las diferencias son pequeñas, se observa que son los que han tenido empleos más temporales los que presentan una mayor preferencia hacia el empleo autónomo.

5. CONCLUSIONES

A pesar del importante peso del empleo autónomo en España, la presencia de jóvenes en esa modalidad de empleo es más bien escasa, con sólo uno de cada diez jóvenes ocupados. Además, en el autoempleo juvenil hay una presencia también reducida de los jóvenes de mayor cualificación y una concentración en actividades de servicios de poco valor añadido. Los indicadores de actividad emprendedora confirman esa baja participación de los jóvenes, pero también señalan una predisposición muy favorable y una valoración alta de los jóvenes hacia ese tipo de actividad.

Esa situación se combina, paradójicamente, con niveles altos de preferencias por el empleo autónomo, muy probablemente incrementadas por las malas perspectivas del empleo por cuenta ajena en todo el periodo reciente de crisis económica. Los datos del estudio del CIS, sobre el conjunto de los jóvenes, muestran que casi la mitad de los jóvenes, algo más los varones que las mujeres, prefieren el empleo autónomo. El género parece marcar algunas diferencias significativas en esas preferencias, sobre todo cuando se ponen en relación con otras características de los jóvenes: por un lado, la experiencia en el mercado de trabajo va rebajando las preferencias entre las mujeres, mientras que las va aumentando entre los varones; por otro lado, aunque la pauta de preferencias algo más altas entre los varones se mantiene en los niveles educativos primario, secundario y de postgrado, en una parte relevante de los titulados universitarios, precisamente los que tienen más formación técnica (ingenierías y arquitectura), son las mujeres las que muestran preferencias por el autoempleo notablemente más altas que las de los varones.

La extensión de las preferencias es mucho mayor que la intención efectiva de iniciarse en el autoempleo. Tan sólo uno de cada diez jóvenes que dicen preferirlo han iniciado gestiones para poner un negocio, lo tienen o lo han tenido; seis de cada diez nunca han pensado efectivamente en poner un negocio; y tres de cada diez aunque lo han pensado no han llevado a cabo gestión alguna para iniciarlo. Entre este reducido grupo de jóvenes predomina un balance de su experiencia emprendedora de oportunidad más que de necesidad, en el sentido de que vinculan su opción más como respuesta a una idea o visión de negocio y a los contactos con potenciales socios que a la falta de oportunidades laborales o la insatisfacción que estas ocasionan.

Los resultados obtenidos podrían tener una lectura interesante para las políticas de apoyo al emprendimiento. El que el mayor capital humano de los jóvenes no favorezca las preferencias por el autoempleo, sobre todo

entre los varones, unido a la importancia que tienen los valores de autonomía y aversión al riesgo en la formación de esas preferencias, puede estar advirtiendo de que todavía la formación universitaria de los jóvenes combina mal esos componentes. Por otra parte, el hecho de que las preferencias favorezcan el inicio de actividades emprendedoras pero se muestren más débiles en las etapas más avanzadas, reforzaría la importancia de entornos de apoyo al emprendimiento que puedan actuar en esas etapas más iniciales, cuando el proyecto es solo una intención o una idea, y no cuando es ya un proyecto maduro.

Los resultados de este trabajo necesitan profundizarse en varios aspectos. Uno de ellos, sin duda, prolongar la observación a edades algo más altas, 30-34 años por ejemplo, en las que los jóvenes hayan contrastado sus preferencias con más experiencia laboral y en las que las iniciativas de emprendimiento se hayan frecuentado más. También con más información sobre variables potencialmente influyentes en preferencias y en conductas, como la experiencia de autoempleo de la familia de origen o las redes sociales de los jóvenes.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMIT, R. y MULLER, E. (1995). «Push» and «pull» entrepreneurship», *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 12(4), pp. 64-80.
- BLANCHFLOWER, D. y MEYER, B. (1994). «A Longitudinal Analysis of Young Self-employed in Australia and the United States», *Small Business Economics*, vol. 6(1), pp. 1-20.
- BLANCHFLOWER, D. G. y OSWALD, A. (1999). «Entrepreneurship and the youth labour market problem. A report for the OECD» LEED Document, Territorial Development Service, OECD. Paris.
- BLANCHFLOWER, D. G.; OSWALD, A. y STUTZER, A. (2001). «Latent entrepreneurship across nations». *European Economic Review*, vol. 45(4-6), pp. 680-691.
- BLOCK, J. y SANDNER, P. (2009). «Necessity and opportunity entrepreneurs and their duration in self-employment: evidence from German micro data», *Journal of Industrial Competition Trade*, vol. 9, pp. 117-137.

- CONGREGADO, E.; HERNÁNDEZ, L.; MILLÁN, J.M.; RAYMOND, J.L.; ROIG, J.L.; SALAS, V.; SÁNCHEZ-ASÍN, J.L. y SERRANO, L. (2008). *El capital humano y los emprendedores en España*. IVIE y Bancaja.
- CHUNG H.; BEKKER S. y HOUWING H. (2012). «Young people and the post-recession labour market in the context of Europe 2020». *Transfer*, vol. 18(3), pp. 301-317.
- EUROFOUND (2015). *Youth entrepreneurship in Europe: Values, attitudes, policies*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EVANS, D.S. y JOVANOVIC, B. (1989). «An Estimated Model of entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints.» *Journal of Political Economy*, vol. 97(4), pp. 808-827.
- FURDAS, M. y KOHN, K. (2011). «Why is start-up survival lower among necessity entrepreneurs? A decomposition approach». Accesible en: http://www.iza.org/conference_files/EntreRes2011/kohn_k2086.pdf
- GEM (2013). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM. España 2012*. Accesible en: <http://www.gem-spain.com/Mis%20archivos/Informes/GEM2012.pdf>
- GEM-YBI (2013). *Generation Entrepreneur? The state of global youth entrepreneurship*, Youth Business International. Accesible en <http://www.youthbusiness.org/wp-content/uploads/2013/09/GenerationEntrepreneur.pdf>
- GIACOMIN, O.; JANSSEN, F.; GUYOT, J.L. y LOHEST, O. (2011). «Opportunity and/or necessity entrepreneurship? The impact of the socio-economic characteristics of entrepreneurs.» MPRA Paper 29506, University Library of Munich, Germany.
- GONZÁLEZ GAGO E. y DEL RÍO HERNÁNDEZ F. (2010) EEO Review: Youth Employment Measures, 2010 Spain. European Employment Observatory.
- GRILO, I. e IRIGOYEN, J. M. (2006). «Entrepreneurship in the EU: To wish and not to be». *Small Business Economics*, vol. 26(4), pp. 305-318.
- GRILO, I. y THURIK, A.R. (2008). «Determinants of entrepreneurial engagement levels in Europe and the US», *Industrial and Corporate Change*, vol. 17(6), pp. 1113-1145.
- HENLEY, A. (2007). «Entrepreneurial aspiration and transition into selfemployment: evidence from British longitudinal data». *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, vol. 19(3), pp. 253-280, DOI: 10.1080/08985620701223080.
- KAUTONEN, T.; VAN GELDEREN, M. y FINK, M. (2015). «Robustness of the theory of planned behaviour in predicting entrepreneurial intentions and actions». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 39(3), pp. 655-674, DOI: 10.1111/etap.12056.
- KIRKWOOD, J. (2009). «Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship», *Gender in Management: An International Journal*, vol. 24(5), pp. 346-364, DOI: 10.1108/17542410910968805.
- KRUEGER, N.F. y CARSRUD, A.L. (1993). «Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behaviour». *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 5, pp. 315-330.
- KRUEGER, N.F.; REILLY, M.D. y CARSRUD, A.L. (2000). «Competing models of entrepreneurial intentions.» *Journal of Business Venturing*, vol. 15, pp. 411-432.
- LIVANOS, I. (2009). «What determines self-employment? A comparative study». *Applied Economics Letters*, vol. 16(3), pp. 227-232, DOI: 10.1080/13504850601018320.
- MALO, M. y CUETO, B. (2014a). «El bloqueo de la entrada en el mercado de trabajo español durante la recesión ¿Solo un problema de los jóvenes?» Documento de trabajo 4.4 para el VII Informe FOESSA. Accesible en: http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/16102014141943_9835.pdf
- MALO, M. y CUETO, B. (2014b). «El empleo de los jóvenes en España: Del bloqueo en la entrada del mercado de trabajo a los programas de Garantía Juvenil». MPRA Paper 59473, University Library of Munich, Germany.
- MOORE, C. y MUELLER, R. (2002). «The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors». *Applied Economics*, vol. 34(6), pp. 791-801. DOI: 10.1080/00036840110058473.
- REYNOLDS, P. (1997). «Who starts new firms? – Preliminary explorations of firms-in-gestation». *Small Business Economics*, vol. 9, pp. 449-62.
- REYNOLDS, P. D. and S. B. WHITE (1997). *The Entrepreneurial Process: Economic Growth, Men, Women and Minorities*. Quorum Books: Westport, CT and London.
- REYNOLDS, P.D.; CAMP, S.M.; BYGRAVE, W.D.; AUTIO, E. y HAY, M. (2001). *Global Entrepreneurship Monitor. 2001 Summary Report*. London: London Business School and Babson College.
- THOMAS, M. (2009). «The impact of education histories on the decision to become self-employed: a study of young, aspiring, minority business owners», *Small Business Economics*, vol. 33(4), pp. 455-466.

- THURIK, A.R.; CARREE, M.A.; VAN STEL, A. y AUDRETSCH, D.B. (2008). «Does self-employment reduce unemployment?» *Journal of Business Venturing*, vol. 23, pp. 673-686.
- VAN DER ZWAN, P.; R. THURIK and I. GRILO (2010). «The entrepreneurial ladder and its determinants» *Applied Economics*, vol. 42(17), pp. 2183-2191.
- VAN ES, F. y VAN VUUREN, D. J. (2011). «A decomposition of the growth in self-employment». *Applied Economics Letters*, vol. 18(17), pp. 1665-1669, DOI: 10.1080/13504851.2011.558471.
- VEJSIU, A. (2011). «Incentives to self-employment decision in Sweden». *International Review of Applied Economics*, vol. 25(4), pp. 379-403, DOI: 10.1080/02692171.2010.511170.
- VERHEUL, I.; THURIK, R.; GRILO, I. y ZWAN, P. VAN DER (2012). «Explaining preferences and actual involvement in self-employment: gender and the entrepreneurial personality», *Journal of Economic Psychology*, vol. 33(2), pp. 325-341.

RESUMEN

La población joven constituye un colectivo de especial interés para el mercado de trabajo español, tanto por sus problemas de inserción actuales como por su potencial como mano de obra presente y futura. El objetivo principal de este artículo es el análisis de las actitudes hacia el emprendimiento de los jóvenes españoles, especialmente sus preferencias por el empleo por cuenta propia frente al empleo por cuenta ajena y la relación entre estas preferencias y el desarrollo efectivo de un trabajo por cuenta propia.

Este análisis se basa, principalmente, en los datos del estudio número 2.938 elaborado por el CIS en 2012 y titulado «Actitudes de la juventud en España hacia el emprendimiento». Los indicadores de actividad emprendedora confirman esa baja participación de los jóvenes, pero también señalan una predisposición muy favorable y una valoración alta de los jóvenes hacia ese tipo de actividad. La extensión de las preferencias es mucho mayor que la intención efectiva de iniciarse en el autoempleo; tan sólo uno de cada diez jóvenes que dicen preferirlo han iniciado gestiones para poner un negocio, lo tienen o lo han tenido. Los resultados obtenidos podrían ayudar a perfilar mejor las políticas de apoyo al emprendimiento.

Palabras clave: Emprendimiento, autoempleo, jóvenes, actitudes, preferencias

ABSTRACT

Young people are a group of special interest in the Spanish labour market, not only because of the current insertion problems but also due to their potential as a labour force now and in the future. The main aim of this article is to analyse young people's attitudes towards entrepreneurship, especially their preferences for self-employment as opposed to working for somebody else and the relationship between these preferences and actually finding and developing self-employment.

This analysis is mainly based upon the data from study n° 2,938 prepared by the Sociological Research Centre (CIS) in 2012 and entitled «Young people's attitudes towards entrepreneurship». The entrepreneurship activity indicators confirm young people's low participation, yet also indicate that young people rate this kind of activity highly and are in favour of it. The preference for entrepreneurship is much more widespread than the actual intention to become self-employed; only one in ten young people who state that they prefer it have started to make arrangements to set up a business, have their own businesses or have had them. The results obtained could help to profile in a better way, the policies that support entrepreneurship.

Key Words: Entrepreneurship, self-employment, young people, attitudes, preferences.

Integración laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la UE

Integration of people with disabilities in the main EU countries

IÑAKI IRIONDO MÚGICA*

FRANCISCO J. VELÁZQUEZ ANGONA**

INTRODUCCIÓN

La *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020* tiene como horizonte que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar activamente en la sociedad (Comisión Europea, 2010). Una de las claves para alcanzar esa meta es la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Sin embargo, la evidencia empírica disponible confirma que las personas con discapacidad muestran una menor participación en el mercado de trabajo y a su vez, tienen una mayor probabilidad de caer bajo el umbral de la pobreza (ANED, 2014). Por esa razón, entre los objetivos de Europa 2020 se encuentra «alcanzar una tasa de empleo mínima del 75% para la población de entre 20 y 64 años», incluso para las personas con discapacidad.

Además, los distintos agentes implicados en este ámbito, tienen gran interés por conocer

cómo están haciendo frente a la crisis las personas con discapacidad, en la medida en que son un colectivo vulnerable. Las políticas de austeridad podrían estar afectando de forma desproporcionada a los colectivos más débiles de la sociedad. En el caso de Estados Unidos está documentado que la crisis de 2008 provocó una caída del empleo tres veces superior entre las personas con discapacidad, aumentando la tasa de paro hasta prácticamente el doble que la registrada por las personas sin discapacidad (ILO, 2010).

Por todo lo anterior, era necesario disponer de datos homogéneos a escala europea que permitieran establecer comparaciones entre los países miembros de la UE, al objeto de hacer un seguimiento de la integración laboral de las personas con discapacidad. Hasta hace bien poco era generalizada la crítica en la literatura especializada acerca de la escasez de información comparable a nivel internacional, en particular en relación con la participación en el mercado de trabajo (Eurostat, 2015). El módulo *ad hoc* 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat) trata de cubrir ese hueco. El módulo se inserta en el marco de la Encuesta Europea de Población Activa (*Labour Force Survey*), y constituye una fuente de información estadística de extraordinaria riqueza para analizar la situación laboral de las personas con dis-

* Departamento de Economía Aplicada II, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid.

** Departamento de Economía Aplicada II, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid. Grupo de Investigación en Productividad, Innovación y Competitividad.

capacidad en la UE, especialmente en el periodo posterior a la crisis. Dicho módulo propone diferentes definiciones de discapacidad e investiga sus limitaciones en el mercado de trabajo, junto con las principales barreras del entorno que dificultan su acceso al empleo.

El objetivo de este artículo es analizar la situación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, mediante la estimación de su gap en la actividad, en el paro y en el empleo, en cinco de los principales países de la Unión Europea: Alemania, España, Francia, Italia y el Reino Unido. Estos países constituyen un grupo heterogéneo en términos de nivel de desarrollo económico, en materia de protección social y en cuanto al grado de desajuste de su mercado laboral. En principio, dos de las claves que pueden ayudarnos a entender las diferencias en la integración laboral de las personas con discapacidad son los sistemas de protección social y la fortaleza de la demanda de trabajo en cada territorio, ya que como ha señalado Greve (2009), la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad es más fácil de llevar a la práctica en periodos de expansión y bajo desempleo, que en etapas de recesión.

Una de las aportaciones de este trabajo es presentar un análisis comparado entre países de la UE, mediante la explotación de la fuente de información más adecuada para el estudio del mercado de trabajo y, de esta forma, contribuir al debate sobre la integración laboral de las personas con discapacidad. En cuanto a los resultados, se ha encontrado que las personas con discapacidad tienen una penalización en el empleo que varía en el promedio de países entre 14,1 puntos porcentuales y 30,4 puntos, en función de la definición de discapacidad utilizada. Esta penalización se explica fundamentalmente por la menor participación laboral de las personas con discapacidad. Además, la penalización varía de forma significativa entre países, siguiendo un patrón Norte-Sur: en los países que generan unas mayores oportunidades de empleo para el conjunto de su población (Alemania y Reino Unido) las personas con discapacidad muestran una menor

integración laboral que sus homónimas en los países del Sur (Francia, Italia y España), que a su vez se caracterizan por generar menos empleo para el conjunto de sus ciudadanos.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente forma. En la sección 2 se presenta el mapa europeo de protección de las personas con discapacidad. En la sección 3 se realiza una revisión de la literatura previa sobre el tema. En la sección 4 se describen los datos. La sección 5 se presenta la metodología y los resultados empíricos. Finaliza el artículo las habituales conclusiones y consideraciones finales.

MAPA EUROPEO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN A LA DISCAPACIDAD

Desde hace dos décadas se ha venido produciendo un cambio en las políticas en relación con la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Hasta bien entrada la década de los noventa, en aquellos países donde existían políticas específicas, la orientación básica tendía a subsidiar a las personas con discapacidad, lo que de alguna forma fomentaba su alejamiento del mercado laboral aunque éste no fuera el objetivo de la política pública. Desde mitad de los noventa distintas organizaciones internacionales tratan de modificar esa visión tradicional por otra en la que la prioridad es la integración laboral de las personas con discapacidad (OCDE, 2003; Banco Mundial, 2004). Es pues una combinación de las políticas de compensación y de integración la visión que hoy parece dominar en este aspecto de la política social. De esta forma, la integración laboral de las personas con discapacidad se convierte en un aspecto clave que sólo debe ser sustituida y/o complementada con políticas compensatorias en la medida en que el grado de enfermedad y/o discapacidad impida total o parcialmente la actividad laboral de la persona con discapacidad.

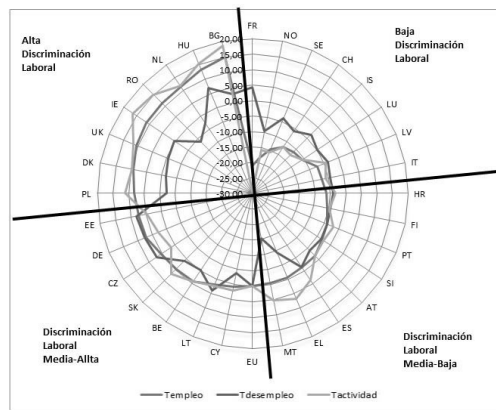
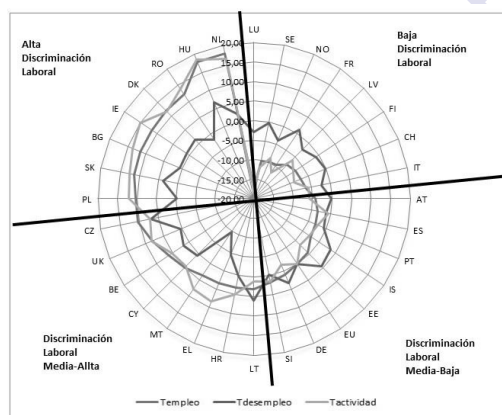
Este aparente consenso de las instituciones se produce, sin embargo, en uno de los aspectos

tos donde el proceso de integración europeo ha avanzado de forma más tímida: la política social. Así, a pesar de existir normativa comunitaria al respecto, el proceso de transposición, los mecanismos de implementación y las formas que finalmente adoptan estas políticas en los distintos países son muy variados, de forma que resulta complejo realizar un análisis comparativo preliminar como el que se pretende llevar a cabo en este epígrafe. Es por ello que primero se va a evaluar la situación de integración laboral de este colectivo en los distintos países europeos a partir del análisis de los tres indicadores clave de la actividad laboral –tasa de actividad, de paro y su resultado como tasa de empleo–, comparando la situación de las personas con discapacidad y sin discapacidad.

En el Gráfico 1 se presenta la situación en 2011 de la diferencia con relación a la me-

dia de la Unión Europea en el *gap* entre las personas con discapacidad y sin discapacidad de cada una de las tasas. De esta forma, un país cuyo *gap* en una de las tasas sea igual al de la UE presentará una diferencia nula. En el caso de las tasas de actividad y empleo el indicador se calcula como la diferencia de la tasa de las personas sin discapacidad menos la de las personas con discapacidad, mientras que se invierte en el caso de la tasa de paro. Además, se ofrecen estos indicadores utilizando las dos definiciones distintas de discapacidad empleadas a su vez en el módulo *ad hoc* de la Encuesta Europea de Población Activa: la primera se corresponde con tener una dificultad para realizar una actividad básica, mientras que la segunda, más estricta, se refiere a estar limitado para el trabajo como consecuencia de los problemas de salud o discapacidad.

GRÁFICO 1. INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL PARA LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA



Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Como el indicador se ha construido con relación a la media de la UE, los resultados deben interpretarse en términos relativos, de forma que el dato se corresponde con la diferencia frente al promedio comunitario. En este sentido, debe mencionarse que para la UE28 la tasa de empleo es 19,6 puntos porcentuales menor para las personas con discapacidad

con la primera definición (29,6 con la segunda definición), resultado de una tasa de actividad inferior en 20,2 puntos (28,5) y una tasa de desempleo superior en 2,5 puntos (8,0) en comparación con las personas sin discapacidad.

Del análisis de estos indicadores, con todos los matices que se quiera introducir, se pueden

identificar cuatro grupos en relación con la situación que en 2011 presentaba la integración laboral de las personas con discapacidad:

– *Países de baja discriminación laboral relativa:* Luxemburgo, Suecia, Noruega, Francia, Letonia, Suiza e Italia. Finlandia e Islandia se encuentran entre este grupo y el siguiente en función del indicador utilizado.

– *Países de discriminación laboral relativa media-baja:* Austria, España, Portugal y Eslovenia. Además, Estonia, Alemania, Croacia, Grecia y Malta se encuentran en transición entre este grupo y el siguiente.

– *Países de discriminación laboral relativa media-alta:* Lituania, Chipre, Bélgica y República Checa. De nuevo, el Reino Unido y Eslovaquia se encontrarían entre este grupo y el siguiente.

– *Países de discriminación laboral relativa alta:* Polonia, Bulgaria, Irlanda, Dinamarca, Rumania, Hungría y Países Bajos.

La configuración de este mapa, donde se pueden identificar ciertos patrones Norte-Sur y Este-Oeste, con excepciones evidentes, refleja el efecto de las distintas políticas seguidas por los países. Por esa razón se procede a continuación a presentar un rápido repaso de los principales instrumentos de apoyo a la integración laboral de las personas con discapacidad. La tendencia general que se observa en los últimos años tiende a reforzar las políticas activas que faciliten la inserción en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, en detrimento de las políticas pasivas dirigidas exclusivamente al mantenimiento de rentas (Rodríguez, 2012). No obstante, existen notables diferencias en los modelos de protección social y en la articulación de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad en la Unión Europea. En este sentido, el Banco Mundial (2004) enumera al menos siete grandes grupos de políticas: las prestaciones monetarias, las cuotas, las leyes antidiscriminatorias, la formación y rehabilitación laboral, el empleo asistido, los

incentivos y subsidios salariales y, finalmente, el empleo protegido.

En relación a las prestaciones monetarias cabe destacar a su vez tres formas de implementación como son los programas universales, que afectan a toda la población (por ejemplo presente en algunos países nórdicos), los programas contributivos, que ligan la percepción de las prestaciones al pago de algún tipo de cotización y finalmente los programas no contributivos, que suelen requerir de verificación o que se centran en determinados grupos específicos.

Una de las políticas más habituales en Europa es el establecimiento de cuotas destinadas a favorecer el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad. Con excepción del Reino Unido, donde se ha eliminado esta medida, en el resto de los países analizados en este trabajo se fija por ley que un porcentaje de las plantillas debe estar formado por personas con discapacidad. En caso contrario, las empresas deben realizar contribuciones a un fondo público o privado destinado a mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad.

No obstante, la proporción de empleos que se reserva a las personas con discapacidad varía notablemente entre países, al igual que su grado de aplicación práctica, ya que las cuotas pueden ser simples recomendaciones, obligaciones legales sin multas, u obligaciones legales amparadas por sanciones a quienes no las cumplen. En el caso de España las empresas con 50 o más trabajadores han de reservar el 2% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad, cuota que asciende al 7% en todas las Administraciones Públicas. Alternativamente, las empresas pueden sustituir el cumplimiento de la cuota abasteciéndose de bienes o servicios suministrados por un centro especial de empleo, realizando donaciones, o bien patrocinando acciones que favorezcan la inserción laboral de las personas con discapacidad. En el caso de Italia formalmente todas las empresas de 50 o más empleados

deben reservar el 7% de sus puestos a trabajadores con discapacidad. No obstante, aunque se contemplan sanciones para los empleadores que no cumplen con las cuotas, en la práctica «la propensión de las entidades públicas y privadas a no cumplir con sus obligaciones no facilita su implementación» (Addabbo, Krishnakumar y Sarti, 2014). Por su parte, en Alemania las empresas de más de 20 empleados deben contratar por ley a un mínimo del 5% de trabajadores con discapacidad, y en caso contrario deben pagar una sanción económica (Lechner y Vázquez-Álvarez, 2011). Finalmente, en Francia las empresas de 20 o más trabajadores están obligadas a reservar el 6% de sus empleos a personas con discapacidad, aunque existe la posibilidad de eludir esta obligación si se subcontrata a empresas especializadas en la contratación de personas con discapacidad o si se contribuye financieramente a un fondo para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Las empresas que no empleen ningún trabajador con discapacidad durante tres años se exponen a una sanción que asciende a 1.500 veces el salario mínimo por hora.

En la mayoría de los países existen leyes antidiscriminación bien de forma explícita o incorporada en la legislación general que afecta al mercado laboral. En algunos casos, especialmente en el caso del mundo anglosajón, este tipo de legislación traslada a los empresarios una parte importante de la responsabilidad de su cumplimiento mediante el establecimiento de regímenes sancionadores muy disuasorios.

Por otra parte, la accesibilidad constituye otro elemento esencial para fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad. En todos los países se ha realizado un esfuerzo para eliminar las barreras arquitectónicas, y en algún caso, como en Francia, se estableció por ley en 2005 un plazo de diez años para fijar de forma obligatoria la accesibilidad en el transporte público, las viviendas y los lugares de acceso público.

Otra área muy relevante son las políticas de formación y rehabilitación laboral de las personas con discapacidad, que configuran programas especialmente orientados a este colectivo en el marco de las políticas activas del mercado laboral.

Otras políticas se centran en la generación de empleos adecuados a las personas con discapacidad. Por un lado, el empleo asistido que consiste en facilitar apoyo y asesoramiento al empresario y a la persona con discapacidad para adaptar, hacer accesible o acorde a sus necesidades el puesto de trabajo. Por otro lado, el empleo protegido supone la existencia de estructuras laborales diferenciadas (secciones laborales dentro de empresas o bien empresas independientes) para los trabajadores con discapacidad. Su implantación en el contexto europeo es desigual, siendo Italia y España dos de los países en los que su importancia relativa era mayor antes del desencadenamiento de la crisis (Shima *et al.*, 2008).

Con frecuencia se ha criticado que el empleo protegido presenta resultados muy pobres en términos de transición al mercado de trabajo ordinario. No obstante, también se reconoce que las personas con determinados tipos de discapacidad tienen grandes dificultades para trabajar en el mercado ordinario. Además, existe evidencia con relación al caso español de que las personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo (CEE) se han visto menos afectados por la crisis (Rodríguez y Cueto, 2013). De hecho, entre 2006 y 2011 el número de contratos de los CEE se ha duplicado, razón por la cual la tasa de empleo de las personas con discapacidad se ha mantenido en España durante la crisis (Rodríguez, 2012).

Finalmente, existe el mecanismo de los incentivos a empresas por la contratación de personas con discapacidad y los subsidios salariales que directamente recibe el trabajador o el empresario cuando bien su productividad o su horario son menores que el del resto de sus compañeros.

La elaboración de una clasificación de países con relación a las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad es una tarea difícil como consecuencia de la diversidad de políticas y su desigual grado de aplicación. Sin embargo, en OCDE (2003), a partir del análisis de un conjunto importante de datos, se establece una tipología de países respecto del sistema de protección social a la discapacidad. Con relación a Europa se distinguen los siguientes grupos o clúster de países:

a) El *modelo anglosajón* (Reino Unido) que se caracteriza por un sistema de beneficios dual (universal y contributivo), con requerimientos médicos y un sistema de evaluación muy estricto para tener derecho a una prestación. Destaca también por su bajo nivel de prestaciones (inferior a las prestaciones por desempleo). Hay una gran inconsistencia entre la cobertura y las medidas de integración. Además, los empresarios tienen una importante responsabilidad en el desarrollo del sistema. También se presta gran atención al empleo asistido. Los programas de rehabilitación laboral son escasos aunque hay importantes incentivos para la vuelta al empleo.

b) El *modelo escandinavo* (Noruega, Suecia, Dinamarca) se caracteriza por una cobertura universal, un elevado nivel de prestaciones, que tiende a ser de largo plazo, y el establecimiento de un sistema de subsidios regulados por criterios médicos y profesionales muy estrictos. También se hace mucho hincapié en los subsidios al empleo y los programas de rehabilitación.

c) El *modelo germánico* (Austria y Alemania) se caracteriza por una cobertura basada en sistemas contributivos, un nivel de prestaciones intermedio, beneficios temporales, el impulso del auto-empleo y un fuerte enfoque en los programas de empleo y de rehabilitación laboral.

d) El *modelo románico* (Francia, Italia, Portugal, Polonia, España y Bélgica) se carac-

teriza por un sistema de beneficios dual, criterios médicos estrictos en el acceso a las prestaciones aseguradas, responsabilidades medias de los empleadores, muy centrados en los subsidios al empleo (en el caso de Polonia también al empleo protegido) y débiles programas de rehabilitación laboral (excepto para el caso de Polonia y España)

e) Por último, el *modelo mixto* (Holanda y Suiza) tiene un sistema de prestaciones con cobertura universal, aunque sometido a evaluaciones estrictas. Los requerimientos para reducir el horario y conseguir prestaciones parciales son escasos. Además, existe una política consistente de integración con una importante responsabilidad por parte del empleador, un gran énfasis en el empleo protegido y con una notable diversidad en los niveles de las prestaciones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Existen pocos estudios que comparen la situación laboral de las personas con discapacidad en los países que conforman la Unión Europea¹. En uno de los trabajos que abordan esa tarea (Greve, 2009) se señalan las grandes dificultades para llevar a cabo un análisis comparado, como consecuencia de la falta de información detallada y actualizada sobre el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, construida con definiciones y metodologías homogéneas.

En Malo (2003) se presenta una panorámica de la situación laboral de las personas con discapacidad en España y los principales países de la Unión Europea, sobre la base de la explotación de distintas bases de datos, entre ellas el Panel de Hogares de la UE. Con relación a 1996 se observa que la tasa de actividad de las personas con discapacidad es muy baja, representando en el caso de España el 44% de la que presentaban las personas

¹ El estudio comparado más completo a escala europea es ANED (2014).

sin discapacidad, por debajo del ratio de Italia (50%), Reino Unido (56%), Francia (72%) y Alemania (73%). En cambio, sus tasas de desempleo eran inferiores a las de las personas sin discapacidad en España e Italia, al contrario de lo que se observa en Francia, Alemania y el Reino Unido.

Un elemento que se debe tener en cuenta a la hora de interpretar los peores resultados de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es que la discapacidad tiende a prevalecer más entre las personas de mayor edad, inferior nivel de formación y, en algunos países, en la población femenina (Malo, 2003). Por poner un ejemplo, en Italia se observa que la proporción de discapacitados que han terminado un grado o postgrado universitario es inferior a la mitad de la registrada entre las personas sin discapacidad (Addabbo, Krishnakumar y Sarti, 2014).

Como se ha señalado anteriormente, el principal determinante de la inferior integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad es su baja tasa de actividad. Con relación a España, Dávila (2006) ha analizado desde la perspectiva de género el impacto de la discapacidad en la participación laboral femenina. Encuentra que entre 1986 y 2002 las tasas de actividad y de empleo de las mujeres con discapacidad prácticamente se duplicaron, aunque seguían estando un 50% por debajo de las de las mujeres sin discapacidad. Otra dimensión que ha centrado la atención de los investigadores es estudiar el impacto que la discapacidad tiene en la participación laboral de otros miembros de la familia que se encargan de cuidar de la personas con discapacidad (Parodi y Sciulli, 2012).

Uno de los factores que explican la reducida participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es el riesgo a perder las prestaciones por discapacidad en el caso de aceptar un empleo. Se debe tener en cuenta que las personas con discapacidad suelen tener empleos precarios y mal pagados, razón por la cual en ocasiones podría ser

preferible disfrutar de la prestación por discapacidad frente a la alternativa de trabajar en el mercado por un salario reducido. En este sentido, Marie y Vall (2011) analizan el impacto en la probabilidad de estar activo, del aumento de las prestaciones que se produce cuando la persona con discapacidad cumple los 55 años. Mediante el método de la regresión discontinua estiman una elasticidad de 0.22 de la cuantía de la prestación en la participación en el mercado de trabajo. Los expertos sugieren que para resolver la «trampa de la subvención» es necesario articular nuevas fórmulas que permitan combinar los salarios con una parte de la pensión de discapacidad, al objeto de aumentar la participación laboral de las personas con discapacidad.

La reducida participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, se traduce necesariamente en tasas de empleo bajas. Algunos autores han empleado métodos cuasi-experimentales para estimar el impacto de la discapacidad en el empleo. Así, por ejemplo, Lechner y Vázquez-Álvarez (2011) utilizan métodos de emparejamiento para controlar el sesgo de selección en la medición del efecto de la discapacidad en el empleo y otros indicadores laborales. Los autores encuentran, con relación a Alemania, que la discapacidad reduce la probabilidad de trabajar entre un 9 y un 13%, dependiendo del grado de discapacidad.

Otros estudios han señalado igualmente que el impacto de la discapacidad en el mercado de trabajo varía en función del tipo de discapacidad, del sexo y del nivel educativo. Entre otros trabajos, en Addabbo, Krishnakumar y Sarti, (2014) se muestra, con relación a Italia, que las personas con discapacidad con un mayor nivel de estudios tienen tasas de empleo superiores a las que no tienen estudios. Además encuentran que las discapacidades de tipo intelectual representan una mayor desventaja en el acceso al empleo y, por último, que las tasas de empleo de las mujeres con discapacidad (24%) son significativamente más bajas que las de sus homónimos varones (42%).

Un trabajo de referencia para conocer la evolución del gap en el empleo de las personas con discapacidad en el Reino Unido es Jones y Wass (2013). Con relación al entramado institucional, los autores señalan que desde el año 2000 se observa una reducción gradual en el número de solicitantes de prestaciones por discapacidad (*disability benefits*), que explican por los cambios en el estado de bienestar, el reforzamiento de los incentivos económicos para que las personas trabajen, y la mayor asistencia a las personas con discapacidad en el proceso de búsqueda de empleo. Por otra parte señalan que se ha registrado un aumento en la proporción de personas que manifiestan alguna disfunción o discapacidad, por lo que se clasifican como discapacitados personas que están en el margen, razón por la cual se observa un crecimiento en la tasa de empleo de las personas con discapacidad. Por el lado de la demanda, señalan que la expansión del empleo a tiempo parcial², el empleo no manual y en el sector público desde el año 2000, han contribuido notablemente al aumento de la tasa de empleo de las personas con discapacidad en el Reino Unido. Los autores estiman que la caída del gap en el empleo de las personas con discapacidad se sitúa entre 8 y 10 puntos porcentuales desde 1998 hasta 2011.

LOS DATOS³

Al objeto de analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la UE, se va a usar la información procedente del módulo *ad hoc* de 2011 de la Encuesta Europea de Población Activa sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat). El módulo utiliza el concepto de discapacidad

definido por la *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF, WHO, 2001), denominado concepto *bio-psicosocial*, según el cual se entiende por discapacidad:

«(...) la desventaja experimentada por un individuo como consecuencia de las barreras en la vida independiente, en el ámbito educativo, en el empleo o en otras oportunidades que repercuten en las personas con deficiencias, problemas de salud y/o limitaciones funcionales»⁴.

Se parte, por tanto, de la premisa de que las limitaciones en el ámbito laboral surgen de la interacción entre la persona y el entorno. Además, las primeras preguntas del módulo *ad hoc* siguen la recomendación de preguntar de forma separada los problemas de salud⁵ y las dificultades en las actividades básicas, de las cuestiones relativas a la participación en el mercado de trabajo, al objeto de no vincular directamente las limitaciones en el trabajo con los problemas de salud. No obstante, en otras preguntas se sigue el «modelo médico» y se investigan las restricciones en el empleo que ocasionan las enfermedades y dificultades en actividades básicas. La adopción de este segundo enfoque se explica por la necesidad de limitar la investigación del módulo a 11 variables (Eurostat, 2015).

La Encuesta Europea de Población Activa (*Labour Force Survey*, Eurostat) va dirigida exclusivamente a la población que reside en viviendas familiares. Dado que el objetivo de nuestro trabajo es conocer la situación laboral de las personas con discapacidad, debemos poner de manifiesto que quedan fuera del marco de la investigación las que residen en hogares colectivos como hospitales o residencias especializadas. Además, centramos la atención en las personas en edad de trabajar, es decir, las que tienen de 15 a 65 años, razón por la cual

² Los autores encuentran que las personas con discapacidad tienen una probabilidad 14 puntos porcentuales superior de trabajar a tiempo parcial en el Reino Unido.

³ Este trabajo se basa en datos procedentes de Eurostat, 2011 *Labour Force Survey ad hoc module*. La responsabilidad de todas las conclusiones extraídas a partir de esta información recae enteramente en los autores.

⁴ Véase Eurostat (2010). *Explanatory notes for the variables of the 2011 LFS ad hoc module*, página 16.

⁵ La encuesta recoge información del tipo de «enfermedad o problema de salud prolongado», entendiendo por «prolongado» aquel que tiene una duración de al menos 6 meses.

se excluyen los estratos de edad de más de 65 años en los que la prevalencia de la discapacidad es más elevada.

El concepto de discapacidad se aproxima en el módulo *ad hoc* mediante dos tipos de definiciones:

1. **Las dificultades en la actividad básica (dbasica)**, que recoge las limitaciones físicas, sensoriales o mentales que la persona experimenta al enfrentarse a su vida diaria. El módulo hace referencia en particular a la dificultad visual (incluso con gafas), auditiva (incluso con audífonos), dificultad para andar o subir escaleras, para sentarse o ponerse de pie, para recordar o concentrarse, para comunicarse, para alcanzar cosas o estirarse, para levantar o llevar cosas, para agacharse, y finalmente dificultad para sostener, empuñar o girar.

2. **Las limitaciones en el trabajo (ltrabajo)** causadas por los problemas de salud y/o las dificultades en las actividades básicas de la vida diaria. Esta variable se ha construido a partir de tres preguntas del cuestionario:

a. el (los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) **limita(n) el número de horas** que la persona puede trabajar por semana» (lhoras)

b. «el (los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) **limita(n) el tipo de trabajo** (por ejemplo, problemas para llevar peso, trabajar al aire libre, estar sentada mucho tiempo) que la persona puede realizar» (ltrabajo)

c. «el (los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) **limita(n) los desplazamientos** de la persona al lugar de trabajo y desde él» (ldesplazamiento⁶)

⁶ La variable ldesplazamiento mide las dificultades que experimenta la persona en los desplazamientos al lugar de trabajo y desde él, como por ejemplo, por la existencia de barreras arquitectónicas, por no disponer de medio de transporte, por

En este trabajo se va a considerar un tercer indicador que mide:

3. **La necesidad o uso de asistencia laboral especial (necesidad)** de las personas que tienen problemas de salud prolongados y/o las dificultades en las actividades básicas. Esta variable permite identificar la existencia o no de apoyo en el puesto de trabajo que permita superar las barreras que dificultan la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este indicador se define a partir de las siguientes preguntas del cuestionario:

a. «como consecuencia del (de los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) en la actividad, la persona necesita (si no es empleada)/utiliza (si es empleada) **asistencia personal** para poder trabajar» (nasistencia).

b. «como consecuencia del (de los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) en la actividad, la persona necesita (si no es empleada)/utiliza (si es empleada) **equipamiento especial**⁷ o necesita (si no es empleada)/utiliza (si es empleada) **adaptaciones del lugar de trabajo**⁸ para que pueda trabajar (nadaptacion).

c. «como consecuencia del (de los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) en la actividad, la persona necesita (si no es empleada)/tiene (si es empleada) **condiciones de trabajo especiales** para que pueda trabajar (tales como trabajo sedentario, teletrabajo, horario flexible o trabajo menos exigente)» (ncondiciones)

tener dificultades para subir y bajar del autobús o por no contar con una persona que la pueda acompañar.

⁷ Como ejemplos de uso de equipamiento especial el cuestionario menciona: uso de un lector de pantalla, de un teléfono adaptado, de un ordenador adaptado, de un sintetizador de voz, de un tipo de letra grande o el uso del sistema braille.

⁸ Con relación a las adaptaciones del puesto de trabajo la encuesta cita los siguientes ejemplos: adaptación de la entrada del edificio, estacionamiento adecuado, rampas y barandillas, aseos accesibles, ascensores accesibles y puesto de trabajo adaptado.

Uno de los elementos positivos que se debe subrayar del módulo *ad hoc* de la LFS europea es que recoge información de un conjunto de factores externos que pueden producir limitaciones en el trabajo, pero no están causados por los problemas de salud prolongados o las dificultades en las actividades diarias. En concreto, el análisis empírico va a incorporar las siguientes «razones principales de la limitación en el trabajo»: falta de cualificación/experiencia (fqualificacion), falta de oportunidades laborales adecuadas (foportunidades), falta de transporte al trabajo (ftransporte), falta de flexibilidad del empresario (fflexibilidad), afecta al cobro de subsidios (subsidios) y responsabilidades familiares (familia). Adicionalmente, se incluyen los controles habituales sobre las características personales de los individuos como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel de estudios terminado, el grado de urbanización y el país de nacimiento.

Como se señaló anteriormente, el objetivo de este trabajo es conocer la situación laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la Unión Europea.

Para facilitar el análisis comparado se han elegido los cinco países de mayor tamaño en términos de población: Alemania, Francia, Reino Unido, Italia y España (véase la Tabla 1). En conjunto suman una población de 318,2 millones de habitantes, cifra que representa el 62,8% de la población total de la Unión Europea. Esta selección permite comparar la posición en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad entre países con niveles de desarrollo desiguales (desde Alemania con una renta per capita en PPS un 24% superior a la media de la UE28 a España con una renta 7 puntos porcentuales inferior), con mercados de trabajo regulados por instituciones diferentes y con resultados también dispares –por ejemplo, con niveles de desempleo bajos como Alemania (5,0%) y el Reino Unido (6,1%) o muy elevados como España (24,5%)– y con sistemas de protección social heterogéneos entre otros aspectos en su generosidad (con un gasto per capita en el área de «enfermedad, atención a la salud y discapacidad» de 3.256 PPS en Alemania, 1.755 PPS en Italia o 1.531 PPS en España).

TABLA 1. INDICADORES BÁSICOS DE MERCADO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL

Indicadores	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido	UE28
Población total (2014)	80.767.463	46.512.199	65.835.579	60.782.668	64.308.261	506.847.612
Tasa de actividad (%) (2014)	77,7	74,2	71,1	63,9	76,7	72,3
Tasa de paro (%) (2014)	5,0	24,5	10,3	12,7	6,1	10,2
Tasa de empleo (%) (2014)	73,8	56,0	63,8	55,7	71,9	64,8
Renta per capita en PPS (2014, EU28=100)	124	93	107	97	108	100
Gasto en protección social, PPS per capita (2013)	9.906	6.130	9.790	7.722	7.885	7.647*
Gasto en enferm., atenc. salud, discap., PPS per capita (2013)	3.256	1.531	2.646	1.755	2.374	2.150*
Gasto en discapacidad, PPS per capita (2013)	762	442	604	405	489	535*

Nota: (*) Datos relativos al año 2012.

Fuente: Eurostat, Comisión Europea (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

Aunque el objetivo del módulo *ad hoc* no es medir la prevalencia de la discapacidad en la Unión Europea, tiene interés conocer cuál es la proporción de las personas en edad de trabajar que tienen alguna discapacidad de acuerdo con las distintas definiciones empleadas en la encuesta. La Tabla 2 muestra esta información para los cinco países en los que se centra este estudio. El primer indicador a considerar es el porcentaje de personas que manifiestan **dificul-**

tades en alguna actividad básica de la vida diaria, proporción que oscila entre el 7,5% de la población potencialmente activa en España y el 21,1% en Francia. El país que se va a utilizar como referencia en los análisis es el Reino Unido, que cuenta con un 16,3% de la población de 15 a 64 años con dificultades en alguna actividad básica. La cifra con relación a Italia es similar a la española (8,0%) mientras que Alemania se sitúa en un punto intermedio (12,8%).

TABLA 2. APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LA PREVALENCIA DE LA DISCAPACIDAD EN LOS PRINCIPALES PAÍSES DE LA UE. POBLACIÓN DE 15 A 64 AÑOS

(%)	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido
Dificultad en una actividad básica [dbasica]	12,8	7,5	21,1	8,0	16,3
Limitación en el trabajo [ltrabajo]	8,8	8,6	10,6	6,4	12,5
a) Limita el número de horas [lhoras]	6,2	5,6	2,8	4,3	8,3
b) Limita el tipo de trabajo [ltrabajo]	8,2	8,0	9,8	5,9	11,0
c) Limita los desplazamientos [ldesplazamiento]	3,1	3,1	1,9	2,5	5,6
Necesidad/uso de asistencia especial [necesidad]	4,1	4,1	2,9	3,0	5,1
a) Necesita asistencia personal para trabajar [nasistencia]	1,8	1,8	0,4	1,0	2,2
b) Necesita adaptación puesto de trabajo [nadaptacion]	2,0	1,9	0,9	0,8	2,6
c) Necesita condiciones de trabajo especiales [ncondiciones]	3,3	3,2	2,1	2,6	3,6

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

La segunda variable mide la proporción de personas potencialmente activas que tienen **limitaciones en el trabajo** causadas por los problemas de salud y/o las dificultades en las actividades básicas de la vida diaria. La prevalencia de la discapacidad medida con este indicador cae en comparación con el indicador anterior desde 1,6 puntos porcentuales en Italia a 10,5 en Francia, con excepción del caso español donde aumenta en 1,1 puntos. La caída es más acusada y generalizada en el caso de la variable que mide la proporción de personas que necesitan o usan

asistencia laboral especial. Las cifras más bajas se observan en Francia (2,9%) e Italia (3,0%), situándose Alemania y España en una posición intermedia (4,1%), registrándose el nivel máximo en el Reino Unido (5,1%). Del patrón de resultados obtenido se deduce que a medida que pasamos del indicador de «dificultades» al de «limitaciones» y finalmente al de «necesidades» estamos acotando una población con un grado de discapacidad más severo, por lo que previsiblemente su impacto en los indicadores laborales tenderá a aumentar.

Al objeto de contar con un marco de comparación, se han examinado los datos sobre prevalencia de la discapacidad que ofrecen otras encuestas. Por ejemplo, la *European Health and Social Integration Survey* (EHSIS) proporciona con relación a 2012 una estimación de la prevalencia de la discapacidad similar al indicador de **dificultad en una actividad básica** del módulo *ad hoc* de la LFS, con cifras que oscilan entre el 6,1% de prevalencia en Italia hasta el 17,8% en el Reino Unido. Sin embargo, la información que elabora el INE con relación a España en su informe sobre *El Empleo de las personas con discapacidad 2011* ofrece unas cifras de prevalencia similares a las de la variable relativa a la necesidad o uso de **asistencia laboral especial** del módulo *ad hoc*, al estimar que la proporción de personas que tenía un certificado de discapacidad igual o superior al 33% era del 4,1% de la población de 16 a 64 años (véase INE, 2013). Dada la dificultad de determinar cuál es el indicador más adecuado para evaluar el impacto de la discapacidad en el mercado de trabajo, se ha considerado conveniente emplear los tres indicadores propuestos en el apartado empírico.

Como ha sido destacado en la literatura, las personas con discapacidad tienden a tener una mayor edad y un menor nivel de es-

tudios (Malo, 2003), características que habitualmente se asocian a inferiores resultados en el mercado de trabajo. En la Tabla 3 se presentan las características sociodemográficas de las personas con y sin discapacidad en los cinco países analizados. Tomando como referencia el indicador relativo a las «dificultades en una actividad básica» se comprueba que las personas con discapacidad están sobrerrepresentadas en el estrato de mayor edad. Así, mientras que el grupo de 45 a 64 años representa entre el 34,1% (Reino Unido) y el 40,3% (Alemania) del total de personas sin discapacidad, ese mismo tramo de edad absorbe desde el 64,1% de las personas con discapacidad en el Reino Unido hasta el 70,1% de las de Italia. De forma paralela, la importancia relativa del nivel de estudios bajo es notablemente más alta entre las personas con discapacidad, superando desde 6 puntos porcentuales en Alemania hasta 22 puntos en España, el peso de esa categoría educativa en comparación con las personas sin discapacidad. Por otro lado, las personas con discapacidad tienden a ser mujeres en mayor medida y muestran una mayor probabilidad de estar casadas. Por lo demás, el patrón de resultados descrito con relación al indicador de «dificultades» es similar al que se obtiene cuando se emplean los indicadores de «limitación» y «necesidades».

TABLA 3. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS
(% de individuos en cada grupo)

	Indicador: Dificultad en una actividad básica [dbasica]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
Mujer	49,9	48,9	49,3	56,7	49,2	57,1	49,8	55,1	49,4	54,2
Casado	50,5	53,6	53,3	64,1	42,8	53,1	54,6	64,0	46,3	48,9
Edad 16-24	18,4	6,8	15,9	3,7	21,7	5,8	16,3	03,0	22,0	7,8
Edad 25-44	41,3	27,5	48,8	27,6	43,4	28,5	44,8	26,9	44,0	28,1
Edad 45-64	40,3	65,7	35,3	68,8	34,9	65,7	38,9	70,1	34,1	64,1
N. edu. bajo	16,6	23,0	44,0	65,9	27,9	40,9	44,3	60,9	21,7	38,1
N. edu. medio	55,8	58,2	24,5	16,3	42,1	41,8	42,1	31,4	40,8	38,5
N. edu. alto	24,3	17,7	30,1	17,9	30,0	17,2	13,6	7,7	33,6	22,1
	Indicador: Limitación en el trabajo [ltrabajo]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
Mujer	49,6	51,1	49,0	58,8	50,4	55,4	49,8	55,6	49,7	53,5
Casado	50,9	51,3	53,1	65,2	44,4	50,2	54,9	61,3	47,1	44,5
Edad 16-24	18,1	4,6	16,1	3,9	19,7	7,1	16,1	3,7	21,2	8,8
Edad 25-44	41,1	23,7	48,9	28,6	40,8	35,6	44,5	27,5	43,0	30,3
Edad 45-64	40,8	71,7	35,0	67,6	39,5	57,3	39,5	68,9	35,8	60,9
N. edu. bajo	16,6	26,4	43,8	65,2	29,9	37,3	44,4	63,9	21,7	43,1
N. edu. medio	55,7	60,1	24,5	17,4	41,6	45,6	42,0	29,7	41,0	36,6
N. edu. alto	24,5	13,0	30,3	17,3	28,5	17,2	13,6	6,4	33,6	19,1
	Indicador: Necesidad/uso de asistencia especial [necesidad]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
Mujer	49,7	51,8	49,4	59,8	50,7	56,8	50,0	57,3	49,9	55,2
Casado	51,0	49,5	53,7	63,6	44,9	48,3	55,2	59,6	46,9	43,9
Edad 16-24	17,4	4,3	15,5	3,9	18,7	6,4	15,6	4,1	20,2	9,5
Edad 25-44	40,3	22,5	48,1	26,3	40,4	34,8	43,9	26,5	42,0	30,0
Edad 45-64	42,3	73,1	36,4	69,8	40,9	58,8	40,5	69,4	37,8	60,6
N. edu. bajo	17,0	27,4	44,7	67,2	30,4	41,1	45,1	64,4	23,4	43,1
N. edu. medio	56,0	58,5	24,2	16,7	42,0	45,2	41,6	29,8	40,8	34,2
N. edu. alto	23,9	13,3	29,7	16,1	27,7	13,7	13,4	5,8	32,3	21,6

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Con relación a los indicadores básicos del mercado de trabajo (véase la Tabla 4), se observa en primer lugar que, en los cinco países analizados, las personas con discapacidad muestran unas tasas de empleo notablemente más bajas que las de las personas sin discapacidad. La caída en las tasas de empleo se explica fundamentalmente por la inferior participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, y en menor medida por registrar unos niveles de desempleo superiores. Además el gap en las tasas de empleo tiende a acentuarse cuando pasamos del indicador de «dificultades» al de «limitaciones» y aún más cuando lo comparamos con el de «necesidades». Por ejemplo, en el caso español

la tasa de empleo se reduce en 14 puntos porcentuales entre las personas con discapacidad con el indicador de «dificultades en una actividad básica», en 26 puntos con el de «limitaciones en el trabajo», llegando a 36 puntos con el de «necesidad de asistencia especial». Por poner otro ejemplo, las cifras del gap en la tasa de empleo relativas a Alemania son de 24, 40 y 50 puntos, respectivamente. Este patrón de resultados es consistente con el hecho apuntado anteriormente de que la prevalencia de la discapacidad tiende a reducirse cuando pasamos desde la variable «dificultades» hasta la de «necesidades», en la medida en que tendemos a concentrarnos en los casos de discapacidad más graves.

TABLA 4. TASAS DE ACTIVIDAD, PARO Y EMPLEO

	Indicador: Dificultad en una actividad básica [dbasica]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
TA	79,6	58,9	74,9	57,7	72,2	64,1	63,2	49,6	79,8	53,2
TP	5,5	13,1	21,7	23,3	8,7	12,3	7,9	8,1	7,9	10,6
TE	75,3	51,2	58,6	44,3	65,9	56,2	58,3	45,6	73,4	47,6
	Indicador: Limitación en el trabajo [ltrabajo]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
TA	79,9	45,7	76,1	47,0	70,0	74,6	63,5	41,8	80,2	42,4
TP	5,3	22,6	21,4	28,2	8,0	20,1	7,7	11,4	7,7	15,1
TE	75,7	35,4	59,8	33,8	64,4	59,6	58,6	37,0	74,0	36,0
	Indicador: Necesidad/uso de asistencia especial [necesidad]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
TA	78,8	32,6	75,3	34,5	70,6	68,3	63,1	32,3	77,7	34,4
TP	5,9	26,9	21,5	34,2	8,7	32,8	7,7	16,6	8,0	16,0
TE	74,2	23,8	59,1	22,7	64,4	46,0	58,2	26,9	71,4	28,9

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Por último, Francia constituye la única excepción al comportamiento generalizado que se acaba de describir, al mostrar las personas con discapacidad una penalización elevada en cuanto al desempleo y pequeña en términos de actividad y ocupación. Por ejemplo, si nos centramos en el indicador de «necesidad de asistencia especial» observamos que las personas con discapacidad en Francia tienen una tasa de actividad apenas 3 puntos porcentuales inferior a las personas sin discapacidad, cuando en el resto de los países el desnivel oscila entre 31 y 46 puntos porcentuales. Igualmente la tasa de empleo de las personas con discapacidad en Francia es superior a la del resto de los países en torno a 20 puntos porcentuales. Dado el carácter atípico de estos resultados, conviene adoptar las consabidas cautelas a la hora de analizar y extraer conclusiones con relación a este país.

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

El objetivo del análisis empírico que se presenta a continuación es estimar la asociación entre la discapacidad y la actividad, el paro y la ocupación. Se debe advertir que, en sentido estricto, no podemos afirmar que la correlación que observamos entre discapacidad y esos tres indicadores básicos del mercado de trabajo sea realmente causal, ya que para poder hacerlo deberíamos conocer el contrafactual, es decir, la situación laboral de las personas con discapacidad en el supuesto hipotético de que no tuvieran una discapacidad. En la práctica, vamos a estimar el gap en la actividad, paro y empleo entre las personas con discapacidad y el resto de la población, una vez controlados un conjunto amplio de características como el sexo, el estado civil, el país de nacimiento, el nivel de estudios, la edad y otras razones que limitan la participación en el mercado de trabajo que no son consecuencia de los problemas de salud y las dificultades en la actividad básica. En cualquier caso, consideramos que el trabajo empírico representa una prime-

ra aproximación muy valiosa para conocer la situación comparativa en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en los principales países de la Unión Europea, partiendo de datos observacionales.

Las variables dependientes en las que se centra este estudio son dicotómicas, en la medida en que adoptan dos valores posibles, como en el caso de la actividad (activo=1, inactivo=0), el paro (parado=1, ocupado=0) o el empleo (con empleo=1, sin empleo=0). Para analizar este tipo de variables se puede emplear el modelo clásico de regresión, aunque ello puede generar, entre otros problemas, que los valores estimados de la probabilidad pueden situarse fuera del rango [0,1]. Para evitarlo, se suele recurrir a los modelos LOGIT o PROBIT, en los que se sustituye la especificación lineal por una función $G(Z) = G(X\beta)$ que toma valores entre 0 y 1. En particular, la función $G(Z)$ en el caso del LOGIT es la función logística.

Los modelos de elección discreta se pueden presentar siguiendo la formulación de la variable latente, que distingue entre la variable discreta y_i , objeto de nuestro estudio (la actividad, el paro o el empleo), y una variable subyacente, continua e inobservable, la variable latente y_i^* , que se comporta de acuerdo con la siguiente especificación:

$$y_i^* = \beta_0 + \beta_1 \text{discap}_i + \sum_{k_i} \gamma_k + u_i \quad (1)$$

La variable dicotómica y_i depende de los valores adoptados por la variable latente en el modelo anterior, dado que

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_i^* < 0 \end{cases} \quad (2)$$

La interpretación de los parámetros β en el modelo LOGIT no es muy sencilla, ya que representan el cambio en la variable latente ante un cambio unitario de la variable explicativa. Sin embargo, el signo del parámetro

nos indica si se produce un aumento o una reducción de la probabilidad ante cambios, por ejemplo, en la variable de interés que en nuestro caso es la discapacidad.

Para evaluar el «efecto» de la discapacidad y de otras variables explicativas en la probabilidad de estar activo, parado u ocupado, es habitual estimar los efectos marginales. En nuestro caso, los efectos marginales mostrados en las tablas representan la media de los efectos parciales (*average partial effect*, APE), es decir, la media de los cambios en las probabilidades predichas ante cambios en una unidad de las variables independientes. Este procedimiento es adecuado cuando la distribución de las variables explicativas en la muestra es representativa de la distribución de la población y además estamos interesados en comparar los resultados entre muestras, en particular entre países (Mood, 2010).

La Tabla 5 muestra los efectos marginales de los tres primeros modelos en los que se estima la penalización de la discapacidad en la probabilidad de estar activo, parado y empleado, una vez controladas las características personales (sexo, edad y, entre otras, nivel de estudios) de los individuos que componen la muestra.

El primer indicador de discapacidad utilizado procede de la variable «dificultades en actividades básicas de la vida diaria». Para facilitar la lectura de los resultados no se

presenta la información de la estimación del modelo en cada país, sino la del modelo conjunto. Además, al objeto de controlar la influencia de la desigual situación del mercado de trabajo en cada territorio, se ha incluido un conjunto de *dummies* de país, tomando como referencia el Reino Unido. Por ejemplo, en la primera columna que presenta el modelo de los determinantes de la actividad, el efecto marginal con relación a España es negativo y significativo y asciende a $-0,056$, lo que indica que en España la probabilidad de estar activo es 5,6 puntos porcentuales más baja que en el Reino Unido. La actividad en Alemania es apenas 0,7 puntos inferior mientras que en Francia e Italia la distancia aumenta al situarse los efectos marginales en $-8,1$ y $-16,1$ puntos porcentuales, respectivamente.

Una vez controladas las diferencias entre países, se encuentra que las personas con discapacidad tienen una probabilidad para el país de referencia de estar activas 23,6 puntos porcentuales inferior a la de las personas sin discapacidad de su mismo país. Además, las interacciones de la variable discapacidad con las *dummies* de país son estadísticamente significativas y revelan que la penalización de la discapacidad en la actividad varía geográficamente, situándose en 20,3 puntos porcentuales en Alemania (suma del efecto principal y la interacción), en 13,2 puntos en España, 10,9 en Francia y en 11,2 en Italia.

TABLA 5. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN

Indicador: Dificultad en una actividad básica [dbasica]

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
dbasica	-0,236***	0,020***	-0,215***
dbasica_DE	0,033***	0,080***	-0,005
dbasica_ES	0,104***	-0,008	0,121***
dbasica_FR	0,127***	0,011	0,117***
dbasica_IT	0,124***	-0,043***	0,135***
DE	-0,007*	0,026***	-0,021***
ES	-0,056***	0,213***	-0,175***
FR	-0,081***	0,064***	-0,098***
IT	-0,161***	0,029***	-0,154***
fcalificacion	-0,057***	0,183***	-0,156***
foportunidades	-0,002	0,300***	-0,182***
ftransporte	0,016	0,226***	-0,114***
fflexibilidad	-0,030**	0,126***	-0,086***
subsidijs	-0,071***	0,092***	-0,103***
familia	-0,221***	0,091***	-0,233***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,267	0,144	0,235

Notas: (***) $p < 0,01$, (**) $p < 0,05$, (*) $p < 0,1$). Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Por otra parte, el conjunto de variables que controlan el impacto sobre la actividad de las «principales razones de la limitación en el trabajo» no relacionadas con los problemas de salud prolongados son en su mayoría significativas y presentan el signo previsto. La que tiene el mayor efecto son las responsabilidades familiares que reducen en 22,1 puntos porcentuales la probabilidad de estar activo. Otras variables que reducen de forma notable la actividad son el cobro de subsidios (-7,1 puntos porcentuales) y la falta de cualificación o experiencia (-5,7 puntos).

A diferencia de la actividad, el efecto de la discapacidad en el desempleo es pequeño aunque estadísticamente significativo. Las personas con discapacidad en el Reino Unido

muestran una probabilidad de estar paradas 2,0 puntos porcentuales superior a la de las personas sin discapacidad. Mientras que en España y Francia la interacción no tiene un efecto significativo, en el caso de Alemania las personas con discapacidad tienen una probabilidad 10,0 puntos más alta de estar parados, mientras que en Italia es 2,3 puntos más baja.

Con relación a los efectos de país, el resultado que sobresale es el efecto marginal de España, indicativo de que nuestro mercado de trabajo produce unos niveles de desempleo mucho más altos que en los países de nuestro entorno (21,3 puntos por encima del Reino Unido). También resulta interesante destacar que las variables que controlan la influencia de «otras razones de la limitación en el trabajo» tienen un

efecto distinto en el desempleo que en la actividad. Aunque todas ellas tienen un efecto significativo, tres de ellas destacan con un mayor impacto: la falta de cualificación o experiencia, que aumenta en 18,3 puntos la probabilidad de estar parado, la falta de oportunidades laborales adecuadas, que lo hace en 30,0 puntos y la falta de transporte al trabajo que la eleva en 22,6 puntos porcentuales.

La tercera columna de la Tabla 5, muestra la penalización de la discapacidad en la probabilidad de tener un empleo. Las personas con «dificultades en actividades básicas de la vida diaria» tienen una probabilidad de trabajar 21,5 puntos porcentuales inferior a la de las personas sin discapacidad. Esta cifra representa la penalización estimada para una persona con discapacidad en el Reino Unido y en Alemania, ya que la interacción con Alemania no es estadísticamente significativa. En cambio el efecto marginal de la interacción es positivo y significativo en Francia (+11,7), Italia (+13,5) y España (+12,1), de forma que en estos tres países la penalización de la discapacidad en el empleo es inferior en un 50% o más a la estimada en Reino Unido y Alemania.

La información que proporciona las *dummies* de país revela que los países de origen latino (Francia, Italia y España) son los que

generan menos oportunidades de trabajo para sus ciudadanos, en unos casos como consecuencia de su menor actividad (Italia y Francia) y en otros, como España, por su mayor nivel de desempleo. Sin embargo, las personas con discapacidad en estos tres países padecen una menor discriminación en el acceso al empleo, en comparación con sus respectivos compatriotas sin discapacidad.

A diferencia del indicador que hemos empleado en la primera parte del análisis empírico, que nos aproxima a un concepto general de la discapacidad (dificultades en las actividades de la vida diaria) el segundo nos adentra en una dimensión particular del problema: la discapacidad en el empleo (limitación en el trabajo). La primera consecuencia del cambio en la definición es que la proporción de personas con discapacidad se reduce en todos los países, con la excepción de España (recuérdense los datos de la Tabla 2). La segunda implicación es que la penalización de la discapacidad en los tres indicadores del mercado de trabajo aumenta notablemente. Como se muestra en la Tabla 6, las personas con limitaciones en el empleo tienen una probabilidad de estar activas 35,3 puntos porcentuales inferior, una probabilidad de estar paradas 5,4 puntos superior y una probabilidad de tener un empleo 32,8 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad.

TABLA 6. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN
Indicador: Limitación en el trabajo [ltrabajo]

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
ltrabajo	-0,353***	0,054***	-0,328***
ltrabajo_DE	0,038***	0,113***	-0,017
ltrabajo_ES	0,104***	-0,007	0,123***
ltrabajo_FR	0,214***	0,040***	0,194***
ltrabajo_IT	0,144***	-0,034***	0,157***
DE	-0,009**	0,024***	-0,022***
ES	-0,049***	0,208***	-0,168***
FR	-0,101***	0,056***	-0,112***
IT	-0,163***	0,027***	-0,156***
fcalificacion	-0,035***	0,162***	-0,133***
foportunidades	0,011**	0,286***	-0,168***
ftransporte	0,035***	0,207***	-0,089***
fflexibilidad	0,000	0,106***	-0,052***
subsidios	-0,041**	0,074***	-0,069***
familia	-0,210***	0,081***	-0,222***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,280	0,150	0,246

Notas: (***) p<0.01, (**) p<0.05, (*) p<0.1). Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

El examen de los resultados de la interacción de la discapacidad con las *dummies* de país nos indica nuevamente que el impacto de la discapacidad en el mercado de trabajo varía notablemente entre países. Por ejemplo, si sumamos el efecto principal más la interacción de país, obtenemos que la penalización de la discapacidad en la actividad es de 31,5 puntos porcentuales en Alemania, de 24,9 puntos en España, de 20,9 puntos en Italia y apenas de 13,9 puntos en Francia. Por lo demás, el patrón de resultados con relación al paro y al desempleo coincide fielmente con el descrito en el análisis de la «discapacidad en general» y se confirma que los países situados más al Sur de Europa (Francia, Italia y España) crean menos empleo que los del Norte

(Alemania y Reino Unido), aunque muestran una menor discriminación laboral entre las personas con discapacidad y sin discapacidad.

La tercera definición de discapacidad que se emplea en este trabajo se construye a partir de las variables que miden la «necesidad o uso de asistencia laboral especial». Su estudio permite evaluar el impacto de la discapacidad en el mercado de trabajo desde la perspectiva del apoyo o adaptaciones que permiten a las personas con discapacidad superar las barreras que dificultan su integración laboral. La prevalencia de la discapacidad desde este punto de vista se reduce a aproximadamente la mitad de la estimada mediante el indicador de limitaciones en el

trabajo. A la vez, la penalización de la discapacidad en la actividad (-40,0 puntos porcentuales), paro (+6,2 puntos) y empleo (-36,9 puntos) aumenta cuando nos centramos en las personas que necesitan o utilizan asistencia laboral especial (véase la Tabla 7). En

términos de empleo, variable que sintetiza el comportamiento de la actividad y el paro, la penalización de la discapacidad por países sigue una ordenación igual a las anteriormente descritas para definiciones de discapacidad más amplias.

TABLA 7. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN
Indicador: Necesidad/uso de asistencia especial [necesidad]

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
necesidad	-0,400***	0,062***	-0,369***
necesidad_DE	0,002	0,101***	-0,053***
necesidad_ES	0,073***	0,008	0,085***
necesidad_FR	0,202***	0,096***	0,155***
necesidad_IT	0,129***	-0,009	0,136***
DE	0,004	0,032***	-0,014***
ES	-0,028***	0,208***	-0,149***
FR	-0,070***	0,062***	-0,089***
IT	-0,135***	0,023***	-0,132***
fcalificacion	-0,046***	0,179***	-0,149***
foportunidades	0,005	0,293***	-0,178***
ftransporte	0,025*	0,221***	-0,110***
fflexibilidad	-0,001	0,112***	-0,056***
subsidios	-0,054***	0,069**	-0,082***
familia	-0,224***	0,090***	-0,235***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,273	0,146	0,240

Notas: (***) $p < 0.01$, (**) $p < 0.05$, (*) $p < 0.1$. Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Como se señaló anteriormente, el indicador de discapacidad en el empleo (limitaciones en el trabajo) se obtiene a partir de la información procedente de tres variables que miden las «limitaciones en el número de horas» (lhoras), las «limitaciones en el tipo de trabajo» (ltrabajo) y las «limitaciones en los desplazamientos» al centro de trabajo (ldesplazamientos), que ocasionan los problemas de salud o las dificultades

en las actividades de la vida diaria. En la Tabla 8 se muestran los resultados de la estimación de los modelos incluyendo de forma separada estas tres variables, junto con las interacciones de país, como regresores. El examen de los efectos marginales revela que las dos dimensiones de discapacidad laboral que tienen un mayor impacto en el mercado de trabajo son las limitaciones en el número de horas y en los des-

plazamientos, que reducen la probabilidad de tener un empleo en 19,6 y en 27,0 puntos porcentuales respectivamente. Además, el factor determinante de esos inferiores niveles de em-

pleo es la menor participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, dado que el efecto de las dos variables en el desempleo no es estadísticamente significativo.

TABLA 8. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN

Indicador: 3 dummies sobre la limitación en el trabajo

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
horas	-0,216***	0,018	-0,196***
Idesplazamiento	-0,281***	0,020	-0,270***
Ittrabajo	-0,097***	0,050***	-0,113***
lhoras_DE	-0,086***	0,045*	-0,084***
ldesplazamiento_DE	0,048**	-0,012	0,049**
ltrabajo_DE	0,072***	0,076***	0,015
lhoras_ES	0,033**	-0,001	0,051***
ldesplazamiento_ES	0,083***	-0,044***	0,132***
ltrabajo_ES	0,044***	0,001	0,034***
lhoras_FR	0,141***	0,020	0,122***
ldesplazamiento_FR	0,143***	0,052*	0,125***
ltrabajo_FR	0,101***	0,020	0,070***
lhoras_IT	0,061***	-0,014	0,058***
ldesplazamiento_IT	0,043***	0,022	0,033*
ltrabajo_IT	0,095***	-0,034***	0,113***
DE	-0,009**	0,025***	-0,023***
ES	-0,050***	0,209***	-0,169***
FR	-0,101***	0,057***	-0,113***
IT	-0,162***	0,027***	-0,156***
fcualificacion	-0,028***	0,160***	-0,132***
foportunidades	0,011**	0,285***	-0,172***
ftransporte	0,048***	0,209***	-0,084***
fflexibilidad	0,014	0,102***	-0,040***
subsidijs	-0,031*	0,069**	-0,059***
familia	-0,219***	0,082***	-0,229***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,294	0,151	0,256

Notas: (***) p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1). Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Del análisis de las interacciones, se comprueba que el impacto sobre el mercado de trabajo de las tres dimensiones de la discapa-

cidad en el empleo, varía de forma notable entre países. Por ejemplo, en España y Francia la penalización en el acceso al empleo de las

limitaciones en los desplazamientos se sitúa en torno al 50% de la estimada para el Reino Unido. Por su parte, el efecto de las limitaciones en el número de horas en la probabilidad de trabajar es, en comparación con el Reino Unido, inferior en Italia, España (alrededor de un 25% más bajo) y Francia (60%) y superior en Alemania (en torno a un 40% más elevado). Por último, el efecto marginal de las limitaciones en el tipo de trabajo sobre la probabilidad de tener un empleo oscila entre 0, en el caso de Italia, y -11,3 puntos porcentuales, en el caso del Reino Unido.

De forma paralela, el indicador relativo a la «necesidad o uso de asistencia laboral especial» de las personas con problemas de salud prolongados y/o las dificultades en las actividades básicas se construyó a partir de la combinación de las variables que miden la «necesidad de asistencia personal» para trabajar (nasistencia), la «necesidad de equipamiento especial o adaptaciones del lugar de trabajo» (nadaptacion) y la «necesidad de condiciones de trabajo especiales» (ncondiciones). Los resultados que incluyen de forma diferenciada estas tres variables explicativas se muestran en la Tabla 9.

TABLA 9. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN
Indicador: 3 dummies sobre la necesidad/uso de asistencia especial

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
nadaptacion	-0,089***	-0,005	-0,074***
nasistencia	-0,415***	0,020	-0,399***
ncondiciones	-0,298***	0,094***	-0,301***
nadaptacion_DE	0,008	0,097*	-0,049
nasistencia_DE	0,161***	-0,088***	0,216***
ncondiciones_DE	-0,051**	0,116***	-0,116***
nadaptacion_ES	0,027	0,015	0,021
nasistencia_ES	0,149***	-0,018	0,194***
ncondiciones_ES	0,020	0,036*	-0,015
nadaptacion_FR	0,029	0,058*	0,002
nasistencia_FR	0,246***	-0,013	0,281***
ncondiciones_FR	0,152***	0,092***	0,071***
nadaptacion_IT	0,036*	0,004	0,032
nasistencia_IT	0,147***	-0,044*	0,182***
ncondiciones_IT	0,086***	-0,006	0,089***
DE	0,005	0,033***	-0,015***
ES	-0,028***	0,207***	-0,148***
FR	-0,069***	0,062***	-0,088***
IT	-0,134***	0,023***	-0,131***
fcualificacion	-0,045***	0,183***	-0,150***
foportunidades	0,007	0,292***	-0,178***
ftransporte	0,025**	0,220***	-0,111***
fflexibilidad	0,002	0,106***	-0,052***
subsidios	-0,053***	0,070**	-0,079***
familia	-0,224***	0,089***	-0,235***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,277	0,148	0,243

Notas: (***) $p < 0.01$, (**) $p < 0.05$, (*) $p < 0.1$. Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Los resultados indican que en el Reino Unido, las personas que necesitan asistencia personal para trabajar tienen una probabilidad de tener un empleo 39,9 puntos porcentuales inferior a la de las personas sin discapacidad. Sin embargo, el impacto de esta variable en el resto de los países se sitúa en torno a la mitad o menos, como en el caso de Francia, si tenemos en cuenta tanto el efecto principal como las interacciones. Por su parte, las personas que necesitan condiciones de trabajo especiales tienen una probabilidad de trabajar 30,1 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad, en el Reino Unido y en España. El impacto en el empleo de esta variable se agrava en el caso de Alemania (-41,7 puntos porcentuales), mientras que se reduce en Italia (-21,2 puntos) y Francia (-23,0). En cambio, la penalización en la probabilidad de trabajar de las personas que necesitan adaptaciones o un equipamiento especial no varía entre países y se sitúa en 7,4 puntos porcentuales, en comparación con las personas sin discapacidad.

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

El objetivo de este trabajo ha sido analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la Unión Europea. El artículo se centra en el estudio del gap en la actividad, paro y empleo de las personas con discapacidad, utilizando tres definiciones distintas para su identificación: 1) discapacidad en general –dificultades en las actividades básicas de la vida diaria–, 2) discapacidad en el empleo –limitaciones en el trabajo– y 3) necesidad/uso de asistencia laboral especial. Para el trabajo empírico se han explotado los microdatos del módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Los principales resultados obtenidos se pueden resumir en los siguientes puntos:

- **la penalización de la discapacidad en la probabilidad de tener un em-**

pleo oscila, en promedio para los cinco países estudiados, entre 14,1 puntos porcentuales con el indicador general de discapacidad, 23,7 puntos con el indicador de discapacidad en el empleo **y 30,4 puntos** con el de necesidad/uso de asistencia especial.

- el principal factor explicativo de la penalización en el empleo de las personas con discapacidad es su **menor participación en el mercado de trabajo**. La penalización en la actividad tiende a ser más alta que en el empleo y oscila entre el 15,8% con el indicador general de discapacidad, hasta el 31,9% con el indicador de necesidad/uso de asistencia especial.

- **la penalización de la discapacidad en el empleo varía notablemente entre países, reduciéndose, en promedio, en los países del sur de Europa (Francia, Italia y España)** en un 33% con el indicador de necesidad de asistencia especial, hasta más del 50% con el indicador general de discapacidad, **en comparación con el Reino Unido y Alemania**, que presentan resultados similares entre sí.

- las personas cuya discapacidad limita el **número de horas** que pueden trabajar o sus **desplazamientos** al lugar de trabajo son las que tienen una mayor penalización en el acceso al empleo. En España estos dos factores reducen la probabilidad de trabajar en torno a 14,0 puntos porcentuales. La limitación en el número de horas registra la penalización máxima en Alemania y la de los desplazamientos en Reino Unido, con unos efectos marginales en el empleo de -28,0 y -27,0 puntos porcentuales, respectivamente.

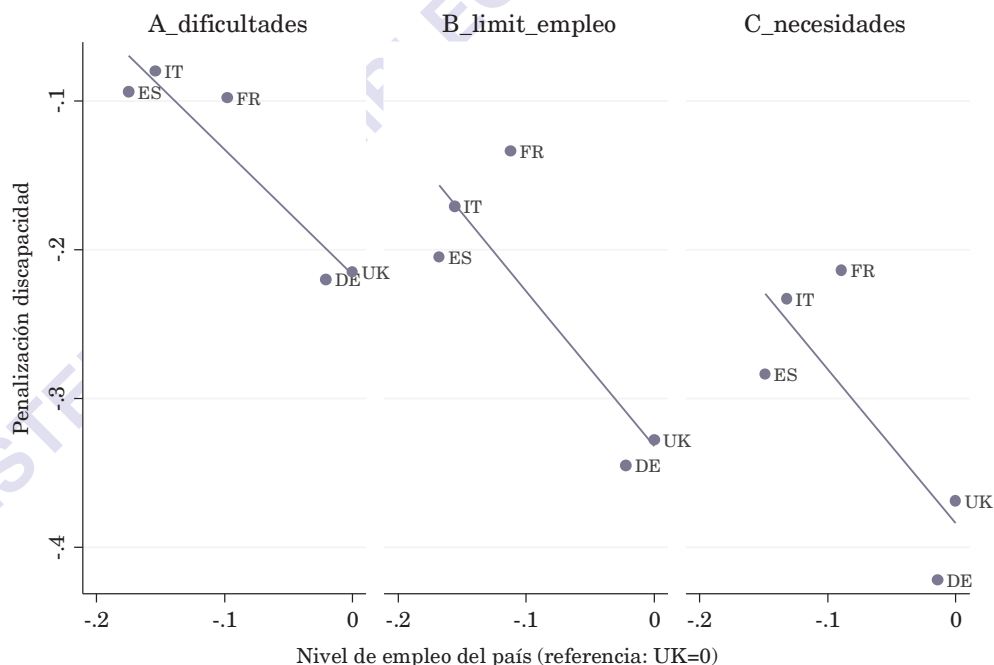
- por último, el análisis de la necesidad o uso de asistencia laboral especial revela que las personas que necesitan equipamiento especial o adaptación de los puestos de trabajo son las que tienen menos obstáculos en el acceso al empleo. En cambio, en la mayoría de los países estudiados, las personas que necesitan **condiciones de tra-**

bajo especiales son las que presentan una menor probabilidad de trabajar. En el caso de España y el Reino Unido, la penalización en el empleo se sitúa en $-30,1$ puntos porcentuales, mientras que en Alemania asciende a $-41,7$ puntos. La segunda barrera en importancia es la **necesidad de asistencia personal para trabajar**, que en España representa una penalización en el empleo de $-20,5$ puntos porcentuales, llegando al nivel máximo en el Reino Unido con un efecto marginal de $-39,9$ puntos porcentuales.

La primera reflexión que se puede extraer del examen de los resultados obtenidos es que **promover la creación de empleo en el conjunto de la población no es una condición suficiente para garantizar la**

integración laboral de las personas con discapacidad. Como se ilustra en el Gráfico 2, los dos países que tienen las tasas de empleo más altas, Reino Unido y Alemania, son los que muestran a su vez una mayor penalización en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, sea cual sea la definición utilizada. En periodos de crisis, las personas con discapacidad tienen más dificultades para trabajar, al haber más competencia por los escasos puestos vacantes y menos recursos para promover la integración laboral. Sin embargo, la existencia de notables diferencias entre países en los indicadores laborales de las personas con discapacidad, confirman que otros factores, institucionales, sociales, culturales y de otro tipo, tienen un gran impacto en el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

GRÁFICO 2. ASOCIACIÓN ENTRE NIVEL GENERAL DE EMPLEO Y PENALIZACIÓN DE LA DISCAPACIDAD



Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

La segunda reflexión nos remite a la **disyuntiva entre eficiencia y equidad**. Los resultados obtenidos indican que los países que generan más oportunidades de empleo para el conjunto de sus ciudadanos (Reino Unido y Alemania) muestran una menor integración laboral de las personas con discapacidad. En cambio, los países en términos relativos menos eficientes (España, Italia y Francia) muestran una menor discriminación laboral para las personas con discapacidad. En este sentido, si se tiene en cuenta el objetivo de Europa 2020 de llegar a la tasa de empleo del 75% en el conjunto de la Unión Europea (personas con discapacidad y sin discapacidad), cabe preguntarse si los países miembros de la UE están dispuestos a asumir un precio, en términos de eficiencia, para favorecer una mayor integración laboral de las personas con discapacidad y alcanzar el anterior objetivo.

Desde una perspectiva nacional, sin pretender una lectura complaciente de los resultados, se ha puesto de manifiesto que, en comparación con las personas sin discapacidad, la posición en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en España es relativamente satisfactoria. En el contexto de los cinco grandes países analizados, la penalización en el empleo de las personas con discapacidad en España se sitúa en una posición intermedia, cuando la situación general de nuestro mercado de trabajo es claramente insatisfactoria. Desde esta perspectiva, los elevados niveles de desempleo de los países del sur de Europa justifican la puesta en marcha de políticas a escala europea que estimulen la demanda de trabajo y favorezcan la creación de empleo entre las personas con discapacidad y sin discapacidad.

En cuanto al diseño de políticas específicas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad en España, habría que fijar la atención en aquellas áreas en las que el gap en el empleo tiene una mayor magnitud. Por ese motivo es necesario, por un lado, flexibilizar las condiciones de trabajo mediante el establecimiento, por

ejemplo, de horarios flexibles o teletrabajo. Por otro lado, la adaptación de la jornada laboral a las necesidades de los trabajadores y, en particular, el fomento del trabajo a tiempo parcial, son instrumentos que, a un coste relativamente bajo, pueden favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad en España.

BIBLIOGRAFÍA

- ADDABBO, T.; KRISHNAKUMAR, J. y SARTI, E. (2014). «Disability and work: empirical evidence from Italy», en MALO, M.A. y SCIULLI, D. (2014). *Disadvantaged Workers. Empirical Evidence and Labour Policies*, AIEL Series in Labour Economics, Springer.
- ANED (2014). «European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities», Final report prepared by Stefanos Grammenos from Centre for European Social and Economic Policy (CESEP ASBL)
- BALDWIN, M. y JOHNSON, W.G. (1995). «Labor market discrimination against women with disabilities», *Industrial Relations*, 34 (4), pp. 555-577.
- BANCO MUNDIAL (2004). «Disability employment policy», Social protection discussion paper series 0413, Washington.
- BARNES, C. and MERCER, G. (2005). «Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disable people», *Work, employment and society*, Vol. 19 (3): 527-545.
- BERTHOUD, R. (2008). «Disability employment penalties in Britain», *Work Employment Society*, 22 (1): 129-148.
- BLÁZQUEZ, M. and MALO, M.A. (2005). «Educational Mismatch of Disadvantaged Groups in the Labour Market: The Case of People with Disabilities», *Revista de Economía Laboral*, nº 2, 31-55.
- CERVINI-PLÁ, M. and VALL-CASTELLO, J. (2015). «The Earnings and Employment Losses Before Entering the Disability System», *IZA Discussion Papers* 8913, Institute for the Study of Labor (IZA).
- CES (2003). *La situación de las personas con discapacidad en España*, Colección Informes, Consejo Económico y Social, Madrid.

- COMISION EUROPEA (2010). «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras», Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2010) 636 final.
- CUETO, B.; MALO, M.A.; RODRÍGUEZ, V. y FRANCOS, C. (2008). Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y Centros especiales de empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales.
- CUETO, B.; MALO, M.A. y RODRÍGUEZ, V. (2012). «La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008», *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, Núm. 8, pp. 20-27. Próxima publicación.
- DÁVILA, C.D. (2006). «Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español», *Moneda y Crédito*, Núm. 223, pp.127-158.
- DÁVILA, C.D. y MALO, M.A. (2006). «Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad», *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 16(1), pp. 61-82.
- EUROSTAT (2015). *Employment of disabled people. Statistical analysis of the 2011 Labour Force Survey ad hoc module*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- GARCÍA SERRANO, C. y MALO, M.A. (2014). «The influence of disability on absenteeism: an empirical analysis for six European countries», *International Labour Review*, vol. 153, n° 3, pp. 455-472.
- GREVE, B. (2009). *The labour market situation of disable people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies*, report prepared for the Academic Network of European Disability Experts (ANED).
- ILO (2010). *Including people with disabilities in crisis response*, Policy Brief N° 6, Global Jobs Pact Policy Briefs, International Labour Organization.
- INE (2013). *El Empleo de las personas con discapacidad 2011*. Informe del Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- JONES, M. and WASS, V. (2013). «Understanding changing disability-related employment gaps in Britain 1998–2011», *Work, employment and society*, 27(6) 982–1003.
- LECHNER M. and VÁZQUEZ-ÁLVAREZ, R. (2011). «The effect of disability on labour market outcomes in Germany», *Applied Economics*, vol. 43(4), pp. 389-412.
- MALO, M.A. (2003). «Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 46, pp. 99-126.
- MALO, M.A. (2004). «¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999», *Cuadernos de Economía*, Vol. 27, pp. 75-108.
- MALO, M.A. (2007). «La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir», *Estudios de Economía Aplicada*, 25(2), pp.407-428.
- MALO, M.A.; CUETO, B.; DÁVILA, D.; PAGÁN, R. y RODRÍGUEZ, V. (2009). «Informe de Evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo», Agencia de Evaluación y Calidad.
- MALO, M.A. y MUÑOZ-BULLÓN, F. (2006). «Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities», *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 179, pp.79-111.
- MALO, M.A. y SCIULLI, D. (2014). *Disadvantaged Workers. Empirical Evidence and Labour Policies*, AIEL Series in Labour Economics, Springer.
- MOOD, C. (2010). «Logistic regression: why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it», en *European Sociological Review*, 26 (1), pp. 67-82.
- OCDE (2003). *Transforming disability to ability. Policies to promote work and income security for disable people*, París.
- PAGÁN, R. (2012). «Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe», *Disability and Society*, 27 (1), pp. 95-115.
- PAGÁN, R. y MALO, M.A (2009). «Job satisfaction and disability: Lower expectations about jobs or a matter of health», *Spanish Economic Review*, 11(1), pp.51-74.
- RODRÍGUEZ, P.; SUSO, A.; VÁZQUEZ, D. y VELASCO, M.L. (2009). *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*, Fundación ONCE.

- RODRÍGUEZ, V. (2012). «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?», *Estudios de Economía Aplicada* 30 (1), pp. 237-260.
- RODRÍGUEZ, V. y CUETO, B. (2013). «El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis», *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 11, diciembre 2013, 61–86.
- SHIMA, I.; ZÓLYOMI, E. and ZAIDI, A. (2008). «The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25», *Policy Brief February* (1), European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- MARIE, O. y VALL, J. (2011). «Measuring the (income) effect of disability insurance generosity on labour market participation», *CEP Discussion Paper* No 1094.
- VALL, J. (2012). «Promoting employment of disabled women in Spain; Evaluating a policy», *Labour Economics* 19, pp. 82–91.
- ZWINKELS, W. (2001). «The employment situation of people with disabilities in the European Union», *Research paper*, EIM Business and Policy Research.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar la integración laboral de las personas con discapacidad en los 5 países con mayor población de la Unión Europea: Alemania, Reino Unido, Francia, Italia y España. Nos hemos centrado en la estimación del gap en la actividad, paro y empleo de las personas con discapacidad, aproximándonos al colectivo con tres definiciones distintas: 1) discapacidad en general, 2) discapacidad en el empleo y 3) necesidad o uso de asistencia laboral especial. Para el trabajo empírico se han explotado los microdatos del módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Como principales resultados cabe destacar, en primer lugar que las personas con limitaciones en el trabajo tienen una probabilidad de tener un empleo 32,8 puntos inferior a las personas sin discapacidad, penalización que se explica básicamente por su menor tasa de actividad. Además el gap en el empleo varía notablemente entre países, observándose que aquellos que tienen tasas de empleo más elevadas, muestran a su vez una menor integración en el empleo de las personas con discapacidad. Por tanto, el crecimiento económico y la creación de empleo no son condiciones suficientes para garantizar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Palabras clave. Personas con discapacidad, mercado de trabajo, modelo social, inclusión, accesibilidad, barreras.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyse the employment of people with disabilities in the five countries with the largest population in the European Union: Germany, UK, France, Italy and Spain. We have focused on estimating the gap in activity, unemployment and employment of persons with disabilities, using three different definitions of disability: 1) disability in general, 2) disability in employment and 3) the need or use of special job assistance. For the empirical work we have analysed the microdata of the 2011 *ad hoc* module on employment of people with disabilities (Eurostat).

The main results are that people with work limitations have a probability of being employed 32,8 percentage points lower than people without disabilities, penalty that is largely explained by the inferior activity rate of people with disabilities. In addition, the gap in employment varies considerably across countries, noting that those that have higher employment rates show in turn less integration in employment of people with disabilities. Therefore, economic growth and job creation are not sufficient conditions to ensure integration into the labor market of people with disabilities.

Keywords: People with disabilities, labour market, social model, inclusion, accessibility, barriers.

Sobreviviendo a la crisis: trayectorias formativas y laborales de jóvenes castellano-manchegos que *soñaron con el ladrillo*

Surviving the crisis: training and occupational careers for the young in Castilla-La Mancha who *had hoped to work in the Construction Sector*

PALOMA CANDELA SOTO*

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo indaga en la problemática social que viven las y los jóvenes castellano-manchegos identificando y analizando los factores que determinan y explican sus estrategias formativas y laborales para enfrentar la crisis económica actual y construir nuevas expectativas vitales. En él presentamos los resultados preliminares de un estudio de caso que se enmarca en un Proyecto de Investigación en curso sobre la precarización del empleo y de la vida, así como la importancia de sus efectos en la vida social, evaluados y constatados en la literatura científica¹. Una in-

vestigación, fundamentada en cuatro estudios de casos, que profundizan en el análisis de las diferentes dimensiones de la *precariedad vital* vinculada a la desregulación del mercado de trabajo, la flexibilización de las relaciones laborales y el consecuente modelo productivo y organizativo consolidado en las últimas décadas².

En este marco de degradación progresiva de protecciones sociales y formas de trabajo, más acusada si cabe en estos años de crisis, los jóvenes emergen como uno de los colectivos más vulnerables y también como un espejo o «analizador» que pone en evidencia las

* Departamento de Filosofía, Sociología, Antropología y Estética. Facultad de Educación de Ciudad Real. Universidad de Castilla-La Mancha. Ronda de Calatrava, 3, 13003 Ciudad Real. paloma.candela@uclm.es

¹ *Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual, 2005-2014 [RETOSCRISIS]* es un Proyecto financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. (Ref.: CSO2013-43666-R). Investigadores Principales: JUAN JOSÉ CASTILLO ALONSO y PABLO LÓPEZ CALLE. El equipo está formado por un grupo interdisciplinar de profesores/as e investigadores/as de la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Castilla-La Mancha. Grupo de Investigación «Charles Babbage» en Ciencias Sociales del Trabajo (UCM). <https://www.ucm.es/grupo-charles-babbage/>, trabin@cps.ucm.es

Hemos presentado avances de investigación en el XI Congreso Español de Sociología, en julio de 2013 (véase

CANDELA y PIÑÓN, 2014). Así como en las Jornadas de Investigación sobre Estudios de Juventud, REJS, Universidad de Valencia (octubre 2015); el Seminario de presentación del Proyecto Nacional «La empleabilidad de los/as jóvenes: formación, género y territorio», (Dirigido por Vicent BORRÁS) Grupo QUIT, Universidad Autónoma de Barcelona, 9 de octubre 2015; el XX Congreso Internacional de Sociología en Castilla-La Mancha, Almagro, 20-22 de noviembre de 2015. Se agradecen los comentarios y sugerencias compartidas en estos foros. Con Josefina Piñón venimos compartiendo el pensamiento, los desafíos teóricos y de interpretación y el trabajo de campo de este estudio sobre la juventud castellano-manchega, acompañadas del apoyo de Natalia RODRÍGUEZ-RABADÁN en la investigación documental, la observación sobre el terreno y la realización de entrevistas.

² Una presentación y puesta al día de la problemática global del proyecto se recoge en LÓPEZ CALLE, P.; CASTILLO, J.J. y CANDELA, P. (2015).

disfunciones y debilidades de un modelo de crecimiento hegemónico, insostenible a medio plazo (Recio, 2010) e incapaz de garantizar las condiciones y necesidades básicas para la reproducción social. Nuestro interés no solamente se dirige a los y las jóvenes como «grupo social», queremos conocer y comprender sus expectativas y vivencias como espectadores y artífices de la realidad social y, particularmente, como *observadores de la escena laboral y familiar* (Moncada, 1979; Valles, 2007) en tiempos de crisis. Nos interesa adentrarnos en las condiciones sociales en las que los jóvenes viven, explorar sus estrategias de supervivencia individuales y colectivas ante la crisis, así como el marco de posibilidades sociales (y reales) que parece estar «amortiguando» los riesgos de procesos de exclusión iniciados con la crisis (en especial, *del ladrillo*) mediante el refuerzo de «estrategias familiares orientadas» que racionalizan los recursos propios y las redes más cercanas poniendo a prueba otras estrategias menos visibles vinculadas al plano de las relaciones personales, los apegos familiares, la reproducción de los mandatos de género, etc. Indagar en esta problemática desde las opciones individuales, las estrategias de los propios hogares y las particularidades de un marco territorial con vulnerabilidades pero también con resistencias, nos permite identificar tendencias y oportunidades de cambio hacia otros modelos que puedan impulsar mejores oportunidades formativas y de empleo a las/los jóvenes castellano-manchegos³.

El artículo se organiza, tras esta breve presentación, de la manera siguiente: en primer lugar, en el apartado 2º, identificamos las principales dimensiones de nuestro análisis y las características del contexto socioeconómico en que vive Castilla-La Mancha, anali-

zando las particularidades del escenario de estudio acotado a los pueblos de la comarca manchega, donde la crisis y la precariedad, para los jóvenes, se instalan *antes del 2007*. A continuación, en el apartado 3º, profundizamos en la agencia de los y las jóvenes castellano-manchegos identificando «tipologías de trayectorias» en esa transición discontinua de la educación al trabajo que, en la última parte (apartado 4º), se ilustran con relatos biográficos dirigidos. Finalmente, en el apartado 5º se ofrece un breve balance que, a modo de recapitulación, sustancia los resultados provisionales de la investigación.

2. ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO: UNA MIRADA DINÁMICA E INTERCONECTADA

En aproximaciones preliminares nos hemos planteado la necesidad reflexionar sobre la forma en que frecuentemente interpretamos las transiciones de la educación al trabajo y cómo las concepciones o modelos lineales de transición ya no explican los múltiples itinerarios formativos de discontinuidad que protagonizan cada vez más jóvenes en España (Candela y Piñón, 2014). Con el propósito de profundizar en la problemática del abandono escolar y sus efectos sobre el (des)empleo juvenil, exploramos el fenómeno del «retorno y continuidad de los estudios», en particular, los rasgos que comparten las trayectorias laborales y educativas de jóvenes castellano-manchegos sin formación que perdieron sus empleos al comienzo de la crisis, entre los que destacan los jóvenes varones que trabajaron en la industria de la construcción y que «soñaron con el ladrillo».

Estos propósitos y necesidades de investigación, nos han llevado hacia un marco de análisis e interpretación que se articula a partir de tres dimensiones claves: la formación, el género y el territorio⁴.

⁴ El género en el epicentro de una perspectiva teórica *interseccional* que analiza los vínculos y la interdependencia

³ La «vulnerabilidad territorial» es un concepto complejo pero muy útil para entender las consecuencias de la crisis y el aumento diferencial de las desigualdades sociales. Una muestra de su eficacia analítica en la obra *Atlas de la Crisis* (MENDEZ, ABAD y ECHAVES, 2015) donde se destacan los contrastes heredados y las nuevas tendencias económicas que emergen en algunas provincias. En cierto sentido, Castilla-La Mancha se posiciona como un territorio «resistente» al impacto de la crisis.

En primer lugar, la formación y concretamente la situación de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), en nuestro escenario de estudio, nos brinda una atalaya idónea para observar las dinámicas y percepciones juveniles. Desde una aproximación a la realidad concreta de lo que ofrece el sistema educativo –incluyendo planteamientos, estrategias y sentidos prácticos de los agentes educativos implicados– se pueden entender mejor las expectativas formativas, de desarrollo profesional y vital de los/as jóvenes, así como algunas respuestas y reacciones desde marcos locales y territoriales. Para ello, resulta imprescindible estudiar las potencialidades de la oferta formativa (supuestamente) dirigida en los últimos años a mejorar las condiciones de empleabilidad actual y futura del colectivo juvenil como veremos más adelante cuando hablemos de las medidas institucionales para reducir y prevenir el abandono escolar.

En segundo lugar, otro elemento que nos guía es la importancia de tener presente las identidades de género de los jóvenes, examinando las variaciones recientes en la construcción de masculinidades y feminidades (Borrás *et al.*, 2012) y su influencia en los intereses y aptitudes a la hora de elegir y definir proyectos formativo-laborales diferenciados (McDowell, 2000; Arnot, 2009, Torns y Recio, 2012, Martínez García y Merino, 2011).

Una última dimensión nos lleva al análisis de los factores sociales, familiares y territoriales que están condicionando las expectativas formativas y profesionales de los/as jóvenes desde las «nuevas estrategias de los hogares manchegos». Por su parte, el territorio, las vulnerabilidades y potencialidades de empleabilidad de pueblos y áreas semirurales, se presenta como un elemento importante que abarca en otros aspectos las tradiciones y di-

entre las distintas relaciones sociales. Véase en MORÉ (2015) un ejemplo del potencial analítico del paradigma de la interseccionalidad aplicado a una investigación sobre las trabajadoras del cuidado. Y sobre el debate en torno a las ventajas y desventajas de su aplicación a la inclusión educativa remitimos a ZAPATA GALINDO; GARCÍA PETER y CHAN DE ÁVILA (2013).

námicas históricas que han condicionado la estructura productiva de Castilla-La Mancha.

2.1. La comarca manchega: el espejismo del crecimiento y los malos empleos de siempre...

Es evidente que los efectos de la crisis económica actual se dejan notar con mayor intensidad en contextos regionales que han experimentado modelos de crecimiento efímeros y dependientes propios de un capitalismo expansivo desvinculado de su responsabilidad con el trabajo. Modelos de desarrollo próximos o conectados a la concentración de áreas urbanas-industriales que aprovecharon los procesos de cambios de las sociedades rurales y, en particular, las ventajas competitivas de la mano de obra local, los disponibles obreros-campesinos. En estos procesos de reestructuración productiva del mundo rural, característicos del último tercio del siglo XX, cobraron un especial protagonismo los nuevos *commuters* rurales y sus desplazamientos trabajo-residencia como estrategias laborales para sobrevivir a la crisis del trabajo agrario tradicional.

Precisamente uno de los rasgos más característicos de los procesos de cambio y reestructuración rural en Castilla-La Mancha ha sido el fenómeno de los «trabajadores pendulares» que diariamente se desplazaban a trabajar en la construcción madrileña desde sus pueblos de residencia a más de 130 km de la Capital. Las investigaciones de Jesús Oliva Serrano (1993 y 1995) y algunas más tempranas (Carpio, 1979) constataron la aparición y progresiva extensión de estas estrategias laborales entre la población activa masculina, joven y adulta, de muchos municipios manchegos que durante más de cuatro décadas basaron su economía local en las rentas del sector de la construcción madrileño. El fenómeno de los *commuters* manchegos de la construcción se afianzó en los años setenta del siglo pasado extendiéndose geográficamente a los pueblos de la comarca manche-

ga, entre los límites de Toledo, Ciudad Real, Cuenca y Albacete⁵. Conoció su etapa de mayor expansión desde la segunda mitad de la década de los noventa hasta los años 2005 y 2006 que se manifestó con evidencia la crisis del sector. Oliva nos ofrecen algunas claves explicativas para entender este fenómeno en un contexto histórico y sociológicamente situado que involucraba a miles de trabajadores de varias generaciones y que transformó profundamente la realidad social y económica de algunos pueblos (Oliva Serrano y Díaz Santiago, 2005). Por un lado, el significado de este proceso, se debe comprender como «una estrategia laboral de arraigo local»: *la familia y el pueblo conforman el referente estable necesario para itinerar permanentemente y las inversiones locales –la casa, las viñas, los inmuebles...– indica donde se hallan sus certezas* (Ibidem, 2005: 143). Por otro, su extensión y transcendencia económica se explica dentro del marco de cambios y transformaciones que afectan al mundo del trabajo y en el cual el sector de la construcción emerge como un caso excepcional por los rasgos de ocultamiento o invisibilización de los procesos y de los trabajadores que lo sostienen (Oliva y Díaz, 2005; Castillo, López y Lahera, 2002).

Junto a los efectos de las estrategias productivas y empresariales en el territorio, estas investigaciones se centraron en mostrarnos la generalización de estrategias laborales y vitales que abrieron nuevas oportunidades y vías de progreso para sus protagonistas al igual que acarrearón riesgos e incertidumbres. El éxito del fenómeno *commuter*, encarnado en el esfuerzo y la progresiva acumulación de rentas de los trabajadores de la construcción, transformó la vida de muchos pueblos, mejorando sus economías e igualando la situación y condición

social de sus vecinos, *grupos históricamente desheredados*⁶. Ahora bien, estas oportunidades reales de mejora y progreso económico, se acompañaron de otras tendencias identificadas como indicadores de riesgo: niveles desorbitados de abandono y fracaso escolar entre los jóvenes, la vulnerabilidad de los trabajadores que envejecen sin cualificarse, así como las difíciles relaciones familiares de unos *padres ausentes* cuya vida transcurre entre la casa, la carretera y la obra (Oliva y Díaz Santiago, 2005:143).

Este fenómeno fue moldeando la estructura ocupacional (y empresarial) de algunas zonas castellano-manchegas en las que se consolidaron mercados de trabajo de albañiles y especialistas (revocadores, ferrallistas, escayolistas, encofradores...) junto a un extenso grupo de peones empleados en tareas manuales, estandarizadas y sin cualificación. En el estudio de caso de las poblaciones *commuters* se identificaron tres perfiles generacionales (que a veces coincidían en el mismo hogar y autobús): el más envejecido, el que representa la resistencia al éxodo del «obrero-campesino», el de segunda generación que incluye a los que se incorporan en los años setenta, cuando se consolida la estrategia de desplazamientos diarios, predestinada como de forma natural al trabajo de la construcción. Y, por último, la generación más joven se nos muestra como la desertora de la educación, los jóvenes que abandonan el instituto atraídos por la revalorización de un oficio en una etapa expansiva y se integran de forma más organizada al trabajo aunque en unas condiciones más marcadas por la eventualidad, los destajos y la simplificación de tareas. Estos jóvenes perciben las oportunidades de trabajo y la revitalización de las identidades locales frente a la presión del

⁵ Durante la segunda mitad del siglo XX, la población trabajadora de esta comarca, empleada tradicionalmente en los cultivos extensivos –vid y aceituna mayoritariamente– en régimen latifundista, se fue reconvirtiendo a obreros de la construcción en algunos casos especializándose en los oficios más demandados del sector en la capital de España.

⁶ Estos autores destacan la consecuencia de la «igualdad social conseguida» y el especial significado que adquiere en las experiencias y discursos de los trabajadores entrevistados: «Aquí, en Villarrubia el obrero, le ha comido el terreno a la gente rica precisamente con esto... «porque antes, ya te conté que [...] las fincas eran de cuatro caciques, y ahora el campo... está repartido». Tomado de OLIVA SERRANO y DÍAZ SANTIAGO (2005: 147).

éxodo y la devaluación de la vida rural que vivieron sus mayores⁷.

El conocimiento de estos procesos de cambio y reestructuración que desde hace más de tres décadas afectan al mundo del trabajo rural en Castilla-La Mancha nos sirven de marco contextual para situar los efectos de la crisis sobre problemas concretos como el desempleo, el abandono escolar o la desigualdad económica que tienen un impacto diferencial en función a la clase social a la que se pertenece (Martínez García, 2014). Para entender la gravedad de la situación de desempleo e inactividad que viven algunas poblaciones de la comarca manchega donde focalizamos nuestro estudio, conviene tener muy presente las tendencias que han marcado la evolución de los mercados de trabajo rurales y las estrategias laborales y de arraigo local características de estos contextos geográficos y escenarios territoriales.

2.2. ¿Dónde vas sin el título de la ESO?: el retorno a la educación

Los cambios y las nuevas dinámicas de transición de la educación al mundo del trabajo nos revelan la necesidad de renovar los modelos e interpretaciones sobre las formas y rumbos que dirigen los recorridos de los y las jóvenes hasta la vida adulta (Brooks, 2009). Hace tiempo que sabemos que el abandono de los estudios y el acceso al trabajo no constituyen transiciones lineales ni procesos necesariamente uniformes, al igual que tampoco lo son los itinerarios de discontinuidad o de retorno a la formación que emprenden cada vez mayor número de jóvenes españoles (García Gracia, Casal i Batallé, Merino Pareja, Sánchez Gelabert, 2013; Feito Alonso, 2013).

En Castilla-La Mancha, como en otras regiones sensibles al abandono escolar prematuro, se ha puesto en evidencia en los últimos años el fenómeno del «retorno» masivo

de jóvenes al sistema educativo. Un fenómeno complejo que hay que situar en el contexto de la crisis, de la destrucción de empleo en sectores como la construcción o los servicios, y la ausencia de oportunidades laborales que afecta a los jóvenes sin una formación básica, de forma más acusada, pero también a las y los *sobradamente preparados*. Por nuestra parte, en el contacto y las visitas a centros educativos, hemos constatado el desbordamiento que viven algunas Escuelas de Adultos y otros programas de segunda oportunidad utilizados por esta juventud que retorna. Hemos observado casuísticas muy diversas que reflejan las diferentes opciones, preferencias y sentidos que orientan los itinerarios formativos y laborales de los jóvenes casi siempre desde estrategias «de espera».

En el año 2011 más de la mitad de los/as jóvenes desempleados registrados en Castilla-La Mancha, entre 16 y 25 años, no tenía la acreditación de la Enseñanza Superior Obligatoria y sólo una minoría reconocía haber titulado pero sin llegar a terminar la segunda etapa. Esta alarmante evidencia (no solo estadística) que, en parte, se explica como consecuencia de los elevados niveles de abandono temprano «consentidos» en la región desde finales del siglo pasado, nos llevó a la observación de la situación y las reacciones de este colectivo juvenil que empezaba a visibilizarse en la punta del iceberg de la crisis.

«Ahora se lo piensan más, antes cumplían los 16 años, alguno se sacaba la ESO, y a trabajar, eran trabajos manuales, sin futuro pero bien pagados, era esperable que esto reventara...». Estas dinámicas de abandono escolar, que nos recuerda un Director de Instituto, se extendieron durante décadas por algunas zonas de Castilla-La Mancha, especialmente en pueblos de la comarca manchega entre las provincias de Toledo y Ciudad Real donde las economías familiares dependían en exceso del sector de la construcción y actividades auxiliares. En los últimos años, cuando el

⁷ *Ibidem*: 151-55.

desempleo y la exclusión social se ensañan con los jóvenes sin cualificación, observamos que las tasas de abandono escolar se han reducido y se mantienen moderadas. En un contexto tan limitado para la inserción laboral, pues el mercado solo ofrece *precariedad resistente* o la tentación de no hacer nada (ni-ni), ser un joven parado, te conduce directamente al retorno a la formación reglada. La edad, las aspiraciones formativas y las necesidades socioeconómicas de las personas jóvenes condicionaran estos itinerarios de retorno dirigidos principalmente a un Centro de Educación para Personas Adultas (CEPA) a cursar y titular la ESO o preparar las pruebas libres para Graduados en Educación Secundaria, Bachillerato o acceso a la Universidad si tienes más de 25 años. Igualmente los Institutos son escenarios de reincorporación, bien por el reenganche a los programas de Bachillerato nocturno o bien accediendo a la Formación Profesional de Grado Medio o Grado Superior. Este abanico de opciones y en ocasiones la combinación secuenciada de varias –me acredito de la ESO en un CEPA y engancho con el bachillerato nocturno o con un módulo de FP hasta llegar a preparar la selectividad o la Prueba de Acceso a Estudios de Grado [PAEG], por ejemplo–, nos muestra un complejo panorama de (post)formación secundaria en el que cada vez más jóvenes se rencuentran con opciones de muy distinto tipo para enfrentar y construir nuevas expectativas formativas.

El acceso al programa de Educación Secundaria Presencial y a Distancia (ESPA) que se imparte en los CEPA representa una de las vías de reenganche más utilizadas de los últimos años. Desde hace unos años, vienen funcionando, como espacios de reclutamiento de jóvenes parados en situación social vulnerable, aquellos que abandonaron sin concluir la Secundaria Obligatoria que pasaron por una experiencia laboral y ya han cumplido los 18 años. La motivación y actitud proactiva de los jóvenes reentrantes, el diseño modular de las enseñanzas (permite cursar la ESO en dos años), el

funcionamiento más flexible del centro, el compromiso y entrega del profesorado, son, entre otros, rasgos que explican los progresos y logros de esta *ESO de Adultos*. Un escenario enormemente revelador de las dificultades sociales, y las disfunciones del propio sistema educativo, que hay detrás de muchas trayectorias juveniles de fracaso escolar (Candela y Piñón, 2014; Feito, 2015).

A lo largo de la investigación, el seguimiento y la reconstrucción de itinerarios escolares nos llevan a coincidir con las interpretaciones más convincentes de algunos expertos en el estudio del abandono y fracaso escolar (Fernández Enguita, Mena Martínez y Riviere Gómez, 2010; Fernández Enguita, 2011) que insisten en la necesidad de comprender esta problemática como un proceso lento y continuado que se va gestando a lo largo de la vida escolar del alumno o alumna. Como veremos un poco más adelante, la mayoría de las personas entrevistadas reconocen haber sufrido un proceso de desenganche con la escuela, ya desde los últimos cursos de la educación primaria, casi todas coinciden en expresarlo como un desapego progresivo que termina alejándoles del interés por aprender (*por lo que el profesorado dice, por lo que pasa en el aula...*) hasta la desconexión total.

En el horizonte de problemas abierto por estos estudios se apuntan dos ideas básicas: la confirmación de que los protagonistas del abandono son los propios alumnos, son ellos y ellas quienes transforman poco a poco su relación con la escuela hasta llegar al rechazo y a la decisión de dejarla: «... *ibas al instituto porque te obligaban, todos los días la misma rutina, escuchar todo el tiempo, las broncas, los partes..., no me interesaba nada... al final me quité..., me fui a trabajar al campo con mi padre*»⁸. Y, otra cuestión importante, es que el momento de la ruptura o desenganche educativo se pro-

⁸ Joven de Membrilla, abandonó en tercer curso de la ESO.

duce en la adolescencia, en una etapa donde el acceso al trabajo y lo que este implica, es vivido por muchos jóvenes como el tránsito a la vida adulta y en determinados contextos geográficos como el que nos ocupan, el «efecto llamada» tiene un peso significativo en las opciones y estrategias del alumnado: *«En unos años la estampida fue brutal, la mayoría se iba a trabajar al ladrillo, seguros y orgullosos de la decisión de dejar el instituto, incluso te decían a la cara que en un mes iban a estar ganando más que tú..., y lo triste es que era verdad..., la presión en casa era muy fuerte, algunos te dejaban con pocos argumentos para convencerles...»* (Profesor de Instituto de Manzanares)

2.3. Deserciones, abandonos e itinerarios educativos discontinuos

Como hemos visto el modelo de crecimiento económico de Castilla-La Mancha, en particular, la dependencia de sectores expansivos como la construcción, ha interferido significativamente en las trayectorias formativas y laborales de varias generaciones de jóvenes. Las tasas de abandono educativo temprano han registrado un aumento progresivo desde el cambio de siglo hasta alcanzar cifras preocupantes en el año 2006 (38,6%) que afectan con mayor gravedad a los jóvenes varones, entre 19 y 24 años, que llegaron a registrar un 47,8%⁹.

Ahora bien, en estos últimos años han ido disminuyendo los altos niveles de abandono escolar, que tradicionalmente posicionaron a Castilla-La Mancha entre las comunidades con peores tasas (Manzanares, 2011), al tiempo que se ha consolidado una bolsa de mano de

⁹ Como es sabido el Abandono Educativo Temprano (AET) que recogen las estadísticas oficiales se refiere al porcentaje de población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de Enseñanza Secundaria 2º etapa y no sigue ningún tipo de educación-formación. En el año 2006, la media porcentual del AET a nivel nacional rondaba el 30%, la tendencia en Castilla-La Mancha se situaba 4 o 5 puntos por encima ya desde el periodo anterior al inicio «oficial» de la crisis, entre el 2000 y el 2007.

obra descualificada que agrupa a muchos jóvenes sin formación ni expectativas de inserción laboral. Para el 2011, de los jóvenes que estaban en paro entre los 25 y 34 años, sólo el 17% tenía educación superior, el 43% había completado la educación primaria y el 53% la educación secundaria¹⁰.

En la actualidad, el porcentaje de abandono temprano se ha equiparado con las cifras registradas a nivel nacional, si en el año 2006, había más de 8 puntos de diferencia en datos de ambos sexos, más de 11 en el caso de los hombres y 5 en el caso de las mujeres, en 2014, la distancia se sitúa en 0,3 décimas sobre la media total española¹¹. (véase Tabla 1 del **Anexo**).

3. ¿QUÉ HACEN LAS/OS JÓVENES CASTELLANO-MANCHEGOS?: EL SENTIDO Y LAS CAPACIDADES DE REACCIÓN ANTE LA CRISIS

Algunos estudios e investigaciones que analizaron los itinerarios y las estrategias juveniles en contextos de crisis anteriores tuvieron muy presente el peso del origen social de los protagonistas (Valles Martínez, 1989, Martín Criado, 1998 y Casal, 1997). En la misma línea, Fernando Conde (1999) en los «hijos de la desregularización» observó a través de entrevistas a grupos de jóvenes como las dinámicas laborales desencadenan un círculo vicioso que se inicia con malos empleos (ocupados por jóvenes), prosigue con una espiral de gasto juvenil acelerado y con nuevas necesidades de consumo y concluye con la aceptación y perpetuación de estos malos empleos, que reproducen un modelo de mano de obra barata muy presente en las primeras etapas de la inserción profesional (Santos Ortega, 2003: 92).

¹⁰ Fuente: Ministerio de Educación. Explotación de Encuesta de la Población Activa INE. 2011

¹¹ Fuente: Ministerio de Educación. Explotación de Encuesta de la Población Activa. INE, 2014

La presencia de la precariedad en los proyectos y en las vivencias laborales juveniles no es ninguna novedad en nuestro país, como también lo corrobora el estudio de Castillo y López Calle (2004) centrado en el análisis del impacto de los modelos productivos y los cambios en las estrategias laborales y vitales de los jóvenes. La tendencia mostrada por estos autores es que los jóvenes se perpetúan en «malos empleos» a causa de las precarias formas de contratación propiciadas políticamente a través de las reformas laborales impulsadas en la última década del siglo pasado, una realidad que esquilmo a una generación. Los efectos de las reformas laborales y la crisis del modelo clásico de reproducción de las sociedades modernas ponen en evidencia el hecho de que muchos jóvenes, aunque estuvieran trabajando, seguían dependiendo del salario de sus padres. Emancipación «ya no identifica trabajo y autonomía», principalmente debido al precio de la vivienda. «Esta situación de dependencia del salario de los padres, significa devengar una parte del presupuesto familiar, destinado a reproducir una nueva generación, para pagar o completar el salario necesario para reproducir la fuerza de trabajo ocupada» (López Calle y Castillo, 2004:149). En familias de economías ajustadas, la baja elasticidad de los ingresos de los padres, termina condicionando a los jóvenes a «ser productivos», generar ingresos, abandonar la escuela.

Tras casi una década de la publicación de este estudio (*Hijos de las reformas laborales...*), la realidad retratada se asemeja mucho a la situación de precariedad e incertidumbre que viven los jóvenes en el momento actual y no solo en Castilla-La Mancha.

3.1. Trayectorias juveniles en transición

Las entrevistas realizadas a lo largo del trabajo de campo en Castilla-La Mancha, se han dirigido a jóvenes que han pasado por procesos de interrupción formativa y alguna

experiencia laboral¹². Hemos optado por la entrevista abierta individual o grupal como la mejor forma de acceder al modo en que los sujetos protagonistas construyen los significados sobre este fenómeno. Y, buscando, en concreto, conocer sus trayectorias formativas y laborales profundizando en los significados y percepciones de las experiencias vividas así como los proyectos que enfrentan en el momento actual y de cara al futuro. Aunque las diferencias internas en los grupos de jóvenes estudiados son muy significativas, destaca un perfil que responde a un modelo de trayectoria que contrasta con otras tendencias (como la de los jóvenes que no estudian y tampoco trabajan, los conocidos «ni-ni») apostando por el regreso o la continuidad del proyecto educativo a medio y largo.

En las experiencias de los jóvenes que retornan por la vía de la cualificación profesional (módulos de Formación Profesional de Grado Medio o Superior), destaca la perpetuación e intermitencia en trabajos precarios, como también el grado de adaptación que tienen al empleo temporal y casi en condiciones de informalidad: «a lo que salga». En efecto, desde el punto de vista laboral, la precarización, la flexibilidad y la desregulación han marcado sus primeras experiencias laborales. En algunos casos, las actitudes hacia al trabajo se valoran positivamente no solo por lo que significó un acceso temprano al empleo y una autonomía económica temporal, sino también por el tipo de experiencias adquiridas. Las vivencias de otros jóvenes sin formación, reconocen que la experiencia de precariedad continuada en *trabajos sucios y mal pagados* es el motivo por el que deciden retomar los estudios, ampliar su formación y oportunidades de inserción laboral. El caso de Marta, como veremos más adelante, es muy ilustrativo, tras diez años encadenando trabajos precarios en el sector de la limpieza y los cuidados decidió volver a estudiar: «aquí una mujer que deja de estudiar, si no te vas a una casa, te vas a la

¹² Véase en el Anexo final, la Nota Metodológica.

confección. Era prácticamente las opciones que tenía y ya las fábricas cerraron...»¹³.

Las «tipologías de trayectorias» identificadas retratan experiencias laborales muy variadas que muestran contrastes significativos en relación a la edad, el sexo, el sector o tipo de actividad y el origen social de la familia. En el caso de los varones más jóvenes, son las redes familiares y de amigos las que les permiten insertarse en cuadrillas o empleos (incluso a veces acompañando a sus propios padres) para acceder a trabajos para los que no están formados, pero para los que aprenden rápidamente como mecanismo de supervivencia. El hecho de haber abandonado la escuela por «cabeza loca» o por juntarse «con quien no debía y lo eché a perder todo», los conduce a la necesidad de demostrar que sí valen para el trabajo y así aceptar las condiciones que sean. Deben responder al mandato de clase «si tú no vales para estudiar, te quedas para trabajar». Son estos casos donde situamos a los más jóvenes del ladrillo (y de ciertos trabajos agrícolas) que muestran experiencias y vivencias de declive laboral y personal. Despertaron del espejismo del crecimiento, y de una efímera movilidad social identificada con altos niveles de consumo, en un tiempo record, las grandes obras se fueron quedando en trabajos cada vez más puntuales e intermitentes a medida que la crisis fue avanzando, condicionando la posibilidad de continuar pagando sus hipotecas o sosteniendo sus proyectos personales y familiares.

Por un lado, algunos y algunas entrevistadas comparten la idea de que el trabajo les ha proporcionado experiencia, madurez y una cierta *libertad económica*, algo que temporalmente les distinguía de otros jóvenes de su entorno que seguían estudiando y no trabajaban... Con dinero podían gastar, comprar y divertirse, vivir el presente. Sin embargo, a

medio plazo, la vivencia de «estar trabajando de esta manera» sin poder aspirar a otros empleos en mejores condiciones, en muchos casos por las limitaciones formativas, les ha llevado a replantearse la necesidad de la educación, la importancia de los estudios y a retomar sus itinerarios académicos.

Las diferencias de género se hacen patentes en las trayectorias socio-laborales juveniles y, en particular, en cómo el impacto de la crisis reduce las oportunidades de inserción laboral de las mujeres. Esta situación, en algunos escenarios observados, está empezando a revertir dinámicas y tendencias consideradas estables en el medio rural tradicional como el éxodo juvenil que protagonizaron las mujeres en décadas anteriores (Camarero, Sampedro y Vicente-Mazariegos, 1991; Galán y Díaz Santiago, 2007). Las dificultades ocupacionales que afectan a las jóvenes mejor formadas, que no optan por salir de país, les conducen en algunos casos al retorno a sus pueblos de origen y a la adopción de estrategias laborales (y proyectos vitales) vinculadas con los negocios o actividades del ámbito familiar y las oportunidades del territorio.

En la actualidad, las estadísticas relativas a la población joven que ni estudia ni trabaja en España y Castilla-La Mancha, nos revelan que son las mujeres jóvenes manchegas y precisamente aquellas que mayor nivel educativo alcanzaron las más perjudicadas por la crisis. El 23,4% de ellas ni estudia ni trabaja, cuando para el total de España el porcentaje es del 18,6%. En el caso de los hombres, este porcentaje disminuye (16,7%) y se equipara relativamente con el porcentaje a nivel España (15,1%)¹⁴ (véase Tabla II del **Anexo**).

En efecto, esta problemática del paro femenino explica la presencia cada vez más normalizada de jóvenes universitarias en algunos módulos de formación profesional. Se trata de perfiles de mujeres jóvenes, entre 25 y 30 años,

¹³ Joven de 31 años, cuando la entrevistamos (mayo de 2013), estaba finalizando el Bachillerato nocturno en un Instituto de Valdepeñas. Más detalles del perfil y trayectoria de esta joven en CANDELA y PIÑÓN (2013: 625-626).

¹⁴ Fuente: Ministerio de Educación. Explotación de Encuesta de la Población Activa. INE

con itinerarios escolares de logro sin interrupciones, alumnas que lo «hicieron todo bien» (aprobaron la ESO, cursaron bachillerato y muchas sacaron títulos universitarios) y que en la actualidad «ocultan» en sus currículums la formación alcanzada, como estrategia para acceder a un empleo: *el que sea*. Como veremos en las biografías que presentamos a continuación, la intermitencia y la necesidad de desplazarse de su lugar de residencia también se presenta como una constante, una expectativa de proyección frustrada cuando, en el caso de las mujeres jóvenes, se tiene que volver al pueblo de origen, ante la falta de oportunidades de trabajo.

4. ITINERARIOS FORMATIVOS Y ESTRATEGIAS JUVENILES EN TIEMPOS DE CRISIS: RELATOS FRENTE A LA PRECARIEDAD

En este apartado se reflexiona sobre las trayectorias laborales y formativas de jóvenes castellano-manchegos que viven situaciones sociales muy diversas. Se indaga en el sentido de sus agencias y en el significado que los propios actores les atribuyen a través de sus testimonios orales.

Los relatos que *construimos* pertenecen a una muestra de biografías seleccionadas del grueso de las entrevistas realizadas a jóvenes, varones y mujeres, que se encuentran actualmente cursando alguna formación reglada en la educación secundaria. Son perfiles sociodemográficos muy distintos, con edades, itinerarios escolares y situaciones familiares muy heterogéneas, que muestran algunos cambios en la relación de los y las jóvenes con la educación y el trabajo, así como estrategias diferentes para sobrevivir a las rigidices de un sistema y para enfrentar las dificultades actuales de inserción laboral¹⁵.

¹⁵ En cada uno de los perfiles escogidos hemos tratado de destacar aspectos singulares y de contraste experiencial, también con el propósito de ofrecer la riqueza y diversidad de trayectorias que hemos recogido en recorrido del trabajo de campo.

De acuerdo con nuestro esquema de interpretación, las entrevistas han estado guiadas por un conjunto de aspectos clave que se han abordados de forma abierta, para respetar y fomentar la percepción y valoración de los y las entrevistadas. Resumimos a continuación los aspectos temáticos explorados en las entrevistas individuales y grupales:

- Los motivos de la interrupción o abandono de los estudios. El recuerdo de la situación y las vivencias de la escolaridad, la relación con el aprendizaje, el vínculo con el profesorado entre otras experiencias puntuales que marcaron el proceso o momento del desenganche.
- El acceso y la incorporación laboral; condiciones del primer empleo y el tránsito por el mercado de trabajo, tipos de trabajo, condiciones, ingresos, etc. Las vivencias y representaciones del trabajo en la actualidad, tras una experiencia laboral temprana.
- La decisión de «volver a estudiar», el replanteamiento del proyecto vital: el punto de arranque, las motivaciones y opciones para el reenganche, el peso de la crisis y las circunstancias actuales, entre otros factores que han influido. La situación social, familiar y personal.
- La relación actual con la educación, rendimiento, aspiraciones y expectativas académicas, proyectos y oportunidades de futuro.

4.1. El retorno de jóvenes que *soñaron con el ladrillo*

Iván es uno de esos miles de «jóvenes del ladrillo», lo conocimos en la entrada del Centro de Educación de Personas Adultas «Antonio Gala» de Ciudad Real donde compartía un tiempo de descanso con otros compañeros¹⁶.

¹⁶ En el despliegue del trabajo de campo, los Centros de Educación de Personas Adultas (CEPA) han sido escenarios de observación estratégica por su papel en la recepción y acom-

En el momento de la entrevista (marzo del 2013) acababa de cumplir 22 años, llevaba dos meses desempleado y desde hacía siete meses no cobraba indemnización. Su itinerario escolar nos aproxima a la situación de tantos jóvenes que no consiguieron graduarse en la ESO y abandonaron el instituto atraídos por el empleo fácil de otros tiempos.

La desmotivación, la baja autoestima académica, la desafección escolar progresiva, etc. son recuerdos muy presentes en la memoria de Iván que, reconoce, le llevaron a ir *de mal en peor*: «... luego llegas al instituto y te juntas con quien no debes... cuando repetí 2º de la ESO ya sabía que no aguantaría mucho más..., estuve unos meses en un curso especial que era donde llevaban a los que éramos más... eso, que nos costaba más y no llegábamos al nivel... pero allí casi fue peor porque me encontré con amigos de primero y gente conocida...»¹⁷.

En el caso de Iván fue la construcción, el clima que vivió en casa desde niño, lo que lo atrajo y finalmente lo atrapó, con 16 años dejó el Instituto y se puso a trabajar con su padre: «En mi familia todos se dedicaban a eso, mi abuelo ya trabajaba en las obras de Madrid, también mi padre, dos tíos, mis primos... te enseñaban lo fácil, a poner escayola, ladrillos, suelos... se aprende rápido pero trabajando un montón de horas... yo llegaba destrozado al autobús»¹⁸.

pañamiento de los estudiantes retornados. En el 2012-2013 el CEPA «Antonio Gala» de Ciudad Real, registró 2.200 alumnos/as matriculados en las enseñanzas presencial y a distancia, un doce por ciento más que el año anterior y casi el doble que en el curso 2007-2008. Al centro llegan sobre todo jóvenes del núcleo de Ciudad Real.

¹⁷ Se refiere a los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) por los que pasan muchos jóvenes con experiencias escolares de dificultad. Hasta la entrada en vigor de la LOMCE estos programas han servido como segunda vía para titular la ESO. La nueva Ley establece la sustitución progresiva de los PCPI por los nuevos ciclos formativos de Formación Profesional Básica. Durante el curso 2014-15 todavía hemos visto funcionar de manera residual estos grupos de PCPI-2 en algunos Institutos visitados.

¹⁸ Iván es un Joven de Consuegra, vive en Ciudad Real con su madre y una hermana más pequeña.

En los testimonios sobre su temprana experiencia laboral reconocemos vivencias y estrategias de trabajo propias de los albañiles commuters: jornadas de catorce y quince horas fuera de casa, madrugones, palizas de autobús, destajos competitivos y agotadores, etc. y un balance pesimista y doloroso, en su caso, porque perdió a su padre al poco tiempo de empezar la crisis: «...el mundo se me vino encima, me bloqueé y gracias a mi madre que me dijo tú mejor estudia y busca un trabajo seguro y protegido del frío...».

Marcos, por su parte, recuerda que nunca le gustó estudiar y lo peor fue el instituto hasta que su padre le sacó a los 14 años, antes de terminar 4º de la ESO. Con 15 años empezó a trabajar en un taller mecánico y por las noches seguía estudiando hasta que se sacó el graduado en un Centro de Educación de Adultos. Desde muy joven fue rotando por diferentes trabajos sin contrato, una fábrica de confección (en la que coincidió con Marta, otra joven entrevistada), un taller mecánico, algunas temporadas en el campo y la construcción hasta que terminó en una empresa de aluminios donde ha estado contratado formalmente hasta hace un año que lo despidieron.

Marcos tiene 24 años, y reconoce haberse visto forzado a regresar a los estudios: «a mí me gusta trabajar y estaba bien el trabajo que tenía, si no me hubieran echado seguiría allí». Su identificación con el trabajo, no le impide expresar un cierto arrepentimiento por haber empezado tan joven, abandono demasiado pronto y reconoce que tenía que haberse esforzado más como le aconseja a su sobrino que empieza la ESO el curso próximo: *le digo que estudie, que se esfuerce, que no lo deje porque luego te arrepientes, te arrepientes de no haber estudiado cuando toca*.

La vuelta a los libros le está resultando complicada, no solo por la falta de hábito y la exigencia que requieren los estudios de Bachillerato, también por el cambio de vida, las cosas que ya no puede hacer, la gestión de su tiempo, ocio: «yo tenía mi ritmo de vida... la

moto, a lo mejor con la novia que tengo ahora puede ser que hubiera hecho algo por las noches...seguramente que sí. Y nada. Ahora estoy todo el día estudiando y muy bien porque me están ayudando, mi padre y mi novia, que me ayuda a hacer resúmenes y esas cosas, porque yo sólo no sé, no lo haría».

En las vivencias laborales de Marcos es recurrente el *sentimiento de la pérdida* un sentido material, lo que ahora representa «no tener trabajo» desde una percepción subjetiva que coincide con ese imaginario tan extendido de la «responsabilidad colectiva» de la crisis y el arrepentimiento por los estilos de vida en los tiempos de bonanza económica: «*Ganaba unos 1.500€ y ahorraba, me compré un coche, me compré una moto. Me compré un ordenador. Yo vivía al día, salir por ahí, y no pensaba en estudiar ni nada. Y mira, ahora ya no puedo, no puedo comprarme esas cosas...voy tirando de ahorritos, pero a ver cuánto me dura. Es que antes no pensaba en mí, estas alocado. No piensas. A ver, cómo decirte. No se preocupaban de mí. Ahora sí se preocupan de mí».*

4.2. Miguel: una segunda oportunidad para demostrar que valgo...

Miguel dejó el Instituto de su pueblo (Moral de Calatrava) en 3º de la ESO, el año que repetía por segunda vez (*me quedaron siete asignaturas la primera vez y la segunda vez, tres*) y se puso a trabajar en la panadería familiar.

Nuevamente, su trayectoria escolar nos muestra un caso característico de desafección progresiva con la escuela. No tiene muy claro cuando comenzó el desinterés y el desapego por los estudios, pero sí recuerda que se aburría mucho, nada le llamaba la atención y no veía sentido a lo que le contaban en el Instituto y, además, insiste en que no era el único, muchos de sus compañeros se encontraban en la misma situación: «*Yo le daba paseos a la mochila. No quería estudiar. No me apetecía estudiar. No le*

veía salida». Un testimonio que coincide con lo que vienen apuntado los y las especialistas en los análisis del abandono y fracaso escolar: las explicaciones sobre la influencia de los factores externos resultan insuficientes, es necesario analizar la responsabilidad del sistema y lo que pasa en el interior de los centros educativos. Las rigideces en el funcionamiento de un sistema incapaz de proteger a perfiles de adolescentes vulnerables, la apatía del profesorado y la falta de renovación de las metodologías del aula son elementos con un peso analítico cada vez mayor en la explicación de los procesos de desafección y abandono escolar. Una preocupación que corroboran también algunas especialistas entrevistadas que en los últimos años se han implicados de forma activa en la prevención del absentismo y reducción del abandono temprano:

«...hemos de entender que el insti es un sistema de protección para estos chavales, la estrategia continuada de los partes y expulsiones no solución nada, el profesorado tiene que acogerlos, buscar estrategias para conectar con sus intereses, sus problemas... reforzar sus expectativas formativas, volcarse con estos chavales... la «estrategia del mimo», como yo lo llamo, porque en el momento en que los sueltas un poquito, se te van» (Educatora Social, Departamento de Orientación de un Instituto de Puertollano).

«Las prácticas docentes importan mucho y la pedagogía en uso, solo tienes que ver lo que te cuentan el alumnado cuando un profe trabaja por proyectos o hacen algún taller o les manda una actividad diferente, de investigación, observación práctica... Hay docentes innovadores pero sobre todo hay mucho secretismo, en las aulas hay puertas cerradas y eso dice mucho, es decir, yo cierro mi puerta y cierro mi puerta». (Orientadora de un Instituto de Valdepeñas).

El caso de Miguel ejemplifica también la vivencia del abandono temprano como el arranque de la transición a la vida adulta; para muchos dejar los estudios representa

la oportunidad de empezar a trabajar, de hacer algo útil: *«prefería trabajar en cosas más duras y ganar dinero antes de que perder el tiempo en los libros, porque no me gustaban. Me aburría y me entraba ansiedad. No sé»*. Reconoce que su idea del trabajo ha cambiado mucho en estos años, ahora es más realista con los beneficios y ventajas del trabajo, la edad y la experiencia le han hecho valorar otras cosas: *«Al principio te lanzas como loco a todo, a trabajar fuera, en las vendimias, yo con 15 años empecé a vendimiar para sacarme unas pelillas. Y luego estuve también trabajando con mi primo, que tiene una empresa de madera, también estuve con los albañiles antes de que se vinieron las cosas abajo, pues, el trabajo se estropeó... aprendí muchas cosas»*. En el relato de su trayectoria, destaca el paréntesis que estuvo empleado en la construcción y que representó un refugio, un sobresueldo importante en temporadas intermitentes hasta que llegó la crisis: *«en épocas de trabajo, ganabas mucho, íbamos de aquí para allá, muchísima gente, sobre todo yo estaba con tíos de 40...yo no tenía interés pero valía la pena... cuando falló la obra, nos quedamos sin nada, entonces me dije yo me voy a apuntar al instituto. Yo venía con miedo, que esto iba a ser imposible, que esto va a ser superior a ti...porque yo cuando estudiaba, ya te digo, no era un cafre pero las notas no eran las que yo quería. Y eso, de momento, me ha ido bien»*.

Las experiencias y decepciones vividas en el trabajo, la *«envidia»* de los amigos que estudiaron y ahora están bien colocados, la *«presión»* de la crisis..., son algunos de los motivos que han influido en la decisión del retorno de Miguel. En su discurso sorprende el nivel de satisfacción con los estudios de bachillerato en curso (para alguien que hace cinco años odiaba estudiar) y las expectativas formativas que ha construido a partir de esta segunda oportunidad. Su reto inmediato es aprobar el último curso de bachillerato nocturno y presentarse a las pruebas de selectividad:

«Yo creo que siempre ha habido gente que lo ha dejado, la diferencia es que puedas tu superar a esa gente que lo deja. Yo creo que tampoco puedes decir va a ser obligatorio en vez de hasta los 16, hasta los 18 o hasta los 20. Es que va a haber gente que ni tiene ganas ni compromiso, ni nada. Entonces es mejor que se salga. En el nocturno, eso que estamos diciendo acá que además del compromiso, conoces a gente. Yo tengo amigos de cuando yo estudié aquí. Pues eso pasa porque la gente que viene aquí viene por voluntad propia. Con lo cual siempre va a haber gente del sistema que se aparta. Lo que hay que hacer es dar la posibilidad de reintegrar al que quiere volver a meterse. Lo que no puedes hacer es mantener a todo el mundo».

4.3. Jóvenes precarias y triunfantes perdedoras: las desigualdades que no cesan...

Aunque el abandono y la desafección escolar son procesos que afectan en mayor medida a los jóvenes y adolescentes varones, nos hemos aproximado a las vivencias y experiencias de mujeres jóvenes que desde distintas situaciones emprenden estrategias de continuidad o ampliación formativa. Nos adentramos, en primer lugar, en el caso de Marta, un perfil *«esperable»* de joven desempleada que se reincorpora a la formación para mejorar su cualificación profesional y aspirar a algo más que malos trabajos en el sector de la limpieza o los cuidados. En este caso, se observan las diferencias entre la precariedad femenina y masculina, en el sentido de que a los jóvenes varones aunque les afecta igualmente el paro y la precariedad, consiguen mantenerse a distancia de las necesidades y exigencias de la vida familiar y doméstica, *«privilegios de dominación masculina»*, como apuntan algunas especialistas (Fortino, 2013:166 y Torns, 2013).

En segundo lugar, y en contraste con la experiencia anterior, exploramos los relatos

de jóvenes «universitarias» desempleadas que retorna al Instituto a ampliar o diversificar su capital académico, lo que identificamos como «estrategias de espera» de mujeres que consiguieron itinerarios escolares exitosos pero la crisis ha truncado sus expectativas de encontrar trabajo, *un empleo acorde con mi nivel de estudios es un sueño, algo imposible hoy por hoy...*

Marta es una estudiante de 31 años que está terminando su formación de Bachillerato en un instituto nocturno de Valdepeñas. Es la menor de 6 hermanas, dejó el Instituto en el año 1999 y tras un parón de más de diez, decidió volver a las aulas: *«Hasta terminar la ESO fui una buena estudiante, luego me equivoqué al elegir el Bachillerato de letras, la situación me superó. En casa no estábamos muy bien, yo quería trabajar, aportar algo a la familia a casa y decidí dejarlo y ponerme a trabajar».*

Las vivencias de su escolarización, nos ofrecen algunas claves para entender las causas que favorecieron su desafección escolar. En su relato recuerda y valora su experiencia escolar durante la etapa de primaria y pone mucho énfasis en el cambio y la decepción que vivió al entrar al Instituto, un momento crítico de cambio de etapa y, en su caso también, de nuevo plan de estudios con la puesta en marcha de 4º de la ESO (con la aplicación de la LOGSE) y la adaptación al nuevo bachillerato:

«En el colegio no iba mal. Tuve mucha suerte de tener buenos profesores, yo hubiese deseado tenerlos más veces. Me costó el cambio de primaria a secundaria, me costó un mundo. Lo de la novatada, en mi época, era un horror, los mayores (...) a mí me pilló el cambio del colegio a la ESO, que para mí fue un mundo. Que en el colegio era de Don y Doña y en el instituto es como «a tu bola». A mí me parecía que no eran profesores, muy desapegados.

Marta responde a una situación típica de abandono en Bachillerato y todo apunta a

que su desenganche se hubiera podido prevenir con una adecuada orientación hacia una opción formativa más adaptada a sus oportunidades de éxito, un problema básico del extendido abandono en esta etapa (Mena, Fernández Enguita y Riviere, 2010: 128). Ella misma reconoce que desde el Instituto no recibió la adecuada atención:

«Ahora me doy cuenta, me hubiera gustado más atención y no que me vendieron la moto. «Estas preparadísima para un bachiller...». Iba estudiando y se me iba haciendo un mundo. Y en el segundo cuatrimestre decidí que eso ahí se quedaba, ahí se quedaba, me veía superada. No era lo que me esperaba. Me vendieron un poco la moto, «es fácil», que es muy fácil. Y luego el cambio de la ESO al Bachiller, que es que no tiene nada que ver. Si a lo mejor en ese momento, me hubiesen guiado un poco mejor, no me hubiese pasado lo que me ha pasado. Y yo me equivoqué en ese momento. O a lo mejor no me equivoqué, en ese momento era lo que me apetecía estudiar».

La experiencia laboral de Marta ha sido larga, once años desde que se desvinculó de los estudios. Unos años en los que ha pasado por muchos trabajos, todos ellos descualificados, el más regular y estable ha sido en una fábrica de confección hasta que esta cerró. También ha trabajado como cuidadora de niños y empleada de hogar, el único horizonte laboral para mujeres jóvenes sin formación.

La vivencia negativa de esta experiencia ocupacional, sobre todo en los últimos años cuando ha experimentado de forma más intensa los malos trabajos y a la informalidad laboral, ha sido muy importante en la decisión de retornar a los estudios: *Me cansé de sólo poder trabajar en una casa, limpiando...*

El peso del origen o la clase social está muy presente en su trayectoria formativa-laboral y en sus expectativas académicas, en su familia

no hay nadie con estudios medios ni superiores y solo ahora, en su «segundo intento» según ella, su padre y sus hermanas empiezan a mostrar interés por lo que hace y a animarla en sus estudios:

Yo no quiero dejar de estudiar. Me tengo que agenciar. Pero a mí nadie me regala nada. O me las busco yo o nadie me regala nada. Tengo que ir pensando. Si puedo aguantar dos años y sacarme mi graduado superior, pues seguro, hombre, muy mal me tienen que salir las cosas, seguro que encuentro trabajo, tengo que pensarlo muy bien.

Con todo, Marta es moderada en sus expectativas futuras, se muestra indecisa en sus aspiraciones de acceso a la Universidad, le intimida la selectividad y le urge la necesidad de trabajar. Sus aspiraciones se orientan hacia una formación de ciclo superior de la rama de atención sanitaria, en un lugar cercano como Ciudad Real que no suponga muchos gastos y que le permita compatibilizarlo con algún trabajo.

«Mi vida es termino el bachiller y me voy. Mi pensamiento es ponerme a trabajar en verano una vez que termine el curso, además, tengo casi apalabrado el trabajo, ahorrar todo lo posible para poder hacer el grado superior. La mejor opción para mí, ahora mismo, es poder intentar hacer el grado superior. Sobre todo, económicamente, es que no es lo mismo dos años, que es un grado superior, que cuatro... y a la hora de encontrar un trabajo es más fácil acceder a un trabajo y poderme mantener sin pasar penurias y luego seguir estudiando».

Por su parte, **Aurora** tiene 25 años, es licenciada en Biología por la Universidad de Valencia y actualmente cursa un módulo de formación profesional en un instituto de Valdepeñas. Su presencia no es excepcional, cada vez es más habitual encontrar jóvenes con estudios superiores en las aulas de FP, tendencia que nos alerta de la compleja pro-

blemática del desempleo que viven las mujeres jóvenes. Mónica, Mercedes y María, también universitarias, están cursando los módulos de «Aceite de Oliva y Vinos» (Grado medio) y «Administración y Finanzas» (Grado Superior). Todas coinciden en el interés «instrumental» de su vuelta a la formación pero no descartan la opciones preferentes de encontrar un trabajo: «*para estar en casa de brazos cruzados hacemos un módulo de FP, así ampliamos las posibilidades de encontrar hasta que el mercado se mueva..., total por 1,20 € que nos cuesta el seguro escolar*» / «*Si me sale algo de trabajar me voy. Tenía ganas de aumentar mis conocimientos, pero tengo claro que cuando me salga algo me marchó*».

Esta realidad vuelve a recordarnos que el éxito en la promoción y rendimiento escolar de las chicas, en relación a los chicos, constatado en todos los niveles educativos desde hace varias décadas, no impide el hecho de que las mujeres jóvenes tituladas tengan que enfrentar mayores obstáculos para acceder a su primer trabajo o asumir más riesgos que sus compañeros varones de perder el empleo. Lo que observamos en el caso de estas biografías femeninas es la perpetuación de las desigualdades de siempre, la acumulación de títulos no funciona en el mercado laboral que *fabrica* los empleos para las jóvenes, inestables y mal pagados: «*Para buscar trabajo es mejor poner que tienes un ciclo que una carrera. Con una carrera te tienen que pagar más, por convenio. Por eso las empresas no quieren que tengas estudios superiores, lo que buscan es que hayas trabajado en cualquier sitio... Es una pena pero no te cogen. Yo la carrera la quito del currículum...*»

Junto con el problema de la «sobrecualificación», como otra cara del subempleo femenino, que estas jóvenes denuncian (*Hoy por hoy, con la crisis, sí, creo que es más fácil encontrar un trabajo sin una carrera... sí, si en el currículum yo tampoco pongo el Grado de Turismo*) sus experiencias de inserción laboral muestran la situación de precariedad que sufren las mujeres y los jó-

venes y que no es una consecuencia de la crisis actual sino que viene de muy atrás. El caso de las jóvenes, y en particular, de estas jóvenes manchegas *triunfantes perdedoras* (Arenas, 2009) es una muestra de la continua degradación de las condiciones de empleo de las mujeres, la precariedad en la posición laboral de estas jóvenes se instala en la inserción inicial y es probable que la sigan padeciendo a lo largo de su trayectoria profesional. Además, hay que tener presente los efectos y consecuencias de estas situaciones en la construcción de expectativas y las vivencias subjetivas de «estafa social» que expresan algunas jóvenes y que ponen en riesgos los logros y avances de generaciones anteriores que contrarrestaron o rompieron con las dinámicas opresivas de las relaciones de género en las sociedades rurales: «*Porque no, porque...no sé, porque cuando te vas a estudiar fuera no esperas volver. Es como que vas aumentando tu independencia, tu nivel de vida...y te metes en una carrera y esperas tener un trabajo mejor, y un trabajo es mejor normalmente va asociado a una ciudad mejor... nunca pensé que volvería a mi pueblo*»¹⁹.

Igualmente, la vulnerabilidad, el pesimismo y la decepción se instalan en las expectativas y proyectos de futuro de algunas de estas jóvenes:

«El problema es que nadie se preocupa de nosotros, aunque tengamos una mentalidad y unos objetivos, la gente que sí que lo tenemos, a nadie le importa. La gente que sí que está más cualificada, que tiene estudios superiores, que sí que tenemos ganas de trabajar, nadie nos mira a nosotros. Nadie nos da facilidad de trabajo a los jóvenes».

«Pero es que las jóvenes que quieren trabajo cualificado, ya no lo va a encontrar aquí sino en Alemania, en Estados Unidos,

en Inglaterra, fuera. Es más yo, lo más probable es que no termine este módulo. Porque de lo que tengo ganas es de irme del país».

4.4. La Formación Profesional como pasarela al empleo

Otra de las tipologías de trayectorias observadas en el trabajo de campo nos lleva a los y las jóvenes que eligen la formación profesional como estrategia de transición al mercado de trabajo, una opción cada vez más demanda en los itinerarios formativos continuos o discontinuos de los jóvenes castellano-manchegos.

Por un lado, es llamativo constatar el impulso que han experimentado en los últimos años las titulaciones de formación profesional. La oferta de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior se ha ampliado y diversificado, extendiéndose también a las Escuelas de Educación de Adultos y a los centros privados. En el contexto educativo regional, esta ampliación de oportunidades formativas se ha contemplado entre las estrategias de la administración para dar respuesta a las enormes bolsas de Abandono Escolar Temprano. Sin embargo, para ser una de las vías preferentes del alumnado que transita hacia la Secundaria Postobligatoria, la administración no ha conseguido flexibilizar los criterios de acceso para hacer más eficaz esta ampliación formativa y favorecer la cualificación profesional de los jóvenes²⁰. La tendencia observada en Castilla-La Mancha, es que antes o después, la opción por módulos de formación profesional (medios y superiores) se integra con normalidad en los itinerarios formativos juveniles. En al-

²⁰ Para poder acceder a un Ciclo Formativos de Grado Medio (CFGM) es necesario tener la ESO, haber superado la prueba de acceso o el programa de Formación Profesional Básica (FPB) que introduce la LOMCE. Para entrar en un Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS), concebidos desde la LOGSE como vías alternativas a la educación superior, se deben superar la prueba de acceso o tener el Bachillerato.

¹⁹ Entrevista grupal realizada en un Instituto de Valdepeñas, junio 2015.

gunos casos, como alternativas al abandono (y/o precedidas de una experiencia de fracaso escolar) y, en otros, como estrategias individuales, pensadas y elegidas para sortear las rigideces de un sistema educativo que *pone el listón muy alto para superar la secundaria y llegar a la Universidad*. Como en otras comunidades, también se observa la segregación sexual de estos itinerarios formativos, las desigualdades de género están muy presentes en la construcción curricular y en la orientación de las expectativas educativas de los y las adolescentes. Otra de las debilidades de nuestro sistema educativo que ha derivado, en una oferta de módulos «dirigidos» en la práctica a los estudiantes varones (mecánica, electricidad, automoción, robótica, telecomunicaciones, aplicaciones informáticas, energías renovables...) y otra que eligen mayoritariamente las chicas como «Auxiliar de enfermería», «Análisis de Laboratorio», «Integración Social», «Educación Infantil», «Atención a personas en situación de dependencia», etc.

Pedro es un joven de 28 años, vive en Membrilla, un pequeño municipio de la provincia de Ciudad Real de algo más de 6.000 habitantes. En la actualidad trabaja en el departamento de marketing del concesionario de una multinacional de vehículos industriales en el polígono de Manzanares a pocos kilómetros de donde vive. En la situación actual se siente un «privilegiado» (o superviviente) por tener un puesto fijo, un trabajo que le gusta y donde le tratan con respeto. Tiene claro que el éxito de su inserción laboral se lo debe, en buena parte, al centro concertado donde cursó una formación profesional especializada. Como muchos otros jóvenes de Membrilla, Pedro terminó de cursar la ESO en el Instituto en los tiempos duros del abandono escolar (entre el 2000 y el 2004) y, ante sus dificultades académicas y la única opción del Bachillerato, su familia buscó «la garantía» de un centro concertado de Manzanares para continuar con su formación y acceder a un módulo de FP de Electromecánica, siguiendo sus preferencias: «*Si, si a disgustos... pero me*

saqué la ESO, gracias a mi madre que hizo todo lo posible para que siguiera centrado en mis estudios, muchos de mis amigos lo dejaban y se iban a los albañiles... Realmente a mí me costaba mucho estudiar, sobre todo la historia, lo de pensar..., o sea yo era de las personas que cuando tenía un examen pues me ponía a estudiar el último día, las últimas 4 horas. Ahora, por ejemplo, te das cuenta de lo que a mí me pasaba y lo que podía haber aprendido, de inglés sobre todo... / El módulo de electromecánica era lo que realmente me gustaba porque mi padre siempre ha estado con camiones, en fin a mí la mecánica me gustaba, me gustaba mucho y me gusta todavía por eso lo escogí y mis padres tenían también algunas opiniones de ese centro muy buenas entonces, de que se preocupaban, te ayudaban mucho, y por eso me decidí, tampoco era una matrícula excesiva».

Con el inicio de la formación profesional el rendimiento y las expectativas formativas de Pedro empezaron a cambiar y en particular su relación con los estudios: «*Pues lo primero las clases eran más pequeñas, con menos alumnos y la verdad..., no es por desprestigiar a nadie, pero sí que los profesores de ése centro se preocupan... muchos de ellos sí que los notaba más cercanos, o sea había más relación, entre los profesores y alumnos, también porque ¡claro! éramos menos, y esa relación más personal, eso sí que lo noté!*» «*Era otra cosa, las asignaturas me gustaban, hacíamos muchas cosas con sentido práctico y hasta lo que era teórico te entraba más..., pues, vamos a ver ¿estudiar?, no es que la gente no valga para estudiar, o yo, al menos, no me veo..., pero, por ejemplo, ahora en mi trabajo me gusta leer, o sea a mí me gusta leer lo que yo quiero no lo que me obligan».*

Junto a un seguimiento y atención académica más personalizada, el relato de Pedro nos ilustra sobre la mediación que este centro lleva a cabo para facilitar la inserción laboral de sus estudiantes, aprovechando las prácticas dirigidas que realizan durante los tres últimos meses de la forma-

ción. En efecto, Pedro, tras acreditarse de auxiliar de mecánico empezó a trabajar en el taller de Membrilla donde había realizado sus prácticas y antes de un año recibió la oferta de la empresa donde actualmente sigue trabajando:

«Se mueven mucho entre contactos locales, empresas del Polígono, con el Ayuntamiento..., yo les estoy agradecido porque fueron donde estoy trabajando ahora mismo, ellos echaron mi currículum... lo hacían en muchas empresas, por ejemplo ellos echaban el currículum por ti, sin ¡sin tú saberlo!. Ellos dejaban tu currículum y les daban referencias tuyas y si alguna vez lo necesitaban pues te llamaban a lo mejor estabas trabajando o a lo mejor no, y eso de que se preocupen de ti, aunque ya no estés ahí estudiando... se agradece mucho..., el año pasado me fui con ellos a un viaje de prácticas a Alemania y no veas lo que disfruté, visitando la BMW, Mercedes, Audi...».

Desde una posición formativa modesta, pues su máxima acreditación es un Ciclo Formativo de Grado Medio, Pedro fue contratado y estabilizado en una empresa donde ha continuado formándose y desarrollándose profesionalmente. Lleva nueve años trabajando en la empresa, transitando por distintos departamentos, y hace uno que le promocionaron, su puesto actual es de «Asesor de Servicios»:

«Cuando empezó la crisis fue duro, hemos hecho muchos sacrificios para conservar el empleo, las horas extras, algunas primas, los salarios congelados, todavía... Me gustaría mejorar algunas cosas, el horario por ejemplo, pero, la verdad, lo más importante, es que me siento valorado por mi empresa, ya no es solo el dinero sino también el que te valoren ¿sabes?...». / «La central sacó estos puesto de trabajo, como han visto que teníamos muchísimos servicios para ofrecer a los clientes y no una persona concreta que se dedicara sólo a eso, eh... pues decidieron

sacar ese puesto, y entonces mi jefa pensó en mí, por mi cercanía con los clientes y mi forma de ser... me gustaba mucho hablar y me gusta preguntar y demás y no tengo vergüenza y controlo de mecánica, modelos, prestaciones... Con ella hay mucha confianza, cuando me lo propuso me pareció bien».

Pedro cobra un salario neto entre 1.200 y 1.400€ al mes, vive en la casa de sus padres, de momento no tiene intención de emanciparse. Tiene una hermana de 25 años que es licenciada en Administración y Dirección de Empresa, con un Master en Marketing y habla dos idiomas. Ha estado un año fuera de España y lleva 4 meses contratada en una oficina bancaria de la localidad.

José María, un joven de 22 años, es también un perfil ilustrativo de los atípicos tránsitos de la educación al empleo, en su caso, lo *rescató* la formación profesional. Ha cursado un Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma dentro de un programa de FP-Dual en la misma institución privada en la que estudio Pedro, un centro experimentado de Educación Secundaria Obligatoria y Formación Profesional que cuenta con una extensa red de empresas colaboradoras y profesionales del entorno. En el momento de la entrevista, José María, acababa de terminan sus cuatro meses de prácticas formativas en una conocida multinacional de las telecomunicaciones con sede en Ciudad Real que le ha ofrecido contratarle a la vuelta del verano.

Al igual que Pedro, la experiencia dificultosa de la ESO en el instituto público de su pueblo no le pronosticó la culminación de un título superior de especialización profesional que ha superado con una nota media de 9 y que le posiciona con buenas expectativas en el mercado de trabajo del sector.

Su biografía escolar nos permite también explorar las opciones y estrategias formativas que emprender algunos adolescentes para superar las rigideces del sistema edu-

cativo, sortear las exigencias de la ESO con los programas de segunda oportunidad, combinar el acceso a módulos en centros privados o concertados (más flexibles) cuando las pruebas de acceso a los ciclos de grado superior no se superan en los públicos, etc. En este sentido, cabe interpretar la «racionalidad» de algunas estrategias familiares que priorizan el sentido práctico e instrumental a la hora de acompañar los proyectos educativos de sus hijos e hijas, aprovechando las ventajas comparativas y la flexibilidad de la formación que se oferta desde los centros concertados.

«Tuve problemas en los estudios desde pequeño, no era buen estudiante ¡pero, para nada!, en 1º de ESO me quedaron 5, los 3 trimestres, luego lo recuperé todo, y así fui hasta 3º que ya subió un poco de nivel y ya repetí. Entonces, ya en 3º, me fijé en la opción de PCPI que son unos programas de cualificación y... nada, me hice 2 cursos, uno de electricidad, el cual tenía sus prácticas en una empresa y otro de informática que era... el que hice las prácticas en una empresa de Manzanares. Y ya después de eso, me gustó lo de la informática, me enganche a estudiar y quise seguir mi carrera profesional en informática. Entonces me cambié al instituto de Valdepeñas para hacer un grado medio de Informática, dos años, saqué una nota de más o menos de 6'5 de media.

«Las compañías influyen mucho... estás en la edad del pavo como quien dice, y ves a los típicos malotes, por así decirlo, que te caen bien y te hacen gracia y... ya quieres ser como ellos, cuando eres pequeño crees que son el boom, entonces pues intentas seguir siempre un patrón social en el que integrarte, y bueno pues yo caí finalmente en ese patrón social por lo que ya mis ganas de estudiar se redujeron al mínimo, mi madre la pobrecita pues hacía lo que podía, me pagaba clases, apoyos... la mujer ha hecho todo lo

que estaba en su mano, pero claro, si uno no quiere, no quiere. Hasta que ya te da la ventolera y dices ¡ostia que esto ya...! ¡Que casi estoy en los 20 ya, vamos a movernos! Y así fue cuando decidí entrar en el módulo superior...».

«Y ya pues en el grado medio me espabilé, entre unas cosas y otras ves que te gusta todo esto y que se te da bien, haces amigos más normales por así decirlo, gente de tu mismo nivel social, o sea que puedes mantener una conversación normal que no sólo sea de drogas y demás historias que es como era... ¿sabes?

«...hubo en año en blanco porque que no obtuve la prueba de acceso al grado superior, entonces claro si no apruebas no te dejan matricularte y yo lo pasé muy mal..., te tiras un año sin hacer nada, apunto de tirar la toalla..., la recuerdo como muy oscura muy mala en plan pero yo qué he hecho, me influyó bastante esa etapa porque ves cómo la gente evoluciona y tú te estancas, que estás todo el día en la cama, que sí que mi padre tiene una tienda de muebles y le ayudaba de vez en cuando y demás, pero es que...

entonces me hablaron de este centro privado y al año siguiente me metí...».

«(...) mira aquí la relación con el profesorado es distinta, en el instituto eres uno más, mientras que en un centro privado (de verdad volvería a hacerlo otra vez porque estoy encantado con el trato) ¡joder que te apoyan que! que sí que falta lo que te he dicho, que te sientes controlado, un poco, pero sientes que te acompañan y vigilan lo que vas aprendiendo... ¡no eres uno más!. Mira en el Grado Superior hemos acabado 12 personas de las 14 que empezamos, y nada de compartir equipos entre cuatro, aquí tengo un ordenador portátil, una Tablet y un móvil para mí sólo... ¡y claro!...».

5. CONSIDERACIONES FINALES

En la exploración de las trayectorias educativas se confirman, por un lado, la tendencia de retomar y continuar los estudios de los jóvenes que abandonaron o interrumpieron sus estudios en los años del ciclo expansivo. Como hemos visto, este reenganche representa, en muchos casos, afrontar el «miedo» que sienten hacia los estudios, el temor a fracasar en el intento (haber «abandonado» los sitúa en un bajo nivel de autoconfianza a nivel académico), pero también implica desafiar las reacciones del entorno social, de sus familias y sus iguales que, en un principio, no comprenden el regreso. Hemos visto que son jóvenes desempleados y desempleadas, que vuelven a las aulas porque disponen de tiempo, o porque ya no tienen el trabajo que les «regulaba» el tiempo, la rutina diaria, y, en muchos casos, porque una madre, una antigua profesora o una novia los incentiva. Las proyecciones que tienen, en su mayoría, son muy realistas, a corto plazo, conscientes del esfuerzo y los recursos que implica.

El recorrido por estas experiencias nos devuelve otra imagen social y personal del abandono escolar, estas situaciones de «fracaso escolar» no son percibidas como tales por sus protagonistas sino que suelen interpretarse como estrategias de reacción ante un sistema educativo excesivamente rígido que provoca un desenganche esperable, buscado (o consentido), en parte, por necesidad personal o familiar de acceder al empleo fácil y al dinero. Aunque todos coinciden en que el Instituto les atraía poco y que el profesorado no hizo mucho por motivarles o «retenerlos». La decisión de «retomar los estudios», como replanteamiento de proyecto vital, ante la pérdida o no del empleo, está condicionada por el momento del ciclo vital, la familia de origen, la pocas oportunidades de empleo local, la presión social, la influencia de la pareja, etc.

Por otro lado, hemos visto también que los efectos de la crisis y en particular el incre-

mento del desempleo juvenil está favoreciendo el «regreso» a los Institutos de otros perfiles de jóvenes, mayoritariamente mujeres, menores de treinta años, con estudios universitarios que buscan completar su formación con ciclos muy especializados de Formación Profesional (FP). En los últimos años, los títulos de FP están teniendo un efecto llamado dado el alto nivel de inserción laboral estable que registra el colectivo joven con esta formación. Entre 2013 y 2014, según las estadísticas de empleo, las contrataciones a titulados de FP subieron un 14% frente al 11% de los niveles universitarios²¹. Las especialidades con mayores expectativas laborales a nivel nacional son las más demandadas también en Castilla-La Mancha, según los institutos observados en nuestro estudio: Grados Superiores de Administración y Finanzas; Laboratorio de Diagnóstico Clínico y otras novedosas ofertas locales, como los Módulos de Viticultura y Aceite de Oliva que oferta en innovador Instituto de Valdepeñas.

La precarización, la flexibilidad y la desregulación marcan las primeras experiencias laborales de muchos y muchas jóvenes entrevistadas (contratados entre los años 1999 y 2008). Otros aspectos explorados en las experiencias laborales y formativas nos incitan a reflexionar sobre la influencia de la edad, el género, el tipo de trabajo o actividad que se realiza (formal/informal), la clase social de origen. Y sobre la otra cara de la vivencia de la precariedad: la intermitencia de malos trabajos y la falta de promoción, el peso de la crisis, la situación familiar..., todo influye en la estrategia «voluntaria» de continuar la formación y de replantearse aspiraciones académicas y nuevas oportunidades de futuro.

En buena medida las trayectorias exploradas refuerzan la tesis de que el abandono escolar en la enseñanza secundaria responde, en parte, a la naturaleza «selectiva» de esta etapa educativa en confrontación con la tenden-

²¹ «Los contratos laborales para alumnos de FP crecen más que los de universitarios», *El País*, 19 de agosto, 2015.

cia más inclusiva de la escuela primaria. En el segundo ciclo de la ESO y en el Bachillerato se etiqueta, clasifica y separa al alumnado que teóricamente vale para seguir estudiando y al que no, se le condena socialmente al «abandono». Y aun los que superan la dinámica selectiva del bachillerato, deben pasar la «selectividad» (o PAEG) con mayúsculas, la barrera de acceso a la Universidad que condiciona hasta las vocaciones, en función de los resultados de las calificaciones obtenidas.

En muchos casos, a los jóvenes de zonas rurales, de familias de rentas modestas (o en los últimos años, excluidas socialmente) con poco capital social y cultural, el sistema educativo no les está proporcionando el soporte y las oportunidades necesarias para un cambio de alternativas, antes bien contribuye a reforzar y reproducir sus limitaciones de origen.

De estos primeros resultados, provisionales, se desprende que las estrategias de los y las jóvenes en Castilla-La Mancha responden (y en algún caso, superan) a las expectativas de formación y trabajo de sus familias de origen y se insertan en una estrategia colectiva, «familiar». En las biografías de jóvenes que se reenganchan y se posicionan de manera pendular entre la escuela y la precariedad, la familia está muy presente y no solo como soporte afectivo (cuando se quedan sin recursos y deben volver a casa) sino como espacio de oportunidades de trabajo, como fuente de recursos económicos que garantizan la subsistencia (el campo, el bar, la obra, la tienda...). En algunas zonas rurales exploradas, los hogares se comportan como unidades productivas, condicionadas por su posición en la estructura social desplegando estrategias de todo tipo, dentro o fuera de la formalidad laboral, para garantizar la reproducción grupal y también la salvaguarda de cada uno de sus miembros. Estrategias con un destacado arraigo local que continúan optimizando los recursos materiales, las redes, los contactos y otras fortalezas (emergentes) del territorio, y todo ello, mediatizado, por la posición social, el género y el lugar que se ocupe en la familia.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARENAS, G. (2006) [2009]. *Triunfantes perdedoras: la vida de las niñas en la Escuela*. Valencia Ed. Grao. Capítulo «la cara oculta de la escuela», disponible on line: <http://www.educacionenvalores.org/spip.php?article323>
- ARNOT, M. (2009). *Coeducando para una ciudadanía en igualdad*. Ediciones Morata. S.L, Madrid.
- BORRÁS V.; MORENO S.; CASTELLÓ L.; GRAU A. (2012) «Male Hegemony in Decline? Reflections on the Spanish Case», a *Men and Masculinities* n° 15 volumen 4, pp 406-423.
- BROOKS, R. (Ed.) [2009]: *Transitions from Educations to work. New perspectives from Europe and Beyond*, Palgrave Macmillan.
- CALERO, J. (Dir) [2008]: *Sociedad desigual, ¿educación desigual?. Sobre las desigualdades en el sistema educativo español*. Madrid, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. Madrid, CIDE. Disponible: <https://sede.educacion.gob.es/publivena/detalle.action?cod=12483>
- CAMARERO, SAMPEDRO y VICENTE-MAZARIEGOS (1991). *Mujer y ruralidad. El círculo quebrado*. Instituto de la Mujer, Madrid.
- CANDELA SOTO, P. y PIÑÓN, J. (2014). «Transiciones del Trabajo a la Escuela en época de crisis: trayectorias vitales de jóvenes castellanos-manchegos que soñaron con el ladrillo», en *Crisis y cambio. Propuestas desde la Sociología*. XI Congreso Español de Sociología (FES), pp. 620-629. On line: http://fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/Libro%20de%20Actas%20final_1.pdf
- CASAL, J.; MERINO, R.; GARCÍA, M. (2011). «Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes», en *Papers*, n° 96, núm 4, pp. 1139-1162.
- CASTILLO, J.J.; LÓPEZ CALLE, P. y LAHERA, A. (2002). El trabajo invisible en España: una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas (Proyecto Trabin), en LACALLE, D. (Ed.): *Sobre democracia económica. Lo modelos organizativos y el papel del trabajo*. El Viejo Topo-Fundación de Investigaciones Marxistas.
- CASTILLO, J.J. y LÓPEZ CALLE, P. (2007). «Una generación esquilada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños», en *Sociedad y Utopía*. Revista de Ciencias Sociales, Madrid, núm. 29, Abril, pp. 293-311.
- CARDOZO, S. (2012). Trayectorias Alternativas en la Transición Educación-Trabajo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10 (1), pp. 108-127. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/voll10num1art7.pdf>

- CARPIO, J. (1979). «Los movimientos pendulares en la provincia de Toledo», en *Provincia*, núm. 30, Diputación provincial de Toledo.
- CONDE, F. (1999). «Los hijos de la desregulación. Jóvenes, usos y abusos en los consumos de drogas». CREFAT. Cruz Roja. Madrid.
- FEITO ALONSO, R. (2013). «La Educación secundaria de adultos. Un estudio de caso en un CEPA (Centro de educación de adultos)», en *Praxis Sociológica n° 17*, pp. 157-183. Disponible en: www.praxisociologica.es (consultado en 24 de junio 2014)
- FERNÁNDEZ ENGUIITA, M.; MENA MARTÍNEZ, L. y RIVIERE GÓMEZ, J. (2010). *Fracaso y abandono escolar en España. Colecc Estudios, (Volumen 29). Obra Social, Fundación La Caixa, 2010.*
- FERNÁNDEZ ENGUIITA, M. (2011). «De desapego al desenganche y de este al fracaso», en *RASE*, vol. 4, n° 3, pp.255-269. (Consultada en 29 de marzo: <http://egeco.es/MFE-bandonof%20escolar.pdf>).
- FORTINO, S. (2013). «Género y precariedad en Francia: ¿hacia el cuestionamiento de la autonomía de las mujeres», en Tejerina, B; Cavia, B.; Fortino, S. y Calderón, JA (Eds): *Crisis y precariedad vital*. Valencia, Tirant Lo Blanch, pp. 145-170.
- GALÁN, A. y DÍAZ SANTIAGO, M.J. (2007). «Jóvenes, esposas, madres y trabajadoras...Mujeres en las zonas rurales de la manchegas». *Informe final de Investigación* (inédito). Proyecto TRABIN II: Escenarios de vida y Trabajo en la Sociedad de la Información: jóvenes, mujeres e inmigrantes.
- GARCÍA GRACIA, M; CASAL I BATALLÉ, J.; MERINO PAREJA, R. y A. SÁNCHEZ GELABERT (2013). «Itinerarios de abandono escolar y transiciones tras la enseñanza secundaria obligatoria», en *Revista de Educación*, núm. 361, pp. Disponible en http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/361_135.pdf (Consultada 12 mayo 2015)
- LÓPEZ CALLE, P. y CASTILLO, J.J. (2004). *Los hijos de las reformas laborales. Vivienda, formación y empleo en los jóvenes en la Comunidad de Madrid*, Madrid, UGT.
- LÓPEZ CALLE, P. CASTILLO, J.J. y CANDELA, P. (2015). «Retos y alternativas a la precarización del trabajo en la vida en la crisis actual »RETOSCRISIS», presentado al II Congreso Trabajo, Economía y Sociedad. *Crisis y desigualdad: alternativas sindicales*. Fundación I° de mayo, Madrid, octubre 2015.
- MCDOWELL, L. (2000). *Genero, identidad y lugar*. Cátedra, Madrid.
- MONCADA, A. (1979). *La adolescencia forzosa*. Dopesa, Barcelona.
- MANZANARES, Asunción (Dir.) [2011]. *Estudio sobre la prevención y lucha contra el abandono escolar temprano en la Comunidad de Castilla-La Mancha*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Estudio financiado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. http://www.empleo.gob.es/uafse/es/novedades/pdf/ABANDONO/Informe_ESTUDIO_ABANDONO_TEMPRANO_CASTILLA_LA_MANCHA_x2x.pdf
- MARTÍN CRIADO, E. (1998). *Producir la juventud. Crítica de la sociología de la juventud*. Madrid, Ed. Istmo.
- MENA MARTÍNEZ, L.; FERNÁNDEZ ENGUIITA, M. y RIVIERE GÓMEZ, J. (2010). «Desenganchados de la educación, procesos, experiencias, motivaciones y estrategias de abandono y del fracaso escolar», *Revista de Educación*, núm. Extraordinario 2010, pp. 119-145.
- MARTÍNEZ GARCÍA, J. S. y MERINO, R. (2011). «Formación profesional y desigualdad de oportunidades educativas por clase social y género». *Tèmpora*, núm. 14, diciembre, pp. 13-37.
- MENDEZ, R.; ABAD, L. D. y ECHAVES, C. (2015). *Atlas de la Crisis*. Impactos socioeconómicos y territorios vulnerables en España. Valencia, Tirant Humanidades.
- MORÉ CORRAL, Paloma (2015). «La organización social de los cuidados a personas mayores en Madrid y París: De la domesticidad a la profesionalización en la intersección género, clase y etnicidad». *Tesis Doctoral* (inédita). Universidad Complutense de Madrid. Fundación José Ortega y Gasset. Madrid.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES. *2015 Informe del Mercado de Trabajo de la provincia de Ciudad Real*. Datos 2014. Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE. Disponible en: <https://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=2&tipo=1&periodo=anual&ambito=Provincial&provincia=13&tema=&idioma=es>
- OLIVA SERRANO, Jesús (1993). Mercados de trabajo y localización residencial. Una respuesta a la reestructuración residencial de Castilla-La Mancha. *Tesis Doctoral*, Universidad Complutense de Madrid.
- OLIVA SERRANO, J. (1995). «Trabajadores manchegos en el mercado de trabajo de la construcción madrileño», *Agricultura y Sociedad*, núm. 75 (abril-Junio), pp. 215-244.
- OLIVA SERRANO, J. y DIAZ SANTIAGO, M.J. (2005). «Reestructuración productiva y movilidad laboral: los «commuters» de la construcción en Castilla-La Mancha», en JJC (Dir.). *El Trabajo recobrado...* Miño y Dávila, pp. 123-169.
- PÉREZ CAMARERO S. (2013). *Un futuro sin generación perdida. Una revisión de la situación de los jóvenes en España*. Madrid: Injuve

- <http://www.injuve.es/sites/default/files/2013/23/publicaciones/UnFuturoSinGeneracionPerdida.pdf>
- PLANAS, J. (2011). «La relación entre educación y empleo en Europa», en *Papers*, n° 96, núm 4, pp. 1047-1073.
- RECIO, A. (2010). «Capitalismo Español: La inevitable crisis de un modelo insostenible», en *Revista de Economía Crítica*, n°9, primer semestre, pp. 198-222. Disponible en: http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n9/9_Alberto_Reccio.pdf
- TORNS, T.; RECIO, C. (2012). «Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación» a *Revista de Economía Crítica* n°14, pp. 178-202.
- TORNS, T. (2013). «La precariedad laboral en España: ¿es cosa de mujeres?», en Tejerina, B; Cavia, B.; Fortino, S. y Calderón, JA (Eds): *Crisis y precariedad vital*. Valencia, Tirant Lo Blanch, pp. 171-192.
- SANTOS ORTEGA, A. (2003). «Jóvenes de larga duración»: biografías laborales de los jóvenes españoles en la era de la flexibilidad informacional», RES. *Revista Española de Sociología* (3): 87-98.
- VALLÉS MARTÍNEZ (1989). «Experiencias laborales precarias de jóvenes urbanos, a través del prisma de la biografía», en TORREGROSA, J.M; BERGUERE DEZAPHI. J. y ALAVARO ESTRAMIANA, J. L. (eds.): *Juventud, trabajo y desempleo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- ZAPATA GALINDO, M.; GARCÍA PETER, S. y CHAN DE ÁVILA, J. (Eds) [2013]. *La Interseccionalidad en Debate*. Actas del Congreso Internacional «Indicadores interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior», Lateinamerika-Institut der Freien Universität Berlin. Consultado on line (junio 2015): <http://www.miseal.net/index.php/el-proyecto/2-uncategorised/153-interseccionalidad-debate>

ANEXOS

Nota metodológica

El trabajo de campo de esta investigación se ha llevado a cabo en dos etapas: la primera, entre noviembre del 2012 y abril del 2013 con el interés centrado en observar los efectos de la crisis a través del fenómeno del retorno «masivo» de los y las jóvenes a la formación reglada, canalizado en particular por los Centros de Educación de Personas Adultas. La segunda etapa se ha realizado durante la primavera y el verano de 2015, visitando nuevos escenarios de observación: Institutos de Educación Secundaria (con formación de ESO; Módulos de FP y Bachillerato), Ayuntamientos, polígonos empresariales, oficinas de empleo, centros de ocio juventud, etc.

La información cualitativa se ha obtenido, por un lado, a través de entrevistas personales a jóvenes entre 16 y 35 años, siguiendo una muestra de perfiles-tipo previamente seleccionada (en total 17 entrevistas, 7 a mujeres y 10 a varones). Por otro lado, hemos recogido las opiniones, mediante reuniones grupales y entrevistas en profundidad, de agentes educativos e «informantes cualificados» que trabajan en los contextos educativos recorridos, en particular: profesorado en activo y jubilado, equipos directivos y de orientación, familiares, educadoras sociales, agentes de igualdad, educadores de calle, concejales, técnicos del servicio de inspección educativa y de empleo, etc. Una buena parte de estos testimonios orales están en curso de transcripción y elaboración analítica.

Hemos respetado el anonimato de los y las jóvenes entrevistadas, los nombres usados en el texto para identificar sus testimonios son ficticios.

Durante el trabajo de campo, el territorio de la investigación se ha acotado a la zona geográfica conocida como la «comarca manchega». Dentro de la provincia de Ciudad Real, los municipios investigados, documental y etnográficamente, son: Manzanares, Valdepeñas, Villarrubia de los Ojos, Ciudad Real y Puertollano. (Véase al final del texto el Plano de Localización).

Aprovechamos esta nota para agradecer el apoyo y la disponibilidad recibida en los centros donde hemos realizado la captación y el grueso de las entrevistas, en particular: CEPA Antonio Gala (Ciudad Real); IES Gregorio Prieto, IES Bernardo Balbuena (Valdepeñas); IES Atenea (Ciudad Real); IES Azuer (Manzanares); Centro Local de Innovación y Promoción Económica de Manzanares (CLIFE-Manzanares); IES Leonardo da Vinci; EFA-Moratalaz (Manzanares); CEPA Francisco de Quevedo (Valdepeñas); INDRA (Ciudad Real); Sede de la UNED (Valdepeñas).

TABLA 1. ABANDONO TEMPRANO DE LA EDUCACIÓN-FORMACIÓN EN ESPAÑA Y CASTILLA-LA MANCHA POR SEXO Y AÑO

Unidades: Porcentajes de personas

		Años				
Ambos sexos	2006	2008	2010	2012	2014	
TOTAL España	30,3	31,7	28,2	24,7	21,9	
Castilla-La Mancha	38,8	38,4	33,4	27,5	22,2	
Hombres	2006	2008	2010	2012	2014	
TOTAL España	36,7	38	33,6	28,9	25,6	
Castilla-La Mancha	47,9	46,3	43,4	34,2	25,8	
Mujeres	2006	2008	2010	2012	2014	
TOTAL España	23,6	25,1	22,6	20,5	18,1	
Castilla-La Mancha	28,9	29,9	22,7	20,6	18,5	

Fuente: Ministerio de Educación. Explotación de Encuesta de la Población Activa. INE, 2014.

TABLA 2. PORCENTAJE DE POBLACIÓN JOVEN (15 A 34 AÑOS) QUE NI ESTUDIA NI TRABAJA EN ESPAÑA Y CASTILLA-LA MANCHA POR SEXO, NIVEL DE FORMACIÓN Y AÑO

Unidades: Porcentajes de personas

		Nivel de Formación				
	Inferior a 2.ª etapa E. Secundaria			2.ª etapa E. Secundaria y Superior		
	2006	2010	2014	2006	2010	2014
Ambos sexos						
TOTAL España	19	28,9	32,5	10,2	14,6	17
Castilla-La Mancha	18,8	28,7	32,9	12,2	15,1	20,4
Hombres						
TOTAL España	12,7	27,4	30,6	6,5	12,8	15,1
Castilla-La Mancha	10,3	27,6	29,3	7,4	9,3	16,7
Mujeres						
TOTAL España	27,5	31,1	35	13,4	16,2	18,6
Castilla-La Mancha	30,4	30,2	38,3	16,3	19,9	23,4

Fuente: Ministerio de Educación. Explotación de Encuesta de la Población Activa. INE.

MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL DONDE SE HA DESARROLLADO EL TRABAJO DE CAMPO PRINCIPAL

📍 Ciudad Real

8.029 parados (56% mujeres);
4.908 sin completar 2da etapa ESO o FP
3.202 menores de 35 años;

📍 Manzanares

2.150 parados (56% mujeres);
1.466 sin completar 2da etapa ESO o FP
804 menores de 35 años;

📍 Puertollano

6.964 parados (68% mujeres);
4.994 sin completar 2da etapa ESO o FP
2.611 menores de 35 años;

📍 Valdepeñas

3.617 parados (55% mujeres);
2.665 sin completar 2da etapa ESO o FP
1.293 menores de 35 años;

📍 Villarrubia de los Ojos

1.704 parados (54% mujeres);
1.462 sin completar 2da etapa ESO o FP
571 menores de 35 años;



Fuente: Datos del Servicio de Estadística de Castilla-La Mancha tomados de la EPA. Datos año 2015.

RESUMEN

El presente artículo indaga en la problemática social que viven las y los jóvenes castellano-manchegos identificando y analizando los factores que determinan y explican sus estrategias formativas y laborales para enfrentar la crisis económica actual y construir nuevas expectativas vitales. En él presentamos los resultados preliminares de un estudio de caso que se enmarca en un Proyecto de Investigación en curso sobre la precarización del empleo y de la vida, así como la importancia de sus efectos en la vida social, evaluados y constatados en la literatura científica.

Desde un abordaje de investigación directa (visitas y recorridos por contextos territoriales socialmente delimitados y entrevistas en profundidad) exploramos trayectorias e itinerarios juveniles que desvelan contextos y prácticas de ausencia de protección a la interrupción o abandono escolar y a la intermitencia y fragmentación laboral que los sitúa en un escenario de precariedad vital. Indagar en esta problemática desde las opciones individuales, las estrategias de los propios hogares en un marco territorial con vulnerabilidades pero también con resistencias, nos permite identificar tendencias y oportunidades de cambio hacia otros modelos que puedan impulsar mejores oportunidades formativas y de empleo a las/los jóvenes castellano-manchegos.

Palabras clave: Jóvenes, trayectorias laborales, precariedad laboral, abandono y fracaso escolar, retorno a la educación, Castilla-La Mancha.

ABSTRACT

This article explores the social problems and living the young Castilian-La Mancha identifying and analyzing the factors that determine and explain their training and employment strategies to face the current economic crisis and build new life expectations. We present the preliminary results of a case study that is part of an ongoing research project on job insecurity and life: Challenges and alternatives to precarious work and life in the current crisis (2005-2014).

The direct approach to research (interviews, visits and tours socially demarcated territorial contexts) explore paths and itineraries that reveal contexts and practices of failure to protect interruption or dropout and intermittency and labor fragmentation that puts them in a scenario of vital precariousness. Investigate the problem from the individual options, strategies of households own and the particularities of a territorial framework vulnerabilities but also strengths allows us to identify trends and opportunities for change to other models that can drive better training and employment opportunities the young people in Castilla-La Mancha.

Keywords: Young, leaning pathways, job insecurity, dropouts, transition from school to work, return to education, Castilla-La Mancha.

Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario

Barriers to women finding employment on the railway sector

ESMERALDA BALLESTEROS DONCEL*

1. INTRODUCCIÓN

Existe suficiente evidencia empírica para afirmar que el empleo ferroviario ha sido, y sigue siendo, un espacio de trabajo poco permeable para las mujeres (Ballesteros, 2014 y ETF-CER, 2014). En pleno siglo XXI y exceptuando algunos países del antiguo bloque del este, en la mayoría de los territorios europeos el porcentaje de mujeres

en el empleo de los ferrocarriles es inferior al 20 por ciento (cuadro 1). Las medidas de tendencia central, en particular el promedio (18,49%), encubren una amplia heterogeneidad de escenarios. Mientras Letonia ostenta el máximo con un 35,5 por ciento de empleo femenino, Turquía reduce la participación de las mujeres al 3,5 por ciento. España, por su parte, se ubica entre los cinco países europeos con menor porcentaje de asalariadas en este sector.

CUADRO 1. PORCENTAJE DE EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR FERROVIARIO, EUROPA 2010-2013

País	Porcentaje de empleo femenino	País	Porcentaje de empleo femenino
Letonia	35,50	Eslovenia	17,10
R. Checa	30,80	Finlandia	15,50
Polonia	27,60	Portugal	14,70
Eslovaquia	25,60	Italia	13,90
Países Bajos	25,20	Suiza	13,60
Alemania	22,50	España	13,14
Rumanía	21,70	Bélgica	11,60
Francia	19,60	Austria	11,30
Serbia	18,50	Luxemburgo	10,50
Bulgaria	17,90	Turquía	3,50
Promedio	18,49	Mediana	17,50

Fuente: European Transport Workers Federation [ETF] - Community of European Railway [CER] (2014). *Results of the 2013 questionnaire on the development of women employment in the railway sector in Europe.*

* Profesora Dto. Sociología IV (UCM) eballest@ucm.es

Este caso ilustra, una vez más, la inconsistencia de la retórica de la igualdad de género, hábilmente cacareada por políticos y empresarios pero muy alejada de la consecución de la paridad. ¿Qué determina este desolador diagnóstico de infra-representación? ¿Responde, acaso, a una «natural» aversión de las mujeres por el empleo ferroviario?, o por el contrario, ¿Se pueden identificar mecanismos de exclusión y restricción? (Scheller, 2009).

Este artículo trata de describir algunas de las barreras en la incorporación y permanencia de las mujeres en ocupaciones de dominación masculina. Los resultados de análisis están basados en la metodología de estudios de caso. Mediante el examen de tres disímiles ocupaciones: «guardesas de vía», «obreras especialistas en talleres» y «maquinistas de tren», se propone una deriva reflexiva para identificar los principales mecanismos de exclusión, limitación y disuasión de las mujeres al empleo ferroviario español.

El material empírico recabado en cada estudio de caso combina documentación de carácter cuantitativo y cualitativo, habiéndose examinado una gran diversidad de fuentes de información¹. El corpus de datos más importante se centra en el análisis de entrevistas semi-estructuradas y auto-relatos biográficos focalizados². Por último, los hallazgos obtenidos han sido comparados con resultados de investigación de la literatura especializada en otros países –sub-representación, segregación y empleo ferroviario– en otros países (Weiner, 1975; Lamoureux, 2003; Wojtczak, 2006; Burman, 2009; Starustka, 2013; Martin y Barnard, 2013).

¹ Los resultados detallados para cada estudio pueden consultarse en las siguientes publicaciones BALLESTEROS, 2003; 2014 y 2015b.

² El material empírico reunido en el caso de las «obreras especialistas de talleres» contó con dieciséis auto-relatos de aprendices, mujeres y hombres (repcionados entre enero y febrero de 2013). Mientras que el estudio de caso de las «maquinistas de tren» compiló nueve entrevistas en profundidad semi-estructuradas y veintiún auto-relatos biográficos focalizados (el trabajo de campo se desarrolló entre septiembre de 2013 y mayo de 2014).

2. MUJERES FERROVIARIAS: UNA MINORÍA, FUERTEMENTE SEGREGADA, EN UN MUNDO DE HOMBRES

El ferrocarril desde sus orígenes hasta el presente ha limitado el acceso de las mujeres al empleo. En el *imaginario social* se presume que las discriminaciones por razón de género están desapareciendo en todos los ámbitos de la esfera pública y, sin embargo, las monitorizaciones estadísticas, del balance entre mujeres y hombres, siguen confirmando notables desigualdades en relación a la tasa de actividad, la brecha salarial o la segregación ocupacional (Dueñas, *et al.*, 2014: 346). En los gráficos 1 y 2 se muestran datos empíricos, provenientes de las memorias de empresa, sobre la actual distribución del empleo ferroviario en España. Tanto en el grupo RENFE (gráfico 1), como en ADIF (gráfico 2) se puede constatar una elocuente sub-representación. En promedio, de cada diez personas trabajadoras sólo una es mujer.

Los datos constatan, especialmente en el Grupo-Renfe, que suministra una información más detallada, una clásica segregación horizontal (Anker, 1997), es decir, la presencia de mujeres es marginal en las divisiones de explotación ferroviaria –conducción, talleres– y aumenta en las categorías de gestión (39,65%) y puestos técnicos (23,76%). Lo que permite afirmar que, el sector ferroviario no sólo ofrece pocas oportunidades de empleo a las mujeres, sino que su contratación se polariza en ocupaciones tipificadas como «femeninas».

Pese a las sistemáticas denuncias de distintas asociaciones como la *American Railroad Women*, la *League of Railway Industry Women* o, los escasos boletines ferroviarios de la *International Transport Worker's Federation*, el empleo ferroviario sigue siendo un «oficio para hombres». No sólo porque los trabajadores son y persisten como mayoría estadística (Kanter, 1977), sino porque estos bastiones de cuasi-exclusividad masculina siguen asociándose con imaginarios de virilidad, es decir, como puestos que requieren fuerza, en ocupaciones de demostrada penosidad y para las que, a menudo se prefiere a candidatos con dotes de mando.

GRÁFICO 1. PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE RENFE-OPERADORA, SEGÚN ÁREAS FUNCIONALES, (2012)

Área	SUB-REPRESENTACIÓN				PARIDAD			SOBRE-REPRESENTACIÓN		
	- 10%	10-19%	20-29%	30-39%	40-49%	50-59%	60-69%	70-79%	80-89%	+ 90%
Talleres	♀									
Comercial		♀								
Conducción	♀									
Admón. y G.				♀						
Técnicos			♀							
Estructura de Dirección			♀							
Estructura de Apoyo		♀								

Fuente: Renfe-Grupo (2013: 106). ELABORACIÓN propia.

GRÁFICO 2. PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE ADIF, SEGÚN DIVISIONES FUNCIONALES, (2012)

Área funcional	SUB-REPRESENTACIÓN				PARIDAD		SOBRE-REPRESENTACIÓN			
	- 10%	10-19%	20-29%	30-39%	40-49%	50-59%	60-69%	70-79%	80-89%	+ 90%
Personal de estructura			♀							
Mandos intermedios		♀								
Personal operativo		♀								

Fuente: Adif-Grupo (2013: 166). ELABORACIÓN propia.

La cuestión clave es identificar por qué persiste la segregación, especialmente si se tiene en cuenta que, hace más de tres décadas que la *Constitución* sanciona toda forma de discriminación (art. 14) y que desde entonces se ha producido una incorporación de mujeres al empleo, en todos los ámbitos de la esfera pública³. También, porque a finales de los años 70, se inició un acceso

de trabajadoras a puestos tipificados como «masculinos», que auguraban un previsible progreso en la integración de más mujeres como empleadas en «oficios de hombres» en el sector ferroviario español. Sin embargo, tres décadas después se sigue constatando que su presencia es tan marginal que pueden seguir siendo consideradas como una minoría extema. A este respecto y, siguiendo el razonamiento de Dahlerup (2012), se podrían plantear dos hipótesis: a) Imputar esta situación a las mujeres: «Ellas no quieren», no se sienten atraídas por este tipo de empleos; «Ellas no saben», tienen menor capacidad para desempeñar

³ La llegada de la democracia en España coincidiría con el impulso internacional para la promoción de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública. Naciones Unidas promovió que 1975 fuera el *Año Internacional de la Mujer* (Resolución A/RES/3010).

estos oficios o, b) Atribuir este diagnóstico a las lógicas androcéntricas de las organizaciones y a la persistencia de barreras socio-culturales que asocian masculinidad y feminidad a capacidades objetivas y, por tanto, reafirman la existencia de ocupaciones para «varones» y para «mujeres». Este es, por tanto, el objetivo principal de estas páginas. Cuantificada la desigualdad estadística (gráficos 1 y 2), se pretende identificar algunos de los factores y mediaciones sociales que han impedido, hasta el momento, avanzar hacia la paridad y la equidad de género.

3. TODO DOMINIO TIENE QUE VER CON UNA GENEALOGÍA TRABAJADORAS FERROVIARIAS ANTES DE LA NACIONALIZACIÓN (1857-1941)

Incorporar la perspectiva de género al estudio social de los ferrocarriles es un ejercicio que suele incomodar a las empresas, pues señala la presencia o persistencia de barreras, socialmente construidas, en el acceso de las mujeres a las actividades productivas (Scott, 1986 y 2010). El modelo de organización adoptado en la gestión del ferrocarril fue diseñado para ser integrado únicamente por hombres. La administración burocrática, caracteriza por Weber (1922) como el «súmmum» de la racionalidad organizativa, fue aplicada dentro del sector ferroviario, en tanto este nuevo yacimiento de empleo, emblema de la modernidad, necesitaba ejercer un control efectivo sobre estructuras empresariales de gran tamaño, compleja división del trabajo y en una plantilla geográficamente dispersa. Sin embargo, la implementación real de los principios weberianos a la gestión de recursos humanos resultó, en contradicción con la lógica teórica, ciega al género (Kanter, 1977; Ferguson, 1984; Cockburn, 1991; Billing, 1994 y Tanwir, 2014).

El principio de profesionalización, basado en el mérito y la capacidad, cedió ante el principio de confianza. Un elemento que operaba como mecanismo de control interno (expectativa de trabajo para parientes y descendientes), pero también como un elemento de identidad colectiva y corporativa (Ballesteros, 2010: 192-193). Esta cuestión ha sido interpretada como un factor objetivo y

eficaz de cierre de oportunidades de empleo para «foráneos» al ferrocarril, entre las que culturalmente se encontraban las mujeres:

«estas características de la estructura laboral, celosamente protegidas por los sindicatos, han supuesto que, a pesar de las legislaciones vigentes sobre igualdad de oportunidades, sigan sin existir apenas trabajadoras de sexo femenino en algunos grupos profesionales como los maquinistas o el personal de mantenimiento, señalización o talleres» (Ferner, 1988: 124).

Los presupuestos culturales, son un importante condicionante en la promulgación de la legislación del trabajo y no deben aislarse en el estudio de las formas de organización y sus efectos en la configuración de los mercados de trabajo. Cuando el transporte por ferrocarril irrumpió en la historia, las mujeres no eran dueñas de su destino. Estaban jurídicamente subordinadas a los varones y no podían decidir en ningún ámbito de sus vidas —educativo, profesional o político—. El orden social, diseñado con sesgo androcéntrico, había dispuesto cuál era su destino «natural» —ángeles del hogar—. Por su parte, el negocio ferroviario como insignia de la modernidad técnica, estableció principios ideológicos en la contratación de los agentes. Las exigencias de «cualificación», «exclusividad» y, en algunos puestos, «fuerza física», legitimaron el discurso de los directivos para excluir a las mujeres del empleo ferroviario (Sarasúa y Gálvez, 2003: 9-33).

El reclutamiento de personal pivotaba principalmente sobre la **cualificación**, hasta en las ocupaciones más subalternas se impuso la condición de *saber leer y escribir*. El principio de profesionalización weberiano confiaba una relación directa entre formación y ocupación. Una exigencia que excluiría la contratación de trabajadoras pues, cuando se empezó a desarrollar la red ferroviaria en España, las mujeres no sólo estaban sistemáticamente excluidas del acceso a la formación profesional, sino que tenían muy limitada la posibilidad de la alfabetización⁴. El

⁴ Antes de la *Ley Moyano* la legislación educativa restringía poderosamente el acceso de las mujeres a la instrucción elemental, al tener la educación de las niñas un carácter privado y doméstico.

poder de la cualificación operó como el filtro más importante para el reclutamiento de los trabajadores y, al mismo tiempo, se exhibió como elemento de superioridad técnica de la nueva profesión, reproduciendo intereses de clase.

La **exclusividad** de los trabajadores, como la obligación que tiene la persona asalariada de acudir a cumplir ciertas tareas o cubrir emergencias en el momento que así se lo exija la organización, formaba parte de la caracterización de la burocracia expuesta por Weber, operando como un elemento esencial en el funcionamiento de las compañías ferroviarias. Bajo el principio de garantizar la seguridad en el transporte, se produjeron todo tipo de abusos en la duración y prolongación de la jornada laboral. Aludiendo al mantra de «la entrega al cargo», se desdibujaban los límites entre desempeñar un trabajo a tiempo completo y anteponer la necesidad del servicio a la vida personal. En palabras de Weber:

[El desempeño de un cargo] *exige todo el rendimiento del funcionario, sin detrimento de la circunstancia de que pueda estar bien determinado el tiempo que esté obligado a permanecer en la oficina cumpliendo con sus deberes* (Weber, 1922: 726).

Esta lógica «del deber» reafirmaba la rígida división sexual del trabajo que, asignaba a los hombres el papel de sustentadores y a las mujeres el de reproductoras-cuidadoras.

Por último, el argumento de la **fuerza física** como un atributo exclusivamente masculino operó no sólo como una característica en la contratación de agentes ferroviarios, sino que también se convirtió en un elemento de identidad de este colectivo (Vincenot, 1981). Al trabajador de los ferrocarriles se le atribuía rudeza y un permanente «espíritu de sacrificio»:

IMAGEN 1. OBREROS DE VÍA TRANSPORTANDO UN RAÍL



Fuente: Ferdinand Dubreuil (1946), en Vergeade (2007: 32).

La Ley de 1857, al prohibir las escuelas mixtas, denegó aún más las posibilidades educativas de las mujeres, porque cuando los fondos municipales no alcanzaban a pagar dos escuelas era obvio que no se crearía las de las niñas (FLECHA, 1997: 13-26).

«...el oficio del ferroviario sigue siendo un oficio duro y rudo, al mismo tiempo que una escuela de sangre fría. Un verdadero oficio de hombre» (SNCF, 1959: 8).

No obstante, y a pesar de que el orden social y los principios de organización burocrática hacían impermeable el empleo a las mujeres en el sector ferroviario, fueron contratadas en algunas ocupaciones. Por un lado, esta nueva rama de actividad económica llevaría aparejada, desde el principio de su aparición, una alta siniestralidad laboral. La ideología de grandeza y la cultura paternalista de empresarios e ingenieros contemplaron la compensación a los causahabientes de las víctimas –hijos y esposa–, mediante una posible contratación en las organizaciones. Así, se puede documentar en las dos principales compañías españolas, *Norte* y *MZA*, la incorporación de viudas como recaudadoras o limpiadoras de estaciones, en función del estatus profesional de la víctima y el capital cultural de la postulante (Ballesteros, 2003: 341-344).

Por otro lado, se produjo un inesperado acceso de mujeres a las plantillas por una singular prescripción normativa. A finales de los años ochenta del siglo XIX, distintos gobiernos nacionales en Europa, exigieron la custodia humana en la superposición de caminos terrestres. Cada vez que una vía férrea atravesara un camino, las empresas debían instalar barreras y gestionar el paso secuenciado de personas, trenes y ganado⁵. Esta regulación implicó un revés en los presupuestos de gastos de las compañías, que idearon una estrategia generalizada para cumplir la norma, al menor coste posible. ¡Y ahí estaban las mujeres para ser instrumentalizadas! En España, Francia y Gran Bretaña, la ocupación de «*guardabarrera*» fue sistemáticamente confiada a personas del sexo femenino, por la cuarta parte de un jornal ordinario (Ballesteros, 2003)⁶.

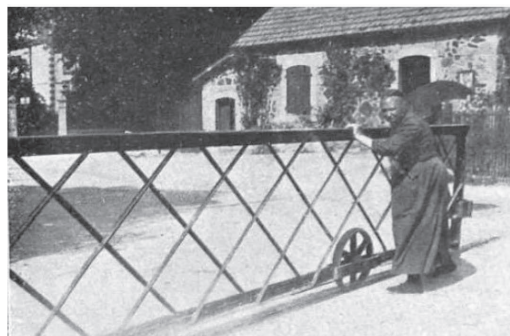
GUARDABARRERAS EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

IMAGEN 2. Francia, 1881



Fuente: *L'illustration*, núm. 2526.

IMAGEN 3. Froissy, 1913



Fuente: *Hojas selectas*, núm. 133, pág. 516.

La ocupación fue estratégicamente feminizada, eligiéndose para el desempeño a las esposas de obreros o capataces del mantenimiento de vía (Ballesteros, 2003: 345). Hasta la automatización de pasos a nivel (1980-1990) estas agentes representaron la categoría laboral con mayor número de mujeres (Ballesteros, 2003: 347).

⁵ Reglamento de Inspección y Vigilancia de los Ferrocarriles publicado en *La Gaceta de Madrid*, 8-07-1859 y 19-01-1861.

⁶ En Gran Bretaña, la Ley de Carreteras de 1839 (*Highways Act*), propició la presencia masiva de guardasas (WOJTCZAK, 2005, cap. 1).

En resumen, la incorporación de trabajadoras al puesto de guardabarrera no representó una oportunidad de empleo para las mujeres, pues el objetivo de las compañías al contratarlas perseguía cumplir la obligación prescrita por la ley, asumiendo el menor coste económico. Por tanto, su presencia en las plantillas de personal representó una estrategia de instrumentalización y no una posibilidad real de integración al trabajo ferroviario. Una situación análoga al «provisional y extraordinario» empleo de las mujeres en el sector ferroviario, durante el transcurso de la I y II Guerra Mundial. Su empleabilidad y oportunidades concluyeron con su finalización (Weiner, 1975 y Lamoureux, 2003).

4. TRABAJADORAS FERROVIARIAS EN EL PERÍODO RENFE (1941-2011)

La nacionalización del sector ferroviario, a la conclusión de la Guerra Civil, no solo implicaría la constitución de un servicio público estatal centralizado, sino una plataforma de transmisión y exhibición de la ideología de la dictadura. RENFE contaría con el control y apoyo del Ejército que, como luego se indicará, asumiría en exclusividad el reclutamiento de personal en las ocupaciones más estratégicas de la explotación ferroviaria, los servicios de *Movimiento* –personal de estaciones y control de trenes– y *Tracción* –personal de conducción–⁷.

Las relaciones laborales en RENFE estaban subordinadas a la legislación vigente, cuyo

marco general lo inspiraba el *Fuero del Trabajo* (1938)⁸, pero que quedaría desarrollado en su correspondiente Reglamento de Trabajo (1944)⁹. La filosofía del nuevo orden consagraba a la familia como «la institución social» garante de la renovación de la tradición católica. Como norma «*El Estado prohibirá el trabajo nocturno a las mujeres y los niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer del taller y la fábrica*»¹⁰. Este marco ideológico conllevaría una rígida re-afirmación de la división sexual del trabajo y, con ello, un cierre efectivo de oportunidades de empleo para las mujeres.

En el ámbito específico de las relaciones laborales en RENFE, el Reglamento (1944) regulaba el acceso al empleo de trabajadoras en tan sólo cinco ocupaciones: enfermera, guardesa, costurera, obrera¹¹ y limpiadora, prescribiendo para su ingreso en la empresa el requerimiento de tener entre 18 y 50 años, salvo las enfermeras cuya edad mínima de acceso se fijaría en los 25 años. El puesto de expendedoras de billetes en estaciones, que habían ocupado en las antiguas compañías ferroviarias, se suprimiría para las mujeres, dándoles la opción de acceder a puestos de administración o telefonía. Además, RENFE mantendría la actividad de las trabajadoras de los servicios centrales de administración (Ballesteros, 2003: 349). De esta

⁸ Decreto de 9 de marzo de 1938, aprobando el Fuero del Trabajo, Boletín Oficial del Estado, núm. 505, 10 de marzo de 1938, págs. 6178-6181.

⁹ Orden de 29 de diciembre de 1944, Boletín Oficial del Estado núm. 14, de 14/01/1945, página 490.

¹⁰ Sección segunda del Fuero del Trabajo, 1938. Una declaración que no suponía ninguna ruptura con el marco jurídico precedente, pues desde la Ley de 13/03/1900, que fijaba las condiciones del trabajo de las mujeres y los niños y el Decreto de 25/01/1908, que implantaba la clasificación de industrias y trabajos prohibidos, total o parcialmente, conformaban la denominada «legislación protectora» (NIELFA, 2003; BORDERÍAS, 2007 y GARCÍA GONZÁLEZ, 2014). Estas normas han sido interpretadas como el principal mecanismo de exclusión y/o restricción de la actividad laboral de las mujeres, y ni siquiera durante el gobierno de la Segunda República fueron derogadas (ESPUNY, 2006).

¹¹ Bajo esta categoría se aglutinan las ocupaciones de lavanderas, empaquetadoras y cardadoras.

⁷ La Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (RENFE) se constituyó en 1941 tras la nacionalización del sector (Ley de Ordenación Ferroviaria y de los Transportes por carretera, 24 de enero de 1941. Derogada por Ley 16/1987 de Ordenación de los Transportes Terrestres). Su primacía como empresa única se quebraría en el año 2004, cuando entró en vigor la Ley del Sector Ferroviario (39/2003) por la que RENFE perdió su condición de empresa pública, convirtiéndose en accionista mayoritario de dos grupos empresariales ADIF (gestora de las infraestructuras) y RENFE Operadora (encargada de la explotación de los ferrocarriles) BOE núm. 276, de 17 de noviembre de 2003, pp. 40532-40562.

manera se establecía una nítida segregación de las agentes ferroviarias en puestos relacionados con la cultura de la domesticidad.

Pese a la aprobación de la Ley 56/1961 – sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer– y el Decreto 258/1962 – para equiparar a los trabajadores de uno y otro sexo en derechos de orden laboral–, RENFE no modificaría la lógica androcéntrica en la selección de su personal. Sería la llegada de una constitución democrática la que forzaría que el primer Convenio Colectivo de empresa (1978) contemplara que cualquier puesto de trabajo pudiera ser cubierto, indistintamente, por personal masculino o femenino. Lo que significó que en las convocatorias, externas e internas, no se podría impedir a las mujeres concurrir a los procesos de selección. Al amparo de este nuevo marco de relaciones laborales, un grupo de mujeres se postularía a cubrir puestos de explotación ferroviaria como «obreras especialistas de talleres» –ingresando en la empresa a través de las *Escuelas de Aprendices* (EA)– y como maquinistas de tren –tras superar un competido concurso-oposición y aprobar la formación teórico-práctica correspondiente–.

Las *Escuelas de Aprendices* (EA) representaron la estrategia de gestión más elaborada para consolidar el reclutamiento de personal desde la lógica de los «mercados internos». Según Ferner (1988: 123) la selección del personal, al menos en los casos de British Railways (BR) y RENFE, se basaba en esta estrategia –descrita por Burawoy (1979)–, creando un circuito de distribución de empleo cerrado, donde se puede constatar una fuerte tendencia a la contratación de individuos de las mismas familias que, daba lugar a largas sagas de ferroviarios¹².

Si bien, en los primeros años de constitución de RENFE las EA formarían personal de nuevo ingreso, pronto esta opción quedaría

reservada para a los hijos de los agentes (Ballesteros, 2014: 750). En 1980, la convocatoria de nuevos alumnos admitió por primera vez mujeres que, por supuesto debían ser hijas de ferroviarios, y se convertirían en pioneras de la XXXV promoción.

El estudio de caso ha desvelado que los argumentos para la división sexual del trabajo carecen de fundamentos racionales. Las aspirantes a aprendices no se arredraron, superando con éxito todos los requisitos de formación y se integraron como capacitadas agentes al trabajo asignado, habiendo documentado que su desempeño ha sido explícitamente reconocido por la mayoría de sus compañeros varones (Ballesteros, 2014). Después de más de tres décadas, siguen en los talleres y en las vías, sintiendo el orgullo de formar parte de la «familia ferroviaria».

Lamentablemente, esta apertura de oportunidades sólo se mantuvo durante cuatro años, pues RENFE cerró las *Escuelas de Aprendices*, anulando una óptima vía de acceso en la incorporación de trabajadoras a ocupaciones de mantenimiento de las infraestructuras ferroviarias.

El caso de las «maquinistas de tren» también se revela como una evidencia empírica de integración de mujeres en ocupaciones tipificadas como masculinas¹³. Entre 1979-1981 RENFE convocó tres concursos públicos para admitir aspirantes a la conducción. Tres promociones civiles, sin restricciones de edad y sexo, representarían la primera oportunidad de empleo ferroviario para la personas no vinculadas al sector y denominados por los agentes más antiguos como «los de la calle». Contra todo pronóstico, a estas convocatorias concurren mujeres que por méritos propios ganaron un puesto de trabajo primero como ayudantes y unos años después como maquinistas.

¹² Según una encuesta realizada en RENFE en 1984 un 64 por ciento de los entrevistados afirmaron ser hijos de empleados, y un 14 por ciento declararon ser nietos de ferroviarios (FERNER, 1988: 123).

¹³ Los resultados de investigación forman parte de un proyecto colectivo financiado: «Mujeres en Mundos de Hombres» (MICINN-12-FEM2011-25228) y que en el momento de redactar este artículo está en proceso de evaluación para su publicación como libro.

IMAGEN 4. GRUPO DE OBRERAS ESPECIALISTAS CONSOLIDADAS, BILBAO (1986)

Fuente: Archivo personal de la informante 03 –maquinistas de tren–.

A partir de estas convocatorias (1979-1981), 42 mujeres accedieron a RENFE como aspirantes a la conducción ferroviaria. El estudio de caso ha revelado que la práctica totalidad permanece en RENFE, aunque sólo dos tercios de estas trabajadoras siguen ejerciendo como maquinistas de tren. La investigación ha identificado tres tipos de trayectorias laborales: a) carrera estable, permanecen como maquinistas; b) carrera desplazada, han sido «colocadas» en otros puestos¹⁴ y c) carrera promocionada, trabajadoras que acceden a la conducción mediante concursos de promoción interna.

Transcurridas más de tres décadas de su incorporación como conductoras ferroviarias,

¹⁴ Con la elocuente expresión «colocar», en el lenguaje ferroviario se hace referencia a las maquinistas que optaron por un puesto administrativo. Un proceso que ha sido advertido en otros contextos de incorporación de trabajadoras a ocupaciones de dominación masculina y que, por ejemplo, JACOBS (1989) denominó «puertas giratorias».

el balance que realizan sobre su vida laboral describe una nítida satisfacción. Ante la pregunta: «*–Si pudieras volver a empezar ¿elegirías ser ferroviaria? Y ¿maquinista?–*» estas trabajadoras respondían así:

«He disfrutado mucho, muchísimo. Sí, sí, no hay duda ahí. Y ahora por ejemplo a mí me dicen, vete otra vez de maquinista y me voy, vamos sin dudarlo» (Informante 01, maquinista mujer)

«Por supuesto que sí y encantada de ser maquinista» (Informante 05, maquinista mujer)

«Me siento orgullosa de donde estoy y de mi trabajo. Para mí ha merecido la pena totalmente»...«Si, si de todo corazón» (Informante 08, maquinista mujer).

«Por supuesto volvería a ser ferroviaria, sin dudarlo. Y también maquinista» (Informante 19, maquinista mujer)

IMAGEN 5. M^a JOSÉ CEBADA –MAQUINISTA–, LEÓN (2011)

Fuente: Puente (2011)

En perspectiva temporal, esta declaración de satisfacción con su desempeño profesional no niega las dificultades experimentadas, especialmente en la primera década de su incorporación a RENFE. En el año 2001, las maquinistas españolas se reunieron por primera vez para conocerse y compartir experiencias, elaborando un manifiesto en el que afirmaban¹⁵:

«Compañeras, amigas

Hemos llegado hasta aquí y sabemos que sólo es una estación intermedia, que nos quedan muchas paradas hasta conseguir que en este tren conducido por una mujer se suban muchas mujeres.

¹⁵ «Mujeres de Tracción, I Encuentro, Barcelona 6-7 de marzo de 2010», álbum inédito de las maquinistas españolas, consultado y escaneado por gentileza de la informante 07.

Sí, sentimos que la vi(d)a está libre, luces verdes nos indican que el camino, aunque lleno de piedras, es el bueno.

Sí, asumimos la zona oscura de esta profesión, los inconvenientes, el desarraigo, los contratiempos, los madrugones (tan beneficiosos para las arrugas), las aventuras y sus desventuras y lo hacemos, como dice el poeta, con la sonrisa ancha...

...

Sí, nos comprometemos con nuestr@s hij@s a seguir trabajando por la igualdad y la justicia social.

Sí».

Podía concluirse que, examinados los testimonios de trabajadoras que accedieron y permanecen en ocupaciones de dominación masculina, se hace evidente su permanencia laboral. Su capacidad y competencia

profesional no difieren de sus compañeros varones y, por tanto, se puede afirmar que no existe ningún impedimento para promover políticas de reclutamiento que favorezcan la igualdad de oportunidades y la conquista de la paridad en el empleo. Sin embargo, este objetivo no se realizará sin el compromiso de las organizaciones que deberán implementar políticas activas que atraigan a más mujeres a categorías sub-representadas y, diseñar programas de gestión desde la perspectiva de género (Martin y Barnard, 2013: 11).

5. EXPLORANDO LAS BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO FERROVIARIO

La sub-representación de las mujeres en el empleo ferroviario es resultado de diversos factores –ideológicos, culturales y jurídicos– que operan de forma simultánea, produciendo un contexto estructural de desventaja entre los sexos. En este epígrafe se describen barreras y condicionantes identificados en el desarrollo de una dilatada investigación empírica. Trataré de señalar cómo este fenómeno es consecuencia tanto de la persistencia de una socialización sexuada, como de eficaces mecanismos legislativos y organizativos que han operado como eficaces barreras de entrada y/o permanencia.

5.1. Exclusión – Restricción – Limitación

Reconocer la pervivencia del poder masculino es sólo el pie de estribo para identificar los argumentos discursivos que producen y re-producen las asimetrías. En primer lugar, las **diferencias biológicas** entre varones y mujeres han operado como la justificación central de la división sexual del trabajo. Fuerza y exclusividad para el empleo (atributos masculinos); frente a ductilidad y domesticidad (atributos femeninos). Las «casposas» tesis de Murdock (1949) sobre el orden y la estabilidad que proporciona la familia nuclear-heterosexual y las aportaciones especifi-

cas que proveen el padre (económica) y la madre (afectiva), lejos de ser una reminiscencia del pasado, siguen siendo testadas en estudios sociológicos recientes, con sorprendentes conclusiones¹⁶.

La diferenciación anatómica de los cuerpos provocó una **socialización cultural sexuada** orientada a la adscripción de roles femenino-masculino, muy renuente al cambio y que sigue siendo un factor determinante en las elecciones de profesiones y carreras profesionales, entre mujeres y hombres. Pese a que el rendimiento de las estudiantes en Bachillerato es, en promedio, mayor que el de los estudiantes, a la hora de elegir titulación, ellas se decantan preferentemente por titulaciones de humanidades, ciencias sociales o ciencias de la salud, distanciándose de carreras científico-técnicas (Vazquez-Cupeiro, 2015: 178). Esta construcción social del orden, basado en una cultura sexuada es la principal causa en el diseño de **mecanismos jurídicos de exclusión y restricción** al empleo de las mujeres, mediante la denominada «legislación protectora».

Ya se indicó que, desde la constitución de la RENFE, el reclutamiento de personal en la mayoría de las ocupaciones de explotación ferroviaria permanecía bajo la competencia del Ejército. La importancia estratégica que el régimen franquista concedió al sistema ferroviario, tanto desde el punto de vista de la defensa nacional como del control de la población interior, provocó que se confiara su funcionamiento a fuerzas militares, por lo que esta institución mantendría una presencia muy activa en

¹⁶ El proyecto *Family and Changing Gender Roles* realizado por el International Social Survey Programme (2012), desarrolló una investigación social por encuesta en 37 países. La primera pregunta incluía el siguiente ítem: «Es probable que a un niño/a en edad preescolar (menor de seis años) le perjudique que su madre trabaje». Las personas entrevistadas debían posicionarse en cuatro categorías: «Muy de acuerdo», «De acuerdo», «En desacuerdo» y «Muy en desacuerdo». En España, el 50,4 por ciento de la población residente, mayor de 18 años, está «De acuerdo» o «Muy de acuerdo» con dicha afirmación. ¿Realidad o ficción? (CIS, estudio núm. 2942).

RENFE, «desde el reclutamiento y formación del personal hasta el mantenimiento de una estructura paramilitar» (Ferner y Fina, 1988: 133). De esta forma se activaba un mecanismo de cierre absoluto de oportunidades para el empleo de las mujeres en ocupaciones de explotación ferroviaria.

El segundo mecanismo de restricción hace referencia a la «legislación protectora», como un marco de cristalización del orden social androcéntrico. Los núcleos argumentativos legitimadores apelaban a la debilidad física de la fisiología femenina y a la moralidad vinculada a los deberes familiares como principales motivos para justificar la existencia de una normativa especial que, de facto, operaba como un mecanismo discriminatorio y, hoy por hoy, es interpretada como un obstáculo para el acceso y/o la permanencia de las mujeres en muchas ocupaciones laborales (Espuny, 2006, 2007a, 2007b, 2008).

Si bien, como se ha descrito, las oportunidades de empleo para las mujeres fueron muy escasas, no resultaron inexistentes. Las «oficinas» se han revelado, al igual que en la Administración general del Estado, un nicho temprano de empleo (Franco Rubio, 1981). La hipótesis más plausible es que estos puestos de «terciopelo» se adjudicarían a las hijas o viudas de empleados ferroviarios. El volumen de contratación en esta área no fue nada despreciable, pudiéndose cuantificar en los años 60 del siglo XX, y para esta división funcional, un volumen de contratación en torno a un 20 por ciento¹⁷.

Sin embargo, y en consonancia con el capital ideológico del franquismo, se estableció un eficaz mecanismo de limitación en el empleo. La *Excedencia Forzosa por Matrimonio* (EFM) operó como un procedimiento más de reproducción del modelo familiar vigente. En virtud de

¹⁷ Pese a los escasos documentos que desagregan estadísticas de personal por sexos, el *Escalafón de RENFE de 1962*, permite contabilizar una presencia notable de asalariadas en servicios de administración. De los 7.173 agentes, 1.355 eran mujeres (18,89%).

la cual, las empleadas solteras cesarían en su relación laboral, al cambiar de estado civil (artículo 159, Reglamento de Trabajo -1944). Como en otras empresas, RENFE indemnizaba este «despido» con una cantidad monetaria denominada «dote» y, suponía percibir en la liquidación, tantas mensualidades como años de antigüedad se acreditaran –sin límite en su número–. Excepto en el caso de las guardabarreras, para las que esta compensación no se contemplaba. Esta situación podría revertirse, solo, si la trabajadora se convertía en cabeza de familia (se entiende que por viudedad o invalidez permanente del esposo), debiendo solicitar su reingreso en los treinta días posteriores al hecho que determinara tal circunstancia y debiéndosela adjudicar la primera vacante de su categoría (artículo 163, Reglamento de Trabajo -1944).

5.2. Disuasión

El tímido acceso de una minoría de trabajadoras al empleo de explotación ferroviaria, a principios de los años ochenta, no implicó una automática integración laboral. En este último epígrafe se propone narrar sucintamente la vivencia que las y los informantes experimentaron cuando las trabajadoras se sumaron a escenarios laborales colonizados, hasta ese momento, sólo por varones. Los testimonios recabados, en dos de los tres estudios de caso –«obreras especialistas» y «maquinistas de tren»– permiten afirmar que estas trabajadoras se sintieron, cuando menos, incisivamente observadas y han declarado haber experimentado, especialmente en la primera década de desempeño de su ocupación, procesos de extrañamiento, vacíos, indiferencias, cuestionamientos, burlas, insultos y, en el peor de los casos, acoso.

La posición de dominio de la mayoría, tal como evidenció Elías, en su ensayo acerca de las relaciones entre establecidos y forasteros del ficticio barrio de Winston Parva, conllevaría el establecimiento de relaciones asimétricas: «*la exclusión y estigmatización de los nuevos vecinos por parte de los establecidos*

eran armas poderosas que éstos usaban para preservar su identidad, reafirmar su superioridad y mantener a «los otros» a raya» (Elias, 2012: 60). Las trabajadoras ferroviarias advirtieron diversas actitudes de hostilidad, interpretadas como mecanismos de resistencia ante el cambio social y que, en algunos casos, operaron como un dispositivo de disuasión, que pretendía o el abandono del empleo o, la movilidad a ocupaciones tipificadas como femeninas (Jacobs, 1989).

A principios de los años ochenta, RENFE publicó un informe de empresa –*El tren en 1982*– en el que se recogían los resultados de un «focus group» con seis trabajadoras de nuevo ingreso: una ayudante de maquinista, una interventora, una factora y dos obreras. El objetivo de la empresa era narrar las reacciones de los agentes ferroviarios ante la llegada de mujeres a empleos que, «hasta ese momento, sólo realizaban hombres». Las informantes coincidieron en señalar que, en general, fueron recibidas con escepticismo y se sintieron insistentemente observadas: –«Van pendientes de ti» (Antonia, obrera especialista); «Los primeros días estaba rodeada de hombres» (Esperanza, obrera especialista); «De nosotras, en principio, desconfían» (M^a Dolores, factora)–. La presión ante la permanente evaluación de las trabajadoras era resistida con lo que Kanter (1977: 984) denominó «efecto demostración», es decir, visibilizando su capacidad y competencia profesional.

El des-orden que acarrearba la incorporación de una categoría inexistente –mujeres en oficios de hombre– fue experimentado con una actitud de desconfianza mutua:

«Cuando ya nos incorporamos al taller recuerdo que mi destino fue el eléctrico donde había cien hombres trabajando...y yo... Toda una experiencia...me miraban como si fuese un bicho raro escapado de algún zoo de personajes extraños...y yo a ellos creo que parecido...eran mayores (viejos, en su mayoría) y algunos realmente peculiares...los primeros días fue de tanteo mutuo...nos «observábamos» mutuamente...luego ya empezaron a hablarme un po-

quillo...les costó lo suyo...hubo anécdotas curiosas en las que saqué a relucir mi genio y que me hizo tener reputación de tener un poco de «mala hostia»...pero a pesar de ser en un principio un ambiente «extraño» (no quiero calificarlo de hostil) creo que gané la batalla y he llegado a tener grandes amigos entre mis compañeros» (Informante 07, Escuelas de Aprendices).

La presencia inesperada de trabajadoras era percibida como un hecho «irracional». Eran una innegable excepción a la regla, mujeres en un mundo de hombres, y se las hacía saber, que estaban fuera de lugar¹⁸.

El propio espacio de trabajo estaba diseñado sólo para varones, presentándose esta circunstancia como una dificultad de adaptación para la minoría. Durante años, tuvieron que reivindicar la duplicación de aseos, vestuarios y habitaciones de descanso¹⁹. Mientras tanto, aprendieron a desarrollar diversas estrategias de resiliencia, no exentas de riesgos para la salud, como era dejar de ingerir líquidos o aguantar la evacuación. Mucho más desagradable les resultaba tener que guardar las compresas higiénicas hasta llegar a casa (ASLEF, 2012: 18).

Pronto descubrirían el peso de la cultura androcéntrica pues los espacios «de hombres» estaban colonizados por la identidad viril ar-

¹⁸ Esta experiencia es una situación general en contextos de incorporación de mujeres a ocupaciones de dominio masculino. Cuando ANNE WINTER, primera maquinista inglesa, acudió a una delegación de British Railways para preguntar cómo podía llegar a ser maquinista, fue contestada con una risa histérica (WOJTCZAK, 2005: 320). Por su parte, Sylvie Gueudeville, la primera maquinista francesa en Alta Velocidad, fue acusada de querer entrar en el servicio de tracción con la intención de encontrar un marido (*Les infos*, journal interne de la SNCF, 27/04/2007, pág. 14).

¹⁹ Esta circunstancia es universal y ha sido advertida en otros estudios de caso. Ann Henderson, primera maquinista escocesa, lo señalaba como un grave problema de las instalaciones de trabajo (WOJTCZAK, 2005: 332), habiendo sido una de las reivindicaciones permanentes de la federación de sindicatos británicos de maquinistas (ASLEF, 2011: 2). Análogamente, esta observación también está presente en el estudio de caso sobre las maquinistas norteamericanas (STARUSTKA, 2013: 48).

quetípica, exhibida sin ningún pudor. Las paredes de los talleres estaban profusamente decoradas con cartelera erótica, donde las mujeres son objetualizadas como cuerpos, que se ofrecen al deleite de la mirada masculina. Una licencia personal consentida por la empresa y que operaba como un mecanismo más de demostración de fuerza e intimidación²⁰.

Del mismo modo operaba el uso del lenguaje. Muchos agentes ferroviarios impusieron su dominio aludiendo a chistes y comentarios hostiles sobre sus cuerpos (Starutskaja, 2013: 21).

«...mi recibimiento fue, textualmente: «aquí nos llegan unas tetas y un culo». Lo suficientemente alto, para que yo lo oyera» (Informante 12, maquinista de tren).

RENFE fue negligente en adoptar soluciones ante las nuevas circunstancias. Por ejemplo, el tallaje excesivo y el diseño de la ropa de trabajo resultaba poco o nada funcional a las mujeres que, tuvieron que improvisar adaptaciones en los «monos» mediante el uso de cinturones, cintas adhesivas o impermeables. Tardaron años en suministrar uniformes acordes a su talla corporal y en admitir la demanda de recibir trajes de dos piezas.

Aceptar la diferencia, es decir, la presencia de trabajadoras, resultó un lento proceso que interpelaba, no sólo a los agentes ferroviarios, sino también a los usuarios de los ferrocarriles:

«...las primeras mujeres que llegaron al taller, no es que no estuvieran preparadas, era que no estaban concienciadas para el trabajo a realizar. Si ya para un chico de 17 años era complicado salir de casa y enfrentarse a los problemas que conlleva ser el último en unos talleres (tocaban los trabajos menos gratificantes) para una chi-

ca de esa misma edad resultaba todavía más complicado. Mi experiencia fue que la primera mujer con la que trabajé estaba a mis órdenes (yo en ese momento era oficial de una máquina mandrinadora y ella era mi peón) y se negaba a realizar ciertos trabajos que eran de su competencia alegando su falta de fuerza y operatividad. Es por ello que esta visión es muy parcial y por lo tanto no es válida...me pareció mal el acceso de mujeres que no podían desarrollar un trabajo, quitándoselo a otros que sí podrían. Posteriormente, al cambiar de situación laboral y al incorporarse nuevas chicas, ya sabiendo a lo que entraban creo que mi visión fue adaptándose, aunque sigo pensando que la entrada de la mujer en determinadas parcelas de la empresa no fue buena y en otras sí que fue muy buena...» (Informante 01, obrero especialista EA).

«A mí, a veces, cuando me ven enganchando un tren comentan, «seguro que hoy descarrilamos»» (Antonia, especialista de estación, Renfe, 1983: 14).

«Como electricista y mecánica que he sido (trayectoria de promoción interna), mi trabajo lo realizaba en la calle y he tenido anécdotas curiosas con la gente, como que los turistas me hicieran fotos subida a un poste» (Informante 10, maquinista mujer).

Con todo, el mayor desafío lo vivieron cuando experimentaron la maternidad. Desempeñar ocupaciones de la explotación ferroviaria –obreras o maquinistas– podía tolerarse siempre que no existiera un conflicto de intereses con las exigencias de una vida familiar propia. Compatibilizar un trabajo a turnos con la crianza, especialmente en la primera infancia de las criaturas, era calificado como todo un despropósito. Sus parejas, sus ascendientes, el entorno de trabajo, la falta de una cultura social de corresponsabilidad operaron con un potencial de «violencia simbólica» que pretendía disuadirlas

²⁰ Sugerimos la consulta del registro fotográfico de JEAN MOHR (1982: 238), «Paredes de las habitaciones de obreros emigrantes en Suiza».

de permanecer en esos puestos. En 1990, en la publicación sindical «*Señal Avanzada*» apareció un artículo titulado «Real como la vida misma» en el que se denunciaba la movilidad funcional que experimentaban algunas agentes. En el relato se argumenta tanto su posición de minoría, como la presión de las exigencias de conciliación entre vida familiar y vida laboral. Por su elocuencia se reproduce el texto íntegro:

*«Experimentó el rechazo de sus compañeros desde el primer día: estaba robando el puesto de trabajo a sus hijos. Luego vino todo lo demás. Era difícil guardar el equilibrio: si aceptaba ayuda, malo (claro, una mujer no puede, ya se sabe), si la rechazaba, peor (estirada, chula, autosuficiente). No era muy divertido aguantar horas de conversación sobre las tías buenas; etc., pero si intentaba aislarse era seca y una antipática y si «confraternizaba» demasiado, podía encontrarse al día siguiente con la lista de los compañeros con los que supuestamente se había acostado. Sus opiniones sobre las condiciones de trabajo no contaban, porque todo el mundo sabía que ella no necesitaba el dinero como ellos (no quedaba claro si tenía que mantenerse del maná del cielo o del hombre de turno: padre, marido...). Después llegó el primer hijo, y con él, el baile de canguros, guarderías, abuelas, etc. Porque era normal que ella se ocupara de todo esto. Al fin y al cabo, era la madre, y además, no muy buena madre, dejando a su hijo en otras manos por las noches, los fines de semana... Entonces le llegó la oportunidad de pasar a una oficina, y la cogió. Tal vez se sintió aliviada, tal vez derrotada, tal vez las dos cosas a un tiempo. Poco importa. Los compañeros se sonrieron: –Mírala, por fin se ha colocado. Todo volvía a estar en orden»*²¹.

²¹ *Señal Avanzada* publicación de la Secretaría de la Dona Del Sindicat Ferroviari Nacional De Catalunya (CCOO), núm. 1, mayo de 1990.

Estos hallazgos confirman la falacia de la neutralidad de género de las organizaciones. RENFE gestionó las plantillas como si las personas trabajadoras fueran entidades incorpóreas y, obvió que el empleo no puede abstraerse de la vida humana. Las empresas funcionan como si estas dimensiones (trabajo-vida) fueran universos independientes, empoderando a los varones, pues son los que mayoritariamente se sacuden la responsabilidad personal de las actividades de cuidado y penalizando a las mujeres, que son en su mayoría responsables solitarias de la satisfacción de estas necesidades (Acker, 1998; Martin y Barnard, 2013).

6. CONCLUSIONES

El discurso de la igualdad, fuertemente asentado en el imaginario colectivo, se revela como una retórica proclama. La llegada de la democracia y la promulgación de la Constitución no han sido capaces de garantizar una igualdad efectiva. Ni siquiera con la aprobación de la *Ley para la Igualdad* se ha dejado atrás la discriminación, pese a la fe de sus promotores²².

Este artículo describe la evidencia estadística de sub-representación de mujeres asalariadas en el empleo ferroviario español, confirmando que el reconocimiento jurídico de la igualdad no garantiza la igualdad de oportunidades. Esta cuestión es especialmente grave en un contexto de profunda crisis del empleo y extensión del precariado, pues implica que existen-mantienen mecanismos eficaces para distribuir puestos de trabajo en un circuito cerrado que reproduce intereses de «clase» y de «género».

En el pasado, la exclusión de las mujeres al empleo ferroviario se fraguó mediante dos mecanismos. Por un lado, la «legislación protectora», cristalización del orden social androcéntrico, operó con eficacia y fue legi-

²² CHARO NOGUEIRA, *El País*, 24 de junio de 2006.

timada desde núcleos argumentativos que apelaban a la debilidad física de la fisiología femenina y a la moralidad vinculada a los deberes familiares de las mujeres. Por otro lado, las competencias transferidas al Ejército como garante en el control de los servicios ferroviarios, vetaron el acceso a la mujer.

Además, el marginal acceso de trabajadoras a ocupaciones tipificadas como masculinas no estuvo exento de dificultades, especialmente en la primera década de incorporación a RENFE. Los agentes ferroviarios desarrollaron estrategias de resistencia hacia las «extrañas», tratando de imponer su dominio con las esperanza de disuadir su permanencia en la empresa. No obstante, y pese a los obstáculos, la mayoría ha perseverado en sus puestos, demostrando su idoneidad profesional y haciendo visible que las barreras son una construcción social.

Las empresas ferroviarias, RENFE y ADIF, deben ser conscientes que el diagnóstico de sub-representación y segregación que actualmente poseen no es inevitable y, por tanto, es susceptible de ser modificado mediante políticas activas en la gestión de recursos humanos, que rectifiquen los sesgos y promuevan la equidad de género.

7. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE INFORMACIÓN

- ACKER, Joan (1998). «The Future of «Gender Organizations»: Connections and Boundaries.» *Gender, Work, and Organization*, Vol. 5, núm. 4, págs. 195-206.
- ADIF-Grupo (2013). Memoria Económica 2013, disponible en línea www.adif.es/es_ES/conoceradif/doc/Mem_Ec_Audit_2013.pdf
- ANKER, Richard (1997). «La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, núm. 3, págs. 343-370.
- BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (2003). «La construcción del empleo ferroviario como una construcción masculina, 1857-1962», en SARASUA, C. y GÁLVEZ, L. (eds.). ¿Privilegios o Eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo, pp. 335-355.
- (2010a). «Retribuciones de los trabajadores de Vía y Obras (MZA). Reflexiones en torno a un análisis multidimensional», *Revista TST – Transportes, Servicios y Telecomunicaciones–*, Núm. 18, pp. 172-197.
- (2014). «Las mujeres en el ferrocarril: Acceso restringido», *Crisis y cambio: propuestas desde la sociología*, Madrid, ed. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM), págs. 744-756.
- (2015b). «El sesgo androcéntrico en la construcción del mensaje periodístico. El caso de las maquinistas de tren», *Revista Española de Sociología –RES–*, Vol. 24, págs. 43-63.
- BORDERÍAS, Cristina (ed.) (2007). *Género y políticas del trabajo en la España contemporánea: 1836-1936*, Barcelona, Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona-Icaria.
- BURMAN, Shirley (2009). «Women and Railroading», *Trains Magazine*, disponible en línea <http://trn.trains.com/railroads/railroad-history/2009/11/women-and-railroading>, fecha de acceso septiembre de 2014.
- BURAWOY, Michael (1979). *Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press.
- COCKBURN, Cynthia (1991). *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- DAHLERUP, Drude (2012). «On a fast track to gender balance in politics», *Women United*, núm. 3, págs. 13-14.
- DUEÑAS Diego; IGLESIAS, Carlos y LLORENTE, Raquel (2014). «Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento?», *Revista Internacional del Trabajo*, Volume 133, pág. 345-371.
- ELIAS, Nobert (1966). «La relación entre establecidos y marginados», en SIMMEL (*et al.*) (2012). *El extranjero. Sociología del extranjero*, Madrid, ediciones sequitur, págs. 57-86.
- ESPUNY, M^a Jesús (2006). «Aproximación histórica al principio de igualdad de género: Propósitos y realidades en la II República española (I)», en *IUSLabor* 3/2006 –Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social–, disponible en línea http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2006-3/Historia.pdf, fecha de acceso junio de 2013.
- (2007a). «Aproximación histórica al principio de igualdad de género: el empleo femenino después de la guerra (II)», *IUSLabor* 1/2007- Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social- 1/2007, disponible en línea http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2007-1/Historia2.pdf, fecha de acceso junio de 2013.

- (2007b). «Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad», *IUSLabor* 2/2007 –Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social–, disponible en línea http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2007-2/Historia.pdf, fecha de acceso junio de 2013.
 - (2008). «Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas», *IUSLabor* 1/2008 –Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social–, disponible en línea <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/119856/159620>, fecha de acceso junio de 2013.
- EUROPEAN TRANSPORT WORKERS FEDERATION [ETF] – COMMUNITY OF EUROPEAN RAILWAY [CER] (2014). *Results of the 2013 questionnaire on the development of women employment in the railway sector in Europe*, disponible en <http://www.cer.be/publications/latest-publications/latest-publications/results-of-the-2013-questionnaire-on-the-development-of-women-employment-in-the-railway-sector-in-europe/>, fecha de acceso marzo de 2014.
- FERGUSON, Kathy (1984). *The feminist case against bureaucracy*, Philadelphia, Temple University Press.
- FERNER, Anthony (1988). *Governments, Managers, and Industrial Relations. Public Enterprises and their Political Environment*, traducido como *El Estado y las Relaciones Labores en la Empresa Pública. Un estudio comparado de RENFE y British Railways*, Madrid, 1990, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FERNER, Anthony y FINA, Lluís (1988). «La dinámica salarial durante el franquismo. El caso de RENFE», *Revista de Historia Económica*, Año VI, núm. 1, págs. 131-161.
- FLECHA, Consuelo (1997). *Las Mujeres en la Legislación Educativa Española: Enseñanza Primaria y Normal en los Siglos XVIII y XIX*, Sevilla, Gihus.
- GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo (2014). «Los trabajos prohibidos a la mujer en el Real Decreto de 25 de enero de 1908: la exclusión como instrumento de protección», en *IUSLabor* 2/2014, págs. 1-11, disponible en línea <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/276183/365297>, fecha de acceso agosto de 2015.
- JACOBS, Jerry A. (1989). *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford, California: Stanford University Press.
- KANTER, Rosabeth M. (1977). «Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women», *American Journal of Sociology*, Vol. 82, núm. 5, págs. 965-990.
- LAMOUREUX, David (2003). «Des cheminotes en usine: des femmes aux ateliers d'Arles (1914-1920)», *Revue d'histoire des chemins de fer*, núm. 28-29, disponible en línea, <http://rhcf.revues.org/1794>, fecha de acceso febrero de 2015.
- MARTÍN, Phiona y BARNARD, Antoni (2013). «The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry», *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 39(2), disponible en línea <http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewFile/1099/1323>, fecha de acceso junio de 2014.
- NIELFA CRISTÓBAL, Gloria (2003). «Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral», en Gálvez y Sarasúa (eds.), *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, Publicaciones UA, págs. 39-56.
- PUENTE, Ana (2011). «María José Cebada, maquinista», *Leonnoticias.com* (6 de marzo de 2011).
- RENFE-GRUPO (2013). *Informe Anual, 2012*, disponible en <http://www.renfe.com/empresa/organizacion/memoria.html>, fecha de acceso febrero de 2014.
- SARASUA, Carmen y GALVEZ, Lina (eds.) (2003). *¿Privilegios o Eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- SHELLER, Livia (2009). «Le temps des conductrices de bus. Pour un espace de pensée entre activité professionnelle et personnelle», en *Temporalités*, disponible en línea: <http://temporalites.revues.org/1020>, fecha de acceso octubre de 2014.
- SCOTT, Joan W. (1986). «Gender: A Useful Category of Historical Analysis», *American Historical Review*, núm. 91, págs. 1053-1075, hay versión en castellano en Amelang y Nash (eds.), (1990). «El género: una categoría útil para el análisis histórico», *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valencina d'Estudis i Investigació.
- (2010). «Gender: Still a Useful Category of Analysis?» *Diogenes*, Vol. 57, Núm. 1, pp. 7-14. Versión en castellano (2011). «Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?», *La manzana de la discordia*, Vol. 6, Núm. 1, pp. 95-101.
- SNCF (1959). *Los ferrocarriles en Francia*, París, Les Fils de Victor Michel.
- STARUSTKA, Kathleen Lowry (2013). *Inequality on the rails: a qualitative study of women's experiences in the railroad industry*, thesis submitted to the Graduate Council of Texas State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts with a Major in Sociology.

- TANWIR, Maryam (2014). «Gender Neutrality and the Pakistani Bureaucracy», *Journal of International Women's Studies*, Vol. 15, núm. 2, págs. 143-165.
- VÁZQUEZ-CUPEIRO, Susana (2015). «Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos», *Convergencia. Revista de ciencias sociales*, Vol. 22, núm. 68, págs. 177-202.
- VERGEADE, Marie-Suzanne (2007). «Les cheminots: visions d'artistes», *Revue d'histoire des chemins de fer*, núm. 36-37, págs. 13-46, disponible en línea <http://rhcf.revues.org/86>
- VINCENOT, Henri (1981). *La vie quotidienne dans les chemins de fer au XIXe siècle*, París, Hachette.
- WEBER, Max (1922). *Economía y Sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica, 1979.
- WEINER, Maurine (1975). «Women Workers and World War I: The American Railroad Industry, A Case Study», *Journal of Social History*, Vol. 9, núm. 2, págs. 154-177.
- WOJTCZAK, Helena (2006). *Railway Women. Exploitation, Betrayal and Triumph in the Workplace*, Sussex, The Hastings Press.

RESUMEN

En este artículo se describen las principales barreras que han condicionado la incorporación de las mujeres en el empleo ferroviario español. Los resultados se basan en el estudio de tres ocupaciones –guardesas, obreras especialistas y maquinistas de tren–. Los hallazgos se han contrastado con otras investigaciones similares y sugieren la presencia de, al menos, tres tipos de obstáculos: 1) *exclusión directa*, el ferrocarril era un «oficio de hombres»; 2) *limitación*, la legislación protectora fue eficaz para evitar el empleo femenino y 3) *disuasión*, la cultura del trabajo, la socialización sexuada y el diseño de las organizaciones contribuyen a la persistencia de estereotipos de género, favoreciendo las asimetrías entre mujeres y hombres en el empleo. El artículo sugiere que el diagnóstico de sub-representación y segregación no responde a factores «objetivos-racionales», sino que es consecuencia de una orientada construcción social.

Palabras clave: Trabajadoras del ferrocarril, guardesas ferroviarias, obreras ferroviarias, mujeres maquinistas de tren, mujeres en ocupaciones de dominación masculina, sexismo de las organizaciones, construcción social de las ocupaciones.

ABSTRACT

This paper explores the barriers that women face when trying to enter in Spanish railway employment. This study aimed to collect data from three railway occupations –«crossing keeper», «women workers of workshops» and «women train drivers»–. The principal results have been compared with findings of similar studies and suggest that there are three types of obstacles: 1) direct exclusion, to partner as a «craft of men»; 2) restrict access, protective laws limits women's employment opportunities and 3) social and cultural barriers to deter women from entering male dominated jobs. The paper concludes that segregation and the underrepresentation does not respond to rational factors, is the result of androcentric social construction.

Keywords: Railway women, railway crossing keeper, women workers of railway workshops, women train drivers, women in male dominated occupations, sexism in organizations, androcentric social construction.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

¿Formarse o marchar? Jóvenes con estudios superiores ante la crisis laboral, el caso valenciano

Train or go abroad? Young people with higher education qualifications and the employment crisis, in the Autonomous Region of Valencia

SANDRA OBIOL FRANCÉS*
ALÍCIA VILLAR AGUILÉS*

1. INTRODUCCIÓN

Las consecuencias de la crisis económica iniciada en 2008 están afectando profundamente a los jóvenes, precarizando sus condiciones laborales y vitales. En el caso de los jóvenes con estudios universitarios la coyuntura socioeconómica adquiere unas connotaciones específicas, porque, aunque la educación tradicionalmente ha actuado como un componente central en el proceso de estratificación social y los títulos universitarios operan como vehículos de movilidad social ascendente, las investigaciones sobre ascenso social están mostrando que en las cohortes más jóvenes se observa que los títulos superiores han recobrado su carácter clasista, con lo que recae un mayor riesgo de subocupación en aquellos jóvenes universitarios que pertenecen a clases más bajas (Martínez y Marín, 2010). Así pues, en muchas ocasiones, se evidencia que la inversión educativa realizada por ellos y sus familias, en parte, como una estrategia de ascenso social no obtiene hoy el resultado esperado. Esta circunstancia profundiza en la sensación de incertidumbre,

característica identificada como definitoria de la actual sociedad occidental (Beck, 1998, 2000, 2002, 2008). Ante esta circunstancia, nos preguntamos si los jóvenes consideran que la formación superior, en concreto la universitaria de postgrado, es una estrategia formativa exitosa para afrontar la crisis. Por otro lado, nos interesa conocer qué lugar ocupa la decisión de migrar en la construcción de esos itinerarios; especialmente si tenemos en cuenta la recurrencia en que los medios de comunicación de masas han tratado el tema de la migración de los titulados superiores españoles como vía de salida a la crisis económica y laboral que vive el Estado español en los últimos años.

Este trabajo forma parte de una línea de investigación¹ que estamos desarrollando con

¹ Esta línea de trabajo se desarrolla en tres proyectos de investigación: 1) «La decisió entre anar-se'n o quedar-se. Anàlisi de les estratègies formatives, laborals i vitals dels joves universitaris valencians davant la crisi econòmica» («La decisión entre irse o quedarse. Análisis de las estrategias formativas, laborales y vitales de los jóvenes universitarios valencianos ante la crisis económica») (UV-INV-PRECOMP12-80605) y 2) Quin és el camí que he de seguir? Itineraris formatius i transicions educatives des de la secundària a l'educació superior a través d'una investigació longitudinal qualitativa («¿Qué camino he de seguir? Itinerarios formativos y transiciones educativas desde la secundaria a la educación superior a través de una

* Departamento de Sociología y Antropología Social.
Universitat de València.

la finalidad de obtener un mayor conocimiento sobre las estrategias y los itinerarios formativos y laborales de los jóvenes valencianos, así como los factores que les conducen a establecer unas estrategias u otras respecto su futuro. Entendiendo estrategias como «las líneas de acción objetivamente orientadas que los agentes sociales construyen sin parar, en la práctica y prácticamente, y que se definen en la intersección entre el *habitus* y una coyuntura particular del campo» (Bourdieu y Wacquant, 1994:106). Es decir, prácticas sociales de los individuos estudiados ante una situación concreta: su acceso a un mercado de trabajo precario, cincelado por una profunda crisis económica y la gestión institucional de la misma.

Más en concreto los resultados que aquí presentamos se extraen de la investigación que dio comienzo dicha línea de trabajo en la que se combinó el análisis cuantitativo de datos secundarios y la realización de entrevistas. En primer lugar, nos propusimos dibujar los contornos de la evolución del sistema universitario valenciano así como de los procesos migratorios al extranjero, en especial, por parte de los jóvenes. En segundo lugar, realizamos un total de veinte entrevistas a individuos de entre 24 y 39 años que en el momento de la entrevista estuvieran cursando un master en la Universidad de València o en la Universidad Politécnica de Valencia en cualquiera de sus áreas de conocimiento, con el requisito de haber realizado gran parte de su itinerario formativo en el sistema educativo valenciano. En este artículo nos centramos en el estudio de los datos

secundarios disponibles acerca del sistema universitario y de los procesos migratorios².

El texto se divide en cuatro partes. En primer lugar, se sitúa la investigación en la coyuntura económica, pero sobre todo laboral, de los jóvenes valencianos. A continuación nos adentramos en el análisis de las dos opciones que consideramos en nuestra investigación en la construcción de itinerarios laborales (y formativos) de los jóvenes valencianos con estudios superiores: incrementar la formación a través de estudios de postgrado y la emigración al extranjero. Opciones, cabe señalar, que pueden coincidir en una misma persona. Para ello se analizan datos de carácter secundario que nos describen el sistema universitario valenciano así como las diferentes fuentes estadísticas sobre emigraciones al extranjero centrándonos en el interés en los individuos con estudios superiores o bien en grupos de edad que sea posible que éstos se den. Finalmente, se apuntan algunas conclusiones sobre jóvenes, formación universitaria y crisis.

2. JÓVENES ANTE LA CRISIS LABORAL: EL CASO VALENCIANO

Las relaciones laborales se han vuelto más frágiles. Esta es una constatación apreciable en las estadísticas que indican la disminución de los contratos indefinidos, la proliferación de contratos no definidos y la pérdida de poder de los sindicatos, entre otras evidencias (Vielle y Walthery, 2003). Una precariedad que está afectando en mayor medida al estatus laboral de los más jóvenes, un colectivo que ya sufría de una gran fragilidad en la estructura ocupacional en tiempos de bonanza económica. De hecho, el estudio de los procesos de precariza-

investigación longitudinal cualitativa») (GV2014-068), ambos encabezados por Alicia VILLAR como investigadora principal, y financiados por la Universitat de València y la Generalitat Valenciana respectivamente. Actualmente, estamos desarrollando un tercer proyecto 3) «La crisis viscuda. Processos de precarització dels treballadors valencians» («La crisis vivida. Procesos de precarización de los trabajadores valencianos»), con Sandra OBIOL (Universidad de València) como investigadora principal y financiación de la Generalitat Valenciana (GV2015/055).

² En este caso conviene señalar que la falta de datos referentes a la realidad que estudiamos, en especial con respecto al territorio valenciano, entorpece su análisis. De hecho, la ausencia de estadísticas propias de la sociedad valenciana es una dificultad histórica y que pone en evidencia el escaso interés mostrado hasta ahora desde nuestras instituciones por la publicación y la rendición de cuentas a la población.

ción está emergiendo como un tema de análisis de gran actualidad constatando que nos encontramos ante un escenario en que las precariedades desbordan las fronteras (Muñoz y Santos, 2014). Además, hay que tener presente las problemáticas específicas que sufre el mercado laboral valenciano y español: paro elevado, precariedad laboral, segmentación laboral (Banyuls *et al.* 2009; Recio, 2010). La debilidad de la estructura productiva valenciana, agravada por las políticas laborales implementadas en las últimas décadas, donde el desarrollo de actividades de servicios de productividad que demandaban gran cantidad de mano de obra no cualificada, ha dado lugar a una expansión del empleo de baja calidad que no ha satisfecho las expectativas laborales de una parte importante de la juventud, un hecho que se acentúa en el conjunto de jóvenes más cualificados.

Ante este contexto parece que se está produciendo una nueva ola emigratoria de jóvenes, españoles y valencianos, con una formación de nivel superior (grado y postgrado universitario) que está generando interrogantes y dilemas para los que no existen, de momento, respuestas concisas. Autores como Alaminos y Santacreu (2010) y Alaminos *et al.* (2010) han realizado interesantes investigaciones sobre las migraciones cualificadas con resultados que nos ofrecen una idea ajustada de los motivos que tendrían los jóvenes cualificados para emigrar hacia otros estados europeos así como otros destinos internacionales, poniendo de relevancia las diferencias existentes respecto a la posición ocupada en la estructura social, especialmente en cuanto al género de sus protagonistas y el nivel de estudios de los padres. En otros casos, el análisis se centra en la movilidad internacional de los estudiantes y de la comunidad científica (Ackers, 2005; Brandi, 2006; González Ramos, 2009, 2011), una movilidad en gran parte motivada por la posibilidad de adquirir mayores calificaciones y oportunidades formativas y laborales, la creación de redes profesionales, además de nuevas y mejores experiencias vitales. Un hecho que pone en evidencia la

complejidad y multidimensionalidad de las migraciones (González Ramos, 2011; González Ramos y Vergés, 2011).

La movilidad de jóvenes hacia Europa no es un fenómeno nuevo, sin embargo en las dos últimas décadas se han abierto las posibilidades de contemplar otras opciones formativas, laborales y de vida en comparación con épocas anteriores. Un ejemplo es el Programa Erasmus, en el que España tiene la mayor tasa de movilidad de estudiantes universitarios hacia Europa: en el curso 2012-13 participaron un total de 39.249 estudiantes lo que supone un 15% del total de estudiantes Erasmus (Comisión Europea, 2014). A nivel formativo las facilidades respecto la movilidad estudiantil son patentes, tal como sostiene el lema del programa impulsado por la Unión Europea (UE), «Youth on the Move», una de las principales iniciativas de la Estrategia 2020 para el crecimiento defendida por la Comisión Europea. En la actualidad, la movilidad de jóvenes españoles con estudios superiores puede estar representando un fenómeno sociológico sin precedentes alimentado por varios factores: por el elevado paro juvenil y su reciente aumento, por la amplia proporción de juventud sobrecualificada y por la creciente incertidumbre que impregna el panorama social y laboral en los últimos años y que repercute en la población juvenil viendo menguados sus proyectos laborales y de emancipación familiar. A estos elementos se debe añadir, necesariamente, la creciente desconfianza de la ciudadanía en la clase política y su capacidad de gestión de los recursos públicos ante la proliferación de casos de corrupción. Este fenómeno sociológico reciente está generando preocupación a todos los niveles, desde los estratos poblacionales más populares, hasta los niveles de planificación política, llegando, también, a las propias instituciones de formación superior donde emergen interrogantes sobre la sobrecualificación o sobre la fuga de talento de las personas graduadas. En los últimos años los medios de comunicación, así como las redes sociales virtuales se han hecho eco de este fenómeno a través de reportajes, artículos de opinión y ci-

beractivismo³ donde se aprecian las inquietudes que genera el incremento de la emigración valenciana –y española– hacia otros países a través de testimonios reales de sus protagonistas: los jóvenes que se han marchado hacia otro país para buscar trabajo o que están planteándose esta opción en un futuro próximo.

El caso valenciano resulta de interés al tratarse de un territorio especialmente castigado por la crisis económica y, también, por la gestión que ha hecho su gobierno en manos del Partido Popular durante dos décadas (1995-2015). En los últimos años, la realidad política y económica valenciana ha aparecido repetidamente retratada en los medios de comunicación. Día tras día la prensa describe a nuestros representantes políticos como la encarnación de la corrupción y del despilfarro de los recursos de los valencianos (económicos, ambientales, culturales...). Esta idea viene reforzada por la complicada situación financiera de la Generalitat Valenciana que con muchas dificultades puede hacer frente a los costes de mantenimiento –ya no decimos de mejora– de los servicios públicos más básicos como la sanidad o la educación y no tiene capacidad suficiente por saldar las deudas contraídas con sus proveedores, lo que está afectando perniciosamente al empresariado valenciano así como a entidades sociales que han venido sustituyendo a la Administración en la gestión de servicios sociales básicos. Una gestión basada en el derroche económico de grandes eventos, en la política de escaparate y en la creación de una red clientelar para el mantenimiento en el poder (Alcaraz, 2009; Azagra y Romero, 2007) y que no ha priorizado la necesidad de ofrecer oportunidades reales a los jóvenes

³ Existen varios ejemplos recientes de activismo social y político promovido, principalmente, por jóvenes a través de Internet. La iniciativa #NoNosVamosNosEchan invita a los jóvenes que se han marchado a ubicarse en el mapa mundial y a contar brevemente su experiencia. El grupo valenciano de música Orxata Sound System lanzó una idea a través de Twitter dirigida a jóvenes valencianos que han marchado a otros lugares por motivos de estudios o trabajo para que enviaran tuits sobre su situación y componer de manera colectiva la letra de la canción «AspraDiàspora» (Àspera Diàspora).

para la adecuación del mercado de trabajo con su nivel formativo.

En definitiva, la actual situación económica y laboral del País Valenciano contribuye firmemente a la configuración de las expectativas de futuro de sus jóvenes. El mercado laboral valenciano se caracteriza –también antes de la crisis– por su precariedad, lo que afecta en mayor medida a los colectivos más débiles, donde se encuentran los jóvenes. Las actuales prácticas empresariales dirigidas por la omnipresente (y omnipotente) ortodoxia neoliberal, y por las características propias de la economía valenciana (proliferación de las PYMEs y relevancia de los sectores industriales más tradicionales), agravan todavía más la situación (Banyuls *et al.*, 2002, 2005). Se trata de un mercado de trabajo especialmente precario con elevadas tasas de temporalidad –que supera los niveles españoles y europeos– donde los contratos fijos son concebidos como una concesión del empresario, con un significativo volumen de trabajo parcial, niveles salariales bajos y elevada siniestralidad (Banyuls *et al.*, 2005). Un mercado que está mostrando su cara más oscura con la incidencia de la crisis económica generada después de unos años de bonanza cuando aumentó el empleo y descendió el número de parados. Sin embargo, es la débil base de esta bonanza la que ha conllevado hoy una incidencia más aguda de la actual crisis económica con la preponderancia de los servicios y, sobre todo, la construcción como sectores pioneros de la economía valenciana. La frenética carrera urbanística en los últimos años que aseguraba el crecimiento de este sector, ha generado perniciosas consecuencias ambientales y culturales, además de haberse truncado el crecimiento del sector a causa de la actual crisis económica global. Una apuesta por un modelo de desarrollo socioeconómico que ha tenido como consecuencia una gran vulnerabilidad de nuestro territorio ante la crisis económica, mayor que la de otros territorios del estado español. (Méndez, Abad y Echaves, 2015).

Una de las principales consecuencias de la debilidad del mercado de trabajo valenciano es la incidencia del paro. Una problemática de

carácter estructural que se agudiza en épocas de crisis como la actual, donde la principal variable de ajuste que se ha utilizado en las unidades productivas ha sido la precarización o el despido, no en vano la gestión de la fuerza de trabajo ha servido al empresariado para poder transferir –y así paliar– niveles de inseguridad e incertidumbre cada vez más elevados (Miguélez, 2002). Los datos disponibles de la EPA en el tercer trimestre de 2015 nos ofrecen una elevada tasa de desempleo para el caso valenciano, mayor que la del conjunto de los países de su entorno: un 22,37%, que en la cohorte de 20 a 24 años se eleva hasta un 40,35%. La evolución temporal de estos indicadores ha sido, además, creciente. Los datos de la EPA en el tercer trimestre de 2005 nos muestran un nivel de paro del 7,88% y del 12,85% respectivamente⁴. Cifras significativamente menores que los niveles actuales. También son menores las tasas referentes al conjunto de la población española según la EPA del tercer trimestre de 2015 con un 21,2% –no en el caso de los jóvenes entre 20 y 24 años, un 42,9%– y sobre todo las tasas medias de los países integrantes en la Unión Europea de los 27 que en 2014 fue de un 10,4% (Eurostat, 2014).

La segmentación del mercado laboral por edad (variable que se agrega a la clase social, el género, y la etnia) tiene un peso muy importante en el caso valenciano, según los datos ofrecidos por el Instituto Valenciano de Estadística para el tercer trimestre de 2015. En este sentido, las tasas de temporalidad o eventualidad en la contratación de los jóvenes es patente. Si en el caso de la población valenciana sin distinción de edad casi un tercio de la vinculación contractual es de carácter temporal (27,9%), para los jóvenes de 25 a 34 años se convierte en un 40,6% y en un 76,8% para

los jóvenes de 16 a 24 años. Una temporalidad ya presente en la realidad valenciana con anterioridad a la crisis siendo en 2005 de un 40,4%. Este es un indicador claro de la masiva extensión de la precariedad laboral entre la juventud valenciana. Se trata de una situación que también alcanza a la juventud que tiene estudios superiores o universitarios, aunque con una menor incidencia –un 23,2% en 2015 que está viendo que al acabar su trayectoria formativa se ve abocada a ocupaciones precarias o al segmento secundario del mercado laboral, y sólo una parte consigue cambiar esta situación.

Los datos que nos ofrece el Ministerio de Educación refuerzan esta imagen. Y nos remiten a un 25,8% de tasa de paro entre la población de 25 a 29 años con estudios superiores (excepto doctorado) que va disminuyendo conforme avanza la edad. Una tasa que ha sufrido una evolución a más puesto que en 2007 era de un 5,3% un 16,2% en 2013 (Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, 2014-15). Estas cifras nos indicarían que los universitarios tendrían una menor probabilidad de desempleo o que el desempleo tiene un menor impacto en la población universitaria que en aquella no universitaria, aunque la variable edad incidiría de manera importante. Los informes internacionales así lo afirman: la no posesión de una cualificación de educación secundaria superior representa un serio obstáculo para encontrar trabajo (OCDE, 2011). De hecho, los datos nos muestran que en 2015 la tasa de desempleo de la población con educación secundaria era de un 22,5% mientras que con educación superior era de un 13,7% (EPA, IVE). Pese a ello, estas cifras sobre desempleo en universitarios no permiten detallar si los universitarios que no están desempleados están ocupando un puesto de trabajo de acuerdo con su nivel de estudios, de manera que la cifra puede mostrar una realidad desajustada entre nivel de estudios y la situación laboral.

Por otra parte, respecto al perfil del empleo, en el caso valenciano se da un mayor número de empleos en niveles más bajos de cualificación que el conjunto del estado. Según

⁴ Hemos de tener en cuenta que en 2005, a pesar de ser anterior al inicio de la crisis económica que atravesamos, la economía valenciana, muy apoyada en sectores industriales tradicionales como el sector del textil y la confección ya se encontraba en una complicada coyuntura debido a la liberalización comercial de sus productos (OBIOL, 2010).

datos de 2015 (EPA, III trimestre de 2015) la media estatal de personas empleadas en puestos que podríamos considerar relacionados estrechamente con la educación superior –grupo 2: técnicos y profesionales científicos e intelectuales– es superior a la valenciana en más de dos puntos porcentuales: un 17,2% frente un 15,1%. Y además la realidad laboral valenciana supera a la estatal en aquellos perfiles de empleo donde se requiere una menor formación. Por otro lado, los salarios son más bajos que los del resto del Estado español. Mientras que los costes salariales medios en 2015 para el conjunto de los trabajadores españoles es de 1.941,74€, en el caso valenciano es de 1.679,96€ (INE, Encuesta de Costes Laborales, II Trimestre 2015). También la consulta de algunos indicadores básicos respecto el empleo en el País Valenciano, en especial en referencia a los más jóvenes, nos devuelve una realidad claramente desfavorable que se apuntala con otros indicadores que vienen a demostrar una situación general de precariedad. Indicadores como el nivel de renta anual neta por persona de los valencianos en 2014 que era de 9.144€ lejos de alcanzar la media estatal situada en los 10.391€. O bien el riesgo de caer en la pobreza, un riesgo mayor para los valencianos –un 26,2% en 2014– que para el conjunto de la población española (22,2%) (Encuesta de Condiciones de Vida, 2014; INE).

En conclusión, los jóvenes valencianos que acceden al mercado de trabajo tras años de formación se encuentran con una situación desesperanzadora. Ante esta situación nos interesa conocer qué se plantean para su futuro inmediato.

3. PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LOS ESTUDIANTES DE MÁSTER

En nuestro análisis nos planteamos acercarnos a la construcción de itinerarios laborales y formativos de los jóvenes con estudios superiores. Para ello accedimos a individuos que estuvieran en el momento de la investi-

gación cursando másteres, con dos propósitos. En primer lugar, averiguar cómo justificaban la razón por la que ampliaban sus estudios con un postgrado. En segundo lugar, saber si en sus expectativas de futuro más inmediato aparecía, y con qué intensidad, la emigración al extranjero como opción. El análisis de los escasos datos secundarios disponibles nos permiten dibujar los contornos de ambas opciones, opciones que en ocasiones coinciden en un mismo itinerario.

3.1. El desarrollo del sistema universitario: una primera aproximación

En las últimas tres décadas si una característica ha acompañado al sistema universitario es la de la expansión, lo cual queda avalado por la evolución de las estadísticas universitarias, tanto por el aumento de la matrícula universitaria, la creación de nuevas instituciones e instalaciones, como por el crecimiento del gasto público dedicado a la educación universitaria. El sistema universitario español inició un proceso de apertura y masificación a partir de los años ochenta. No obstante, es a partir de los años 90 cuando el crecimiento es especialmente considerable y cuando se produce el fenómeno conocido como masificación. En la actualidad, según los últimos datos disponibles del Ministerio de Educación referentes al curso 2013-14, hay un total de 82 universidades; de éstas 50 son de titularidad pública y 32 privada. En cuanto a datos de estudiantes, si en 1960 las personas matriculadas en universidades del Estado español eran 170.000, en 1980 aumentaron hasta 700.000 y a lo largo de los 90 el número de estudiantes aumentó en un 40%. En el año 2000 el número de estudiantes superó el millón y medio que seguirá, en los años sucesivos, una tendencia de descenso. El cambio de tendencia a la baja se producirá en 2008 cuando vuelve a ascender el número de matriculados, en gran parte, por el inicio de crisis económica y su repercusión en la falta de opciones laborales. El dato más actualizado del número total de estu-

diantes de grado y máster en universidades del Estado español es de 1.532.728 (MECD, 2015).

Además se han producido importantes cambios y transformaciones cualitativas que se vinculan con la consolidación del sistema democrático y la presencia en el contexto europeo, como es el incremento de las mujeres universitarias, la creación de programas de intercambio internacional, como es el Programa Erasmus o la matrícula de estudiantes internacionales, especialmente significativa en los estudios de doctorado. Éstas son algunas de las transformaciones del sistema universitario español en los últimos años consideradas generalmente como positivas, sin embargo, hay otras que han sido y son objeto de crítica, como la penetración de las empresas privadas y la financiación privada en el sistema universitario público. El papel que juegan dentro de la universidad las empresas privadas ha cobrado fuerza e importancia, especialmente, a partir de los primeros años del siglo XXI. La financiación privada ha penetrado en el sistema universitario público mediante mecanismos de patrocinio y como una inyección habitual de recursos, tanto para el campo de la formación como en la investigación, lo que significa que la empresa privada ha conseguido, directa o indirectamente, una mayor presencia y posicionamiento en cuanto a las decisiones en el seno de la universidad pública.

El sistema universitario valenciano también ha experimentado una expansión considerable en las últimas dos décadas, especialmente remarcable durante los años 90, coincidiendo con lo que ha ocurrido en el resto del estado. En el caso valenciano la creación de universidades privadas ha tenido un impulso significativo, un fenómeno de burbuja universitaria privada que ha puesto en evidencia una gestión clientelar y que ha coincidido, precisamente, con los años en los que el gobierno valenciano ha acumulado mayor cantidad de deuda con las universidades públicas (Villar, 2015).

La evolución del estudiantado universitario valenciano en las últimas décadas muestra que, a pesar de la expansión iniciada a finales de los años 80 y el intenso aumento durante

los primeros 90, la demanda de nueva matrícula ha tendido a estabilizarse una vez entrado el siglo XXI. Por tanto, a pesar del aumento de titulaciones, la demanda se ha mantenido estable, e incluso ha descendido ligeramente. Según los últimos datos para el curso 2013-14, en las universidades valencianas, públicas y privadas, hay 109.990 estudiantes de grado, 14.212 en másteres y 30.181 que todavía se encuentran en titulaciones de 1er y 2º ciclo. En las públicas se observa un ligero descenso desde el 2000-01 (137.825 estudiantes) hasta el 2009-10 (128.948) y un cambio de tendencia de ligero ascenso hasta los 138.674 estudiantes matriculados en el curso 2012-13 (MECD, 2015, últimos datos completos publicados). En cuanto a los estudiantes que están matriculadas en universidades privadas situadas en territorio valenciano alcanzan la cifra de 17.028.

Una de las transformaciones más importantes en el contexto universitario español en los últimos años es la reforma del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), también conocida popularmente como *proceso o reforma de Bolonia*. Este proceso ha comportado una nueva oferta académica de grado y de postgrado, que ha modificado la oferta académica que existía hasta entonces, incorporándose novedades considerables. Por lo que respecta a los estudios de grado, se han implantado unos nuevos planes de estudios, que han introducido mayores o menores cambios con respecto a la estructura de las anteriores titulaciones, como una nueva equivalencia de horas en los créditos que hay que cursar, la realización de un trabajo de final de grado o la insistencia en el replanteamiento del modelo de aprendizaje centrado en el estudiante.

Por lo que respecta al nivel de postgrado, los másteres tienen como finalidad la formación avanzada y especializada para los graduados y graduadas. En el curso 2013-14 el número de estudiantes que realizan un máster oficial asciende, para el conjunto de universidades del Estado, a 120.055, un 7,8% del total de estudiantes del sistema universitario (MECD, 2015). Desde la implantación de los másteres oficiales, en el curso 2006-07, el número total de

estudiantes de másteres se ha multiplicado por seis en las universidades públicas y por doce en las privadas (MECD, 2015).

Las estadísticas sobre postgrado sitúan a la Universidad de Valencia como una de las universidades con más títulos ofertados. Se imparten un total de 110 másteres oficiales distribuidos entre las cinco ramas de conocimiento. La rama que tiene una mayor oferta de másteres es la de Ciencias Sociales y Jurídicas. En el curso 2013-14 la cifra de matrícula en uno de los 110 másteres se situaba en 4.772 personas, 2.849 mujeres y 1.923 varones. Aún teniendo en cuenta un panorama de equidad formal en cuanto al acceso a la universidad las diferencias persisten en la ubicación académica de mujeres y hombres según las ramas de conocimiento. Como ya hemos señalado en anteriores trabajos (Villar, 2011), las mujeres y los hombres llevan a cabo un proceso diferenciado en la elección de estudios: ellas se han decantado más en la enseñanza secundaria por escoger itinerarios de humanidades y de salud, mientras que ellos se han ubicado con mayor frecuencia en estudios de ciencias básicas y aplicadas y en ingenierías. La ubicación académica diferenciada en la elección de los estudios universitarios muestra una perpetuación de los estereotipos de género que

tendrá consecuencias posteriores en una ubicación profesional no equitativa.

El desequilibrio de género por áreas de estudio o ramas de conocimiento queda patente en las últimas investigaciones internacionales sobre educación universitaria. En un reciente informe sobre la implementación del *Proceso de Bolonia* se afirma que cuando se observa la distribución por género según áreas de estudios emerge otra imagen distinta a la de la equidad: las mujeres predominan en el área de educación, en veterinaria y en salud y bienestar, mientras que los hombres son predominantes en informática, ingeniería y estudios vinculados con el transporte (EACEA Eurydice, 2012:9).

En los estudios de másteres oficiales 6 de cada 10 estudiantes son mujeres, sin embargo la continuidad de ellas hacia estudios de doctorado experimenta un ligero descenso. En el curso 2013-14 se leyeron un total de 408 tesis, de las que un 50% corresponde a doctorandas.

Si observamos la distribución de mujeres y hombres en los másteres oficiales se detecta el desequilibrio de género a partir de la ordenación de los másteres más feminizados y de los más masculinizados (tabla 1).

TABLA 1. MÁSTERES OFICIALES MÁS FEMINIZADOS Y MASCULINIZADOS.
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, CURSO 2013-14

	Mujeres
Máster en Género y Políticas de Igualdad	92%
Máster en Psicología y Psicopatología Perinatal e Infantil	87%
Máster en Psicogerontología	86%
Máster en Educación Especial	86%
Máster en Biotecnología de la Reproducción, Humana Asistida	86%
	Hombres
Máster en Ingeniería Electrónica	100%
Máster en Ciencias Avanzadas de las Telecomunicaciones Modernas	93%
Máster en Nanociencia y Nanotecnología Molecular	80%
Máster en Ética y Democracia	80%
Máster en Física Avanzada	79%

Fuente: Elaboración propia a partir del *Recull de Dades Estadístiques 2013-14*, Universitat de València

Aquellos másteres que están vinculados con los roles de cuidado y atención a las personas (infancia, personas mayores, personas dependientes), atribuidos históricamente a la mujer, tienen un porcentaje altísimo de mujeres. Por otra parte, los hombres se matriculan en amplia mayoría en aquellos másteres relacionados con los roles tradicionales del género masculino, como las telecomunicaciones y la tecnología.

Esta segregación de género estará vinculada con la elección previa de los estudios de grado, e incluso, con los itinerarios formativos seguidos en la educación postobligatoria (bachillerato y formación profesional de grado superior). Seguramente, las representaciones sociales sobre los modelos profesionales tienen una fuerte vinculación con la elección de estudios universitarios y con la representación de los que, todavía hoy en día, son considerados como *más de chicas* o *más de chicos*.

Las mujeres más jóvenes se matriculan en los másteres oficiales en una proporción mayor que los hombres, sin embargo, a medida que se avanza en la edad, la matrícula femenina desciende en más de diez puntos. Este hecho podría explicarse por una mayor dedicación de las mujeres a las responsabilidades familiares y por coincidir con los años en que se toman decisiones vitales como la maternidad, que pueden llevar a interrumpir o a no iniciar los estudios de postgrado. Investigaciones internacionales sostienen que las mujeres universitarias, tanto si se trata de estudiantes, como de docentes, deben enfrentarse a lo que se ha denominado la «rush hour» («hora punta»), como una etapa de la vida en que coinciden las decisiones familiares y las académicas (EC, 2012).

3.2. La opción de la migración

Según los datos ofrecidos por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en su Sondeo de la Juventud de 2009 (segunda oleada) un 72,1% de los jóvenes entrevistados aceptaría un buen trabajo aunque eso les supusiera tener que cambiar de lugar de residencia. La migración forma parte de las opciones que se plan-

tean los jóvenes con estudios superiores ante su inserción en el mercado de trabajo, una opción que les otorga más seguridad que los jóvenes sin estudios superiores. En el caso de nuestros entrevistados entienden que un buen trabajo sería aquel acorde a su formación, con buenos ingresos y que les permita ir progresando en su campo laboral y que les podría llevar a cambiar de lugar de residencia, aunque este buen trabajo sea hipotético en el momento de la decisión de la partida (Obiol, 2016). Se trata pues de una opción a considerar que, a pesar de tratarse de una realidad presente a diario en los medios, los datos secundarios con los que contamos son insuficientes para poder hacer un dibujo detallado del volumen y perfil de las personas que deciden marchar a otros lugares. Aún así, podemos esbozar algunas líneas al respecto.

En primer lugar tomamos en consideración el Padrón de Residentes Españoles en el Extranjero (PERE; INE, consulta 03.11.15), un registro de los españoles –cuenten o no con doble nacionalidad– que residen en el extranjero a partir de su inscripción en las oficinas consulares. La fuente cuenta, de entrada, con la limitación de precisar del registro de los individuos. Sin embargo, aún teniendo en cuenta las particulares características del PERE como fuente de datos secundarios y las limitaciones asociadas, consideramos interesante poder analizar los datos que ofrece.

En este sentido, los datos muestran que un 59,7% (a 1 de enero de 2015) de los españoles que residen en el exterior han nacido en el país de residencia –a pesar de tener la nacionalidad española– o bien en otros países diferentes a España (6,3%). Los nacidos en el Estado español superan escasamente el tercio de los considerados en este registro (33,6%), además de ser los que menor crecimiento presentan en el periodo 2009-2015, un 15,72% frente a un 72,37% en el caso de los españoles nacidos en el mismo país de residencia o bien un 115,32% respecto los nacidos en terceros países⁵.

⁵ Elaboración propia a partir de de datos del Padrón de Residentes Españoles al Extranjero, INE; www.ine.es consulta 03.11.15.

Si bien es cierto que podríamos considerar que a pesar de contar con nacionalidad española se trata de inmigrantes que retornan a su país de origen, no obstante, la falta de datos de los que disponemos no nos permite llegar de manera concluyente a esta afirmación. Por otro lado desconocemos también –si se da este caso– cuánto tiempo llevan residiendo en

España y si han cursado la gran parte de sus estudios en nuestro sistema, lo cual incidiría de distinta manera en el modo de considerar sus itinerarios formativos y laborales, objeto de estudio de esta investigación. Sin embargo, el incremento apreciado no deja de ser sintomático, a nuestro entender, de la situación de crisis económica que atraviesa el país.

TABLA 2. RESIDENTES EN EL EXTRANJERO POR SEXO Y EDAD. ESTADO ESPAÑOL Y PAÍS VALENCIANO, 2015

	Hombres		Mujeres		Total	
	Total	25-34 años	Total	25-34 años	Total	25-34 años
Estado español	1.072.020	131.695	1.111.023	132.222	2.183.043	263.917
% sexo	49,11	49,90	50,89	50,10	100,00	100,00
% edad/total		12,28		11,90		12,09
crecimiento 2009-2015 (%)	48,79	44,78	47,90	38,21	48,34	41,41
País Valenciano	54.941	...	55.111	...	110.052	
% sexo	49,92		50,08		100,00	...
crecimiento 2009-2015 (%)	61,13		57,78		59,43	

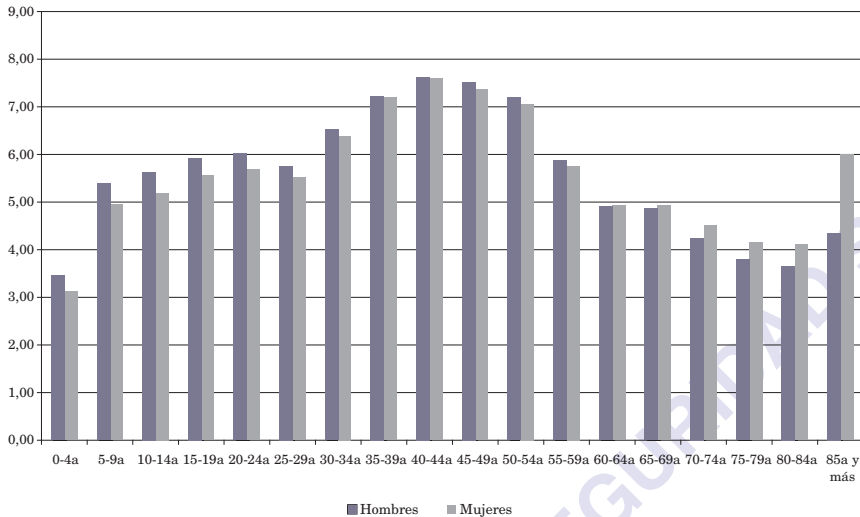
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón de Residentes Españoles en el Extranjero, INE (www.ine.es). Consulta: 03.11.2015.

Dejando de lado la distinción por lugar de nacimiento, la distribución por sexo y edad nos introduce elementos de interés en el análisis (tabla 2). De nuevo las diferencias por sexo son muy pequeñas en el peso proporcional de los residentes españoles, en 2015 un 50,9% de los residentes eran mujeres. Una proporción que se mantiene prácticamente igual en el grupo de edad que nos interesa en nuestra investigación (de 25 a 34 años). Sin embargo, el crecimiento porcentual de las españolas que residen en el extranjero en el periodo 2009-2015 es menor que el de los hombres, en especial si introducimos la edad en el análisis: un 44,8% frente a un 38,2%.

La gráfica 1 nos muestra el peso porcentual de los diferentes grupos de edad en cuan-

to al total de residentes en el extranjero por sexo. Lo más significativo es una mayor presencia de españoles en el extranjero en aquellas edades centrales del ciclo vital y familiar, de los 35 a los 54 años. Las diferencias por sexo no son muy acusadas en todos los grupos de edad, excepto en los de más edad, lo que se puede atribuir a una cuestión demográfica y de mayor esperanza de vida de las mujeres. Ahora bien, estas cifras sólo nos indican residencia pero no el motivo de la misma, por tanto no podemos averiguar si se trata de razones laborales, de estudios o familiares. Habría que tener más datos por poder averiguar si hombres y mujeres responden a pautas equivalentes en las migraciones o bien si las causas de la marcha de las mujeres tienden a responder a razones familiares en mayor medida que los hombres.

GRÁFICA 1. PROPORCIÓN DE ESPAÑOLES RESIDENTES EN EL EXTRANJERO POR EDAD Y SEXO. ESTADO ESPAÑOL, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón de Residentes Españoles en el Extranjero, INE (www.ine.es). Consulta: 03.11.2015.

Las cifras del caso valenciano (tabla 2) muestran un comportamiento muy similar al español, aunque la manera en que se presentan los datos, a través de una división por grandes grupos de edad, no nos permite disponer, en este sentido, de elementos significativos para el análisis. La tendencia creciente de los residentes en el extranjero es mayor en el caso valenciano que en el conjunto del estado durante el período considerado (2009-2015) situándose en un

59,4%. Crecimiento más acusado entre los hombres que respecto a las mujeres, en un 61,1% frente a un 57,8%.

Otra de las posibles fuentes de datos para analizar las migraciones al extranjero son los datos sobre flujos migratorios procedentes de la Estadística de Migraciones fruto de la explotación estadística de las variaciones registradas en el Padrón Municipal. La tabla 3 nos ofrece indicadores al respecto.

TABLA 3. FLUJOS EMIGRATORIOS AL EXTRANJERO SEGÚN SEXO. ESTADO ESPAÑOL Y PAÍS VALENCIANO, 2008 Y 2014*

	Estado español			País Valenciano		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	228.311	181.033	409.343	33.366	26.103	59.468
	55,77	44,23	100,00	56,11	43,89	100,00
Nacionalidad española	40.996	37.788	78.785	4.270	3.910	8.181
	52,04	47,96	100,00	52,19	47,79	100,00
% nacd.esp/total	18,0	20,9	19,2	12,80	14,98	13,76
crecimiento 2008-2014 (%)	34,73	52,16	41,92	34,10	55,27	42,64
crecimiento nacd. esp2008-2014 (%)	140,95	129,14	135,14	191,87	170,21	181,13

* Los datos referentes al año 2014 son provisionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las Estadística de Migraciones. INE (www.ine.es). Consulta: 03.11.2015.

En 2014 hubo en España 409.343 movimientos migratorios al extranjero de los cuales un 14,52% tenían su origen en territorio valenciano. No todos fueron protagonizados por personas con nacionalidad española, sino un 19,2% en el caso total y un poco menos, un 13,7%, en el caso de los movimientos con origen en el territorio valenciano.

Su distribución por sexo nos muestra unos movimientos protagonizados por varones, aunque la diferencia no es importante. El dato más significativo que nos aporta la tabla es la acusada tendencia al crecimiento de estos flujos de personas con nacionalidad española en el periodo 2008-2014, especialmente en el caso valenciano. Es decir, son las emigraciones al extranjero de valencianos con nacionalidad española las que crecen de manera significati-

va, un 170,2% en el caso de las mujeres y un 191,8% en el caso de los hombres.

Si introducimos la variable edad en el análisis –tabla 4– podemos apreciar que en el tramo edatario considerado como referencia –entre los 25 a 34 años– los flujos migratorios al extranjero crecen en menor medida que para el conjunto de la población tanto en el conjunto español como en el valenciano, pero crecen de manera importante. Estamos hablando de un crecimiento superior al 100% si nos referimos a las personas con nacionalidad española, cifras que se acercan al 200% en aquellos flujos originados en el País Valenciano. Una tendencia, que junto a la mostrada en la estadística sobre españoles residentes en el exterior, nos señala el territorio valenciano como mayor generador de migraciones al exterior.

TABLA 4. FLUJOS EMIGRATORIOS AL EXTRANJERO DE PERSONAS ENTRE 25 Y 34 AÑOS SEGÚN SEXO. ESTADO ESPAÑOL Y PAÍS VALENCIANO, 2008 Y 2014

	Estado español			País Valenciano		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	66.792	55.872	122.665	7.624	6.093	13.717
	54,45	45,55	100,00	55,58	44,42	100,00
Nacionalidad española	10.711	11.178	21.890	1.119	1.178	2.297
	48,93	51,06	100,00	48,72	51,28	100,00
% nacd.esp/total	16,0	20,0	17,8	14,68	19,33	16,75
crecimiento 2008-2014 (%)	11,86	47,81	25,80	-10,03	27,55	3,51
crecimiento nacd. esp2008-2014 (%)	123,29	114,30	118,62	186,92	162,95	174,11

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las Estadística de Migraciones. INE (www.ine.es). Consulta: 03.11.2015.

Por otro lado, el crecimiento en el conjunto de las migraciones al exterior es menor e incluso negativo (-10%) en el caso de dos hombres. Las diferencias por sexo continúan siendo poco acusadas, como veíamos en la tabla anterior sin distinguir por edad sin embargo aquí vemos una pequeña diferencia. En el caso de los flujos originados en el País Valenciano y de nacionalidad española el peso de las mujeres es mayor. Es el único caso en todos los que hemos revisado. Una diferencia pequeña pero significativa, pues, es el momento del ciclo vital donde generalmente se concentraría la maternidad y crianza de los hijos. De hecho, la edad media de la maternidad de las mujeres españolas es de 31,7 años en 2014 (INE, consulta 20.10.2015), así que si tenemos en cuenta el nivel formativo, las mujeres con estudios superiores suelen tener hijos más tarde. La maternidad, como apuntan González Ramos y Vergés (2011), es un elemento capital para entender la construcción de trayectorias laborales y vitales de las mujeres, así como la decisión de emprender una migración. De hecho, las mujeres manifiestan que el bienestar familiar es uno de los motivos que valoran más en la decisión de marchar (González Ramos y Vergés, 2011).

En conclusión, nos encontramos ante un fenómeno, la emigración al exterior de jóvenes con formación superior que suscita un

interés significativo en nuestra sociedad pero que sin embargo no podemos acceder a suficiente información estadística como para que nos ayude a trazar un perfil certero de sus protagonistas. Podemos apuntar, eso sí, tendencias que contrastar con información de carácter cualitativo (Obiol, 2016) y que nos ponen en evidencia un crecimiento de las migraciones en términos generales, aunque no tanto entre los individuos con edades comprendidas entre los 25 y 34 años, tramo elegido en nuestra investigación como el referente para poder localizar a jóvenes con formación cualificada. Y un mayor protagonismo de los hombres, en especial, si tratamos con datos referentes a aquellos con nacionalidad española.

4. CONCLUSIONES

Los resultados que hemos ido señalando a partir de los datos comentados y de la lectura de la bibliografía especializada, nos suscitan una serie de reflexiones.

En primer lugar, los datos sobre la realidad laboral valenciana nos ofrecen una elevada tasa de desempleo mayor que la del conjunto de los países de su entorno y mayores niveles de empleos con baja cualificación, lo que sostiene en el caso valenciano es especial-

mente claro el fenómeno de la fragilización de las relaciones y condiciones laborales.

En segundo lugar, la formación de postgrado posibilita mayores probabilidades para hacer frente al desempleo, pero detectamos una desigual distribución en su observación desde la perspectiva de género que, seguramente, tiene efectos posteriores en la incorporación profesional, ya que algunas áreas especializadas de estudio resultan claramente masculinizadas y otras fuertemente feminizadas.

El género introduce ligeras diferencias en los flujos emigratorios. Los datos existentes al respecto nos muestran que son los hombres los que protagonizan en mayor medida los movimientos migratorios de españoles a otros países. Además se trata de una presencia que aumenta más en aquellos tramos de edad en los que podríamos pensar que las mujeres esperan a haber completado –o por lo menos iniciado– esta etapa vital y familiar para marchar.

Por último, a partir de los datos observados, parece apuntarse que la incidencia de la decisión de marchar resultaría más acusada en el caso valenciano que en el conjunto del Estado español. La situación de precariedad laboral y de falta de claras oportunidades de trabajo puede resultar un elemento capital en la decisión de marchar. También hay que tener presente la degradación de las condiciones laborales valencianas y del sistema público de apoyo a la población con un gobierno ahogado por las deudas y vinculado a varios casos de corrupción política.

En conclusión, estamos ante una realidad que es necesario analizar, aunque se dispongan de datos estadísticos insuficientes. Una realidad que abre interesantes dimensiones de análisis como es el peso de la ampliación de estudios superiores y la toma de decisiones respecto las migraciones para poder conocer las razones y las posibles consecuencias en la vida de los jóvenes con estudios superiores. También sería interesante conocer la utilidad que consideran los jóvenes en la remisión de

la incertidumbre laboral ante la posibilidad de contar con posibles salidas. Y por último no podemos dejar de lado la relación entre el modelo socioeconómico desarrollado transitado en los últimos años por el gobierno valenciano y sus efectos en la configuración de itinerarios formativos y laborales de los jóvenes.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACKERS, L. (2005). «Moving People and Knowledge: Scientific Mobility in the European Union», *International Migration*, vol. 43, núm. 5, pp. 99-131.
- ALAMINOS, A.; SANTACREU, O. (2010). «La emigración cualificada española en Francia y Alemania». *Papers*, 95/1, pp. 201-211.
- ALAMINOS, A.; ALBERT, M.C.; SANTACREU, O. (2010). «La movilidad social de los emigrantes españoles en Europa» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), 129, pp. 13-35.
- ALCARAZ, M. (2009). *De l'èxit a la crisi. Pamflet sobre política valenciana*. València: Publicacions de la Universitat de València.
- AZAGRA, J.; ROMERO, J. (2007). *País complex. Canvi social i polítiques públiques en la societat valenciana, 1977-2006*. València: Publicacions de la Universitat de València.
- BANYULS, J.; CANO, E.; PITXER, J.V. (2002). «El «model» valencià d'ocupació» *Arxius de Ciències Socials*, 7, pp. 83-109.
- BANYULS, J.; CANO, E.; PITXER, J.V.; SÁNCHEZ, A. (2005) *Economia laboral i polítiques d'ocupació*. València: Publicacions de la Universitat de València.
- BANYULS, J.; MIGUÉLEZ, F.; RECIO, A.; CANO, E. y LORENTE R. (2009). «The transformation of the employment system in Spain: Towards a mediterranean neoliberalism?» a Bosch, G; Lehndorf, S. Rubery, J (ed.) *European Models In Flux. A Comparison Of Institutional Change In Nine European Countries*. New York, Palgrave-Mac-Millan.
- BECK, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nuevamodernidad*. Barcelona: Paidós.
- (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- (2008). *La sociedad del riesgo mundial. En busca de la seguridad perdida*. Barcelona: Paidós.
- BOURDIEU, P.; WACQUANT, L. (1994). *Pera una sociologia reflexiva*. Barcelona: Herder.

- BRANDI, C. (2006). «La Historia del *braindrain*». *Revista CTS*, vol. 3, nº 7, p. 65-85.
- EUROPEAN COMMISSION (2012). *Meta-analysis report of genderandscienceresearch*. Directorate-General for Research and Innovation.
- (2014). ERASMUS. FACTS, FIGURES & TRENDS. Unit B1 «Higher Education», Directorate-General for Education and Culture, European Commission, Brussels.
- EACEA EURYDICE (2012). *The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report*. Brussels: Eurydice.
- GONZÁLEZ RAMOS, A. M.; MÜLLER, J.; SÁINZ IBÁÑEZ, M. (2009). «Can the diaspora contribute to the development of their home countries?». In M. Fernández-Ardévol, and A. Ros (eds.): *Communication Technologies in Latin America and Africa: A multidisciplinary perspective* Barcelona: IN3.
- GONZÁLEZ RAMOS, A. (2011). «Atrayendo talento: Estrategias de Movilidad de los profesionales altamente cualificados en España», *Sociología y Tecnociencia*, n.1(2)
- GONZÁLEZ RAMOS, A.; VERGÉS, N. (2011). «Moving for what? International Mobility Strategies of Women in ICT Careers». *International Journal of Gender, Science and Technology*. Núm.2, pp. 501-516.
- MARTÍNEZ, X.; MARÍN, A. (2010). *Educació i ascens social a Catalunya*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.
- MÉNDEZ, R.; ABAD, L.; ECHAVES, C. (2015). *Atlas de la crisis. Impactos socioeconómicos y territorios vulnerables en España*. València: Tirant lo Blanch.
- MIGUÉLEZ, F. (2002). «¿Por qué empeora el empleo?» *Sistema*, 168-169. pp. 37-52.
- OBIOL, S. (2010). *Teixint certeses. Percepcions i respostes a la incertesa dels treballadors del tèxtil-confecció a l'Alcoià, el Comtat i la Vall d'Albaida*. Tesis Doctoral. UAB.
- (2016). «Incertidumbre laboral y nivel de estudios en los jóvenes valencianos» *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 68. pp. 57-82.
- OCDE (2011). *Panorama de la educación. indicadores de la OCDE 2011. Informe español*. Ministerio de Educación.
- RECIO, A. (2010). «Capitalismo español: la inevitable crisis de un modelo insostenible» *Revista de Economía Crítica*, núm. 9.
- VIÉLLE, P. y WALTHERY, P. (2003). *Flexibility and social protection*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- VILLAR AGUILÉS, A. (2011). «Absències i ubicacions heterogènies en l'estudiantat universitari: una recerca en la Universitat de València». *Quaderns de Ciències Socials*. Facultat de Ciències Socials, Universitat de València.
- (2015). *Universitat redefinida o reelitzada?* *Revista L'Espill*, núm. 49, 68-79.

RESUMEN

La situación de crisis económica y social puede afrontarse desde diferentes estrategias por parte de la población joven con estudios universitarios, tanto por lo que se refiere a sus decisiones en el terreno formativo, laboral, como familiar. Actualmente, las transiciones juveniles hacia el mercado laboral y la adquisición de autonomía familiar se están viendo afectadas por los altos niveles de incertidumbre debido a la coyuntura socioeconómica y a los mensajes que se están haciendo extensivos sobre las posibilidades de emigrar hacia otros destinos europeos o internacionales. En el caso de las tituladas y los titulados universitarios esta coyuntura adquiere unas connotaciones específicas porque se evidencia que la inversión educativa realizada, por ellos o ellas, así como por sus familias, no está obteniendo los resultados esperados en términos de movilidad social. En este artículo analizamos los datos secundarios existentes acerca de la formación de postgrado y de la migración al extranjero como posibles opciones de los jóvenes valencianos en su acceso a un mercado de trabajo precario. Los resultados obtenidos apuntan a la importancia de ambas salidas para comprender la configuración de las estrategias vitales juveniles en cuanto a la manera de afrontar la crisis económica y social que se vive en la actualidad.

Palabras clave: Transiciones juveniles, titulados universitarios, migraciones cualificadas, mercado de trabajo, formación postgrado.

ABSTRACT

The situation of economic and social crisis may tackled from different strategies on the part of young people with university education, as regards their decisions in the educational, labour and familiar. Nowadays, the youth transitions to the labour market and the acquisition of family autonomy are being affected by high levels of uncertainty due to the socioeconomic situation and the messages that are being extended about the possibility of migrating to other European or international destinations. In the case of the degree holders this juncture takes specific connotations because it is evident that educational investment made by them and their families, are not getting the expected results in terms of social mobility.

This paper analyses the existing secondary data on postgraduate studies and migration abroad as possible options for young Valencians in their access to a market of precarious work. The findings indicate to the importance of both outputs to help understand the configuration of youth's life strategies about the manner to tackle the economic and social crisis that exists today.

Keywords: Youth transitions, university graduates, high skilled migrations, labour market, postgraduate education.

Un análisis de la sostenibilidad social del sector pesquero español a través del empleo

An analysis of social sustainability in the Spanish Fishing Sector through employment

ROSA SANTERO SÁNCHEZ*
BELÉN CASTRO NÚÑEZ*
MARIBEL MARTÍNEZ MARTÍN**

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas la actividad pesquera mundial ha sido objeto de un intenso debate en términos de su sostenibilidad. La sobreexplotación pesquera y la contaminación del entorno marino son elementos que están contribuyendo notablemente a la reducción de las poblaciones y destruyendo los fondos marinos. Como consecuencia, se observa además del deterioro medioambiental, una clara disminución de las capturas, provocando no sólo problemas de capacidad de regeneración de los recursos marítimos, sino también pérdidas en su contribución al PIB, así como una fuerte reducción del número de hombres y mujeres que viven del sector. A pesar de ello, la actividad pesquera continúa desempeñando una importante función como medio de vida en algunas zonas rurales con pocas alternativas productivas a corto plazo.

En este contexto, la sostenibilidad del sector se perfila como una necesidad, no solo desde un punto de vista medioambiental sino

también en relación con la propia supervivencia económica, social y territorial de las comunidades pesqueras. La noción de sostenibilidad atendiendo al crecimiento económico se concreta en el concepto de desarrollo sostenible, que se define como aquel «desarrollo que atiende las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de atender a sus propias necesidades» (Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo, 1987). Aunque los aspectos sociales, vinculados generalmente a variables no monetarias con alta incidencia en la calidad de vida o a la equidad intra e intergeneracional, siempre han estado presentes en el concepto de sostenibilidad de la actividad económica, no ha sido hasta mediados de los años noventa cuando se ha reconocido explícitamente su importancia como un pilar central del desarrollo sostenible (Stiglitz *et al.*, 2009; Comisión Europea, 2009).

En el caso de la pesca, el recorrido ha sido muy similar, aunque implícitamente la sostenibilidad de las pesquerías siempre ha aludido a los tres factores –ambiental, económico y social–, en la práctica los aspectos económicos y ambientales han tenido un mayor protagonismo tanto en la literatura académica como en la agenda política, y los análisis que abordan sus implicaciones sociales son muy

* Departamento de Economía Aplicada I, Historia e Instituciones Económicas y Filosofía Moral. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rey Juan Carlos.

** Abay Analistas Económicos y Sociales.

escasos (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2006-07). Ello ha contribuido a que la aportación de la pesca, en relación a la cohesión social y territorial, no se haya visibilizado suficientemente.

El trabajo que aquí se presenta se centra en el sector pesquero de España, uno de los mayores de Europa, donde las actividades pesqueras tienen una gran tradición histórica. La flota española cuenta con cerca de 11.000 embarcaciones, que representan el 12,9% del total de la Unión Europea (UE-27) si atendemos al número de embarcaciones, y el 24% según el arqueo (Toneladas de Registro Bruto-TRB) (Comisión Europea, 2012). España está también entre los países con mayor volumen de capturas realizadas (el 15,2% del total UE), mayor aportación de la producción de la acuicultura (un 20% del total UE) y es el de mayor número en términos de empleo, alcanzando casi una cuarta parte del total de la UE (Consejo Económico y Social, 2013).

Este trabajo¹ avanza en el camino de la medición y valoración de la contribución económica y social de la pesca española y constituye un paso importante en la constatación empírica de que la sostenibilidad ambiental, económica y social muestra una fuerte interdependencia positiva. En particular, se conceptualiza y cuantifica el sector pesquero distinguiendo subsectores en función de criterios relacionados con la sostenibilidad de los mismos, incorporando los distintos tipos de pesca y la acuicultura e identificando cuales constituyen «pesca sostenible» y «pesca no sostenible». La hipótesis de trabajo es que la pesca artesanal contribuye en mayor medida a la sostenibilidad social y territorial de la actividad pesquera que otro tipo de pesca, ya que al número de empleos que sustenta hay que añadir que éstos son mucho más inclusi-

vos, dando cabida a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

El análisis planteado supone un importante avance en un mejor conocimiento del sector pesquero español, ya que por primera vez, permite aproximar: 1) la importancia que en términos de empleo tienen los distintos tipos de pesca; 2) la evolución y las tendencias del empleo en los distintos tipos de pesca en los últimos años; y 3) las diferencias entre las características de los trabajadores/as que desarrollan su actividad en función de la segmentación del sector atendiendo a criterios de sostenibilidad.

El artículo se desarrolla como sigue. A continuación se presenta una visión retrospectiva del sector pesquero en España que enmarca la situación actual y justifica la necesidad de segmentar el sector en función de la sostenibilidad de los diferentes tipos de pesca. En el apartado 3, se aportan algunos elementos conceptuales referidos a la sostenibilidad en el ámbito de la pesca. El apartado 4 presenta un resumen de la aproximación metodológica elegida para medir la contribución de la pesca española a la sostenibilidad local y territorial. Los principales resultados de esta medición se recogen en el quinto apartado, que analiza las diferencias en el empleo de los distintos tipos de pesca. Para finalizar, el último apartado recoge las principales conclusiones.

2. UNA VISIÓN RETROSPECTIVA DE LA PESCA ESPAÑOLA

La evolución de la actividad pesquera española durante las últimas décadas se ha visto afectada por dos aspectos a su vez relacionados: la sobre-explotación a nivel mundial de los recursos marinos y la incorporación de España a la Unión Europea, y, consecuentemente, en la Política de Pesca Común.

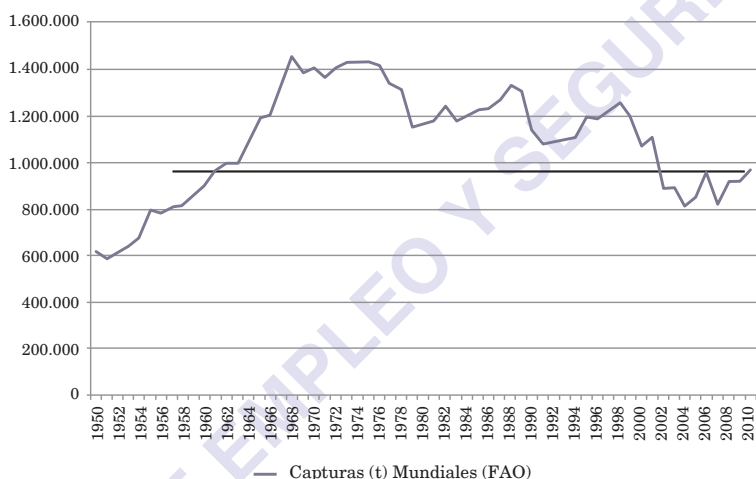
La pesca, como actividad económica que se centra en la extracción de recursos naturales, tiene un grado de dependencia máximo de la evolución de los mismos. Una serie histórica

¹ Este artículo se ha realizado a partir del informe «Empleo a bordo: análisis del empleo en el sector pesquero español y su impacto socioeconómico» realizado por Abay Analistas Económicos, S.L. y financiado y promovido por Greenpeace España. Las autoras de este artículo han participado en el equipo técnico de investigación y agradecen a Greenpeace España las facilidades para la utilización de los resultados en esta publicación.

de las capturas de la flota pesquera española, una de las más grandes de la UE, muestra dos tendencias claras: una ascendente hasta el año 1966, año en el que se alcanza el máximo de 1,4 millones de toneladas, y una descendente que, con distintos ciclos, se extiende desde 1967 hasta la actualidad (Gráfico 1). En el año 2010, el nivel de capturas de los buques españoles se situó por debajo del millón de toneladas, en un nivel similar al del año 1961.

Esta tendencia descendente de los recursos capturados se observa a pesar de la importante ampliación de las zonas de pesca de la flota española, especialmente desde la década de los ochenta. Este resultado indica que la reducción de recursos no es nueva, comenzó a dar sus primeras señales hace varias décadas, lo que sí es relativamente más reciente es su acelerada caída, desde 1999.

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE LAS CAPTURAS DE BUQUES ESPAÑOLES (toneladas). 1950-2010

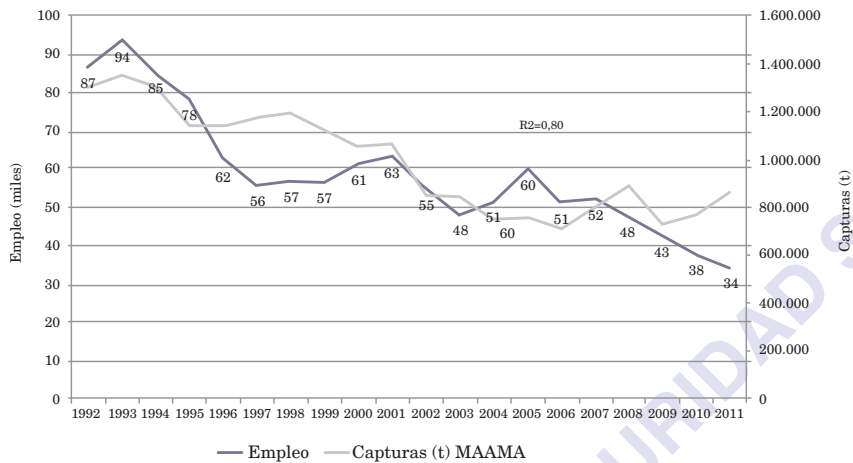


Fuente: Estadísticas de Pesca de la FAO.

Dadas las características productivas del sector pesquero, muy intensivo en factor trabajo y donde las ganancias de productividad por la incorporación de mejoras tecnológicas son limitadas, la evolución del empleo tiene una estrecha vinculación con la de los recursos. La correlación entre el número de personas que trabajan en el sector extractivo y las capturas (en toneladas) es muy alta (coeficiente de correlación de 0,8). En este

sentido, la disminución experimentada por las capturas en España ha estado acompañada de un descenso en el empleo. En las dos últimas décadas el empleo en la pesca se ha reducido en España en más de 52.000 personas, lo que supone una disminución del 60,4% (Gráfico 2). Es decir, el sector pesquero español, en términos de empleo, tiene un tamaño equivalente al 40% del que tenía en el año 1992.

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LAS CAPTURAS Y EL EMPLEO EN EL SECTOR DE LA PESCA EN ESPAÑA. 1992-2011

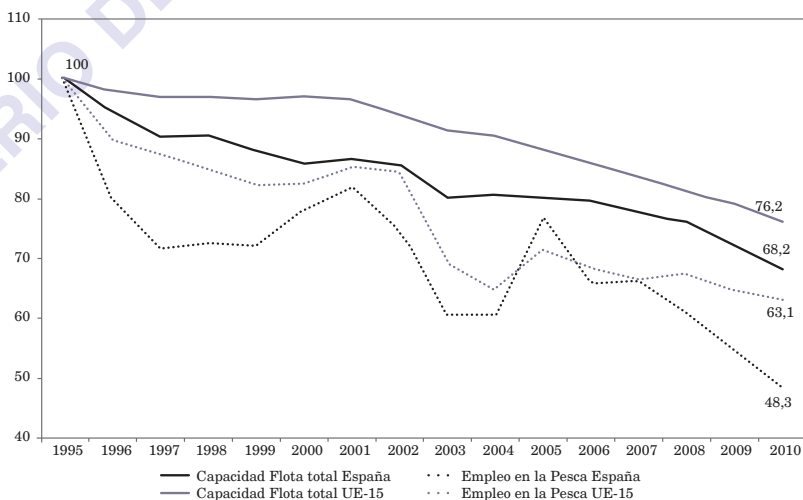


Fuente: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y EPA (INE).

La entrada de España en la CEE en 1986 ha marcado la evolución del empleo del sector. La Política Pesquera Común ha incluido entre sus principales directrices una reducción continua de la capacidad pesquera de la flota europea para aminorar la presión sobre los recursos.

La capacidad de la flota pesquera, aproximada por la Toneladas de Registro Bruto en España y en la UE-15 se ha reducido significativamente en los últimos quince años (un 32% y un 25% respectivamente) y ha estado acompañada de una caída del empleo, que ha sido superior a la de la capacidad de la flota (52% y 32% respectivamente) (Gráfico 3).

GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LA CAPACIDAD DE LA FLOTA Y DEL EMPLEO EN LA PESCA DE LA UE-15 Y DE ESPAÑA. 1995-2010. NÚMEROS ÍNDICES (1995=100)

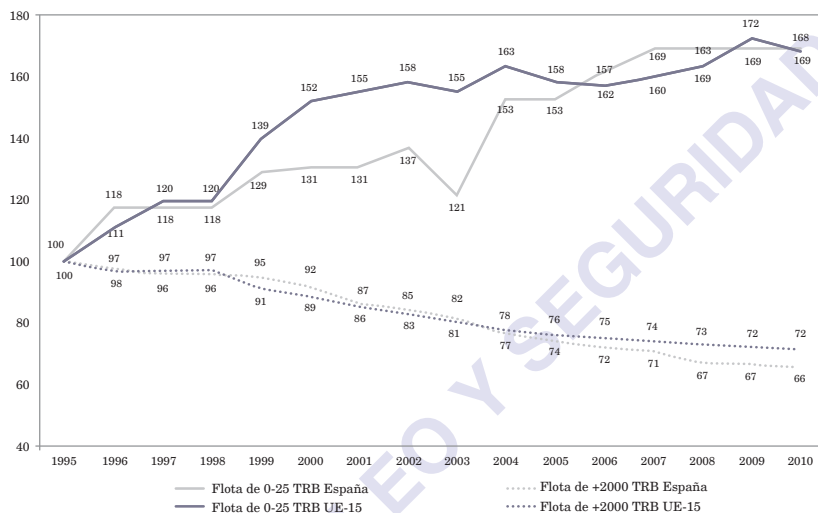


Fuente: Eurostat y elaboración propia.

En España esta reducción de la capacidad pesquera ha ido acompañada de un significativo proceso de sustitución de embarcaciones atendiendo a su tamaño (Gráfico 4). Así, mientras que el grupo de embarcacio-

nes más pequeñas (de 0 a 25 TRB) ha experimentado una reducción en su capacidad agregada del 34%, la del grupo de embarcaciones de mayor tamaño ha aumentado un 70%.

GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN DE LA CAPACIDAD PESQUERA EN LAS EMBARCACIONES DE MENOR Y MAYOR TAMAÑO EN EL PERÍODO 1995-2010. UE-15 Y ESPAÑA. NÚMEROS ÍNDICES (1995=100)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

En definitiva, en el marco de la Política Pesquera Común, el sector pesquero español no sólo se ha reducido de forma significativa sino que además ha experimentado un fuerte trasvase de capacidad desde las embarcaciones más pequeñas hacia las más grandes, las de mayor capacidad. Ambos procesos han determinado una fuerte destrucción de empleos en la pesca artesanal y, como se verá a lo largo del artículo, ha colocado a las comunidades pesqueras en una situación de vulnerabilidad económica y social.

La aportación del sector pesquero al Producto Interior Bruto (PIB) de los Estados miembros de la UE se encuentra en la mayoría de los casos por debajo del 1%. En España, el sector de la pesca extractiva y la acuicultura aporta el 0,17% del VAB y el 0,22% del empleo, aunque el impacto total que el sector

tiene sobre la economía se duplica, alcanzando el 0,35% del VAB y 0,39% del empleo (González y Collado, 2012).

3. LA SOSTENIBILIDAD EN EL SECTOR PESQUERO

La conceptualización de la pesca como «sostenible» se inició dentro del ámbito medioambiental para ir evolucionando hacia la inclusión de sostenibilidad no sólo desde la perspectiva ambiental, sino también económica y social. La pesca sostenible suele definirse como aquella que puede mantenerse de forma indefinida sin comprometer la viabilidad de las poblaciones de las especies que captura y sin ejercer un impacto negativo sobre otras especies dentro del ecosistema, incluidas las comunidades pesqueras que viven de ella. En

referencia a esto último, la sostenibilidad ha ido incorporando otros aspectos como el social, el económico o el de cohesión territorial. Así, el Código de Conducta para la Pesca Responsable (FAO, 1995) dentro de los principios generales que establece para garantizar un modelo pesquero sostenible, señala:

«Reconociendo la importante contribución de la pesca artesanal y en pequeña escala al empleo, los ingresos y la seguridad alimentaria, los Estados deberían proteger apropiadamente el derecho de los trabajadores/as y pescadores, especialmente aquellos que se dedican a la pesca de subsistencia, artesanal y en pequeña escala, a un sustento seguro y justo, y proporcionar acceso preferencial, cuando proceda, a los recursos pesqueros que explotan tradicionalmente, así como a las zonas tradicionales de pesca en las aguas de su jurisdicción nacional».

Siguiendo esta misma línea del Código de la FAO, Greenpeace (2008) señala una serie de criterios necesarios para una pesca sostenible atendiendo a diferentes áreas. Una de ellas, defiende que se debe operar de manera social y económicamente justa y responsable, de forma que se respeten los derechos humanos, los convenios fundamentales de la OIT, que implique a todas las partes en las decisiones, particularmente a las comunidades de subsistencia, artesanales y dependientes de la pesca para alimentarse y ganarse la vida, establecer (cuando sea conveniente) acuerdos de acceso equitativo para proteger la seguridad alimentaria de las poblaciones locales, se debe ocupar de formar y contratar a la población local en sus operaciones (siempre que sea posible), acuerdos de reparto equitativo de los beneficios y pago de salarios justos, es decir, lo que en justicia corresponde con los beneficios obtenidos.

Por tanto, en la actualidad el concepto de pesca sostenible no se limita al ámbito medioambiental sino que gira en torno a un

triángulo que incluye sostenibilidad medioambiental, económica y social.

3.1. Sostenibilidad social de las pesquerías

La menor presencia de la sostenibilidad social en la investigación académica e institucional se ha debido fundamentalmente a dos razones que se han retroalimentado. La primera de ellas es la falta de información, sobre todo estadística, que permita el análisis de las comunidades dependientes de la pesca en el tiempo, y la segunda, es el menor reconocimiento de la importancia de los factores sociales en la sostenibilidad de las pesquerías, debido en parte a la dificultad para identificar las interrelaciones entre estos factores y la sostenibilidad económica y ambiental (Barclay, 2012).

En los últimos años, se observa un mayor interés por la sostenibilidad social de la pesca, promovido especialmente por algunos organismos internacionales con competencias en la gestión sostenible de los océanos, que se ha formalizado en guías de aproximación y medición de la sostenibilidad social de las pesquerías (Schimer y Casey, 2005; National Oceanic and Atmospheric Administration, 2007; Rapfish, 2011). Estas guías proponen que el concepto se aproxime a través de un conjunto de indicadores que incluyan varias categorías relacionadas con elementos culturales de las comunidades pesqueras, su perfil sociodemográfico, la calidad de vida de sus integrantes, sus valores y creencias y el capital social de las mismas.

El análisis del empleo juega un papel fundamental en el estudio de la sostenibilidad social de la pesca. El trabajo de Schimer y Casey (2005) para las pesquerías australianas, agrupa en seis bloques los indicadores de sostenibilidad social, de los cuales dos bloques están vinculados a la evolución del mercado laboral: (1) el perfil social de las comunidades, que incluye datos personales (sexo, edad, nivel educativo), dependencia de la pesca, relación con

el empleo/desempleo y otras; y (2) la calidad de vida, que recoge el grado de satisfacción con el empleo, condiciones laborales, estabilidad, oportunidades de formación, niveles de renta, etc.

En este trabajo nos centramos en la contribución de la pesca a la sostenibilidad social de las zonas pesqueras. Esto se aproxima a través de dos ejes: la cohesión social y la territorial. Es decir, la pesca mejora la distribución de la renta y del bienestar entre distintos grupos sociales y entre las personas que habitan en el ámbito rural y urbano.

Se puede entender la cohesión social como la necesidad colectiva de prevenir y combatir las diversas formas sociales de discriminación, desigualdad, marginación y exclusión. Estas formas de desigualdad se centran a menudo en los colectivos más vulnerables en términos económicos y laborales. Desde un punto de vista teórico, los efectos potenciales de la pesca sobre la cohesión social podrían agruparse en las siguientes áreas:

- Efectos relacionados con la creación de empleo para colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral (mujeres, jóvenes, mayores de 55 años, personas con bajos niveles educativos);
- Efectos relacionados con la calidad del empleo (estabilidad, salarios, etc.); y
- Efectos relacionados con la mejora de igualdad de oportunidades (acceso de colectivos desfavorecidos a puestos de responsabilidad, mayor participación en la toma de decisiones...).

En cuanto a la cohesión territorial, ésta puede definirse como la distribución equilibrada de las actividades humanas en el territorio, de forma que es importante, la reducción de diferencias entre los niveles de bienestar y oportunidades de la población que reside en zonas rurales respecto de las urbanas. Los efectos potenciales de la pesca sobre la cohesión territorial, se pueden agrupar en las siguientes áreas:

- Efectos relacionados con la creación de actividad económica y empleo en el ámbito rural (creación de nuevos puestos de trabajo y aportación de rentas a los hogares rurales).
- Efectos relacionados con la competitividad de la economía rural (generación de pequeñas iniciativas empresariales que articulan el tejido productivo de estas zonas, desarrollo de nuevas actividades de servicios vinculadas a la pesca) que contribuyan a una mayor diversificación de las economías locales.
- Efectos asociados al mantenimiento de la población rural (fijación de población, freno del envejecimiento, mantenimiento de población en pequeños núcleos...).

3.2. Resiliencia y vulnerabilidad de las comunidades pesqueras

Un concepto clave en la sostenibilidad social de las pesquerías, es decir, en la pervivencia de las comunidades pesqueras con su propia idiosincrasia y su patrimonio económico, social y cultural, es el de la resiliencia (Adger, 2000; Marshall y Marshall, 2007). Este término se refiere a su capacidad para sobrevivir a los cambios y a superar los riesgos, para adecuarse a ellos sin perder sus elementos identitarios. Este concepto aglutina, como pocos otros, las fuertes interrelaciones entre el ámbito ambiental, los aspectos económicos y los sociales que sustentan a las comunidades pesqueras.

Las comunidades pesqueras se enfrentan a un complejo escenario con una resiliencia debilitada por un conjunto de factores, entre los que se pueden destacar, la falta de diversificación económica; el aislamiento geográfico y social; el desempleo y el empobrecimiento de las comunidades; y la brecha que tanto en los niveles educativos como de empleabilidad

tienen estas comunidades frente al resto de la población. A estos graves problemas hay que añadir, además, la falta de representación y de participación política e institucional que tienen estas comunidades, especialmente las ligadas a la pesca artesanal, que son las más debilitadas.

La erosión de la resiliencia de las comunidades pesqueras desemboca en la vulnerabilidad de las mismas, entendida ésta como un estado de incapacidad creciente para hacer frente a las consecuencias que sobre ellas tienen los cambios (ambientales, normativos o económicos) y que habitualmente se traduce en un crecimiento de los niveles de empobrecimiento, desigualdad y marginalidad social de las poblaciones que las integran (Adger, 2006).

4. CONCEPTUALIZACIÓN Y MEDICIÓN DE LOS SUBSECTORES PESQUEROS

Las dificultades para avanzar en la visibilización y medición de la contribución de la pesca artesanal a la sostenibilidad social, se han centrado principalmente en dos puntos básicos:

1. Las estadísticas económicas y sociales son un marco limitado en la valoración del impacto de esta realidad, ya que una parte significativa de sus efectos (la mayoría de los denominados indirectos) no se contabilizan ni en el PIB ni en otras macromagnitudes, sino que se enmarcan en el concepto de utilidad social.

2. La falta de información estadística adecuada, ya que la medición requiere información específica y actualizada, que permita trabajar con muestras amplias en las que identificar los distintos tipos de pesca.

Por lo tanto, es imprescindible contar con una fuente estadística que aporte información sobre este sector y que permita segmentarlo en función del tipo de pesca. En este trabajo se utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) elaborada por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (Ministerio

de Empleo y Seguridad Social) de forma anual desde 2004. La MCVL es un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Municipal Continuo y la Agencia Tributaria que contiene información para más de 1,2 millones de personas residentes en España, constituyendo una muestra representativa de todas las personas que han tenido relación con la Seguridad Social en un determinado año, en el caso que aquí se presenta, años 2006 y 2011.

La MCVL permite la extracción de información sobre características personales, situación laboral, condiciones de trabajo, remuneraciones y trayectorias laborales de los trabajadores/as de la pesca, siendo esto último una gran ventaja ya que es la única base de datos que permite dicho análisis temporal. En relación al sector de la pesca, la MCVL tiene la gran ventaja de permitir obtener una buena aproximación a los distintos tipos de pesca mediante diferentes criterios, por lo que la convierte en una fuente idónea para avanzar en la medición de la contribución social de la pesca sostenible y supone una gran contribución a la literatura sobre la sostenibilidad de la pesca ya que no existen estudios que a día de hoy realicen una comparativa como la que se presenta en este trabajo.

A efectos de identificar a las personas que trabajan en el sector pesquero en los registros contenidos en la MCVL se ha realizado una extracción de los trabajadores/as correspondientes a las actividades económicas comprendidas dentro del sector de la pesca en dos MCVL, una referida al año 2006 y otra al año 2011, ambas con sus correspondientes módulos fiscales.

De ambas submuestras se han eliminado aquellos trabajadores/as que, atendiendo al dígito CNAE y a la provincia en la que está ubicada la cuenta de cotización a la que pertenecen, son trabajadores/as de la acuicultura

ra de agua dulce². Los tamaños finales de las submuestras de trabajadores/as de la pesca marina y de la acuicultura marina son de 2.209 en el año 2006 y de 1.921 en el año 2011.

Con el fin de identificar los distintos tipos de pesca, el marisqueo y la acuicultura, se han combinado distintos criterios relativos a:

- Sector de actividad (CNAE93 y CNAE2009 a 3 dígitos).
- Regímenes de cotización (Especial del Mar, Régimen General y Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos).
- Número de trabajadores/as en la cuenta de cotización (en el caso del Régimen Especial del Mar, los empresarios tienen una cuenta por cada embarcación, por lo que esta variable aproxima el tamaño de las tripulaciones).
- Grupo de cotización (permite diferenciar a los patronos que participan directamente en la extracción de redes y otras tareas habituales en las pequeñas embarcaciones de aquéllos que

realizan tareas más propias de embarcaciones de mayor tamaño).

Combinando estos criterios las muestras de trabajadores/as de la pesca se clasifican en tres grandes categorías y siete subcategorías (Tabla 1):

A. Pesca artesanal:

- Pesca artesanal (menos de 10 TRB).
- Pesca artesanal (10 TRB y más).
- Marisqueo.

B. Pesca no artesanal:

- Pesca de bajura y mixta (menos de 150 TRB).
- Pesca de altura y gran altura (150 TRB y más).

C. Acuicultura marina:

- Cría de peces.
- Cultivo de bivalvos (bateas, ostreras, etc.).

² No se han considerados los trabajadores de la acuicultura de agua dulce porque el ámbito de análisis se ha limitado al ámbito marino, es decir, a la pesca y la acuicultura marinas.

TABLA 1. DELIMITACIÓN DE LA PESCA SOSTENIBLE EN LA MCVL. CATEGORIZACIÓN DE LA MUESTRA DE TRABAJADORES/AS DE PESCA Y ACUICULTURA MARINA. MCVL 2006 Y MCVL 2011

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN		DENOMINACIÓN PROPIA	CLASIFICACIÓN TIPO DE PESCA (subsector)	CLASIFICACIÓN TIPO DE PESCA
CNAE09 y CNAE93	Otros criterios			
031 050	Régimen 814 (embarcaciones de menos de 10 TRB)	Cuenta ajena pesca artesanal	Pesca artesanal (menos de 10 TRB)	PESCA ARTESANAL
031 050	Régimen 813 (embarcaciones de 10-50 TRB) + Tamaño de la cuenta de cotización:* <ul style="list-style-type: none"> • De 1 a 4 trabajadores en la cuenta de cotización secundaria (si es provincia del litoral cantábrico o atlántico) • De 1 a 3 trabajadores en la cuenta de cotización secundaria (si es provincia del litoral mediterráneo) 	Cuenta ajena pesca artesanal	Pesca artesanal (10 TRB y más)	PESCA ARTESANAL
031 050	Resto del grupo 813 (no incluido en el grupo anterior (embarcaciones de 10-50 TRB))	Cuenta ajena pesca no artesanal	Pesca de bajura y mixta (menos de 150 TRB)	PESCA NO ARTESANAL
031 050	Régimen 812 (embarcaciones de 50-150 TRB)	Cuenta ajena pesca no artesanal	Pesca de bajura y mixta (menos de 150 TRB)	PESCA NO ARTESANAL
031 050	Régimen 811 (embarcaciones de más de 150 TRB)	Cuenta ajena pesca no artesanal	Pesca de altura y gran altura (150 TRB y más)	PESCA NO ARTESANAL
031 050	Régimen 825	Cuenta propia pesca artesanal	Pesca artesanal (menos de 10 TRB)	PESCA ARTESANAL
032 050	Régimen 825	Cuenta propia marisqueo	Marisqueo	PESCA ARTESANAL
031 050	Régimen 823 (embarcaciones de 10-50 TRB) + Grupo de cotización 9	Cuenta propia pesca artesanal	Pesca artesanal (10 TRB y más)	PESCA ARTESANAL
031 050	Régimen 823 no incluido en grupo anterior (embarcaciones de 10-50 TRB)	Cuenta propia pesca no artesanal	Pesca de bajura y mixta (menos de 150 TRB)	PESCA NO ARTESANAL
031 050	Régimen 822 (embarcaciones de 50 a 150 TRB)	Cuenta propia pesca no artesanal	Pesca de bajura y mixta (menos de 150 TRB)	PESCA NO ARTESANAL
031 050	Régimen 821 (embarcaciones de más de 150 TRB)	Cuenta propia pesca no artesanal	Pesca de altura y gran altura (150 TRB y más)	PESCA NO ARTESANAL
032 050	Régimen 521+domicilio social de la actividad en provincia del litoral	Cuenta propia acuicultura marina	Cría de peces	ACUICULTURA MARINA
032 050	Régimen 111+domicilio social de la actividad en provincia del litoral	Cuenta ajena acuicultura marina	Cría de peces	ACUICULTURA MARINA
032 050	Régimen 811 + domicilio social de la actividad en provincia del litoral	Cuenta ajena en bateas y ostreras	Cultivo de bivalvos (bateas, ostreras)	ACUICULTURA MARINA

Fuente: Elaboración propia.

* La elección de estos tramos se ha realizado con información procedente de asociaciones de armadores y de pescadores.

Esta categorización supone un importante avance en un mejor conocimiento del sector pesquero español, ya que por primera vez, permite distinguir *pesca sostenible* (pesca artesanal) de *pesca no sostenible* (pesca no artesanal y acuicultura marina). Esta delimitación de los distintos tipos de pesca en función de la sostenibilidad de la misma permite avanzar en cuantificar la importancia que en términos de empleo tienen los distintos tipos de pesca, su evolución y tendencias, así como conocer las diferencias entre las características de los trabajadores/as que desarrollan su actividad en función de la segmentación del sector en pesca artesanal, no artesanal y acuicultura marina. La asimilación de pesca tradicional a pesca sostenible medioambientalmente está ampliamente aceptada debido a su menor impacto en términos de emisiones y de sobreexplotación de recursos pesqueros frente a la pesca no tradicional y a la acuicultura marina. Como se ha mencionado, el estudio de su mayor contribución a la sostenibilidad social se ha incorporado recientemente al análisis del sector pesquero. La hipótesis de trabajo de este artículo es que la pesca tradicional es más sos-

tenible en términos sociales, para lo cual en la siguiente sección se presentan un análisis comparativo del mercado laboral de los subsectores pesqueros categorizados.

5. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO DE LA PESCA SOSTENIBLE Y NO SOSTENIBLE

La distribución del empleo en el sector pesquero español según la clasificación desarrollada en el anterior apartado se recoge en la Tabla 2. La submuestra de la MCVL en el año 2006 recoge información de 2.209 trabajadores/as, de los cuales el 45,3% pertenecían a la pesca artesanal, el 50% a la pesca no artesanal y el 4,7% a la acuicultura marina. En el año 2011 el número de trabajadores/as de estos sectores disminuyó un 13%, observándose una mayor caída en el empleo de la pesca no artesanal que en la artesanal (disminución del 21,3% frente al 12,5%) y un aumento del sector de la acuicultura, que creció el 68,6% en los 5 años de referencia.

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE PESCA DE LAS SUBMUESTRAS DE TRABAJADORES/AS DE LA PESCA. N° Y PESO SOBRE EL TOTAL DEL SECTOR. 2006 Y 2011

	2006		2011		2011-06
	N°	% sobre total	N°	% sobre total	Tasa variación (%)
Pesca artesanal	1.000	45,3	875	45,6	-12,5
Pesca no artesanal	1.104	50,0	869	45,2	-21,3
Total pesca extractiva	2.104	95,3	1.744	90,8	-17,1
Acuicultura marina	105	4,7	177	9,2	68,6
Total sector pesquero	2.209	100	1.921	100	-13,0

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL 2006 y MCVL 2011.

La evolución que se muestra en los datos pone de manifiesto que el empleo de la pesca artesanal ha mantenido el peso del empleo dentro del sector y se ha producido un aumento importante del empleo en la acuicultura marina, casi duplicándose el peso sobre el total.

A partir de las muestras obtenidas se han estimado las cifras de empleo en los subsectores identificados (Tabla 3). Se ob-

serva como el peso de la pesca artesanal y no artesanal es muy similar en España y, en conjunto, emplean a más de 43.600 personas³, a las que se unen las casi 4.500 personas que emplea la acuicultura marina. A

³ Las diferencias con los datos del apartado inicial se justifican porque proceden de diferentes fuentes de información (la EPA en los datos iniciales y la MCVL, en este apartado y siguientes).

pesar del trasvase del número de embarcaciones desde las pequeñas hacia embarcaciones de mayor capacidad ligadas a pesca no artesanal vista en el anterior apartado,

la pesca artesanal, y en especial las embarcaciones de menos de 10 TRB, es la que más empleo genera, cerca de 15.000 personas (Tabla 3).

TABLA 3. EMPLEO EN LOS DISTINTOS TIPOS DE PESCA. N° Y PORCENTAJES. 2011

	Total empleo	% sobre el total del sector	% en cada categoría
Pesca artesanal	21.875	45,6	100
Pesca artesanal (menos de 10 TRB)	14.825	30,9	67,8
Pesca artesanal (10 TRB y más)	3.350	7,0	15,3
Marisqueo	3.700	7,7	16,9
Pesca no artesanal	21.700	45,2	100
Bajura y mixta (menos de 150 TRB)	13.575	28,3	62,6
Altura y gran altura (150 TRB y más)	8.125	16,9	37,4
Acuicultura marina	4.425	9,2	100
Cría de peces	2.425	5,1	54,8
Cultivo de bivalvos (bateas, ostras)	2.000	4,2	45,2
Total	48.000	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

A partir de estas submuestras, se realiza un análisis estadístico para contrastar la hipótesis de trabajo planteada, por la cual la pesca artesanal no sólo es más sostenible en términos ambientales sino también sociales, ya que al número de empleos que sustenta hay que añadir que éstos son mucho más inclusivos, dando cabida a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo; y económicos, contribuyendo a mantener el tejido productivo de las zonas rurales. Hay que tener en cuenta, que siempre que se indique que existen diferencias entre los distintos tipos de pesca, éstas son estadísticamente significativas. Se han aceptado las diferencias validadas con contraste ANOVA y Chi-cuadrado con niveles de significatividad inferiores al 5%.

5.1. Características del empleo

El sector pesquero español presenta grados de masculinización muy altos, que persisten a pesar de los cambios sociales y del avance de la posición de las mujeres en el empleo en las dos últimas décadas: el 86,1% de los empleos de la pesca están ocupados por hombres.

Sin embargo, se observan claras diferencias por tipo de pesca, ya que uno de los elementos distintivos de la pesca artesanal es la mayor presencia de mujeres en la actividad, representan el 25% del empleo total de la pesca artesanal, mientras que solo alcanza el 2,4% en la pesca no artesanal. El mayor grado de feminización del empleo se observa en las actividades de marisqueo, donde las mujeres son mayoría, con un 62,2% (Tabla 4).

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO POR SEXO EN LOS DISTINTOS TIPOS DE PESCA. AÑO 2011

	Total empleo	Hombres	Mujeres
Pesca artesanal	21.875	75,8	24,2
Pesca no artesanal	21.700	97,6	2,4
Acuicultura marina	4.425	81,4	18,6
Total	48.000	86,1	13,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

En la acuicultura marina, la presencia de mujeres en el empleo es del 18,6%, aunque se aprecian claras diferencias entre la cría de peces y el cultivo en bateas, en estas últimas, están claramente infra-representadas.

La importancia de la pesca artesanal (incluido el marisqueo) para las mujeres que trabajan en este sector se resume en otro dato importante: ocho de cada diez mujeres ocupadas en el sector pesquero trabaja en la pesca artesanal y apenas una de cada diez, en la no artesanal, al igual que en la acuicultura.

Otro elemento fundamental de la capacidad de una actividad económica para contribuir a la cohesión social y a la viabilidad de las zonas geográficas en las que se desarrolla es la edad de las personas que emplea. La distribución del empleo en la pesca muestra una fuerte concentración en los tramos intermedios de edad (de 25 a 54 años) que aglutinan casi el 80% del empleo. Sólo el 4,9% tiene menos de 25 años y un 16,4% más de 55 años (Tabla 5).

TABLA 5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO POR TRAMOS DE EDAD EN LOS DISTINTOS TIPOS DE PESCA. AÑO 2011

	Total empleo	< 25 años	25 - 45	46-54	55 y más
Pesca artesanal	21.875	6,7	50,9	23,8	18,6
Pesca no artesanal	21.700	2,8	49,1	34,4	13,7
Acuicultura marina	4.425	6,8	59,9	15,3	18,1
Total	48.000	4,9	50,9	27,8	16,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

La reducida presencia de jóvenes en el sector es indicativa del escaso atractivo laboral que, por distintos motivos, la pesca tiene para este colectivo y compromete la viabilidad social de muchas zonas pesqueras. Cabe señalar que el reducido número de jóvenes del sector trabaja mayoritariamente en la pesca artesanal (el 62,1%), tipo de pesca que logra atraer en mayor medida a dos grupos relevantes en términos de sostenibilidad social y territorial de la pesca como son los menores de 25 años y mayores de 55 años.

En relación a la cualificación de los trabajadores/as, la capacidad de la pesca para emplear a colectivos de baja cualificación es otro de los cauces de contribución del sector a la cohesión social. El empleo de la pesca es mayoritariamente de baja cualificación: el 89% de los trabajadores/as de la pesca artesanal y el 80% de la no artesanal cuenta con estudios primarios o inferiores a estos (Tabla 6). Así pues, la pesca tradicional se caracteriza por dar una mayor empleabilidad a personas con niveles de educación inferiores.

TABLA 6. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO POR NIVELES DE ESTUDIOS EN LOS DISTINTOS TIPOS DE PESCA. AÑO 2011

	Total empleo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Pesca artesanal	21.875	89,8	3,5	6,2	0,5
Pesca no artesanal	21.700	80,0	5,6	12,4	2,0
Acuicultura marina	4.425	70,5	8,7	17,9	2,9
Total	48.000	83,7	4,9	10,0	1,4

Nota: Nivel 1: Hasta educación secundaria obligatoria. Nivel 2: Formación Profesional. Nivel 3: Bachillerato y otras titulaciones medias. Nivel 4: Estudios universitarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

La contribución del sector de la pesca en su conjunto a la cohesión territorial se observa si se analiza el lugar de residencia de sus trabajadores/as. En su conjunto, el 80,5% reside en el ámbito rural⁴, si bien existen diferencias según el tipo de pesca, siendo la no artesanal en la que un menor número de personas reside en el ámbito rural, un 77,4%, frente al 84,7% en el caso de la acuicultura marina y hasta el 82,7% en la pesca artesanal (Tabla 7).

La importancia de la pesca artesanal en la supervivencia de las zonas rurales pesqueras se observa atendiendo a la importancia que ciertos grupos de población tienen en el empleo local. Así, si se consideran sólo los trabajadores/as de la pesca extractiva (excluida la acuicultura) que residen en el ámbito rural, se observa que trabajan en la pesca artesanal: el 94,4% de las mujeres, el 74,2% de los jóvenes menores de 25 años y el 63,1% de los mayores de 55 años.

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO DE LA PESCA POR NACIONALIDAD Y ÁMBITO GEOGRÁFICO. AÑO 2011

	Total empleo	Zona geográfica	
		Urbano	Rural
Pesca artesanal	21.875	17,3	82,7
Pesca no artesanal	21.700	22,6	77,4
Acuicultura marina	4.425	15,3	84,7
Total	48.000	19,5	80,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

⁴ En este estudio se utiliza el criterio de 40.000 habitantes para determinar el límite entre zonas rurales y urbanas que es una limitación de la información procedente de la MCVL, ya que por motivos relacionados con el secreto estadístico esta fuente no permite identificar municipios con población inferior. Habitualmente las zonas rurales se delimitan con un número mucho menor (20.000 o 10.000).

5.2. Condiciones laborales

La situación profesional de los trabajadores/as de la pesca artesanal es uno de sus principales elementos diferenciadores: el 56,2% de ellos trabaja por cuenta propia. Este porcentaje sólo alcanza el 10,7% en la pesca no artesanal y un 24,3% en la acuicultura (Tabla 8).

La pesca artesanal es, por tanto, la base de las pequeñas iniciativas económicas que,

en muchos casos, constituyen el único tejido productivo de las zonas rurales pesqueras. Este alto porcentaje de trabajadores/as por cuenta propia determina también algunas características del subsector, como el carácter familiar de las explotaciones, su fuerte vinculación a las zonas geográficas en las que se ejerce la actividad y se reside y la mayor resiliencia de las iniciativas empresariales.

TABLA 8. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO DE LA PESCA POR SITUACIÓN PROFESIONAL. 2011

	Total empleo	Por cuenta propia	Por cuenta ajena
Pesca artesanal	21.875	56,2	43,8
Pesca no artesanal	21.700	10,7	89,3
Acuicultura marina	4.425	24,3	75,7
Total	48.000	32,6	67,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Profundizando en las características del empleo por cuenta ajena, el 77,8% de los trabajadores/as de la pesca tiene una vinculación laboral estable con el sector, bien como trabajador/a autónomo (32,6%) o como trabajador por cuenta ajena con contrato de trabajo por

tiempo indefinido (45,2%) (Tabla 9). En la pesca artesanal el empleo estable aumenta hasta el 81,8% debido principalmente al alto peso de los trabajadores/as autónomos, sin embargo, el empleo por cuenta ajena presenta una mayor temporalidad.

TABLA 9. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO DE LA PESCA EN FUNCIÓN DE LA ESTABILIDAD DEL CONTRATO. 2011

	Total empleo	Por cuenta propia	Duración determinada	Duración indefinida
Pesca artesanal	21.875	56,2	18,2	25,6
Pesca no artesanal	21.700	10,7	25,9	63,4
Acuicultura marina	4.425	24,3	23,7	52,0
Total	48.000	32,6	22,2	45,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Las rentas obtenidas en la actividad pesquera es uno de los aspectos del sector que más debate genera dada la continua pérdida de poder adquisitivo que han ido sufriendo a

medida que el sector se ha ido transformando. El análisis de dichas rentas muestra dos aspectos relacionados entre sí: La absoluta dependencia de los trabajadores/as del sector de

los ingresos derivados de la actividad pesquera y las diferencias en rentas salariales según tipo de pesca.

Un primer resultado del análisis de las rentas salariales provenientes de los datos fiscales⁵ para el 2011 de la MCVL, es la dependencia absoluta de los trabajadores/as de la pesca de este sector. El 99,5% de las rentas salariales obtenidas por los empleados⁶ de la pesca proceden del sector, es decir, no compatibilizan su trabajo con ningún otro trabajo asalariado en otros sectores de actividad.

Un segundo resultado del análisis de rentas es el bajo nivel medio de las mismas. Las

ganancias salariales (dinerarias y en especie) de los trabajadores/as de la pesca y la acuicultura son inferiores en un 20% a las ganancias medias en el conjunto de la economía española. Sin embargo, hay diferencias por tipo de pesca: la no artesanal tiene ganancias similares, e incluso ligeramente superiores a la media (23.020 euros anuales, el 111% de la media nacional) mientras que en el caso de la pesca artesanal, las ganancias medias sólo alcanzan el 37,6% de la media del conjunto de la economía. Este dato permite afirmar que una buena parte de los trabajadores/as de la pesca artesanal está en situación o riesgo de pobreza (Tabla 10).

TABLA 10. RENTAS SALARIALES (monetarias y en especie) EN EL SECTOR DE LA PESCA Y EN EL TOTAL DE LA ECONOMÍA. TRABAJADORES/AS POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA ASIMILADOS A LA CUENTA AJENA. AÑO 2011

	Rentas salariales en el año 2011 (euros)	Total economía=100
Pesca artesanal	7.796	37,6
Pesca no artesanal	23.020	111,1
Acuicultura marina	17.830	86,1
Total sector pesquero	16.670	80,5
Total economía	20.719	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

⁵ Los datos proceden del modelo 190 que es el «Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre rendimientos del trabajo, de determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta» y los proporciona la Agencia Tributaria Estatal. Por lo tanto, se refieren al Territorio de Régimen Fiscal Común y no incluye datos referidos ni al País Vasco ni a Navarra.

⁶ La MCVL no ofrece información fiscal para los autónomos que ejercen su actividad en el régimen 0825, en el caso de la pesca, o en el 0521, en el caso de la acuicultura; pero sí sobre los/as trabajadores/as por cuenta propia en los regímenes especiales del mar asimilados con los/as trabajadores/as por cuenta ajena (0821, 0822 y 0823). Por tanto, la información presentada en este apartado de rentas salariales está referida a los/as trabajadores/as de la pesca y de la acuicultura que ejercen su actividad laboral por cuenta ajena o por cuenta propia en determinados regímenes de cotización, pero no incluye a los/as trabajadores/as por cuenta propia del régimen 0825, que es el principal en la pesca artesanal y en el marisqueo.

Las diferencias descritas dentro del sector se acentúan si utilizamos datos de salario medio diario. Un trabajador/a de la pesca artesanal recibe un salario diario que sólo alcanza el 48,2% del salario medio del sector pesquero, un trabajador de la pesca no artesanal obtiene

un salario del 124,6% de la media (dato que responde en gran medida a los altos salarios obtenidos por los trabajadores de actividades pesqueras de altura y gran altura) y un trabajador de la acuicultura, un salario similar a la media (104,7%).

TABLA 11. SALARIO MEDIO POR DÍA EN EL SECTOR DE LA PESCA. TRABAJADORES/AS POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA EN RÉGIMENES ASIMILADOS A LA CUENTA AJENA. AÑO 2011

	Salario medio diario (euros)	Total pesca=100
Pesca artesanal	30,28	48,2
Pesca no artesanal	78,3	124,6
Acuicultura marina	65,7	104,7
Total	62,8	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Estos resultados ponen de manifiesto la fuerte vulnerabilidad de las familias que dependen de la pesca artesanal y el importante diferencial de rentas entre los distintos tipos de pesca. Esto debería servir de base para la reorientación de las políticas pesqueras no solo con criterios de sostenibilidad ambiental sino también social y territorial.

Profundizando en las diferencias salariales, los datos referidos a la ganancia diaria en el sector de la pesca permiten conocer cómo varía ésta atendiendo a distintas características de los trabajadores/as, tanto personales como laborales (Tabla 12).

En primer lugar se observa como la brecha salarial de género en el sector pesquero es muy alta, alcanzando el 31%, a lo que habría

que unir la escasa participación de la mujer en el sector y su concentración en el marisqueo (Tabla 4). Los salarios también varían según la edad, lo que hace pensar que el sector de la pesca retribuye de forma positiva la experiencia, ya que el salario diario de un trabajador aumenta con la edad. Un trabajador de 55 años y más cobra 1,6 veces el salario de un trabajador entre 25 y 45 años. De igual forma, el sector de la pesca retribuye de forma positiva la formación reglada, si bien, como se ha comentado anteriormente, el nivel de estudios es relativamente bajo, sobre todo en la pesca artesanal. El salario diario de un trabajador aumenta con el nivel de estudios: una persona con formación de bachillerato cobra 1,7 veces el salario de un trabajador con estudios primarios.

TABLA 12. DIFERENCIAS EN SALARIO MEDIO POR DÍA EN EL SECTOR DE LA PESCA. TRABAJADORES/AS POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA EN RÉGIMENES ASIMILADOS A LA CUENTA AJENA. AÑO 2011

	Salario medio diario (euros)	Total pesca=100
Sexo		
Hombre	63,2	1007,
Mujer	43,5	69,3
Edad		
Menores de 25 años	36,1	57,6
De 25 a 44 años	53,9	85,8
De 45 a 54 años	77,2	123,0
55 y más años	84,9	135,2
Nivel de estudios*		
Nivel 1. Hasta educación secundaria obligatoria	56,9	90,7
Nivel 2. Formación profesional	67,4	107,3
Nivel 3. Bachillerato y otras titulaciones medias	99,2	158,0
Total	62,8	100

* En este análisis no se presenta el Nivel 4, de estudios universitarios, porque para la submuestra de salarios sólo se dispone de 13 observaciones.

Nota: Sólo incluye aquellos trabajadores/as que obtienen rentas en el Territorio Fiscal Común. No hay información fiscal para los residentes en el País Vasco y Navarra.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

3.3. Trayectorias laborales

La MCVL contiene información sobre la vida laboral de los trabajadores/as incluidos en la muestra, por lo que permite analizar las trayectorias laborales de los mismos/as. En este apartado presentamos los resultados relativos a las trayectorias laborales de la muestra de trabajadores/as para 2011 (Tabla 13).

La edad media del empleo en el sector se sitúa en los 43,1 años. Aunque no hay diferencias altas, los trabajadores/as de la pesca no artesanal son de mayor edad (43,9 años) y los de la acuicultura los más jóvenes (41,1 años). La entrada tanto al mercado laboral en general como al sector pesquero en particular muestra ciertas diferencias al comparar la pesca artesanal y la no artesanal y acuicultura. Los trabajadores/as del sector de pesca artesanal se incorporan más tarde al merca-

do laboral (22 años frente a 20,9 en el caso de pesca no artesanal) y sobre todo entran en el sector con mayor edad, 26,5 años frente a los 23 de la pesca no artesanal (el caso de la acuicultura requiere un análisis en mayor profundidad al tener una gran variabilidad). Este mayor intervalo temporal fuera de la pesca en el inicio de la vida laboral de estos trabajadores/as puede indicar que la pesca no es la primera opción laboral, lo que se justificaría atendiendo a las difíciles condiciones laborales y al importante diferencial en rentas salariales de la pesca artesanal.

Las trayectorias de los trabajadores/as de la pesca artesanal son más estables atendiendo a la mayor permanencia en situación de empleo, menor rotación y menor incidencia de desempleo. En términos de los episodios de empleo y desempleo, el 41,1% de las personas dentro de la pesca artesanal no ha tenido nin-

gún episodio de desempleo o inactividad, frente al 18% en el caso de la pesca no artesanal. Al respecto cabe mencionar la influencia del alto porcentaje de autoempleo existente en este sector y las dificultades para acceder a ayudas y/o subsidios al desempleo en esos casos. También existe una menor rotación, ya que un trabajador de la pesca artesanal presenta, de media, 16,5 episodios de empleo frente a 23,6 en la pesca no artesanal, y la duración media de los mismos duplica la de la pesca no artesanal (2,9 años frente a 1,3 años).

En lo relativo al desempleo, un trabajador de la pesca artesanal tiene, de media, menos episodios de paro y de inactividad. En el primer caso 3,5 episodios de paro con prestación frente a 6,6 de la pesca no artesanal, y en el caso de paro sin prestación o de inactividad, 10,1 en pesca artesanal frente a 14,8 de la pesca no artesanal. Sin embargo, la duración

de los episodios de desempleo con prestación es un 50% mayor en la pesca artesanal (5,1 meses frente a 3,4 meses) y casi el 300% en el caso de episodios de desempleo sin prestación o de inactividad. Este resultado muestra que aunque los trabajadores/as de la pesca artesanal frecuenta en menor medida el desempleo o la inactividad, una vez que entran en estas situaciones, les cuesta más salir de ellas, es decir, tienen menos oportunidades de acceso a otros empleos. Este resultado también es un indicador de la menor demanda de trabajo en este subsector.

Por último, el número de episodios de empleo superpuestos (pluriempleo) es muy reducido en ambos tipos de pesca, lo que indica que en muy pocas ocasiones se compatibiliza un empleo en la pesca con otro empleo fuera de ella. Esto es debido a que es una actividad de dedicación exclusiva.

TABLA 13. TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LA PESCA EN ESPAÑA. DETALLE PARA DISTINTOS TIPOS DE PESCA

Valores medios	Pesca artesanal	Pesca no artesanal	Acuicultura	Total
Datos generales				
Tamaño muestral	875	868	177	1.920
Edad media en 2011 (a 31/12/2011)	42,8	43,9	41,1	43,1
Edad media de entrada al empleo	22,0	20,9	22,5	21,6
Edad media de entrada al empleo del sector pesquero	26,5	23,0	31,6	25,4
Experiencias de desempleo e inactividad				
Personas sin experiencias de desempleo o inactividad (% sobre el total)	41,1	18,0	42,9	30,8
Personas con una o más experiencias de desempleo con prestación contributiva (% sobre el total)	58,9	82,0	57,1	69,2
Personas con una o más experiencias de desempleo sin prestación contributiva o inactividad (% sobre el total)	84,7	97,2	77,4	89,7

Valores medios	Pesca artesanal	Pesca no artesanal	Acuicultura	Total
Número medio de episodios				
Episodios de empleo	16,5	23,6	11,9	19,3
Episodios de paro con prestación	3,5	6,6	3,0	4,9
Episodios de paro sin prestación	10,1	14,8	7,6	12,2
Episodios de empleo superpuestos	1,0	0,9	0,7	0,9
Duración media de episodios				
Episodios de empleo (años)	2,9	1,3	3,8	2,3
Episodios de paro con prestación (meses)	5,1	3,4	5,8	4,2
Episodios de paro sin prestación (meses)	16,2	5,7	13,6	10,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Las trayectorias de los trabajadores/as de la pesca indican que la movilidad entre pesca artesanal y no artesanal es casi nula. El análisis de la distribución del tiempo desde la incorporación de los trabajadores/as a su primer empleo muestra que el reparto de tiempos de los empleados de la pesca extractiva es muy similar entre distintos tipos de pesca y muy diferente al de la acuicultura:

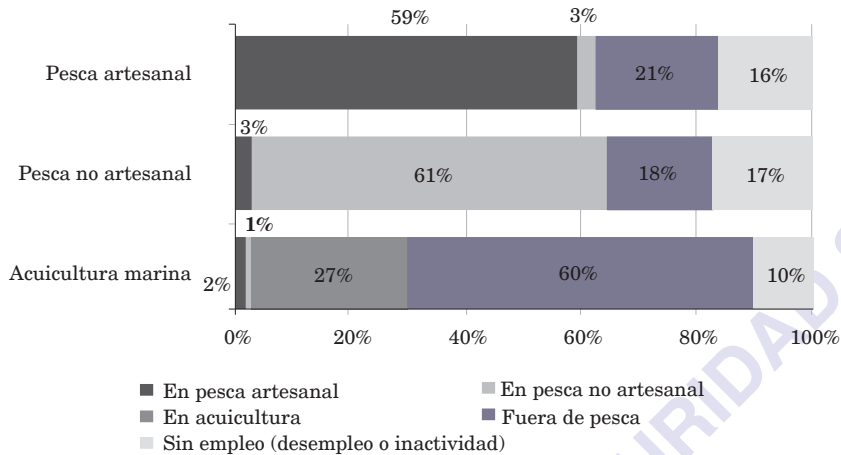
– Un trabajador tipo de la pesca artesanal ha pasado un 59% de su tiempo empleado en ese subsector; un 3% en pesca no artesanal; un 21% en empleos fuera del sector y un 16% en situación de desempleo o inactividad.

– Un trabajador tipo de la pesca no artesanal ha pasado un 61% de su tiempo emplea-

do en ese subsector; un 3% en pesca artesanal; un 18% en empleos fuera del sector y un 17% en situación de desempleo o inactividad.

– Un trabajador tipo de la pesca artesanal ha pasado un 60% de su tiempo empleado fuera del sector; un 27% en empleos en la acuicultura y un 10% en situación de desempleo o inactividad.

Los resultados sobre la movilidad entre tipos de pesca, si consideramos sólo la vida laboral de los trabajadores/as en empleos de la pesca extractiva son más nítidos: el 95% del tiempo que un empleado tipo de la pesca artesanal ha pasado ocupado en la pesca extractiva lo ha dedicado a empleos en pesca artesanal y sólo un 5% en empleos en pesca no artesanal. Este mismo resultado es equivalente en trabajadores/as de la pesca no artesanal.

GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DESDE LA INCORPORACIÓN AL PRIMER EMPLEO. PERFILES MEDIOS PARA LOS DISTINTOS TIPOS DE PESCA

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Estos resultados confirman una baja movilidad entre subsectores pesqueros y no avalan la hipótesis de la acuicultura, único subsector pesquero que ha creado empleo neto en los últimos años, como subsector de destino para los trabajadores/as expulsados de la pesca extractiva.

6. CONCLUSIONES

La actividad del sector pesquero muestra una serie de peculiaridades que justifican su estudio en profundidad. Se trata de un sector estratégico en términos de alimentación y medioambientales, así como para el mantenimiento de las comunidades rurales costeras. A lo largo de las últimas décadas se ha constatado el deterioro medioambiental que ha supuesto el cambio de modelo, seguido por algunas potencias pesqueras, entre ellas España, hacia embarcaciones de mayor capacidad y diferentes artes pesqueras, que ha dado lugar a una creciente sobre-explotación a nivel mundial de los recursos. Esto, unido a las consecuencias de la aplicación de la Política Pesquera Común, ha disminuido notablemen-

te el empleo en el sector pesquero español así como los ingresos de los trabajadores/as de dicho sector, sobre todo en el caso las personas vinculadas a la pesca con artes tradicionales. En este contexto, la sostenibilidad del sector se perfila como una necesidad, no solo desde un punto de vista medioambiental sino también en relación con la propia supervivencia económica, social y territorial de las comunidades pesqueras.

En este trabajo se ha presentado por primera vez un análisis del sector pesquero español conceptualizando subsectores en función de criterios relacionados con la sostenibilidad de los mismos, incorporando los distintos tipos de pesca y la acuicultura y categorizando cuáles de ellos constituyen «pesca sostenible» y «pesca no sostenible».

Los resultados obtenidos avalan la hipótesis de trabajo planteada, mostrando que la pesca artesanal contribuye en mayor medida que la no artesanal a la sostenibilidad social y territorial de las comunidades pesqueras. Se ha constatado que al número de empleos que sustenta hay que añadir que éstos son mucho más inclusivos y diversificados, dando cabida

a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. Pero también se muestran las dificultades que atraviesan los trabajadores/as en términos de sus ingresos, lo que dificulta en gran medida la continuidad de la actividad pesquera artesanal en su planteamiento actual.

El análisis de la situación socioeconómica de la pesca española en función de la segmentación del sector ha permitido constatar a nivel empírico la aportación diferencial de la pesca artesanal a la sostenibilidad social y comprender la situación de vulnerabilidad económica y social de las comunidades pesqueras artesanales. Esto permite mejorar el conocimiento de los efectos socioeconómicos vinculados al empleo del sector e identificar las vías de contribución de la pesca sostenible a la cohesión social y territorial de las zonas pesqueras en términos de empleo y rentas.

La comparación de las actividades pesqueras artesanales, y no artesanales (incluyendo la acuicultura marina) son vitales para la difusión de la importancia de la pesca como realidad económica y social y el diseño de programas de apoyo más eficaces para el sector, que incorporen el concepto de sostenibilidad social y su relación con la sostenibilidad ambiental y económica del sector.

Si bien los resultados presentados son esclarecedores en lo relativo a las diferencias existentes entre las actividades pesqueras artesanales y no artesanales, aún existen diferentes aspectos de las mismas que requieren un estudio en mayor profundidad. En primer lugar, la MCVL no dispone de información estadística sobre los ingresos percibidos por la mayoría de los trabajadores/as por cuenta propia, lo que supone una limitación en el análisis de la situación económica de las comunidades pesqueras. En este sentido, las lagunas estadísticas y carencias de información existentes limitan un seguimiento continuo de la sostenibilidad económica y social del sector.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADGER, W.N. (2006). «Vulnerability. Global Environmental Change» Tyndall Centre for Climate Research, School of Environmental Sciences. University of East Anglia, Norwich. *Global Environmental Challenge*, 16, pp. 268-281.
- ADGER, W.N. (2000). «Social and ecological resilience: are they related?», *Progress in Human Geography*, 24 (3), pp. 347-364.
- BARCLAY, K.M. (2012). «The Social in Assessing for Sustainability: Fisheries in Australia». *Cosmopolitan Civil Societies: An Interdisciplinary Journal*, 4 (3), pp. 38-53.
- COMISIÓN EUROPEA (2012). *La política pesquera común en cifras. Información estadística básica*. Comisión Europea.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2013). *La reforma de la política pesquera común*. Informe 1/2013. Consejo Económico y Social.
- FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION (FAO) (1995). *Código de Conducta para la Pesca Responsable*, en: <http://www.fao.org/fishery/code/es>.
- GONZÁLEZ, A. y COLLADO, J.C. (2013). El impacto económico del sector marítimo español. Producción efectiva, valor añadido y empleo. *Economía industrial*, 386, pp. 17-26.
- GREENPEACE (2008). *Criterios de Greenpeace para una pesca sostenible*, en: <http://www.greenpeace.org/espana/Global/espana/report/other/090330.pdf>
- MARSHALL, N.A. and MARSHALL, P.A. (2007). «Conceptualizing and Operationalizing Social Resilience within Commercial Fisheries in Northern Australia». *Ecology and Society*, 12(1), en <http://www.ecologyandsociety.org/vol12/iss1/art1/>
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN (2006-2007). *El Libro Blanco de la Pesca*. Gobierno de España.
- NATIONAL OCEANIC AND ATMOSPHERIC ADMINISTRATION (NOAA 2007). *Wave power: Looking to the ocean for electricity in Oregon*. U.S. Department of Commerce; en: http://celebrating200years.noaa.gov/magazine/wave_energy/welcome.html#answer
- RAPFISH (2011). *Rapid Appraisal for fisheries*, en: <http://www.rapfish.org/>
- SCHIRMER, J. and CASEY, A.M. (2005). *Social Assessment Handbook: A guide to methods and approaches for assessing the social sustainability of fisheries in Australia*. FRDC ESDReporting and Assessment Subprogram Publication No. 7. Fisheries Research and Development Corporation and Bureau of Rural Sciences, Canberra.

RESUMEN

La sobreexplotación pesquera, el deterioro medioambiental y la disminución en las rentas pesqueras debido a los cambios en el sector pesquero hacen de la sostenibilidad del sector una necesidad no solo desde un punto de vista medioambiental sino también en relación con la propia supervivencia económica, social y territorial de las comunidades pesqueras. Este trabajo avanza en el camino de la medición y valoración de la contribución económica y social de la pesca española y constituye un paso importante en la constatación empírica de que la sostenibilidad ambiental, económica y social muestra una fuerte interdependencia positiva.

En particular, utilizando la Muestra Continua de Vidas Laborales (Ministerio de Empleo y Seguridad social) se conceptualiza y cuantifica el empleo en el sector pesquero distinguiendo subsectores en función de criterios relacionados con la sostenibilidad de los mismos, incorporando los distintos tipos de pesca y la acuicultura. La hipótesis de trabajo es que la pesca artesanal contribuye en mayor medida a la sostenibilidad social y territorial de la actividad pesquera que otro tipo de pesca. Los resultados obtenidos avalan la hipótesis de trabajo planteada, mostrando que la pesca artesanal contribuye en mayor medida a la sostenibilidad social y territorial de la actividad pesquera en términos del análisis del mercado laboral. Se ha constatado que al número de empleos que sustenta hay que añadir que éstos son mucho más inclusivos y diversificados, dando cabida a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo y que contribuyen a la cohesión social y territorial, como los jóvenes y las mujeres. Pero también muestran las dificultades que atraviesan los trabajadores/as en términos de sus ingresos, así como la dificultad de empleo una vez sufren situaciones de desempleo o inactividad.

Palabras clave: Empleo, pesca, sostenibilidad.

ABSTRACT

The worldwide reduction of fish populations and the reduction of the income sources of fishing communities due to the changes in the fishing methods makes urgent to implement a sustainable fisheries model, not only from an environmental standpoint but also to ensure the economic and social survival of both the sector itself and the sustainability of fishing communities. The approach presented in this paper for the Spanish fishing industry represent a significant step forward in the analysis of different types of fishing as it is the first study that aims to measure the contribution of the different fishing methods to the social sustainability of the fishing sector in Spain.

Using a unique source of data, the continuous sample of working lives published by the Spanish Employment and Social Security Ministry, three types of fishing methods are defined and workers belonging to each type are identified. Then employment conditions of each type are compared in order to analyze their contribution to social sustainability. The working hypothesis is that small-scale fishing methods can be considered as sustainable in social terms as opposed to non-traditional ones and marine aquaculture. Results show that indeed small-scale fishing plays a significant role in local employment, it employs key contributors to sustainable rural society such as young people and women, it constitutes a source of self employment initiative and shows higher rate of stability. But results also show the decline and marginalization of living conditions due to the decrease in earning that usually constitute their sole source of income and greater difficulty in obtaining alternative employment once they suffer from unemployment periods, specially compared to other types of fishing.

Keywords: Employment, fishing, sustainability.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

II. Documentos

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral

Recommendation proposal to the Council concerning the integration of the long-term unemployed into the labour market

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Motivación y objetivos

Durante la crisis económica y financiera de 2008-2009, la mayoría de los Estados miembros de la UE sufrieron un grave empeoramiento económico que dio lugar a un notable deterioro de sus mercados de trabajo. A escala de la UE, la tasa de desempleo aumentó hasta un nivel históricamente elevado. Actualmente presenta una tendencia a la baja.

El desempleo sigue siendo especialmente elevado entre los jóvenes¹ y los desempleados de larga duración. El desempleo de larga duración (más de un año en paro)² se ha duplicado desde 2007 y representa la mitad del

desempleo total: 12,1 millones de personas, es decir, el 5% de la población activa de la UE, el 62% de las cuales en 2014 llevaban desempleadas al menos dos años seguidos³. A escala de la UE, el desempleo de larga duración se mantuvo en niveles muy altos en 2013 y 2014.

El desempleo de larga duración afecta de forma desigual a los Estados miembros, dependiendo del impacto de la crisis, la situación macroeconómica, la estructura económica y el funcionamiento de los mercados de trabajo nacionales. Afecta a una gran variedad de personas que suelen caracterizarse por su escasa empleabilidad, muchas de las cuales se enfrentan a múltiples desventajas. Los trabajadores con escasas destrezas o cualificaciones y los nacionales de terceros países tienen el doble de probabilidades de sufrir desempleo de larga duración. Las personas con discapacidad y las minorías desfavorecidas, como los gitanos, también se ven afectadas de forma desproporcionada.

Aun cuando la contratación vuelve a aumentar en los Estados miembros, corremos el riesgo de que muchos desempleados de larga duración queden excluidos, pues son quienes se encuentran más apartados del mercado laboral. Cuanto más tiempo lleva una persona

¹ La tasa de desempleo juvenil en la Europa de los Veintiocho ascendió al 20,4% en julio de 2015. Para obtener más información sobre el desempleo juvenil y las acciones a escala de la UE, consúltese: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?cae_tld=1036

² La tasa de desempleo de larga duración se refiere al número de personas que se han quedado sin trabajo y llevan al menos un año buscando empleo activamente; véase Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Long-term_unemployment.

³ Datos de la encuesta de población activa, 2014.

sin trabajar, más difícil es que vuelva a ser contratada, debido a su pérdida gradual de capacidades profesionales. Esto tiene como consecuencia problemas personales, una baja utilización de capital humano, una pérdida de potencial económico y un aumento de los gastos sociales, lo que puede agravar aún más el impacto del declive demográfico. Muchos de quienes llevan desempleados un año o más corren el riesgo de abandonar definitivamente el mercado laboral. Cada año, una quinta parte de ellos renuncian a seguir intentando encontrar otro puesto de trabajo y pasan a ser considerados personas inactivas.

El desempleo de larga duración puede llevar a la pobreza y la exclusión social. También hace que se transmita la pobreza a los niños en los hogares sin empleo, pues se ha demostrado que el nivel de logro educativo es inferior entre los niños que viven en hogares sin empleo. El empleo abriría el camino para salir de la pobreza, tanto para los trabajadores afectados como para sus familias, pues la mitad de quienes encuentran empleo eluden el riesgo de pobreza.

Corregir el desempleo de larga duración contribuiría a un crecimiento sostenible y a la cohesión a través de un mayor nivel de empleo y también podría atenuar la carga sobre las finanzas públicas gracias a una reducción de los gastos de asistencia social y a un aumento de los ingresos fiscales.

El desempleo de larga duración es uno de los principales retos del programa para el crecimiento y el empleo que figuran en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento y en el programa de trabajo⁴ para 2015. En sus orientaciones políticas, el presidente Juncker señaló el precio que se paga a consecuencia del desempleo como un reto político clave. El Parlamento Europeo⁵, el Consejo⁶ y el Banco

Central Europeo⁷ han señalado el desempleo de larga duración como un gran obstáculo para el crecimiento.

Corregir el desempleo de larga duración exige una gran variedad de medidas, entre ellas reformas estructurales, en distintos ámbitos políticos (empleo, economía, política fiscal o inversión en capital humano), así como combinar medidas correctivas y preventivas. La UE cuenta con una estrategia pluridimensional para garantizar un entorno macroeconómico de apoyo, aumentar las oportunidades de empleo, reforzar la cohesión social y contribuir a reducir el desempleo de larga duración. Para los desempleados de larga duración, la vuelta al empleo depende no solo de la calidad de los servicios ofrecidos, sino también de la situación macroeconómica, la estructura económica y el funcionamiento del mercado laboral en cada Estado miembro.

Los Estados miembros ya están actuando para ayudar a los desempleados de larga duración a obtener un puesto de trabajo. No obstante, en 2014 la proporción de desempleados de larga duración que volvieron a trabajar antes de llegar a estar dos años en paro osciló en los distintos Estados miembros entre un 11% y más de un 46%. Aun reconociendo que hay muchos factores que pueden influir en estos resultados, esta diferencia pone de manifiesto que existe margen para basarse en las prácticas correctas en toda la UE.

Por tanto, la acción a escala de la UE para ayudar a los Estados miembros a lograr que los desempleados de larga duración vuelvan a obtener empleo podría aportar un valor añadido. Deberían complementarse las acciones que ya tienen lugar para garantizar que quienes necesitan ayuda puedan acceder a ella y para aumentar la eficacia de tal ayuda, en particular acompañando a quienes buscan empleo en

⁴ COM(2014) 902 final.

⁵ Informe sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: aspectos sociales y relativos al empleo del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2015 (A8-0043/2015).

⁶ Conclusiones del Consejo sobre el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015 e Informe Conjunto so-

bre el Empleo: orientación política sobre políticas sociales y de empleo (doc. 6147/15).

⁷ <http://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2014/html/sp140822.es.html>

su vuelta al mercado laboral. Tales acciones pueden basarse en años de aprendizaje mutuo y en la experiencia adquirida a través de la coordinación de las políticas de empleo, así como a través de la financiación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular del Fondo Social Europeo.

En este contexto, el objetivo de la presente iniciativa específica es orientar a los Estados miembros sobre la prestación de servicios destinados a aumentar la tasa de transición del desempleo de larga duración al empleo. La Recomendación señala acciones concretas, destinadas a reforzar la ayuda personalizada dirigida a los desempleados de larga duración, que deben llevar a cabo los servicios sociales y de empleo.

Entre los retos específicos que aborda la iniciativa se encuentran la falta de ayuda para que los desempleados de larga duración encuentren empleo, lo que reduce la tasa de inscripción en los servicios públicos de empleo de algunos Estados miembros (baja cobertura), las dificultades para abordar la complejidad de los factores de desempleo (garantizando que la ayuda se corresponda con las necesidades de los empleadores y sea adecuada para la persona a la que va dirigida) y la interrupción de la prestación de servicios cuando se acaban las prestaciones por desempleo.

Estas medidas deberán considerarse dentro de un conjunto más amplio de acciones políticas a nivel nacional o de la UE que faciliten el ajuste de los mercados de trabajo, teniendo en cuenta la naturaleza cambiante del trabajo, y fomenten el crecimiento económico, incluido el esfuerzo por lograr una situación macroeconómica favorable, la concepción de sistemas de prestaciones y de seguridad social, así como la concepción de sistemas de educación y formación, la fiscalidad del trabajo y la legislación sobre protección del empleo.

Coherencia con las medidas vigentes

Ya están vigentes, a escala de la UE, una serie de políticas, instrumentos e iniciativas en apoyo del empleo, en especial el Semestre

Europeo de coordinación de políticas económicas, los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular el Fondo Social Europeo (FSE), así como la iniciativa «de aprendizaje comparativo» entre los servicios públicos de empleo.

La Recomendación apoyará el proceso de reforma iniciado con arreglo a los objetivos de Europa 2020, principalmente al contribuir a los objetivos de aumentar la tasa de empleo y la reducción de la pobreza. Obedece además a la petición del Consejo de «que [la Comisión] elabore propuestas para ayudar a apoyar a los desempleados de larga duración, extrayendo lecciones de la introducción de garantías juveniles de toda la UE, al tiempo que se los integra plenamente en la Estrategia Europea de Empleo»⁸.

Los objetivos generales del Semestre Europeo de coordinación de políticas económicas se basan en las orientaciones integradas, que incluyen las orientaciones generales de las políticas económicas y las orientaciones para el empleo. Las primeras abarcan prioridades como promover la inversión, fomentar el crecimiento mediante la aplicación de reformas estructurales, suprimir los principales obstáculos al crecimiento y al empleo a escala de la UE y mejorar la sostenibilidad de las finanzas públicas para que sean más propicias al crecimiento. Las últimas abarcan prioridades como facilitar la creación de puestos de trabajo, aumentar la oferta de mano de obra y de capacidades, mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y favorecer la inclusión social, luchar contra la pobreza y promover la igualdad de oportunidades.

La Recomendación se basa en las orientaciones en materia de empleo previstas en el artículo 148, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que propug-

⁸ Conclusiones del Consejo sobre el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015 e Informe Conjunto sobre el Empleo: orientación política sobre políticas sociales y de empleo, 6147/15.

nan una notable reducción y prevención del desempleo de larga duración. El objetivo de las actuales orientaciones en materia de empleo es enfrentarse a los obstáculos estructurales relacionados con la rigidez del mercado laboral y con unas capacidades profesionales inadecuadas o una inversión insuficiente en capital humano. Algunos elementos de estos ámbitos que ocupan un lugar destacado en las recomendaciones específicas para cada país son la reducción de los factores financieros que desincentivan el trabajo, la adaptación de los mecanismos de fijación de salarios, el aligeramiento de la carga fiscal sobre el trabajo, el refuerzo de las medidas activas de empleo y la modernización de la educación y la formación profesionales y del aprendizaje. La nueva propuesta de orientaciones en materia de empleo pide que el número de desempleados de larga duración se reduzca notablemente mediante estrategias globales, lo que incluye una ayuda activa y específica a los desempleados de larga duración para que puedan reincorporación al mercado laboral⁹.

Las Recomendaciones específicas de 2015 por país¹⁰ reconocen que es necesario abordar el desempleo de larga duración combinando una protección social eficaz con la empleabilidad. A este respecto, insisten en que unos programas de enseñanza y formación profesionales eficientes, eficaces y prospectivos, incluido el aprendizaje específico para adultos, desempeñan un papel fundamental para aumentar la empleabilidad. También señalan que, en algunos Estados miembros, deben reforzarse los servicios públicos de empleo y que las medidas activas de empleo podrían dirigirse de forma más eficaz a quienes se encuentran más alejados del mercado laboral.

Respecto al intercambio de buenas prácticas, se están llevando a cabo acciones de apo-

yo a la Estrategia Europa 2020 a través del aprendizaje en materia de políticas. La red de servicios públicos de empleo (SPE) está desarrollando un proceso «de aprendizaje comparativo» para comparar los resultados de los SPE en todos los Estados miembros y para que aprendan unos de otros.

El FSE también contribuye notablemente a corregir el desempleo de larga duración. Sobre la base de la actual programación para el período 2014-2020, como mínimo el 10% de las personas que se benefician de ayuda del FSE son desempleados de larga duración. Las asignaciones del FSE dejan margen tanto para aumentar la financiación de ayudas a la integración laboral como para aumentar su eficiencia. Además, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional puede complementar las medidas financiadas por el FSE. Algunos ejemplos son el apoyo a la creación de puestos de trabajo y la modernización de los servicios de formación profesional y los servicios públicos de empleo.

La Recomendación podría contribuir a que, en el marco de la actual programación, se haga más hincapié en las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular el FSE, en la integración de los desempleados de larga duración y en aumentar la eficacia de las medidas que van destinadas a ellos. La Recomendación aborda la configuración básica de un sistema de ayuda personalizada dirigida a desempleados de larga duración en el que puedan basarse las futuras intervenciones del FSE.

La Recomendación complementará estas herramientas ya existentes, al establecer un marco de actuación encaminado a la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, que abarque a todos los Estados miembros y tenga como objetivo aumentar de forma general la eficiencia del proceso de integración en dicho mercado. Proporcionará una base que dé prioridad a escala nacional a que los desempleados de larga duración encuentren empleo y que permita asignar los recursos necesarios, incluida la ayuda

⁹ Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, COM(2015) 98 final.

¹⁰ Recomendaciones del Consejo sobre los Programas Nacionales de Reformas (DO C 272 de 18.8.2015).

de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. Su objetivo es impulsar una mayor capacidad administrativa, una mejor cooperación entre los proveedores de servicios, una colaboración más estrecha con el sector privado y una mayor eficiencia en el gasto público.

La Recomendación se basará en la experiencia adquirida y las lecciones aprendidas a través de la Garantía Juvenil, que fue creada por el Consejo en 2013 para corregir los altos niveles de desempleo juvenil y la inactividad resultantes de la crisis y facilitar la transición de la escuela al empleo. La Garantía Juvenil ha puesto de manifiesto que las iniciativas específicas de la UE pueden movilizar y reforzar las medidas nacionales destinadas a corregir una fuente de ineficiencia del mercado laboral y de desamparo social. La Garantía Juvenil dio un impulso político a la reforma de la prestación de ayuda, que se ha reforzado y mantenido a través de una supervisión multilateral.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

Base jurídica

La propuesta se basa en el artículo 292 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), con arreglo al cual, el Consejo adopta recomendaciones a propuesta de la Comisión, leído en relación con el artículo 149, en el que se prevén medidas de fomento para apoyar la actuación de los Estados miembros en el ámbito del empleo.

El título IX del TFUE define el ámbito de competencias de la UE con respecto a las políticas de empleo, en particular el artículo 145, sobre el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo, y el artículo 147, sobre la contribución a un alto nivel de empleo apoyando y complementando las respectivas actuaciones de los Estados miembros. La propuesta contribuirá a la realización de los objetivos del Tratado, en particular el de promover el pleno empleo y la cohesión social (artículo 3 del Tratado de la Unión Europea).

Subsidiariedad

En su trabajo para elaborar una estrategia de empleo, la UE tiene competencias para coordinar, estimular la cooperación y apoyar la acción de los Estados miembros. Al mismo tiempo que respeta las competencias de los Estados miembros, la Recomendación da un contenido concreto a este objetivo, especialmente al aprovechar el intercambio de mejores prácticas.

Los malos resultados a escala nacional respecto a las tasas de desempleo de larga duración y de transición al empleo pueden tener repercusiones económicas negativas y socavar la cohesión económica y social en toda la UE. Si bien el crecimiento económico en sí es un factor esencial, la persistencia del desempleo de larga duración puede frustrar el crecimiento económico y su sostenibilidad.

Sigue habiendo muchos retos en relación con los servicios de apoyo a los desempleados de larga duración (véase el análisis de la sección 4). Una nueva iniciativa de la UE impulsará unos servicios más eficientes y de más calidad a los desempleados de larga duración. Esta iniciativa se basa en las mejores prácticas de los Estados miembros y traslada las lecciones aprendidas a un marco de actuación que ayudará a los Estados miembros a modernizar sus servicios sociales y de empleo.

Proporcionalidad

La Recomendación señala las acciones que deben emprenderse a nivel nacional. Respeta el principio de proporcionalidad porque ofrece un marco flexible y orientación para los procesos de modernización y reforma en los Estados miembros. Reconoce asimismo que las distintas situaciones nacionales, regionales o locales podrían dar lugar a diferencias en la forma en que se aplique. Los Estados miembros deben designar a las autoridades responsables, que podrán ser servicios de empleo u otras organizaciones, dependiendo de las circunstancias de cada país.

La Recomendación establece un marco de actuación en apoyo de los desempleados de larga duración y su ámbito de aplicación se limita a orientar a los servicios de empleo u otras organizaciones responsables y a sus socios sobre las medidas para establecer un sistema de ayuda personalizado cuyo objetivo sea que los desempleados de larga duración se reincorporen al mercado laboral. La mejora de la eficacia del proceso de integración laboral es un factor importante en la lucha global contra el desempleo de larga duración. La Recomendación prevé un alto grado de flexibilidad para los Estados miembros, tanto en la concepción como en la esencia de las medidas de aplicación.

La acción propuesta se ajusta a las prácticas de los Estados miembros y a la diversidad de los sistemas en el ámbito social. Se ajusta a la necesidad que tienen los Estados miembros de contar con un enfoque diferenciado que refleje la diversidad de sus situaciones económicas, financieras y sociales, las distintas condiciones de sus mercados laborales y la heterogeneidad de las situaciones que acarrearán un desempleo de larga duración.

3. RESULTADOS DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS

Entre el 19 de febrero de 2015 y el 15 de mayo de 2015 se llevó a cabo una consulta pública abierta sobre la prestación de servicios a los desempleados de larga duración en los Estados miembros y a escala de la UE. Se recibieron 159 contribuciones¹¹. La mayoría de los encuestados estaban de acuerdo con los retos señalados en la consulta y destacaron la importancia de integrar la prestación de los servicios y de prestar servicios individualizados a los desempleados de larga duración. Más de dos tercios de los encuestados se mostraron a favor de hacer cambios en la ayuda a los desempleados de larga duración, a saber, la

introducción de una oferta individual de ayuda activa, un punto de contacto único, responsabilidades mutuas y el aumento de la participación en las medidas de ayuda activa. La gran mayoría de los encuestados se mostraron favorables a que la UE siguiera actuando para abordar el desempleo de larga duración mediante unos principios generales para lograr un marco y una orientación y eficaces y activos respecto al mercado de trabajo.

En la consulta dirigida a las partes interesadas, la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo puso de manifiesto la pertinencia de un servicio individualizado, una mejor coordinación de la ayuda, obligaciones mutuas y apoyo a los empleadores. El Comité del Fondo Social Europeo resaltó que, de conformidad con la programación actual, el FSE puede desempeñar un papel importante al aplicar la iniciativa y que esta podría aumentar la eficacia de las acciones del FSE. El Comité de Empleo destacó que la diversidad de los desempleados de larga duración exige un enfoque individualizado de ayuda activa, así como que es preciso permitir que los Estados miembros tengan la flexibilidad necesaria para adaptar sus políticas en consecuencia. El Comité de Protección Social señaló que es necesario que se mantengan los recursos destinados a los grupos que se enfrentan a múltiples obstáculos para obtener empleo. En una audiencia con los interlocutores sociales que se dedicó a la iniciativa el 24 de abril de 2015, se señaló que un enfoque basado en la integración laboral puede combinarse con una orientación política general.

El resultado de la consulta puso de manifiesto la necesidad de actuar urgentemente, equilibrar mejor los componentes vinculados a los procesos y las herramientas con las orientaciones de la política general, respetar la diversidad de situaciones entre los Estados miembros manteniendo el enfoque flexible, así como reconocer la diversidad de los desempleados de larga duración como grupo promoviendo un enfoque individualizado.

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14186&langId=en>.

4. ANÁLISIS

La Comisión analizó la eficacia y el posible impacto de una Recomendación del Consejo publicada en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión adjunto. Para el análisis se utilizó una combinación de conocimientos especializados internos y externos, en particular la cartografía de los contratos de inclusión y la coordinación de las ayudas a la renta con la activación, una recopilación de iniciativas de buenas prácticas del FSE, la revisión de los estudios de coste-beneficio existentes sobre intervenciones contra el desempleo de larga duración, incluida una evaluación detallada de cinco Estados miembros e informes a raíz de actividades de aprendizaje mutuo para corregir el desempleo de larga duración.

El análisis se centraba en los servicios de integración laboral prestados a quienes buscan empleo y en el posible impacto de introducir un sistema de ayuda personalizada para los desempleados de larga duración que consistiría en un acuerdo de integración laboral, respaldado por orientaciones de política general sobre la implicación de los empleadores, y que iría precedido por una evaluación individual.

Se eligió, por varias razones, el enfoque analítico que no conlleva una evaluación de impacto. La Recomendación ofrece orientaciones generales sobre la creación de un sistema de ayuda personalizada para que los desempleados de larga duración se reincorporen al mercado laboral, al mismo tiempo que se permite a los Estados miembros aplicar distintos elementos opcionales y flexibles con arreglo a sus prácticas nacionales. La incidencia de la Recomendación no solo dependerá de la forma probable en que los Estados miembros apliquen las medidas, sino también de muchas características importantes específicas de cada país, como la situación macroeconómica, la estructura económica y el funcionamiento del mercado laboral, por lo que es difícil desligar de otros factores el impacto específico de la

propuesta. Para realizar una evaluación más detallada de la Recomendación propuesta, también sería necesario tener en cuenta un conjunto de posibles políticas complementarias que podrían adoptarse a escala nacional, así como las características institucionales específicas de cada país. Una evaluación cuantitativa detallada sería desproporcionada, dado que esta información no puede recopilarse rápidamente¹².

Por tanto, el enfoque analítico se basa en los análisis y estudios que existen en este ámbito, que coinciden en gran medida en sus conclusiones y sus consejos políticos. Aporta las pruebas disponibles procedentes de las reformas vigentes sobre la eficacia y el coste de una serie de medidas similares.

Además, la Recomendación mejorará la recopilación de datos a escala de la UE, lo que permitirá realizar un estrecho seguimiento de las acciones en los Estados miembros. En la Recomendación se incluye una cláusula de evaluación a fin de proporcionar una evaluación plena de los efectos que hayan tenido las medidas adoptadas como respuesta a la Recomendación una vez que haya transcurrido un período inicial de aplicación.

Conclusiones principales del análisis

Si bien reconoce que el desempleo de larga duración tiene profundas causas estructurales relacionadas con las capacidades, el nivel de logro educativo, la situación macroeconómica y el funcionamiento del mercado laboral, el análisis se centró en la organización de los servicios de ayuda encaminados a que los desempleados de larga duración se reincorporen al mercado laboral. Se señalaron varios factores que limitan los resultados obtenidos por los Estados miembros en materia de integración a la hora de acompañar a los desemplea-

¹² La hoja de ruta está disponible en la dirección que figura a continuación: http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/index_es.htm

dos de larga duración en su vuelta al mercado laboral:

- Inscribirse permite acceder a la ayuda. Los bajos índices de inscripción indican que la ayuda solo es accesible para una parte de los desempleados de larga duración. La media de inscripción de la UE es del 73% y, en varios Estados miembros, el índice se sitúa por debajo del 50%. Los datos disponibles correspondientes a 2012 indican que solo el 13,5% de los desempleados de larga duración de más de 25 años participaban en medidas activas de empleo.

- La mayoría de los Estados miembros condicionan las prestaciones a la búsqueda de empleo o a unos requisitos mínimos de activación. No obstante, no siempre se exige el cumplimiento de tales condiciones, en la mayoría de los casos por lagunas en la oferta de medidas activas. En varios Estados miembros, los servicios públicos de empleo prestan servicio principalmente a los desempleados que tienen derecho a prestaciones de desempleo e intervienen al principio del período de desempleo por motivos de eficacia.

- En muchos países, las prestaciones por desempleo concluyen en un plazo de un año. Cuando termina el período para recibir ayudas, los desempleados de larga duración pueden optar a unos ingresos mínimos no contributivos o a otras prestaciones de asistencia social, cuya responsabilidad varía de unos Estados miembros a otros (en la mayoría de los casos, organismos de asistencia social o servicios públicos de empleo). También pueden prestarse otros servicios sociales a través de ayuntamientos, servicios sociales y ONG. Así pues, los desempleados pueden experimentar cambios en cuanto a los organismos que les prestan ayuda.

- La reintegración laboral puede verse dificultada cuando la ayuda individual pasa de ser un seguro de desempleo proporcionado por servicios de empleo público a ser una prestación social facilitada por autoridades de asistencia social. Si la división de responsa-

bilidades entre los organismos no está clara, el historial no se transfiere y la coordinación entre servicios queda limitada. Por tanto, la falta de continuidad puede retrasar el proceso de incorporarse al trabajo. Si bien algunos Estados miembros ya han integrado servicios y proporcionan una ventanilla única, otros carecen de coordinación política a nivel nacional, lo que genera fragmentación e incoherencia en la prestación de los servicios. La evaluación de la Comisión acerca de la aplicación de la Recomendación sobre inclusión activa puso de relieve la importancia de unos enfoques coordinados e integrados para la prestación de los servicios y para las políticas de empleo, que incluyan ventanillas únicas que vinculen el empleo con la protección social¹³.

- Algunos servicios personalizados, como la evaluación y la elaboración de perfiles, no siempre están accesibles para los desempleados de larga duración. Las intervenciones basadas en programas que se centran en subgrupos de desempleados de larga duración no están abordando toda la gama de necesidades individuales específicas. Además solo una pequeña parte del gasto en medidas activas que van dirigidas a ellos se asigna a la formación o a la ayuda para la creación de empresas. Los desempleados poco cualificados tienen cuatro veces menos probabilidades de participar en un aprendizaje permanente y rara vez se incluye en las ayudas la formación para la adquisición de capacidades básicas.

- Los programas dirigidos a los desempleados de larga duración no están adaptados a las necesidades de los empleadores. En algunos países se hace hincapié en planes de obras públicas (se calcula que en 2012 representaron el 31% del gasto en política activa de empleo dirigido a los desempleados de larga duración) que no siempre marcan el camino

¹³ Véanse, en el Paquete sobre inversión social, la Recomendación de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (2008/867/CE, DO L 307 de 18.11.2008, p. 11) y el Documento de trabajo de los servicios de la Comisión SWD(2013) 39 final.

de vuelta al mercado laboral. En general, los empleadores no se implican lo suficiente en las actividades organizadas por los servicios sociales y de empleo.

- Dado que se considera que se entra en desempleo de larga duración cuando la persona lleva doce meses en paro y que se produce un gran descenso en la tasa de vuelta al empleo entre los doce y los veinticuatro meses, conviene actuar antes de que transcurran dieciocho meses. Esto es coherente con las prácticas vigentes en los Estados miembros que han tenido más éxito en la reducción del desempleo de larga duración.

El análisis apunta a una serie de factores de éxito clave en el diseño, la organización y el enfoque de las políticas de integración en el mercado laboral.

Se espera que un enfoque de servicios individualizados, que combine un apoyo intensivo, el seguimiento de los resultados y el hecho de estar centrado en los empleadores, ayude a aumentar la tasa de reincorporación al empleo y haga que los desempleados de larga duración se correspondan mejor con las oportunidades de empleo. Algunos Estados miembros con altas tasas de vuelta al empleo ya aplican los elementos que se proponen en la Recomendación. Por tanto, el impacto de una iniciativa sería mayor en los Estados miembros que presentan unas estructuras de ayuda más frágiles y mayores tasas de desempleo de larga duración. Se espera que la introducción de acuerdos de integración laboral propicie un cambio hacia unas estructuras de apoyo más sólidas. Si este cambio hiciera reducir diferencias con los Estados miembros que presentan mejores resultados, cabría esperar que, con la plena aplicación de la propuesta¹⁴, cada año encontrarán empleo más personas.

No obstante, estos efectos dependen de otros factores diversos. Al combinarse con

otras reformas estructurales destinadas a impulsar la creación de empleo, la presente Recomendación puede ayudar a producir un aumento general de las tasas de empleo mediante un mayor potencial de crecimiento y un descenso del desempleo estructural, a reducir el desajuste entre la oferta y la demanda mediante servicios personalizados para desempleados de larga duración, o a reducir el riesgo de pobreza y exclusión social.

Reorientar las asignaciones financieras existentes hacia sistemas que ayuden a una integración directa en el mercado laboral, como las bonificaciones a la contratación, podría hacer que aumente el compromiso de los empleadores. En un entorno de baja demanda de mano de obra y de escaso margen presupuestario, tales incentivos pueden ser un instrumento atractivo para favorecer el empleo, al mismo tiempo que se aumenta la empleabilidad de los desempleados de larga duración. No obstante, los incentivos deben estar bien concebidos, pues de lo contrario pueden dar lugar a un gasto innecesario de fondos públicos, sobre todo si los puestos de trabajo subvencionados habrían sido creados en cualquier caso (pérdida de eficiencia), o si los incentivos simplemente inducen a los empleadores a contratar determinados trabajadores en lugar de otros (efecto de desplazamiento) o generan una fragmentación innecesaria del sistema fiscal.

La cooperación entre los distintos organismos, como los servicios públicos de empleo, los servicios sociales y los ayuntamientos, a través de un punto de contacto único podría mejorar la continuidad de los servicios y aumentar la pertinencia y la eficacia de los servicios que se ofrecen, con efectos positivos en la protección social y en los grupos que se encuentran más alejados del mercado laboral. Los desempleados de larga duración se beneficiarían de un acceso simplificado al servicio, mientras que las autoridades sociales y de empleo y los prestadores de servicios tendrían que adaptar los procesos y cooperar para ofrecer acuerdos de integración laboral.

¹⁴ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la propuesta, sección 7.1.

No se prevén costes de cumplimiento para las pequeñas y medianas empresas (pymes) ni para los empleadores. Pueden utilizarse canales en línea para evaluar, supervisar y actualizar los acuerdos de integración laboral y acceder a los servicios e incentivos para los empleadores.

La iniciativa refuerza la protección de los derechos fundamentales. Mejorar el acceso a los servicios de ayuda y establecer un enfoque de servicios individualizados para los desempleados de larga duración garantiza y refuerza el derecho a acceder a los servicios gratuitos de colocación establecidos en el artículo 29 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Por otra parte, ofrecer una mayor protección a los desempleados de larga duración es plenamente conforme con los principios consagrados en el artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, puesto que con ello se mejora el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a la protección de los servicios sociales en caso exclusión social y, en última instancia, se refuerza la dignidad humana.

5. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta de Recomendación del Consejo tendrá repercusiones en la asignación de recursos a nivel nacional, en particular al reasignar programas del FSE hacia servicios directos a los clientes a través de la inversión inicial en servicios y capacidad de coordinación. La Recomendación establece un marco flexible de intervención, por el cual los Estados miembros pueden adaptar la asignación de recursos en cada momento para ayudar a los desempleados, así como otros servicios sociales, conforme a su situación presupuestaria.

Si bien la aplicación trae consigo un coste administrativo inicial para establecer una prestación coordinada y una ayuda individualizada, se prevé que la repercusión presupuestaria total sea limitada o incluso positiva a medio plazo si ello se traduce en una mayor

vuelta al empleo, especialmente si va acompañada de otras reformas pertinentes del mercado laboral.

Pueden utilizarse las asignaciones presupuestarias del marco financiero plurianual para los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos a fin de respaldar la aplicación, incluida la inversión adicional en capacidad administrativa para las instituciones sociales y del mercado de trabajo.

A través de convocatorias de propuestas y dentro del presupuesto acordado en el marco del eje Progress del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) para el período 2014-2020, pueden cofinanciarse proyectos de innovación social a fin de que los desempleados de larga duración vuelvan a encontrar trabajo.

La Recomendación del Consejo propuesta no exige que se asignen a la Comisión nuevos recursos presupuestarios y de personal de la UE.

6. RESUMEN DE LA PROPUESTA

El objetivo general de la Recomendación del Consejo propuesta es aumentar la tasa de reintegración laboral de los desempleados de larga duración. Los objetivos específicos, a los que contribuirá esta iniciativa son: 1) aumentar la cobertura, con un mayor índice de inscripciones en los servicios de empleo y un apoyo activo para los desempleados de larga duración, 2) garantizar la continuidad y la coordinación entre los servicios pertinentes y 3) aumentar la eficacia de las intervenciones destinadas tanto a los desempleados de larga duración como a los empleadores.

Propone fundamentalmente tres medidas concretas que abren camino hacia la integración en el mercado laboral:

1) fomentar la inscripción en los servicios de empleo;

2) evaluar las necesidades individuales y el potencial de los desempleados de larga duración antes de que lleven dieciocho meses en paro;

3) ofrecer un acuerdo de integración laboral a los desempleados de larga duración antes de que lleven dieciocho meses en paro.

El objetivo de la presente Recomendación es integrar el grupo destinatario en el mercado laboral. Por tanto, la calidad de las ofertas y las medidas propuestas en el marco de los acuerdos de integración laboral debe corresponderse con este objetivo y se medirá en relación con el mismo.

Varios elementos de la Recomendación, en particular las medidas para fomentar la inscripción, el enfoque individualizado y los servicios a los empleadores, pueden aplicarse con una gran flexibilidad que permita a los Estados miembros utilizar o combinar las prácticas y medidas vigentes.

Fomentar la inscripción en un servicio de empleo

Fomentar la inscripción de los desempleados de larga duración en los servicios públicos de empleo o en otros servicios de asistencia social, facilitando, con el apoyo de asociaciones, una información que aclare la oferta disponible para trazar un itinerario de integración en el mercado laboral que se adapte a las necesidades individuales.

Evaluación individual y enfoque

Ayudar a los desempleados de larga duración exige una combinación de medidas con las que se reconozcan todos los retos y se intente hacer frente a los mismos. En la Recomendación propuesta figura una invitación a evaluar a fondo a los desempleados de larga duración cuando lleven entre doce y dieciocho meses en paro. Esto no es óbice para que se

realicen evaluaciones individuales cuando aún no haya transcurrido dicho plazo; de hecho, una evaluación temprana y determinadas medidas específicas pueden reducir el riesgo de que estas personas sufran desempleo de larga duración. Las evaluaciones individuales deben incluir una auditoría de las capacidades y deben dar lugar a un asesoramiento y una orientación basados en la experiencia de la persona interesada, el historial de búsqueda de empleo y los obstáculos al empleo relacionados con el género, y deben tener en cuenta las necesidades del mercado laboral.

Acuerdos de integración laboral

El acuerdo de integración laboral consiste en una oferta de intervención personalizada, que combine medidas aplicadas por distintas organizaciones (servicios de empleo, educación y formación y servicios sociales) y explique en detalle los derechos y obligaciones recíprocos. Se ofrecerá a todos los desempleados de larga duración que estén fuera del ámbito de aplicación de la Garantía Juvenil antes de que lleven dieciocho meses en paro.

La evaluación individual da lugar a un plan destinado a abrir el camino de retorno al empleo. La Recomendación propone que se siga un enfoque de acuerdo de integración laboral.

Este acuerdo debería consistir en lo siguiente:

- Una oferta de servicios individuales que refleje las necesidades y las capacidades de los desempleados de larga duración y se base en las medidas disponibles a nivel nacional [ayuda para encontrar empleo, educación, formación (idiomas incluidos), experiencia laboral, validación del aprendizaje no formal e informal, tutoría, ayudas a la dependencia, vivienda y ayudas para el transporte], y que señale además un itinerario individual para la vuelta al empleo.

- Un acuerdo por escrito entre el desempleado de larga duración y un punto de contacto único, en el que se detalle la oferta, en forma de derechos y responsabilidades respectivos, a fin de garantizar un compromiso común (por ejemplo la participación en una formación, entrevistas y asesoramiento) del beneficiario y de la organización de que se trate.

- La creación de un punto único de contacto personal para garantizar la continuidad y la coherencia de la ayuda ofrecida por distintas agencias, como los servicios públicos de empleo, los servicios sociales y los ayuntamientos. Los Estados miembros pondrán en vigor las medidas legales e institucionales necesarias para prestar una serie coordinada de servicios a los desempleados de larga duración. El punto de contacto único debe abarcar a los organismos responsables de la búsqueda de empleo, la gestión de las prestaciones y las sanciones, la asistencia social, los servicios de apoyo, etc. Para ello deberá contar con mecanismos para la puesta en común de información y, cuando sea posible, de datos que permitan a todos los agentes pertinentes acceder al historial de los inscritos.

Implicación de los empleadores

Para ayudar a que los desempleados de larga duración vuelvan al mercado laboral

primario, los servicios de empleo y de asistencia deben satisfacer mejor las necesidades de los empleadores. La eficacia de las medidas de integración puede aumentar si los empleadores se implican más.

Una gama más amplia de servicios y unos incentivos más centrados en los empleadores pueden aumentar el compromiso de estos, minimizando al mismo tiempo la carga administrativa, en especial para que las pymes accedan a dicha ayuda.

La Recomendación pide a los Estados miembros que revisen y adapten sus políticas para comprometer más a los empleadores en la reintegración laboral de los desempleados de larga duración. La cooperación con los interlocutores sociales puede aportar el impulso necesario para ello. La reasignación de los recursos existentes hacia incentivos financieros bien orientados, cuando va acompañada por servicios prestados a los empleadores, como la preselección de candidatos potenciales, bonificaciones a la contratación y el apoyo posterior a la colocación, y la formación en el lugar de trabajo, aumenta el atractivo de estos sistemas para los empleadores.

Por ello, la Comisión presenta una propuesta de Recomendación del Consejo para apoyar la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral.

PROPUESTA DE RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular su artículo 292, leído en relación con su artículo 149,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

(1) A escala de la UE, la tasa de desempleo aumentó hasta un nivel históricamente elevado a raíz de la crisis económica y financiera de 2008-2009. En la actualidad presenta una tendencia a la baja, pero el desempleo de larga duración sigue siendo muy elevado. El desempleo de larga duración afecta a los Estados miembros en diferente medida, principalmente porque el impacto de la crisis ha sido desigual y porque cada país difiere en cuanto a su situación macroeconómica, su estructura económica y el funcionamiento del su mercado laboral.

(2) Tras años de débil crecimiento y baja creación de empleo, el desempleo de larga duración, definido como el desempleo cuya duración es superior a doce meses, afectó en 2014 a más de doce millones de trabajadores –lo que representa el 5% de la población activa de la UE–, el 62% de los cuales llevan al menos dos años seguidos en paro.

(3) El desempleo de larga duración afecta mucho a quienes lo sufren, reduce el potencial de crecimiento de las economías de la UE, aumenta el riesgo de exclusión social, la pobreza y las desigualdades e incrementa los gastos de los servicios sociales y las finanzas públicas. El desempleo de larga duración da lugar a una pérdida de ingresos, al deterioro de las capacidades profesionales, a una mayor incidencia

de problemas de salud y al aumento de la pobreza de las familias.

(4) Entre los más vulnerables al desempleo de larga duración se encuentran las personas con bajas capacidades o cualificaciones, los nacionales de terceros países, las personas con discapacidad y las minorías desfavorecidas, como los gitanos. La profesión que se ha ejercido anteriormente también desempeña un papel importante, pues en algunos países los aspectos sectoriales y cíclicos son fundamentales para explicar la persistencia del desempleo de larga duración.

(5) Cada año, aproximadamente la quinta parte de los desempleados de larga duración se desmoralizan y se sumen en la inactividad como consecuencia de sus infructuosos esfuerzos en busca de empleo. Dado que los obstáculos a la integración en el mercado laboral son diversos y suelen acumularse, tal integración exige un enfoque a medida y personalizado.

(6) Los desempleados de larga duración representan la mitad de los desempleados en la UE, pero menos de la quinta parte de los participantes en medidas activas de empleo. En la misma medida, un bajo porcentaje de los desempleados de larga duración (una media del 24%) está cubierto por prestaciones de desempleo.

(7) La inversión en capital humano debe mejorarse y hacerse más eficaz a fin de dotar a más personas de las competencias adecuadas y pertinentes, corrigiendo la escasez de capacidades profesionales y sentando las bases para que la transición del aprendizaje al trabajo no presente complicaciones y la capacidad de inserción profesional tenga continuidad. Mejorar los resultados y la pertinencia de los sistemas de educación y for-

mación contribuirá a frenar la afluencia de nuevos desempleados. A tal fin, debe llevarse a cabo una modernización de los sistemas de educación y formación en consonancia con el Semestre Europeo, con el marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020)¹, la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente² y la Recomendación de la Comisión sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral³.

(8) A fin de elaborar una estrategia coordinada de empleo, las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros⁴ piden que el desempleo de larga duración y el desempleo estructural se reduzcan de forma significativa mediante estrategias globales que se refuercen mutuamente e incluyan una ayuda activa individualizada para la reincorporación al mercado laboral.

(9) Las orientaciones instan a los Estados miembros a fomentar la empleabilidad invirtiendo en capital humano, a través de sistemas de educación y formación que sean eficaces y eficientes para mejorar el nivel de capacidades de la mano de obra. Las directrices también piden específicamente a los Estados miembros que promuevan sistemas de aprendizaje basados en el trabajo, como el aprendizaje dual, y mejoren la formación profesional. Las orientaciones piden, de manera más general, a los Estados miembros que tengan en cuenta los principios de «flexiguridad» y refuercen medidas activas de empleo, aumentando su eficacia, seleccionando mejor a los destinatarios y llegando mejor a los mismos, aumentando la cobertura y mejorando la interacción con las

ayudas a la renta y la prestación de servicios sociales.

(10) Las acciones propuestas en el marco de la presente Recomendación deben ser plenamente compatibles con las recomendaciones específicas por país formuladas en el contexto del Semestre Europeo y su aplicación debe llevarse a cabo con pleno cumplimiento de las normas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento.

(11) El Fondo Social Europeo es el principal instrumento financiero de la Unión Europea para combatir el desempleo de larga duración. Durante el período 2014-2020, los Estados miembros han asignado recursos considerables para ayudar a la integración laboral de los desempleados de larga duración. Otros fondos, como el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, también pueden complementar las medidas financiadas por el Fondo Social Europeo de conformidad con las asignaciones para las prioridades de inversión pertinentes durante el período 2014-2020, en particular mediante el apoyo a la creación de empleo y la modernización de los servicios públicos de empleo y de la formación profesional.

(12) La Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal pide que se actúe para dar a las personas la oportunidad de demostrar lo que han aprendido al margen de la educación y la formación formal.

(13) El Consejo Europeo⁵ de marzo de 2013 insistió en que luchar contra el desempleo es el reto social más importante y que es esencial reducir el desempleo de larga duración y garantizar la plena participación de los trabajadores de más edad.

(14) El Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores⁶ llegó a la

¹ Conclusiones del Consejo, de 12 de mayo de 2009, sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»).

² Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

³ C(2008) 5737.

⁴ COM(2015) 98.

⁵ Doc. EUCO 23/13.

⁶ 3374ª reunión del Consejo de Empleo, Política Social, Salud y Consumidores, Bruselas, 9 de marzo de 2015 (doc. 6974/15).

conclusión de que el desempleo de larga duración se ha convertido en una cuestión fundamental que exige una atención y una acción urgentes. El Parlamento Europeo⁷ y el Consejo⁸ han señalado el desempleo de larga duración como un gran obstáculo para el crecimiento.

(15) Deben redoblarse los esfuerzos de integración en el mercado laboral para las personas más afectadas por el desempleo de larga duración. Esto debe ir acompañado de un aumento del número de personas inscritas en los servicios de empleo y otros organismos competentes a fin de abordar la falta de cobertura de las medidas de apoyo.

(16) Deben complementarse las medidas de prevención y activación que se centran principalmente en el inicio del período de desempleo. Asimismo, deben adoptarse medidas específicas para los desempleados de larga duración antes de que transcurra el plazo de dieciocho meses en paro, ya que es entonces cuando varían los mecanismos y servicios de ayuda para este grupo concreto en la mayoría de los Estados miembros.

(17) Los enfoques de apoyo individualizado a los parados de larga duración deben abordar los obstáculos que dan lugar a un desempleo persistente, actualizando y complementando la evaluación inicial que se realiza en el momento de la inscripción. Con ello se pretende orientar a los solicitantes de empleo hacia servicios de apoyo como el asesoramiento en materia de deuda, la rehabilitación, el trabajo social, las ayudas a la dependencia, la integración de los inmigrantes, la vivienda y la ayuda para transporte,

que abordan obstáculos para el empleo y permiten a dichos solicitantes cumplir objetivos claros que llevan al empleo.

(18) La implicación de los empleadores en la integración de los desempleados de larga duración es esencial y debe contar con el apoyo de servicios especializados prestados por los servicios de empleo que vayan acompañados de incentivos financieros cuyos destinatarios estén bien elegidos y de la implicación de los interlocutores sociales.

(19) Iniciativas políticas recientes como la Garantía Juvenil⁹ piden que la asociación sirva como nuevo método para la aplicación de la política social y de empleo. La prestación de servicios integrados es fundamental, sobre todo en los Estados miembros donde las responsabilidades de ayudar a los desempleados de larga duración están divididas entre los servicios públicos de empleo, los organismos de seguridad social y las administraciones locales.

(20) A efectos de la presente Recomendación, se entiende por acuerdo de integración laboral un acuerdo por escrito entre el solicitante de empleo y el punto de contacto único con el objetivo de facilitar la vuelta al trabajo. Tales acuerdos, redactados de manera que reflejen la situación de cada solicitante de empleo, detallan un paquete de medidas personalizadas disponibles a escala nacional (mercado de trabajo, educación, formación y servicios sociales) concebidas para ayudar y capacitar a los solicitantes de empleo para que consigan superar los obstáculos específicos a los que se enfrentan a la hora de encontrar empleo. En ellos se definen los objetivos, el calendario, las responsabilidades recíprocas y las cláusulas de revisión, y se indican las medidas de apoyo a la renta y los servicios de ayuda social disponibles. Los acuerdos de integración laboral vinculan la percepción de prestaciones con la participación en

⁷ Informe sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: aspectos sociales y relativos al empleo del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2015 (doc. A8-0043/2015).

⁸ Conclusiones del Consejo «Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015 e Informe conjunto sobre empleo: orientación política sobre políticas sociales y de empleo» (doc. 6147/15).

⁹ Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2013/C 120/01).

medidas activas de empleo y con la búsqueda de empleo, en consonancia con la legislación nacional vigente.

(21) Las acciones propuestas en el marco de la presente Recomendación tienen en cuenta la diversidad de los Estados miembros y sus diferentes puntos de partida en cuanto a la situación macroeconómica, el nivel de desempleo de larga duración, la configuración institucional y la capacidad de los diversos agentes del mercado laboral. Estas acciones complementan y refuerzan el enfoque político que aplican actualmente muchos Estados miembros, en particular introduciendo componentes flexibles como el enfoque individualizado, la implicación de los empleadores y los servicios integrados.

(22) Las acciones en el marco de la Recomendación propuesta cumplen, refuerzan y realzan debidamente los derechos fundamentales, en particular los establecidos en los artículos 29 y 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS:

Apoyar la inscripción de los solicitantes de empleo y una orientación más cercana de las medidas de integración en el mercado laboral. Facilitar una evaluación individual a los desempleados de larga duración inscritos en los servicios de empleo. Elaborar un acuerdo de integración laboral específico antes de que lleven dieciocho meses en paro. Para ello:

Inscripción

1) Fomentar la inscripción de los desempleados de larga duración en un servicio de empleo, en particular transmitiendo mejor la información sobre la ayuda disponible.

Evaluación individual y enfoque

Los servicios de empleo, junto con otros socios que apoyan la integración en el mercado laboral, deben proporcionar una orientación personalizada a las personas afectadas.

2) Garantizar que se ofrecen a todos los desempleados de larga duración evaluaciones individuales detalladas y orientación antes de que lleven dieciocho meses en paro. La evaluación debe abarcar sus perspectivas de empleo, los obstáculos al empleo y la medida en que se han esforzado por encontrar empleo.

3) Informar a los desempleados de larga duración sobre las ofertas de empleo y la ayuda a su disposición en los distintos sectores de la economía, las regiones y otros Estados miembros, en particular a través de la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES).

Acuerdos de integración laboral

Ofrecer un acuerdo de integración laboral a los desempleados de larga duración inscritos que no estén cubiertos por la Garantía Juvenil antes de que lleven dieciocho meses en paro. El acuerdo debe incluir, como mínimo, una oferta de servicios individuales destinada a que encuentren un puesto de trabajo y la indicación de un punto de contacto único.

4) Hacer una oferta que aborde las necesidades específicas de los desempleados de larga duración y combine servicios y medidas prestados por distintos organismos en forma de acuerdo de integración laboral.

- a) La oferta debe detallar objetivos explícitos y las obligaciones que el desempleado de larga duración debe cumplir, como emprender medidas activas para encontrar empleo, aceptar las ofertas de trabajo adecuadas y estar presente y participar en medidas de formación, cualificación o trabajo.
- b) La oferta también debe especificar las obligaciones de los prestadores de ser-

vicios hacia el desempleo de larga duración. En función de las circunstancias de cada persona, tal apoyo podría consistir en ayuda a la búsqueda de empleo, la validación del aprendizaje no formal e informal, la rehabilitación, el asesoramiento y la orientación, la educación y formación, la experiencia laboral y los servicios de asistencia social, como por ejemplo la educación infantil y los servicios de guardería, la atención sanitaria y las ayudas a la dependencia, el asesoramiento en materia de deuda, la vivienda y las ayudas para transporte.

5) Poner en marcha las medidas legales e institucionales para garantizar la continuidad y presentar una oferta de servicios coordinados a través de un punto de contacto único que debe asesorar a los beneficiarios, así como un acceso simplificado a las prestaciones y a los servicios de empleo y asistencia social.

Ayudar a que entre los proveedores de servicios haya una transmisión fluida y segura de la información pertinente sobre el historial de apoyo a los solicitantes de empleo y las evaluaciones individuales, de conformidad con la legislación en materia de protección de datos, garantizando al mismo tiempo la continuidad del servicio.

Facilitar a todos los servicios implicados información pertinente sobre ofertas de empleo y oportunidades de formación. Garantizar que dicha información llegue a los desempleados de larga duración, con independencia de quién sea el prestador de servicios.

6) Supervisar regularmente el acuerdo de integración laboral, teniendo en cuenta los cambios en cada caso individual y, si es necesario, adaptar el acuerdo para garantizar un itinerario personalizado de retorno al empleo.

Relaciones más estrechas con los empleadores

7) Establecer asociaciones entre los empleadores, los interlocutores sociales, los servicios de empleo, las autoridades gubernamen-

tales y los servicios sociales para garantizar que las ofertas se orientan hacia las necesidades reales de las empresas y los trabajadores.

8) Desarrollar servicios para los empleadores, como la selección de ofertas de empleo, las bonificaciones a la contratación, la tutoría y formación en el lugar de trabajo y el apoyo después de la colocación, a fin de facilitar la reintegración profesional de los desempleados de larga duración.

9) Centrar los incentivos financieros en sistemas que apoyen la integración laboral directa, como las bonificaciones a la contratación y las exenciones en el pago de las cotizaciones a la seguridad social, a fin de aumentar las oportunidades de empleo.

Evaluación y seguimiento

10) En el marco del Comité de Empleo, a más tardar el ... [en un plazo de seis meses después de la adopción de la Recomendación], elaborar un conjunto de indicadores de seguimiento y orientaciones para las evaluaciones nacionales que incluyan un mecanismo de presentación de informes. Los indicadores deben permitir analizar en qué medida los desempleados de larga duración han vuelto a tener trabajo, independientemente de si su integración en el mercado laboral es sostenible, y analizar el uso y el impacto de los acuerdos de integración laboral.

RECOMIENDA QUE LA COMISIÓN:

11) Fomente la evaluación de los resultados de los servicios públicos de empleo en relación con la integración laboral de los desempleados de larga duración, compartiendo experiencias e intercambiando buenas prácticas en el marco del proceso de aprendizaje comparativo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo, creada en virtud de la Decisión n° 573/2014/UE.

12) Cooperar con los Estados miembros para aprovechar al máximo los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en parti-

cular el Fondo Social Europeo, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, con arreglo a las prioridades de inversión pertinentes para los programas del período 2014-2020.

13) Apoyar y coordinar las iniciativas voluntarias y alianzas voluntarias de empresas dedicadas a la integración laboral de los desempleados de larga duración.

14) Apoyar los proyectos de innovación social para integrar a los desempleados de larga

duración en el mercado laboral, en particular a través del eje Progress del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI).

15) Evaluar, en colaboración con los Estados miembros y previa consulta a las partes interesadas, las medidas adoptadas en respuesta a la presente Recomendación, e informar al Consejo a más tardar el ... [tres años después de la adopción de la Recomendación] sobre las lecciones aprendidas.

Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016

Annual Prospective Study on Growth for 2016

INTRODUCCIÓN

La economía de la Unión Europea está experimentando una recuperación moderada. Se espera que el ritmo de la actividad se acelere gradualmente. El desempleo está disminuyendo, pero sigue en un nivel muy elevado históricamente. La recuperación se beneficia de factores positivos temporales, entre los que se encuentran los bajos precios del petróleo, un euro relativamente débil y políticas monetarias flexibles. También refleja los primeros efectos de las reformas introducidas en los últimos años. Al mismo tiempo, las preocupaciones en materia de seguridad y las tensiones geopolíticas se han intensificado, y las perspectivas económicas generales son cada vez más preocupantes, en particular en las economías emergentes.

Los resultados económicos y las condiciones sociales, así como la aplicación de las reformas, siguen siendo desiguales en la UE. Muchas economías todavía afrontan los considerables retos de las elevadas tasas de desempleo juvenil y a largo plazo. El incremento de la productividad es lento, lo que afecta a la competitividad y al nivel de vida. Unos elevados niveles de deuda privada y pública contribuyen a frenar la inversión. El crecimiento y el empleo también se ven limitados por la persistencia de una serie de desequilibrios macroeconómicos, que se señalan en el Infor-

me del Mecanismo de Alerta de 2016 adoptado junto con el presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento¹.

La afluencia sin precedentes de refugiados y solicitantes de asilo en el último año ha representado un acontecimiento novedoso de gran importancia en algunos Estados miembros. Este hecho tiene un impacto inmediato en el gasto público adicional a corto plazo. A medio y largo plazo, también podría tener un impacto positivo en la oferta de mano de obra y en el crecimiento, siempre y cuando se tomen las medidas correctas para acceder al mercado laboral y apoyar el proceso de integración.

En este contexto, las políticas deberían dirigirse a consolidar la recuperación y fomentar la convergencia hacia quienes obtengan los mejores resultados. Los Estados miembros deberían aprovechar las actuales circunstancias favorables para aplicar eficazmente unas reformas ambiciosas y unas políticas presupuestarias responsables. Se precisa un proceso renovado que impulse la convergencia económica y social para hacer frente a las disparidades económicas y sociales entre los Estados miembros y dentro de las sociedades.

¹ COM(2015) 691.

Principales conclusiones de las previsiones de otoño de la Comisión de 2015

- Para la UE en su conjunto, se espera que el crecimiento del PIB real aumentará del 1,9% en 2015 al 2,0% en 2016 y al 2,1% en 2017.
- Se prevé que el empleo en la UE crezca un 1,0% en 2015 y un 0,9% en 2016 y 2017 y que la tasa de desempleo baje del 9,5% en 2015 al 9,2% y al 8,9% en 2016 y 2017, respectivamente.
- Se prevé que la inflación anual aumente del 0% en la UE en 2015 al 1,1% el próximo año y al 1,6% en 2017.
- Se prevé que el ratio déficit/PIB agregado para la UE en su conjunto disminuya desde una estimación del 2,5% de este año al 1,6% en 2017, mientras que se espera que el ratio deuda/PIB disminuya del 87,8% previsto para este año al 85,8% en 2017.

A lo largo de su primer año, la Comisión ha cumplido lo anunciado y ha presentado iniciativas ambiciosas para apoyar el crecimiento y el empleo, reforzar la convergencia económica y fortalecer la justicia social. El plan de inversión de la Comisión de 315 000 millones EUR para que Europa reactive el crecimiento y el empleo ya está en funcionamiento. La Comisión también ha presentado una serie de propuestas concretas para poner en práctica los elementos básicos de la estrategia sobre el mercado único², la Unión de los Mercados de Capitales³, la Unión de la Energía⁴ y el mercado único digital⁵. Se han adoptado medidas importantes para garantizar una fiscalidad de las empresas equitativa y eficiente⁶. La Comisión garantizó una rápida aplicación de la hoja de ruta para la profun-

dización de la Unión Económica y Monetaria (UEM) establecida en el informe de los cinco presidentes⁷. Por último, la Comisión sigue trabajando de forma constante y continuada para promover una respuesta coordinada de la UE a los problemas de la migración y los refugiados.

La Comisión actual fijó su estrategia para el crecimiento y el empleo el año pasado, cuando presentó su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015. Hoy presenta las prioridades para el año próximo en su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016. Llevar la recuperación a una vía sostenible y revitalizar el proceso de convergencia solo puede lograrse si todas las instituciones de la UE y los Estados miembros actúan juntos. Esto exige una estrecha participación del Parlamento Europeo y los Parlamentos nacionales, los interlocutores sociales, las autoridades nacionales, regionales y locales y la sociedad civil en su conjunto. En consonancia con su propuesta, recogida en la Comunicación sobre la realización de la UEM, la Comisión ha entablado un diálogo con el Parlamento Europeo antes de la presentación del presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento⁸. El Parlamento Europeo seguirá desempeñando su papel de dirección y orientando políticamente sobre las prioridades económicas y sociales. La función de los Parlamentos nacionales es especialmente útil para reforzar la responsabilidad democrática y la transparencia y para promover la apropiación de las reformas.

1. PRIORIDADES POLÍTICAS

Las prioridades económicas y sociales del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015 siguen siendo válidas, pero es preciso reforzar los esfuerzos políticos para llevar la recuperación por una senda sostenible, desbloquear las inversiones, reforzar

² COM(2015) 550.

³ COM(2015) 468.

⁴ COM(2015) 080.

⁵ COM(2015) 192.

⁶ COM(2015) 302.

⁷ COM(2015) 600.

⁸ En particular, en el Pleno del 11 de noviembre de 2015.

la capacidad de ajuste de los Estados miembros de la UE, fomentar la productividad y acelerar el proceso de convergencia. En este contexto, la Comisión propone concentrar los esfuerzos en las tres prioridades siguientes para 2016:

– **Relanzamiento de la inversión** – i) los progresos realizados en cuanto a la movilización de las inversiones públicas y privadas y la selección de los proyectos estratégicos en el marco del Plan de Inversiones para Europa deben ir acompañados de una mejora del marco regulador y de las inversiones a nivel nacional, así como a nivel europeo; ii) la unión bancaria debe completarse para reforzar la estabilidad financiera en la zona del euro y fuera de ella; los trabajos sobre la Unión de los Mercados de Capitales deben acelerarse para que las empresas tengan acceso a más fuentes de financiación y más diversificadas y el sector financiero pueda apoyar plenamente la economía real; también es preciso abordar los altos niveles de deuda que frenan las decisiones de inversión y financiación; iii) las prioridades de inversión deben ir más allá de las infraestructuras tradicionales y ampliarse al capital humano y las inversiones sociales relacionadas.

– **Realizar reformas estructurales para modernizar nuestras economías** – i) las reformas deben basarse en una coordinación eficaz entre los Estados miembros y aspirar a una mayor productividad y una convergencia al alza; ii) las políticas del mercado de trabajo deben equilibrar la flexibilidad y la seguridad; se debe prestar una atención particular a la lucha contra el desempleo juvenil y de larga duración; iii) unos mercados de productos y servicios más integrados y competitivos deberían estimular la innovación y la creación de empleo.

– **Políticas fiscales responsables** – i) es necesario seguir apoyando en muchos países un saneamiento presupuestario favorable al crecimiento y equitativo; ii) los sistemas fiscales deben abordar la falta de incentivos a la creación de empleo y deben ser más jus-

tos y eficaces; iii) los sistemas de protección social deben modernizarse para responder eficazmente a los riesgos de la vida, sin dejar de ser presupuestariamente sostenibles con vistas a los retos demográficos venideros.

Estas prioridades apoyan la hoja de ruta establecida por los cinco presidentes para la realización de la Unión Económica y Monetaria de Europa. También incluyen un mayor énfasis en la situación social y del empleo.

Basándose en la experiencia del año pasado, a partir de ahora el Semestre Europeo se dividirá en dos fases sucesivas, distinguiéndose más claramente entre una fase europea (de noviembre a febrero) y una fase nacional (de febrero a junio). Más allá de la necesaria coordinación reforzada y una mayor supervisión de las políticas económicas y de los procesos presupuestarios de todos de los Estados miembros de la zona del euro, es necesario supervisar y analizar detenidamente la situación económica, social y presupuestaria global de la zona del euro en su conjunto y tener en cuenta este análisis en la formulación de las políticas nacionales. Para tener mejor en cuenta los desafíos para el conjunto de la zona del euro en una fase precoz, la Comisión publica su propuesta de recomendaciones para la zona del euro, junto con el presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento⁹.

La Estrategia Europa 2020 – Mejor aplicación y seguimiento

Lanzada en 2010 como estrategia de la UE para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador para Europa, la Estrategia Europa 2020 establece cinco objetivos ambiciosos en los ámbitos del empleo, la investigación y el desarrollo, el cambio climático y la energía, la educación y la lucha contra la pobreza y la exclusión social, que deberá alcanzar la UE de aquí

⁹ COM(2015) 692 y SWD(2015) 700.

a 2020. Aunque vamos por el buen camino para alcanzar los objetivos sobre el cambio climático, la energía y la educación, la crisis ha paralizado el progreso en la consecución de los demás objetivos, en particular por lo que respecta a la pobreza y la exclusión social, donde la situación ha empeorado. La Estrategia Europa 2020 ha servido como marco de referencia para actividades a escala de la UE, en el Parlamento Europeo y en distintas formaciones del Consejo, pero también a nivel nacional y regional: los Estados miembros han fijado objetivos nacionales en respuesta a los objetivos de la UE; la información sobre estos objetivos ha tenido lugar en el contexto de los programas nacionales de reforma anuales; y Eurostat ha publicado periódicamente informes exhaustivos sobre los progresos realizados¹⁰. La Estrategia Europa 2020 ha guiado las decisiones estratégicas de la labor de la Comisión. Estas decisiones estratégicas también determinan el gasto de la UE: facilitaron la preparación del marco financiero plurianual 2014-2020 (MFP), la programación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, y el lanzamiento de nuevos programas de financiación a nivel de la UE. Un buen ejemplo es la creación del programa Horizonte 2020 para la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico, que se benefició de un aumento sustancial de la financiación, a pesar de los escasos recursos presupuestarios globales a nivel de la UE.

En 2014-2015, casi a medio camino hacia el horizonte 2020, la Comisión llevó a cabo una revisión de la Estrategia Europa 2020, empezando con una Comunicación titulada «Balance de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador». Como parte de este proceso se llevó

a cabo una consulta pública, que puso de manifiesto que la Estrategia Europa 2020 aún se percibe como un marco adecuado para promover el crecimiento y el empleo a nivel nacional y de la UE. Aunque no en todos los ámbitos, ha presentado un valor añadido y ha generado efectos positivos, especialmente desencadenando acciones a nivel europeo y en los Estados miembros en una serie de ámbitos que representan factores clave para el crecimiento y el empleo. Sin embargo, la consulta también puso de manifiesto que la Estrategia no está todavía suficientemente integrada en los Estados miembros, y que se requiere una mayor participación sobre el terreno.

Tras esta revisión, la Comisión hará el mejor uso posible de la Estrategia existente y de sus herramientas, mejorando su aplicación y el seguimiento en el contexto del Semestre Europeo. Sobre esta base, la Comisión ha ajustado las orientaciones a los Estados miembros para la elaboración de sus programas nacionales de reforma, a fin de garantizar que la Estrategia Europa 2020 continúe desempeñando una función destacada.

En paralelo, el próximo año la Comisión iniciará un proceso para la elaboración de una visión a más largo plazo que vaya más allá del horizonte del año 2020, también a la luz de los nuevos objetivos de desarrollo sostenible acordados por las Naciones Unidas para 2030. Las lecciones extraídas de la revisión de la Estrategia Europa 2020 mencionadas se tendrán en cuenta.

2. RELANZAMIENTO DE LA INVERSIÓN

En el contexto de los bajos tipos de interés, la abundancia de liquidez en los mercados financieros y el desapalancamiento por parte de los actores públicos y privados, los niveles de inversión siguen siendo bajos. Esto pone de relieve la necesidad del Plan de Inversiones para Europa: una acción concertada en materia de inversión para mantener la competitividad y estimular la actividad económica. El

¹⁰ *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 strategy, Eurostat 2015* (¿Más inteligente, más verde y más inclusiva? Indicadores de apoyo a la Estrategia Europa 2020, Eurostat 2015).

Plan va dirigido a estimular la financiación de la inversión, suprimiendo obstáculos, fomentando la innovación y profundizando en el mercado único.

Aplicación del Plan de Inversiones para Europa

Hace un año, la Comisión propuso un Plan de Inversiones, dirigido a movilizar al menos 315 000 millones EUR de inversiones adicionales a lo largo de tres años y devolver la inversión a los niveles sostenibles anteriores a la crisis. El objetivo del Plan de Inversiones es movilizar inversiones adicionales en Europa con las herramientas ya existentes y otras nuevas, creando un mejor entorno para las inversiones y reforzando aún más el mercado único.

Gracias al rápido apoyo del Parlamento Europeo y del Consejo, y a la labor operativa del Banco Europeo de Inversiones, el Plan de Inversiones ya es operativo. El Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE), propuesto por la Comisión en enero, está operativo, y el Centro Europeo de Asesoramiento para la Inversión, destinado a apoyar a los inversores y promotores de proyectos, ha entrado en funcionamiento para apoyar proyectos de mayor riesgo y mayor rendimiento que tendrían dificultades para encontrar financiación de otro modo. El Portal Europeo de Proyectos de Inversión se pondrá en marcha a principios del próximo año: esto servirá para anunciar posibles proyectos de inversión a los inversores, basándose en criterios de referencia fiables y sencillos. Un gran número de Estados miembros ha comprometido asimismo una importante contribución financiera a las actividades del Fondo a través de sus bancos nacionales de fomento o de otra forma.

Para aprovechar estos progresos, se anima a los Estados miembros a seguir concienciando sobre el FEIE, apoyar el desarrollo de proyectos de inversión públicos y privados y plataformas de coinversión para presentar

al Banco Europeo de Inversiones con vistas a una potencial financiación del FEIE y al Portal Europeo de Proyectos de Inversión, con el fin de atraer potenciales inversores. Los servicios del Centro Europeo de Asesoramiento para la Inversión podrían utilizarse para crear mejores proyectos de inversión y acceder a las oportunidades de financiación de la UE. Por otra parte, se anima a los Estados miembros que aún no hayan comprometido recursos para el Plan de Inversiones, a que lo hagan.

Además, los Estados miembros deberían hacer un pleno uso de la posibilidad de combinar el FEIE con otros fondos de la UE en el marco de Horizonte 2020, el Mecanismo «Conectar Europa» y los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, especialmente ahora que los programas de la UE en el marco financiero plurianual 2014-2020 se están incrementando y apoyan cada vez más las inversiones sobre el terreno en toda Europa, en infraestructuras, innovación y conocimientos. Los obstáculos específicos, administrativos o reglamentarios, que dificultan la rápida entrega de la financiación, deben ser identificados y abordados por los Estados miembros. La Comisión examinará también el progreso realizado con el uso de los fondos de la UE en el contexto de la revisión en curso del marco financiero plurianual para simplificar y racionalizar su aplicación y aumentar las sinergias con los fondos nacionales y privados, maximizando el efecto multiplicador de las inversiones nacionales.

Avances en el FEIE¹¹: contribuciones de los Estados miembros y proyectos aprobados

Nueve Estados miembros han comprometido contribuciones al Plan de Inversiones, en la mayoría de los casos a través de sus bancos de fomento nacionales: Bulgaria (100 millones EUR), Alemania (8 000 millones EUR), España (1 500 millones EUR), Francia (8 000 millones EUR), Italia (8 000

¹¹ Situación a 18 de noviembre de 2015.

millones EUR), Luxemburgo (80 millones EUR), Eslovaquia (400 millones EUR), Polonia (8 000 millones EUR) y el Reino Unido (8 500 millones EUR/6 000 millones GBP).

Por lo que se refiere a las PYME y las empresas de capitalización mediana, a través de la «ventanilla PYME», el FEIE ha permitido que el Fondo Europeo de Inversiones (FEI) refuerce las operaciones en el marco de los programas COSME y Horizonte 2020 e impulse el crecimiento en el sector de las PYME. Hasta la fecha, el FEI ha aprobado 69 proyectos con intermediarios financieros en 18 países: Bélgica, Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Estonia, Francia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Suecia y Reino Unido. El FEI ha firmado 56 operaciones, con una financiación total en el marco del FEIE de alrededor de 1 400 millones EUR, que se prevé que genere más de 22 000 millones EUR de inversiones. Se espera que se beneficien aproximadamente 71 000 PYME y empresas de capitalización mediana, en particular en Bélgica, Bulgaria, República Checa, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Eslovenia y Reino Unido.

Además, el Banco Europeo de Inversiones ha aprobado 32 proyectos en el marco para infraestructura e innovación, para lo que solicitó la garantía de la UE en el FEIE. Estos proyectos están situados en los siguientes Estados miembros: Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, Eslovaquia, España y Reino Unido. Alrededor de la mitad de estos proyectos apoyan las energías renovables, la eficiencia energética y otras inversiones que contribuyen a la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono. Otros pertenecen a los ámbitos de la I+D y la innovación industrial, la infraes-

tructura digital y social, el transporte y el acceso a la financiación para las empresas pequeñas.

Basándose en los avances realizados hasta el momento en esos dos capítulos, el Plan de Inversiones habrá generado más de 44 000 millones EUR de financiación adicional en la UE. El BEI ha anunciado recientemente que se espera que, para finales de 2015, el FEIE haya movilizado alrededor de 50 000 millones EUR de inversiones en Europa.

Además, existe una necesidad urgente de centrarse en mejorar el entorno de inversión: mediante una normativa más previsible, mejorando y diversificando las fuentes de financiación, y reforzando las condiciones de competencia equitativas en la Unión Europea y eliminando obstáculos a la inversión dentro y fuera de la UE. Se han puesto en marcha varias líneas de trabajo a nivel de la UE, tal como se establece en la estrategia sobre el mercado único, la Unión de la Energía y el mercado único digital. Este esfuerzo de la UE debe ir acompañado de un esfuerzo a nivel nacional.

A fin de acelerar el cambio en estos ámbitos y aumentar el atractivo de los Estados miembros para la inversión, junto con el presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento se publica información específica por países sobre los retos clave para la inversión a nivel nacional¹². Este análisis preliminar de los obstáculos a la inversión en cada Estado miembro confirma que existe una gran diversidad entre los Estados miembros en cuanto a las pautas de inversión y las barreras para la inversión. No existe una única solución válida. Como parte del renovado Semestre Europeo, la Comisión tiene la intención de iniciar un diálogo con los Estados miembros sobre la identificación de estos retos y su posible supresión, incluso a través de debates temáticos en el

¹² SWD(2015) 400.

Consejo. Estos retos se analizarán más detalladamente en el contexto de los informes por país previstos para febrero de 2016.

Mejora de las condiciones de financiación para la economía real

Las condiciones de concesión de crédito han mejorado sustancialmente, pero persisten diferencias entre los Estados miembros. Las empresas siguen enfrentándose a condiciones de financiación diversas en función de su ubicación. Existe, por tanto, la necesidad de seguir impulsando las políticas destinadas a restablecer unas condiciones de financiación asequibles en todos los Estados miembros.

Por otra parte, muchos Estados miembros afrontan el reto del exceso de deuda privada y de un alto nivel de préstamos no productivos que dificultan el funcionamiento de la intermediación financiera y frenan las decisiones de inversión en el sector empresarial. En algunos Estados miembros, la limitada capacidad para facilitar la resolución de los préstamos no productivos es un obstáculo para que los bancos relancen el crédito.

Otros desafíos incluyen la necesidad de aliviar la carga del servicio de la deuda en el sector privado. Ello requiere disponer de estructuras modernas y eficaces para hacer frente a la insolvencia y el fracaso empresarial. El buen funcionamiento de los marcos de insolvencia es crucial para las decisiones de inversión, ya que definen los derechos de los acreedores y los prestatarios en caso de dificultades financieras.

La unión bancaria es un logro importante para fortalecer la estabilidad financiera de la Unión Económica y Monetaria. Todos los Estados miembros deben incorporar a su Derecho nacional toda la legislación pertinente en el plazo más breve posible. En particular, la rápida aplicación de la Directiva sobre reestructuración y resolución bancarias y las últimas modificaciones de la Directiva relativa a los sistemas de garantía de depósitos es esen-

cial. Paralelamente, la Comisión ha presentado medidas adicionales para completar la unión bancaria mediante la propuesta de un Sistema Europeo de Garantía de Depósitos¹³. En paralelo, se seguirá trabajando para reducir aún más los riesgos en el sector bancario.

Es necesario también eliminar los obstáculos a la libre circulación de capitales en el mercado único y diversificar y ampliar las fuentes de financiación de la economía real. A tal fin, la Comisión ha presentado una hoja de ruta ambiciosa para lograr una Unión de los Mercados de Capitales en 2019. Algunas de las medidas necesarias para lograrlo son de naturaleza jurídica y han de ser acordadas a escala europea. Sin embargo, tales iniciativas de la UE deben complementarse con acciones a nivel nacional, por ejemplo esfuerzos para reducir la carga administrativa o evitando añadir requisitos adicionales al transponer las directivas al Derecho nacional («sobreregulación»), como por ejemplo obstáculos fiscales a la inversión transfronteriza.

Inversión en capital humano

Las inversiones inteligentes en el capital humano de Europa y las reformas de los sistemas de educación y formación orientadas a los resultados forman parte de los esfuerzos necesarios para restablecer el empleo y el crecimiento sostenible. Dotar a las personas de las capacidades pertinentes impulsa la innovación y la competitividad; es la base de una productividad elevada, y es la mejor manera de evitar que las personas se conviertan en desempleados, así como de reducir el riesgo de pobreza y exclusión social. Mientras que la UE es una importante fuente de cualificaciones y conocimientos, sus sistemas de educación y formación no funcionan tan bien como deberían a escala internacional. Alrededor del 20% de la población en edad de trabajar apenas tiene cualificaciones muy

¹³ COM(2015) 586.

básicas de lectura, escritura y cálculo, y el 39% de las empresas tiene dificultades para encontrar personal con las cualificaciones necesarias. Estas dificultades se han acentuado como resultado de años de crisis y de la rápida evolución de la naturaleza del trabajo en la economía digital: el desempleo ha golpeado particularmente a las personas poco cualificadas. Los desajustes en las cualificaciones han aumentado en muchos sectores o regiones.

Además, es fundamental que los Estados miembros promuevan la inversión social de forma más amplia, en particular en asistencia sanitaria, cuidado de niños, ayudas a la vivienda y servicios de rehabilitación a fin de reforzar las capacidades actuales y futuras de las personas para participar en el mercado laboral y adaptarse. Es mucho lo que puede hacerse con el apoyo de los programas de la UE, como los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. La inversión social aporta beneficios económicos y sociales con el tiempo, concretamente en cuanto a perspectivas de empleo, rentas del trabajo y productividad, prevención de la pobreza y refuerzo de la cohesión social. La infraestructura social debe intervenir de forma más flexible, personalizada y mejor integrada para promover la inclusión activa de las personas con vínculos más débiles con el mercado laboral.

3. EMPRENDER REFORMAS ESTRUCTURALES PARA MODERNIZAR NUESTRAS ECONOMÍAS

La aplicación efectiva de las reformas para garantizar un entorno institucional y reglamentario sólido y el correcto funcionamiento de la economía es crucial a la hora de fomentar las inversiones, promover nuevos empleos, mejorar las condiciones de vida y fomentar la convergencia en la Unión Europea.

Todos los Estados miembros deberían aprovechar el actual impulso favorable para

consolidar sus esfuerzos a fin de garantizar el buen funcionamiento de los mercados de trabajo, productos y capitales, la calidad de la educación y de los sistemas de formación, unos sistemas de seguridad social modernos y eficientes y para fomentar la innovación y el espíritu empresarial.

Mejor coordinación y apoyo a las reformas estructurales

Los Estados miembros prosiguen sus esfuerzos para modernizar sus economías y abordar los desequilibrios macroeconómicos detectados en años anteriores¹⁴, pero los aspectos preocupantes siguen presentes y están surgiendo nuevos desafíos. Esto se pone de manifiesto en el informe sobre el mecanismo de alerta 2016, publicado al mismo tiempo que el presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, en el que se identifica una serie de países para un examen exhaustivo en el marco del procedimiento de desequilibrios macroeconómicos.

Aunque la convergencia se ha reiniciado, los resultados de los Estados miembros varían de forma significativa en algunos ámbitos que son cruciales para la productividad y la convergencia. La Comisión tiene previsto entablar un debate con los Estados miembros y las principales partes interesadas acerca de los retos y las respuestas políticas óptimas, fomentando la convergencia hacia quienes obtengan los mejores resultados. La evaluación comparativa, es decir, el examen contrastado frente a unos indicadores de referencia¹⁵ determinados relacionados con las políticas y los resultados económicos y sociales en cada Estado miembro, puede ser un instrumento útil para determinar el rendimiento insuficiente y la necesidad de

¹⁴ COM(2015) 691.

¹⁵ Por lo general, los indicadores se evalúan con respecto a uno o varios valores pertinentes, por ejemplo la media, el mejor trimestre, el primero de la categoría, un país vecino, o un país cuya ejecución se quiere emular.

actuar en una fase temprana, para supervisar los avances y comunicar eficazmente los resultados de la acción política. Ello puede contribuir a reforzar la apropiación de las reformas estructurales por parte de los Estados miembros y garantizar su aplicación.

La Comisión sugerirá progresivamente el desarrollo de índices de referencia y el intercambio de mejores prácticas entre los diversos ámbitos de actuación, basándose en los análisis temáticos existentes desarrollados con los Estados miembros en diversos foros. Tal como se indicó en el Informe de los cinco presidentes sobre el tema «Realizar la Unión Económica y Monetaria»¹⁶, unas normas comunes pueden guiar el proceso de convergencia hacia unas estructuras económicas más resilientes. El informe sugiere que tales normas comunes deben centrarse esencialmente en los mercados de trabajo, la competitividad, el entorno empresarial y las administraciones públicas, así como en determinados aspectos de la política fiscal.

Además, la financiación de la UE puede desempeñar un papel fundamental en el apoyo a la ejecución de las reformas y la inyección directa de inversión en la economía real, si se dirige de manera racional y se aplica de forma eficaz. En este contexto, las prioridades establecidas en las últimas recomendaciones específicas por país se han tenido en cuenta en la programación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos para 2014-2020. Para apoyar las reformas estructurales, la Comisión tratará de mejorar el uso de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos en apoyo de la aplicación de las recomendaciones por país, incluso a través de medidas que vinculen la eficacia de estos fondos a una buena gobernanza económica. Los Estados miembros deberán realizar todos los esfuerzos posibles para garantizar que la financiación de la UE se utilice en todo su potencial. Mientras tan-

to, la aplicación de las reformas contará con el apoyo de los programas de financiación de la UE pertinentes en sus ámbitos políticos y la implantación progresiva de la asistencia técnica ofrecida por el Servicio de Apoyo a las Reformas Estructurales de la Comisión. El presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento va acompañado de una propuesta de financiación para la asistencia técnica a los Estados miembros¹⁷.

Fomento del empleo y de políticas sociales integradoras

La creación de empleo debe seguir siendo un objetivo clave de los esfuerzos de reforma. El desempleo ha comenzado a disminuir en el contexto de una recuperación gradual. Las políticas macroeconómicas favorables y el impacto de las reformas estructurales han desempeñado un papel importante en esta evolución positiva. Sin embargo, para muchos solicitantes de empleo sigue siendo difícil encontrarlo, ya que la demanda sigue siendo baja y sus cualificaciones pueden no coincidir con las que se requieren para los puestos vacantes.

Como se pone de relieve en el proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo¹⁸, el desempleo sigue siendo demasiado alto, con 23 millones de europeos desempleados en agosto de 2015. Por otra parte, alrededor de la mitad de los desempleados¹⁹ lo han estado durante más de un año. El desempleo de larga duración se ha duplicado prácticamente desde 2008²⁰, con grandes variaciones entre los Estados miembros. El desempleo juvenil, aunque ha disminuido en general, sigue siendo muy elevado, superior al 20% en la mayoría de los Estados miembros. Las autoridades nacionales, regionales y locales deben proseguir los

¹⁷ COM(2015) 701.

¹⁸ COM(2015) 700.

¹⁹ Más de 12 millones.

²⁰ Alcanzando el 5,1% en la UE y el 6,1% en la zona del euro en 2014.

¹⁶ Informe de 22 de junio de 2015. Véase también COM(2015) 600.

trabajos para abordar el desempleo juvenil en consonancia con la Garantía Juvenil a través de cambios sistémicos en la transición de la escuela al trabajo, políticas de activación y servicios públicos de empleo que funcionen adecuadamente.

El persistente desempleo de larga duración tiene repercusiones en el conjunto de la sociedad, con nefastas consecuencias sociales para las personas afectadas y un impacto negativo en el crecimiento y las finanzas públicas. El desempleo de larga duración es uno de los factores relacionados con el aumento de la pobreza en la UE desde el inicio de la crisis. En 2014²¹, una cuarta parte de la población de la UE estaba en situación de riesgo de pobreza o de exclusión social.

Los Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para abordar el desempleo de larga duración en consonancia con las orientaciones propuestas en la Recomendación sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral²². En particular, deben alcanzarse acuerdos de integración laboral y un punto único de contacto para garantizar que los desempleados de larga duración se beneficien de un enfoque individualizado, un acceso simplificado y una ayuda más transparente.

Es preciso seguir actuando para eliminar los frenos a la iniciativa empresarial y a la creación de empleo inherentes a los diferentes sistemas nacionales. En particular, la fiscalidad del trabajo y los sistemas de prestaciones sociales deberán diseñarse y aplicarse para fomentar la inversión y el empleo. En septiembre de 2015, el Eurogrupo publicó unos principios comunes que deberán orientar los esfuerzos de los Estados miembros de la zona del euro para reducir la cuña fiscal sobre el trabajo. El Eurogrupo acordó evaluar esta presión fiscal

sobre el trabajo en los Estados miembros de la zona del euro sobre la base de la media de la UE ponderada en función del PIB. La evaluación comparativa en curso, junto con un intercambio de buenas prácticas, debería dar un nuevo impulso a la reforma de la fiscalidad del trabajo a nivel nacional y apoyar a los Estados miembros en sus esfuerzos por reducir los costes laborales totales mediante la reducción de la cuña fiscal²³. Además, los Estados miembros deben tomar medidas para estimular la actividad de las empresas innovadoras de nueva creación y para facilitar la creación de empleo, especialmente en las PYME.

La diferencia entre hombres y mujeres en términos de tasa de empleo es particularmente amplia en varios Estados miembros. A pesar de que las mujeres tienden a obtener mejores resultados académicos que los hombres, siguen estando infrarrepresentadas en el mercado laboral. Los Estados miembros deben aplicar un enfoque global para mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada, en particular mediante los servicios de asistencia sanitaria, permisos y horarios de trabajo flexibles, así como sistemas fiscales y de prestaciones sociales sin desincentivos para que los segundos perceptores de renta trabajen o trabajen más. Es necesario prestar una atención especial a las familias monoparentales y a las personas con dependientes a su cargo.

Lograr a la vez la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo requiere esfuerzos generales de reforma que aborden al mismo tiempo la segmentación del mercado de trabajo, una adecuada evolución salarial, unos sistemas de apoyo a la renta bien diseñados, políticas que faciliten la transición a nuevos puestos de trabajo, dotar a los solicitantes de empleo con las capacidades adecuadas, así como intentar que sus cualificaciones se ade-

²¹ Últimos datos disponibles.

²² Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, COM(2015) 462.

²³ Declaración del Eurogrupo sobre el programa de reforma estructural – debates temáticos sobre crecimiento y empleo: evaluación comparativa de las cargas fiscales sobre el trabajo, 638/15, 12.9.2015.

cúen a las ofertas de empleo. Este enfoque solo tendrá éxito si se basa en una fuerte implicación de los interlocutores sociales²⁴.

A fin de garantizar unos elevados niveles de empleo en toda la UE e impulsar la convergencia, los salarios reales deben continuar avanzando en función de la productividad a medio plazo. El papel de los interlocutores sociales es fundamental en este proceso. Los mecanismos de fijación salarial, incluidos los convenios colectivos, deberán permitir una cierta flexibilidad para establecer aumentos salariales diferenciados entre distintos sectores y dentro de los mismos, de tal forma que la evolución de la productividad y los salarios reales se adapten debidamente a lo largo del tiempo. En este contexto, es importante que la representación de los trabajadores esté bien garantizada y que exista una coordinación efectiva de las modalidades de negociación en los diferentes niveles y entre ellos.

Los Estados miembros deben seguir modernizando y simplificando la legislación de protección del empleo, a fin de garantizar la protección eficaz de los trabajadores y el fomento de las transiciones en el mercado laboral entre diferentes empleos y profesiones. Unas relaciones laborales estables y predecibles, y en particular unos tipos de contratos más permanentes, inducen a los empresarios y a los trabajadores a invertir más en mejorar las cualificaciones y en el aprendizaje permanente. Permiten a los trabajadores planificar su futuro al ofrecerles perspectivas sostenibles de carrera y de mayores ingresos. En los últimos años, el aumento del empleo total se ha debido principalmente a un aumento de los contratos temporales, lo que es habitual en las primeras fases de

la recuperación. La transición más general hacia unos mercados de trabajo más flexibles facilitará la creación de empleo, pero también deberá permitir la transición hacia contratos más permanentes. No deberá dar lugar a más empleos precarios. Los Estados miembros deberán intensificar los esfuerzos para luchar contra el trabajo no declarado.

Se precisan unos sistemas de protección social más eficaces para combatir la pobreza y la exclusión social, manteniendo al mismo tiempo la sostenibilidad de las finanzas públicas y los incentivos al trabajo. Todo ello deberá seguir garantizando que la concepción de las prestaciones laborales, las prestaciones por desempleo y los regímenes de renta mínima constituyan un incentivo para entrar en el mercado laboral. Una ayuda financiera adecuada y bien diseñada, como las prestaciones por desempleo y los regímenes de renta mínima, permiten que los desempleados puedan invertir en búsqueda de empleo y formación, aumentando sus posibilidades de encontrar empleos adecuados que se adapten a sus cualificaciones.

Por último, se requieren medidas de integración globales para las personas más alejadas del mercado laboral y especialmente en respuesta a la reciente llegada de un gran número de refugiados. La integración de los migrantes, y especialmente los refugiados, exige un enfoque global para facilitar su acceso al mercado laboral y, de manera más general, su participación en la sociedad.

Mejorar aún más los mercados de productos y servicios y el entorno empresarial

Mejorar el funcionamiento de los mercados de productos y de servicios sigue siendo un reto para muchos Estados miembros. Los retos difieren entre los Estados miembros, pero incluyen la mejora de la flexibilidad de los mercados de productos y servicios, la mejora de la calidad de la investigación y la

²⁴ Las orientaciones para las políticas de empleo (Decisión 11360/15 del Consejo de 5 de octubre de 2015) invitan a los Estados miembros a seguir prácticas nacionales de diálogo social y dejan el espacio político necesario para permitir una consideración amplia de los aspectos socioeconómicos, al realizar las reformas del mercado laboral, incluidos los mecanismos nacionales de fijación de salarios.

innovación, la reducción de la carga normativa y administrativa, el fortalecimiento de la administración pública y la mejora del sistema judicial y de la legislación en materia de insolvencia. Dada la desigual y a menudo poco ambiciosa aplicación de la Directiva en el período 2012-2014, muchos Estados miembros solo han aprovechado parte de los beneficios, y aún quedan por obtenerse ganancias sustanciales.

La apertura y la competitividad de los mercados de productos y servicios son necesarias para impulsar la asignación eficiente de recursos y facilitar la inversión. Una regulación más flexible de los mercados de servicios daría lugar a un aumento de la productividad y podría facilitar la entrada en el mercado de nuevos agentes, reducir el precio de los servicios y garantizar una mayor elección para el consumidor. Por otra parte, la productividad de los servicios a las empresas es crucial para la competitividad de determinados sectores económicos, por ejemplo la fabricación. Las barreras de entrada en estos mercados son importantes en algunos Estados miembros. Las reformas nacionales deben centrarse en eliminar los requisitos de autorización desproporcionados e injustificados. La Comisión seguirá trabajando estrechamente con los Estados miembros para eliminar estos obstáculos.

El sector minorista desempeña un papel importante en la economía de la UE (9,6% del valor añadido y 13,1% del empleo). La falta de dinamismo en este sector da lugar a elevados precios al por menor, lo que reduce efectivamente el poder adquisitivo de los consumidores. La investigación indica que, en cierta medida, estos elevados precios al por menor son debidos a las barreras de entrada y otras restricciones que reducen el nivel de competencia en el sector minorista de algunos Estados miembros. La baja productividad de este sector reduce la eficacia del conjunto de la economía.

El aumento de la transparencia, la eficiencia y la rendición de cuentas en la contra-

tación pública, que representa el 19% del PIB de la UE, es esencial para la inversión. Los Estados miembros deben garantizar la suficiente capacidad administrativa y centrarse en una mayor utilización de la contratación pública electrónica (herramientas digitales) y en la lucha contra la corrupción.

Una Administración Pública moderna y eficiente es necesaria para garantizar servicios rápidos y de calidad para las empresas y los ciudadanos. La mejora de la calidad, la independencia y la eficiencia de los sistemas judiciales de los Estados miembros es una condición previa para un entorno favorable a las empresas y la inversión. Es necesario garantizar procedimientos rápidos, resolver los retrasos judiciales, aumentar las salvaguardias de la independencia judicial y mejorar la calidad del sistema judicial, en particular mediante un mejor uso de las TIC en los tribunales y la utilización de normas de calidad.

Además, el despliegue de nuevas tecnologías y modelos empresariales puede abrir nuevas fuentes de crecimiento y dar lugar a un aumento significativo de la creación de empleo. Para hacer el mejor uso de estas fuentes, los Estados miembros deberán crear un entorno empresarial y un marco reglamentario adecuados y flexibles, y reforzar las asociaciones entre las empresas y las universidades, en particular para la transformación digital de la industria y los servicios, las aplicaciones de macrodatos y la economía colaborativa.

Por otra parte, es preciso que los Estados miembros actúen para mejorar la eficiencia del uso de los recursos y desarrollar una economía mucho más circular. El enfoque de la economía circular²⁵ tiene por objetivo preservar y mantener el valor de los productos, materiales y recursos en la economía, siempre que sea posible, reduciendo al mínimo la

²⁵ De acuerdo con lo previsto en su programa de trabajo, la Comisión presentará un paquete relativo a la economía circular a finales de 2015.

generación de residuos. Una economía más circular y la mejora de la eficiencia de los recursos contribuirá a estimular las inversiones con beneficios tanto a corto como a largo plazo para la economía, el medio ambiente y el empleo.

4. POLÍTICAS FISCALES RESPONSABLES

Los déficits presupuestarios se están reduciendo y la deuda pública parece haber tocado techo. La recuperación económica y los menores tipos de interés, así como la continuación de los esfuerzos de saneamiento en algunos países, están apoyando una reducción del déficit presupuestario global. Se prevé que la deuda pública en la UE y la zona del euro disminuya marginalmente en 2015, después de varios años consecutivos de fuerte aumento. El descenso del número de países sujetos al procedimiento de déficit excesivo refleja los esfuerzos realizados a lo largo de los últimos años. No obstante, la deuda pública sigue siendo muy elevada en muchos Estados miembros; esto actúa como una rémora para el crecimiento y los hace más vulnerables a los acontecimientos adversos.

El Pacto de Estabilidad y Crecimiento es el marco adecuado para garantizar que las finanzas públicas se conduzcan y mantengan en una senda sostenible, al tiempo que se hace pleno uso del margen presupuestario disponible. La Comisión acaba de emitir sus dictámenes sobre los proyectos de planes presupuestarios de los Estados miembros de la zona del euro²⁶. Al aplicar el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, confirmado como parte de este paquete, la Comisión tendrá en cuenta el impacto presupuestario de la afluencia excepcional de refugiados. La información facilitada por los Estados miembros se utilizará al evaluar (posteriormente) posibles desviaciones temporales respecto de los requisitos del PEC en 2015 y 2016.

La orientación presupuestaria para este año y el próximo será neutra tanto en la zona del euro como en el conjunto de la UE. Esto parece apropiado en relación con el doble objetivo de sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas y estabilización macroeconómica a corto plazo.

A nivel de los Estados miembros deberán mantenerse unas políticas presupuestarias responsables que respeten la normativa presupuestaria común. Esto es esencial para reducir la deuda pública y restablecer las reservas presupuestarias necesarias, evitando políticas procíclicas. El esfuerzo presupuestario debe ser diferenciado entre los Estados miembros, a fin de reflejar los retos específicos de cada país en términos de reducción de la deuda pública y estabilización de la situación cíclica, teniendo en cuenta los efectos colaterales, en particular en los países de la zona del euro. Se está avanzando hacia unos marcos presupuestarios nacionales más sólidos, que son fundamentales para lograr y mantener unas políticas presupuestarias adecuadas. La Comisión se propone publicar su informe sobre la incorporación del Pacto Presupuestario a la legislación nacional, tal como se prevé en el artículo 8, apartado 1, del TCEG, a principios de 2016.

La composición de las estrategias presupuestarias debe dar prioridad al gasto favorable al crecimiento y preservar la inversión pública productiva. Los mayores recortes del gasto previstos por los Estados miembros de la zona del euro para el año próximo afectan a la masa salarial del sector público y a las adquisiciones públicas de bienes y servicios. El ajuste previsto probablemente no afectará a las perspectivas de crecimiento a medio plazo, aunque puede haber margen para opciones más favorables al crecimiento en la composición de los gastos. Además, la eficiencia de los actuales programas de gasto de los Estados miembros en el logro de sus objetivos debe revisarse sistemáticamente y, cuando proceda, reforzarse mediante la adopción de reformas.

²⁶ Para más detalles, véase COM(2015) 800 final.

Aumentar la eficacia y la equidad de los sistemas tributarios

Por el lado de los ingresos, es importante garantizar unos sistemas tributarios eficientes y que favorezcan el crecimiento. Ello incluye reducir la carga fiscal del trabajo. Esto puede contribuir de forma significativa a aumentar el empleo y la adaptabilidad del mercado laboral.

Por otra parte, es preciso abordar la distorsión en favor del endeudamiento en la fiscalidad. A la hora de estimular el acceso a la financiación y, por tanto, las inversiones, el trato fiscal preferente de la deuda, resultante de deducir de los impuestos los intereses abonados, es una de las razones que explican la preferencia por la deuda en detrimento de los fondos propios. A nivel de los Estados miembros, esta distorsión en favor del endeudamiento en la financiación de las empresas puede abordarse eliminando las distorsiones vinculadas a la tributación diferenciada. Como parte del trabajo más amplio que se está llevando a cabo para establecer la base imponible consolidada común del impuesto sobre sociedades (BICIS), la Comisión examinará distintas maneras de hacer frente a esta «distorsión en favor del endeudamiento», y presentará una nueva propuesta en 2016.

Además, los Estados miembros deberían centrarse en reducir la planificación fiscal agresiva y luchar contra el fraude fiscal y la evasión fiscal. Ello contribuirá a garantizar ingresos para, por ejemplo, la inversión pública, o para reducir los impuestos. Los Estados miembros pueden luchar contra la evasión fiscal, el fraude fiscal y la elusión fiscal a través del cumplimiento de la legislación, el aumento de la transparencia y la cooperación entre las distintas administraciones fiscales nacionales. La Comisión presentó en junio un plan de acción destinado a restablecer la relación entre fiscalidad y localización de la actividad económica, hacer frente a la erosión de la base impositiva y el desplazamiento de los beneficios por determinadas

empresas multinacionales e incrementar la transparencia fiscal. Del mismo modo, en marzo, la Comisión propuso un paquete de medidas para mejorar la transparencia fiscal, siendo un elemento clave la introducción del intercambio automático de información entre los Estados miembros sobre los acuerdos fiscales²⁷ relativos a las empresas.

Afrontar el reto demográfico

Una vida más larga y saludable es un logro notable para nuestras sociedades. Ahora se precisan políticas responsables para garantizar que las pensiones, la asistencia sanitaria y la asistencia de larga duración sean sostenibles desde el punto de vista financiero y puedan ofrecer una protección adecuada para todos. Se han realizado grandes avances en la reforma de los modelos europeos de protección social en los últimos diez años, sobre todo en el ámbito de las pensiones. La mayoría ha adaptado sus sistemas para que puedan resistir mejor la repercusión demográfica que se verá en la próxima década. Esto no solo incluye un aumento general de la edad de jubilación, sino también restricciones para las jubilaciones anticipadas.

Estas reformas de las pensiones en la mayoría de los Estados miembros dirigidas a potenciar la sostenibilidad pueden dar lugar a nuevos retos. En general, las reformas han ido acompañadas de una racionalización de los sistemas públicos de pensiones. Para garantizar que tales reformas tengan éxito y gocen de un apoyo permanente, pueden ser necesarias otras medidas de acompañamiento a fin de mantener los ingresos de jubilación, tales como ampliar la vida laboral y prever otros ingresos para la jubilación a través de planes de pensiones complementarios. De forma paralela, los Estados miembros deben apoyar el desarrollo de planes de pensiones

²⁷ Los acuerdos fiscales se refieren a la manera en que la Administración nacional determina la fiscalidad de una estructura determinada y la práctica comercial en dicho Estado miembro.

colectivos e individuales para complementar los regímenes públicos de pensiones, incluyendo la supresión de obstáculos a nivel europeo. Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel importante en este ámbito, en función de las prácticas nacionales.

En cuanto a la asistencia sanitaria y los sistemas de asistencia a largo plazo, las reformas deben proseguir a fin de mejorar la rentabilidad y asegurar un acceso adecuado. El desafío demográfico no solo afecta a las pensiones, sino también a los gastos correspondientes a la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración. Una población con más salud también permitirá mejorar la participación en el mercado laboral y la productividad laboral. Los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar una base de financiación viable, fomentar el suministro y el acceso a los servicios de asistencia sanitaria primaria, la utilización de medicinas a precios abordables, una mejor contratación pública, una mejor integración de las prestaciones a través de canales de información actualizada (como la sanidad electrónica), evaluar la eficacia relativa de las tecnologías sanitarias y fomentar la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.

5. PRÓXIMOS PASOS

La UE tiene que actuar de manera ambiciosa y colectivamente para hacer frente a sus desafíos económicos y sociales. En el presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, la Comisión propone que esto se lleve a cabo a partir de los pilares integrados de relanzamiento de la inversión, reformas estructurales y modernización de las finanzas públicas, con un fuerte énfasis en la creación de empleo y la inclusión social. El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento abre el Semestre Europeo de 2016. La Comisión espera con interés las opiniones del Parlamento Europeo, así como de las partes interesadas a todos los niveles para enriquecer el debate y centrar las prioridades de acción.

Junto con los debates sobre las prioridades para la zona del euro mencionadas en la re-

comendación específica, las instituciones de la UE deben acordar las prioridades de la UE y de la zona del euro para el año siguiente. Estas prioridades deberán definir las orientaciones para los programas nacionales de reforma y los programas de estabilidad o de convergencia de los Estados miembros en abril, así como para las recomendaciones por país en mayo.

El éxito requiere un compromiso firme por parte de los Estados miembros y de las instituciones de la UE conjuntamente. La Comisión seguirá colaborando con todos los agentes para garantizar que la recuperación siga en una senda sostenible, y que Europa pueda aprovechar todo su potencial de puestos de trabajo y crecimiento.

EL SEMESTRE EUROPEO RENOVADO

La Comisión ha racionalizado de forma sustancial el Semestre Europeo desde el año pasado, estableciendo un diálogo más genuino con los Estados miembros, por ejemplo mediante un diálogo activo con las partes interesadas a todos los niveles, centrando más las orientaciones facilitadas y publicando informes por país en febrero, dejando más tiempo para preparar las recomendaciones específicas para cada país. Como anunció en su Comunicación de 21 de octubre de 2015²⁸, a partir de este ciclo del Semestre, habrá nuevas mejoras:

- Mejor integración de las dimensiones nacional y de la zona del euro. Una economía de la zona del euro que funcione bien es vital para el buen funcionamiento de toda la UE. A fin de facilitar esta coordinación, el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2016 va acompañado de un conjunto de recomendaciones para la zona del euro; se trata de un cambio importante frente a los anteriores ciclos del Semestre en los que se proponían recomendaciones de la zona del euro junto con las recomendaciones específicas por país al final del Semestre.

²⁸ COM (2015) 600.

- Un mayor énfasis en los resultados del empleo y de la situación social. El empleo y los aspectos sociales se destacan especialmente en el procedimiento de desequilibrio macroeconómico. En el informe sobre el mecanismo de alerta de 2016 que acompaña al presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento se utilizan tres indicadores principales (tasa de actividad, desempleo juvenil y desempleo de larga duración). Se presta mayor atención a la justicia social en el contexto de los nuevos programas de ajuste macroeconómico. El proyecto de informe conjunto sobre el empleo resume los retos y prioridades. La estrecha participación de los interlocutores sociales se fomenta a todos los niveles.

- Fomento de la convergencia mediante la evaluación comparativa y las mejores prácticas.

La Comisión propondrá progresivamente criterios de referencia y reforzará los intercambios de buenas prácticas en todos los ámbitos estratégicos o temáticos.

- Mayor apoyo específico a las reformas a través de los fondos de la UE y la asistencia técnica. El presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento va acompañado de una propuesta de financiación de la asistencia técnica a los Estados miembros²⁹.

Además, tal y como se propuso el 21 de octubre, la gobernanza económica de la UE se mejorará a través de mejoras prácticas en el procedimiento de desequilibrio macroeconómico y la aplicación del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, así como mediante la creación de un Consejo Fiscal Europeo consultivo y de una red de consejos nacionales de competitividad.

²⁹ COM (2015) 701.

Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016

Joint report project concerning the Commission and Council employment, which is issued together with the Commission's Communication on the Annual Prospective Study on Growth for 2016

El proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo, exigido en el artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), forma parte del paquete del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC) con el que se pone en marcha el Semestre Europeo. El Informe Conjunto sobre el Empleo, aportación fundamental a la gobernanza económica de la UE, ofrece un resumen anual de los acontecimientos clave en materia social y de empleo en Europa, así como de las medidas de reforma de los Estados miembros en consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros y las prioridades del EPAC.

En este contexto, el proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo para 2016 indica lo siguiente:

La situación social y del empleo mejora lentamente, aunque persisten los signos de divergencia entre los Estados miembros y dentro de estos. En consonancia con la recuperación económica gradual, las tasas de empleo vuelven a aumentar, mientras que

las tasas de desempleo están descendiendo en casi todos los Estados miembros. En 2014, la tasa de desempleo anual de la EU-28 seguía siendo superior al 10%, e incluso era mayor en la zona del euro, pero se ha reducido en el transcurso de 2015. El desempleo juvenil y el desempleo de larga duración también están disminuyendo desde 2013, si bien siguen estando en general en niveles elevados. Siguen existiendo grandes diferencias entre los Estados miembros, a pesar de la tímida convergencia de las condiciones del mercado de trabajo observada en 2014. La renta de los hogares en la UE aumentó ligeramente en 2014 y principios de 2015, favorecida por una actividad económica más fuerte y por la mejora de la situación del mercado de trabajo. El número y la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social se estabilizaron globalmente en 2013 y 2014. Pero la evolución social continúa apuntando a una mayor divergencia dentro de la UE, tal como muestra el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave en relación con la evolu-

ción de la tasa de riesgo de pobreza y de la desigualdad. Podría definirse una serie de indicadores comunes, sobre la base de las buenas prácticas, al objeto de apoyar los procesos de convergencia al alza, al tiempo que se reconoce la diversidad de los puntos de partida y de las prácticas en los Estados miembros.

Deben continuar las reformas destinadas a apoyar unos mercados de trabajo que funcionen correctamente y que sean dinámicos e inclusivos. Varios Estados miembros han emprendido reformas que han tenido efectos positivos visibles, por ejemplo, en el aumento de las tasas de empleo. No obstante, es necesario seguir esforzándose para estimular el crecimiento e instaurar un entorno positivo para la creación de empleo de calidad. Considerando que el reciente crecimiento del empleo es en gran medida el fruto de un incremento en los contratos de duración determinada, los Estados miembros también deben continuar aplicando medidas destinadas a resolver el problema de la segmentación de los mercados de trabajo –y, en algunos casos, intensificarlas–, garantizando un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad.

Los sistemas fiscales deben respaldar mejor la creación de empleo. Se han iniciado reformas de los regímenes fiscales a fin de reducir las medidas disuasorias del empleo y al mismo tiempo disminuir la fiscalidad sobre el trabajo, con el fin de apoyar a las empresas a contratar personal, o volverlo a contratar, orientándose a menudo hacia grupos como los desempleados jóvenes y de larga duración. Aun así, en los últimos años, la cuña fiscal general sobre el trabajo ha aumentado en un número considerable de Estados miembros, especialmente en los casos de personas con salarios bajos y medios. Esta tendencia es preocupante a la luz de la tasa de desempleo persistentemente alta en muchos Estados miembros, si se considera que los elevados niveles de la cuña fiscal pueden

obstaculizar tanto la demanda como la oferta de empleo.

La fijación de los salarios ha venido reflejando en general la continuación de la moderación salarial. Una serie de reformas han reforzado unos mecanismos de fijación de salarios a fin de promover la convergencia de la evolución de los salarios con la productividad y de apoyar la renta disponible de los hogares, prestando una atención particular a los salarios mínimos. En general, la reciente evolución salarial parece ser bastante equilibrada en la mayoría de los Estados miembros y ha contribuido al reequilibrio en la zona del euro. Los salarios reales oscilan en gran medida en función de la productividad en la mayoría de los Estados miembros, con algunas excepciones. Se trata de una evolución positiva para el equilibrio interno y externo de los países, aunque son precisos algunos nuevos ajustes.

La inversión en capital humano a través de la educación y la formación se ha centrado sobre todo en los jóvenes, pero algunos Estados miembros también han realizado grandes esfuerzos para reformar sus sistemas de educación o para ampliar las oportunidades de educación de adultos y de formación profesional. Sin embargo, el gasto público en educación disminuyó en casi la mitad de los Estados miembros y descendió un 3,2% en el conjunto de la UE en comparación con 2010. La modernización, una mejor adecuación de las capacidades a las necesidades del mercado de trabajo, y la inversión continua en educación y formación, incluyendo las capacidades digitales, son esenciales para el futuro del empleo, el crecimiento económico y la competitividad en la UE.

Los Estados miembros han mantenido sus esfuerzos para apoyar el empleo juvenil y abordar los elevados niveles de personas que no estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación (ninis). La Garantía Juvenil se ha convertido en un motor para mejorar las transiciones desde el sistema de

enseñanza al trabajo y reducir así el desempleo juvenil, y los primeros resultados ya son visibles gracias a la disminución del porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación. No obstante, para conseguir que esos logros sean sostenibles será necesario proseguir su aplicación, contando también con el apoyo de fuentes de financiación nacionales e insistiendo en la reforma estructural. La tasa de desempleo juvenil de la UE ha empezado a disminuir, pero no lo ha hecho en todos los países, y las diferencias entre estos siguen siendo considerables.

La reincorporación de los desempleados de larga duración debe seguir siendo una prioridad. El desempleo de larga duración representa en la actualidad el 50% del desempleo total, lo que plantea un importante desafío para las políticas sociales y de empleo. La probabilidad de pasar del desempleo a la inactividad aumenta con el tiempo en que se permanece en situación de desempleo. Esto puede tener consecuencias negativas importantes para el crecimiento económico, también en vista de los necesarios aumentos de productividad y del cambio demográfico. La transición del desempleo de larga duración al empleo debe contar con un mejor apoyo en muchos Estados miembros a través de medidas activas del mercado de trabajo. Se precisa una acción inmediata, tanto desde el lado de la demanda como desde el de la oferta, antes de que los desempleados de larga duración se desmotiven y pasen a la inactividad.

La reforma en curso del diálogo social está sobre todo vinculada a la reforma de la negociación colectiva y también a la representación de los trabajadores. La negociación colectiva está descentralizándose cada vez más y está pasando del nivel intersectorial al nivel de la empresa. En los Estados miembros en los que existen convenios colectivos intersectoriales, ha aumentado el margen para que los convenios colectivos a nivel de empresa fijen las condiciones de trabajo.

En estos contextos de negociación colectiva descentralizada, son esenciales las estructuras de representación de los trabajadores y la coordinación de la negociación con los niveles superiores y horizontalmente, a fin de garantizar un aumento de la productividad y del empleo, así como una proporción equitativa de los salarios para los trabajadores. Es preciso mejorar la participación de los interlocutores sociales en la formulación y la aplicación de políticas.

A pesar de que las mujeres están cada vez mejor cualificadas, y de que incluso superan a los hombres en términos de logros educativos, siguen estando infrarrepresentadas en el mercado de trabajo. La brecha de género en el empleo sigue siendo especialmente grande en los casos de los padres y de los cuidadores de personas dependientes, lo que hace necesario adoptar nuevas medidas, por ejemplo en el ámbito de la atención a la infancia; por otra parte, la importante brecha de género existente en las pensiones en la UE se sitúa en el 40%, lo que refleja la inferioridad de los salarios y la mayor brevedad de las carreras profesionales de las mujeres. En vista de ello, deben redoblar los esfuerzos en pro de una integración global del enfoque de la conciliación entre la vida laboral y familiar en la elaboración de las políticas, incluyendo instalaciones para el cuidado de los niños y acuerdos en materia de vacaciones y de flexibilidad del horario de trabajo, así como sistemas fiscales y de prestaciones que no desincentiven a los segundos perceptores de renta para trabajar o para trabajar más.

Los Estados miembros han continuado modernizando sus sistemas de protección social para facilitar la participación en el mercado de trabajo, prevenir los riesgos y facilitar la protección contra estos a lo largo de la vida. Los sistemas de protección social deben ser más eficaces contra la exclusión social y la pobreza y convertirse en instrumentos de amplio alcance al servicio del desarrollo individual, de las transiciones hacia

el mercado laboral y a lo largo de la vida, y de la cohesión social. Un nivel de pensión adecuado sigue supeditado a la capacidad de las mujeres y los hombres de tener carreras más largas y completas, con unas políticas activas en materia de envejecimiento que contemplen suficientemente los aspectos de salud y formación. La inversión en la población en edad de trabajar, incluyendo la atención a la infancia, es esencial para garantizar resultados inclusivos en materia de empleo, así como unas finanzas públicas sostenibles. Los sistemas sanitarios contribuyen al bienestar individual y colectivo y a la prosperidad económica. Unas reformas sólidas garantizan una base financiera sostenible y propician la oferta de unos servicios de asistencia sanitaria primaria eficaces, así como el acceso a estos.

A lo largo de 2015, los Estados miembros se han enfrentado a la necesidad de responder a un flujo creciente de refugiados, que ha afectado especialmente a algunos de dichos Estados. Los Estados miembros han adoptado decisiones sobre los paquetes de integración, así como medidas disuasorias. Si bien el impacto a corto plazo a través de un mayor gasto público es relativamente pequeño, aunque más pronunciado en los casos de ciertos Estados miembros, el factor más importante de medio a largo plazo es la integración en el mercado de trabajo. Los Estados miembros deben garantizar que los demandantes de asilo tengan acceso al mercado de trabajo al menos en un plazo de nueve meses a partir de la fecha en que solicitan la protección internacional.

1. EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS TENDENCIAS Y LOS RETOS SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA

En esta sección se presenta una visión general del mercado de trabajo y de las tendencias y los retos sociales en la Unión Europea. Comienza con las conclusiones generales derivadas del cuadro de indicadores sociales y

de empleo clave. A continuación se ofrece una explicación analítica más detallada de los ámbitos más importantes en materia social y de empleo.

1.1. Conclusiones generales del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave

En su actual tercera edición, el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave ya constituye una parte integrante del Informe Conjunto sobre el Empleo. Tal como se confirmó en las orientaciones de empleo más recientes¹, el cuadro de indicadores es un instrumento de especial utilidad para ayudar a detectar a tiempo los principales problemas y divergencias sociales y en materia de empleo, al tiempo que señala aquellos ámbitos en los que es más necesaria una respuesta concreta. Ello se consigue mediante una supervisión e interpretación minuciosas de los niveles y las variaciones de cada indicador. La Comisión se basó en los resultados del cuadro de indicadores a la hora de elaborar los informes nacionales y las recomendaciones específicas por país de 2015, al objeto de apuntalar mejor los retos y el asesoramiento estratégico.

El análisis de las conclusiones del cuadro de indicadores revierte en una mejor comprensión de la evolución social y del empleo. Ello, a su vez, contribuye a que se preste una mayor atención a la situación social y del empleo en el Semestre Europeo tal como preconizaba el Informe de los cinco presidentes «Realizar la Unión Económica y Monetaria europea»² y como se destaca en la reciente Comunicación «Medidas destinadas a realizar la Unión Económica y Mo-

¹ Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015; Bruselas, 21 de septiembre de 2015, 11360/15.

² Disponible en: http://ec.europa.eu/priorities/economic-monetary-union/docs/5-presidents-report_es.pdf COM(2015) 600 final de 21.10.2015.

netaria»³. Las mejoras de la interpretación del cuadro de indicadores contribuyen a identificar objetivamente las tendencias de divergencia social y de empleo. El cuadro de indicadores debe leerse en relación con las constataciones de otros instrumentos, como el indicador de resultados en materia de empleo (IRE), el indicador de rendimiento de la protección social (IRPS) y el cuadro de indicadores del procedimiento de desequilibrio macroeconómico (PDM), con sus indicadores clave sobre empleo, añadidos recientemente⁴.

Se detectan en tres dimensiones (véanse los cuadros detallados en el anexo) una evolución y unos niveles clave en el ámbito social y del empleo que son potencialmente preocupantes, conducen a divergencias en la UE y justifican un análisis más profundo y, en su caso, respuestas políticas más consistentes:

- para cada Estado miembro, la variación del indicador en un año determinado en comparación con periodos anteriores (tendencia histórica);
- para cada Estado miembro, la diferencia respecto de las tasas medias de la UE y de la zona del euro en el mismo año (lo que proporciona una visión puntual de las disparidades sociales y de empleo existentes);
- la variación en el indicador entre dos años consecutivos en cada Estado miembro en relación con la variación en los niveles de la UE y la zona del euro (indicativo de la dinámica de la convergencia/divergencia socioeconómica).

Analizando la evolución histórica y los valores que se apartan de la media de la UE

sobre la base del cuadro de indicadores⁵ queda de manifiesto que la crisis ha afectado a los Estados miembros de diferentes formas y que la recuperación ha sido desigual. En aproximadamente la mitad de los Estados miembros de la UE existen novedades que suscitan cierta preocupación en dos indicadores como mínimo.

Seis Estados miembros (Grecia, Croacia, Chipre, Portugal, España e Italia) se enfrentan a una serie de retos sociales y en materia de empleo sustanciales. La situación en dos Estados miembros (Francia y Finlandia) apunta a una evolución problemática de las tasas de desempleo y de desempleo juvenil, acompañada de una disminución de la renta disponible en Finlandia. Se detectan indicadores que ponen de relieve fenómenos relacionados con la exclusión social en cinco países (Rumanía, Bulgaria, Lituania, Letonia y Estonia). Por último, dos Estados miembros (Malta y Luxemburgo) representan una combinación de una situación problemática en un indicador, con resultados buenos, pero en vías de deterioro, en otro.

Con más detalle, Grecia se enfrenta a una situación crítica en todos los indicadores. Croacia muestra una evolución y niveles problemáticos en cuanto a desempleo, ninis e indicadores de pobreza. En Chipre, las tasas de desempleo general y juvenil, así como el indicador de riesgo de pobreza, muestran tendencias preocupantes, al tiempo que el porcentaje de ninis se considera otro punto débil, si bien está mejorando. Italia muestra tendencias muy preocupantes en los indicadores relacionados con la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, así como una evolución bastante problemática de la tasa general de desempleo y de los indicadores sociales. En Portugal las tasas de desempleo general y de desempleo juvenil siguen siendo preocupantes, pero han ido mejorando en

³ COM(2015) 600 final de 21.10.2015.

⁴ Cf. Informe sobre el mecanismo de alerta de 2016.

⁵ Véase la sección anterior en lo relativo a la descripción detallada por cada indicador.

el período reciente. Estos cambios positivos aún no se han traducido al ámbito social, y los indicadores de riesgo de pobreza (AROP) y de desigualdad siguen mostrando niveles elevados. En España, la evolución de la situación en cuanto a la tasa de desempleo y al porcentaje de ninis ha ido mejorando (desde niveles problemáticos), mientras que la situación relativa al desempleo juvenil, la pobreza y las desigualdades sigue representando otros tantos retos.

Finlandia ha registrado una evolución negativa en los tres indicadores de empleo, habida cuenta de los incrementos muy elevados constatados durante el último período, y registra un empeoramiento en la renta bruta disponible de los hogares. En Francia, las tasas de desempleo general y juvenil son superiores a la media de la UE y siguen aumentando.

Mientras que la situación del mercado de trabajo en varios países se ha mantenido estable o está mejorando, puede detectarse una situación más preocupante en relación con los indicadores sociales. Rumanía se enfrenta a situaciones críticas en lo relativo al porcentaje de ninis y los indicadores de AROP y las desigualdades. Bulgaria experimentó el segundo mayor crecimiento de las desigualdades, desde niveles que ya eran elevados, mientras que la situación de los ninis sigue siendo difícil (aunque está mejorando). En Letonia, Lituania y Estonia, los dos indicadores sociales todavía se consideran problemáticos.

Las evoluciones en dos Estados miembros muestran una imagen desigual, con algunos indicadores deteriorándose, a partir de niveles buenos u otros que ya eran problemáticos. En Luxemburgo, el porcentaje de ninis ha aumentado (desde niveles que aún eran buenos) y el indicador de desigualdad apunta a problemas a los que es preciso estar atentos. Malta ha experimentado grandes aumentos en la tasa AROP (desde niveles que eran aún relativamente buenos) y en el porcentaje de ninis.

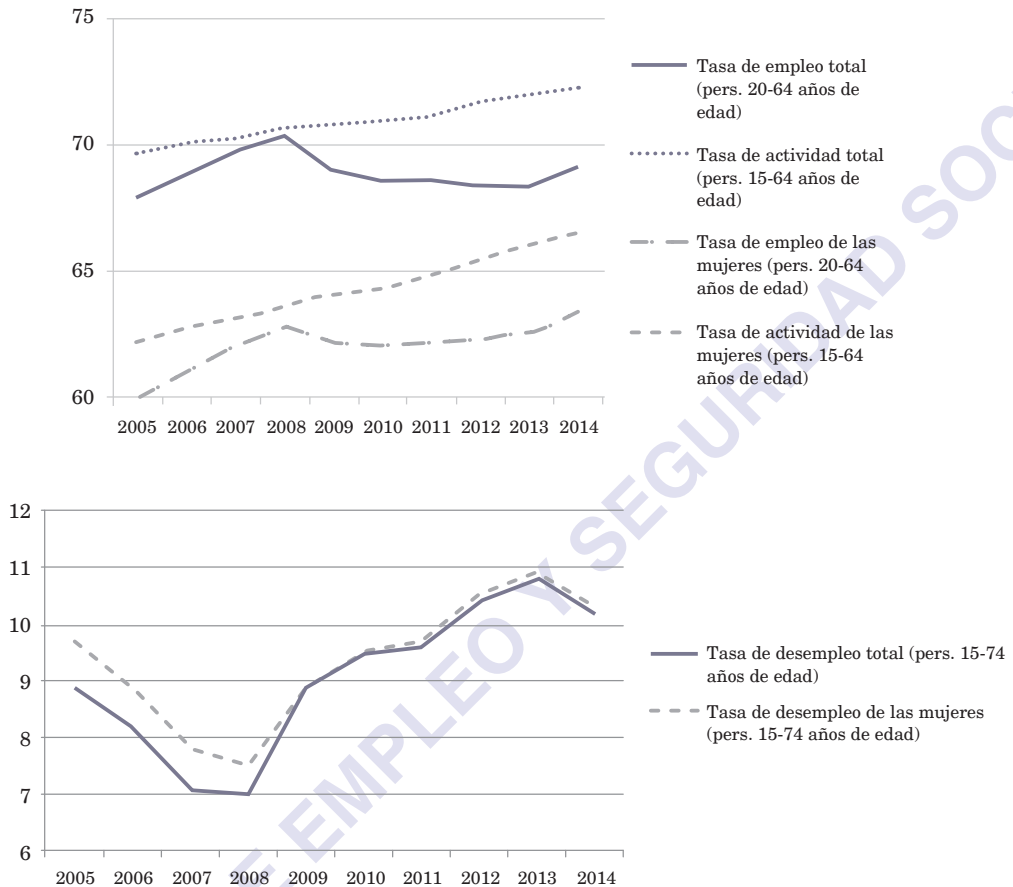
Además, Austria muestra una situación globalmente buena o muy buena en todos los indicadores, aunque puede observarse un ligero deterioro en lo que se refiere a la tasa total de desempleo y al porcentaje de ninis.

1.2. Tendencias y retos del mercado de trabajo

La recuperación económica de la UE se inició en el transcurso de 2013, y la mayoría de los indicadores del mercado de trabajo comenzaron a mejorar poco después. No obstante, la profundidad de la crisis y la lentitud de la recuperación, en particular en la zona del euro, no han permitido alcanzar todavía los niveles del PIB real anteriores a la crisis. Las tasas de empleo están volviendo a crecer (figura 1). En 2014, la tasa de empleo (personas de 20-64 años de edad) aumentó en 0,8 puntos porcentuales en comparación con el año anterior, hasta el 69,2% en la EU-28, y en 0,4 puntos porcentuales, hasta el 68,1%, en los países ZE-19⁶. Al mismo tiempo, la tasa de actividad (15-64 años de edad) aumentó en 0,3 y 0,1 puntos porcentuales, respectivamente, alcanzando un nivel del 72,3% tanto en la EU-28 como en los países ZE-19. El constante aumento del desempleo que había comenzado en 2008 experimentó una inflexión en 2013; la tasa de desempleo (15-74 años de edad) descendió desde un 10,8% a un 10,2% en la EU-28, y del 12,0% al 11,6% en los países de la ZE-19 entre 2013 y 2014. La tendencia a la baja se confirmó en el primer semestre de 2015, cuando la tasa de desempleo disminuyó en 0,7 puntos porcentuales en la EU-28 y en 0,5 puntos porcentuales en la zona del euro, respectivamente, en comparación con el mismo período de 2014.

⁶ [Actualización de 2015 cuando esté disponible.]

FIGURA 1. TASAS DE EMPLEO, DESEMPLEO Y ACTIVIDAD, EU-28, TOTALES Y RELATIVAS A LAS MUJERES



Fuente: Eurostat, EPA

La evolución del empleo y del desempleo viene determinada por los movimientos en la búsqueda de empleo y las tasas de pérdida de empleo. Desde los bajos niveles observados a principios de 2013, las tasas de obtención de empleo se han recuperado, mientras que, al mismo tiempo, las de pérdida de empleo han empezado a disminuir desde principios de 2012. Los descensos de la tasa de desempleo observados en 2013 y en 2014 han estado vinculados sobre todo a reducciones en las tasas de pérdida de empleo, mientras que las tasas de obtención de empleo, si bien van recuperán-

dose, siguen estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis y continúan siendo especialmente bajas para los solicitantes de empleo que llevan largos períodos de desempleo.

Las dinámicas de crecimiento del empleo han sido diferentes en función de los Estados miembros, de los sectores económicos y de los tipos de contrato. En 2014, las tasas de empleo (grupo de personas de 20-64 años de edad) aumentaron en todos los Estados miembros en comparación con 2013, salvo en Finlandia (-0,2 puntos porcentuales), en Austria (-0,4) y en los Países Bajos (-0,5). Sin embargo, siguen

existiendo diferencias en los niveles, y las tasas de 2014 van desde el 53,3% en Grecia y ligeramente por debajo del 60% en Croacia, Italia y España, hasta más del 75% en los Países Bajos (75,4%), Dinamarca (75,9%), el Reino Unido (76,2%), Alemania (77,7%) y Suecia (80,0%). Por lo que se refiere a la evolución sectorial, la mejora de las tasas de empleo ha llegado ahora a la mayor parte de los sectores, incluidos los más afectados por la crisis, como la agricultura, la construcción y la industria. Si se observan los tipos de contrato, en consonancia con las expectativas, durante los últimos años el empleo ha sido más inestable en el caso de los contratos temporales, y no tanto en el de los contratos indefinidos o en el del empleo por cuenta propia, que han permanecido más o menos estables desde 2011. A partir de 2013, el aumento del empleo total se ha debido principalmente a un aumento de los contratos temporales. Como se muestra en la figura 2, la utilización de contratos temporales varía ampliamente entre los Estados miembros, con unos porcentajes para 2014 que van desde menos de un 5% en Rumanía y los países bálticos, hasta más del 20% en los Países Bajos, Portugal, España y Polonia. Las tasas de transición de contratos temporales a contratos indefinidos también varían entre países, y parece que las tasas de transición

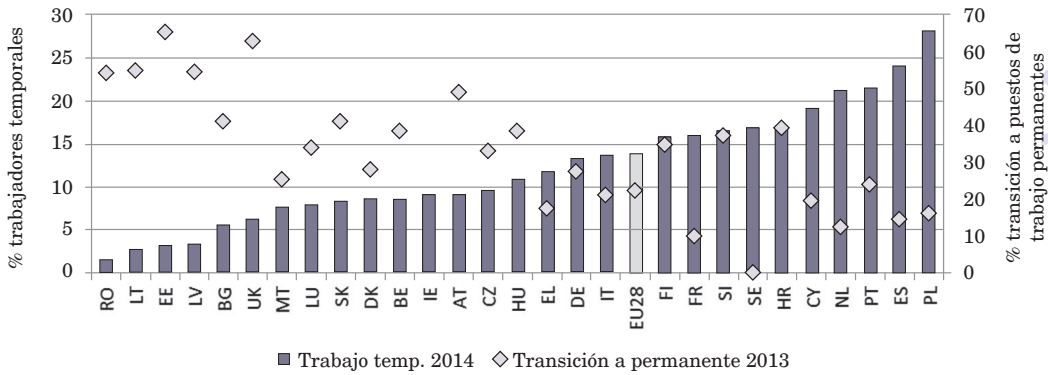
son más altas (más bajas) en los países en los que la proporción de contratos temporales es más baja (más alta). Tanto los porcentajes de contratos temporales como las transiciones de contratos temporales a contratos indefinidos son indicativos del grado de flexibilidad de los mercados de trabajo. También es posible que sean un reflejo de las diferencias entre los distintos países en la legislación en materia de protección del empleo y de la medida en que los mercados de trabajo nacionales se caracterizan por los efectos de la segmentación entre trabajadores ocupados y desempleados. Ello es especialmente preocupante en países que utilizan contratos temporales a gran escala, en los que los contratos temporales a menudo no hacen aumentar las posibilidades de tener un trabajo fijo a jornada completa, como se muestra en la figura 2.

Los contratos de trabajo atípicos predominan entre las mujeres, los jóvenes y quienes desempeñan trabajos manuales no rutinarios. Parecen estar asociados a una penalización salarial y concentrarse entre personas con bajos salarios⁷. Otro aspecto de la precariedad del empleo es la extensión del trabajo a tiempo parcial involuntario, que ha aumentado desde el 16,7% al 19,6% del empleo total, y la extensión y la diversificación de formas de trabajo ocasional⁸.

⁷ OCDE (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* [Todos juntos. ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?].

⁸ Eurofound (2015), *Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2014* [Evolución de la vida laboral en Europa: panorama anual de EurWORK para 2014].

FIGURA 2. PROPORCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES Y TRANSICIONES DE TEMPORALES A INDEFINIDOS



Fuente: Eurostat, EPA y SILC. Breve descripción: los datos sobre las transiciones en el caso de BG, EL, PT y HR corresponden a 2012; en el de AT, a 2014. No se dispone de datos sobre las transiciones de IE y SE.

La evolución del empleo refleja las tendencias de creación de empleo (neto); tradicionalmente, las pymes se consideran el motor del crecimiento del empleo. Entre 2002 y 2010, las pymes crearon el 85% de los nuevos puestos de trabajo en la UE. Por el contrario, entre 2010 y 2013, el empleo en las pymes cayó un 0,5% en la UE. Hasta la fecha, en muchos Estados miembros, la disponibilidad de crédito para el sector no financiero sigue siendo escasa, debido a factores relacionados tanto con la oferta como con la demanda, como son la reestructuración sectorial o el proceso de desapalancamiento que siguió a la crisis financiera. También es probable que el acceso limitado a la financiación frene el número de empresas emergentes. En 2014, el número de trabajadores por cuenta propia aumentó aproximadamente al mismo ritmo que el empleo, lo que hizo que la tasa de empleo por cuenta propia a escala de la UE permaneciera sin modificaciones en el 14,6%, por debajo del 15% registrado durante el período 2004-2006. La tasa de empleo por cuenta propia de las mujeres sigue siendo de un 10% aproximadamente, mientras que la de los hombres permaneció aproximadamente en uno de cada cinco. El nivel y la evolución de las tasas de empleo por cuenta

propia en los Estados miembros son muy desiguales y reflejan diversos factores, como las condiciones marco, el espíritu empresarial nacional y las oportunidades de empleo remunerado. Las tasas se sitúan muy por encima de los niveles observados hace 10 años en los Países Bajos, Eslovaquia, Eslovenia, Grecia, el Reino Unido y la República Checa.

Las tasas de actividad varían según los grupos de población y los Estados miembros. Oscilan de manera más estable que las tasas de empleo y podrían indicar tan solo efectos de desaliento moderados. Son coherentes con las tendencias a más largo plazo y han venido mostrando un aumento constante en determinados grupos, en particular las mujeres y los trabajadores de más edad, mientras que las tasas de actividad han disminuido en los casos de las personas poco cualificadas y de los hombres jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. Aunque las diferencias en las tasas de actividad a lo largo del tiempo se han reducido, tanto entre los hombres y las mujeres como entre los trabajadores de más edad y los que se encuentran en la edad de máximo rendimiento, siguen siendo considerables. En 2014, la tasa de ac-

tividad de las mujeres alcanzó el 66,5% en la EU-28; aunque seguía estando 11,5 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, la diferencia se había reducido desde los 13,2 puntos porcentuales de 2010. Las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo a tiempo parcial o a jornada completa se añaden a las diferencias en las tasas de actividad y se traducen en las diferencias salariales entre mujeres y hombres, que se acumulan a lo largo de la vida laboral generando diferencias entre las pensiones de hombres y mujeres. Entre 2010 y 2014, la diferencia en las tasas de actividad entre los trabajadores de más edad (55-64 años) y los trabajadores en edad de máximo rendimiento (25-54 años) se redujo de 35,4 a 29,6 puntos porcentuales. En cambio, las diferencias entre nacionales y no nacionales, y entre las personas con y sin discapacidad, no disminuyeron. Siguen existiendo variaciones considerables entre los países, en las tasas de actividad generales (que van desde el 63,9% en Italia hasta el 81,5% en Suecia en 2014) y en grupos específicos, lo que refleja las diferencias en las condiciones económicas, las estructuras institucionales y las preferencias individuales de los trabajadores.

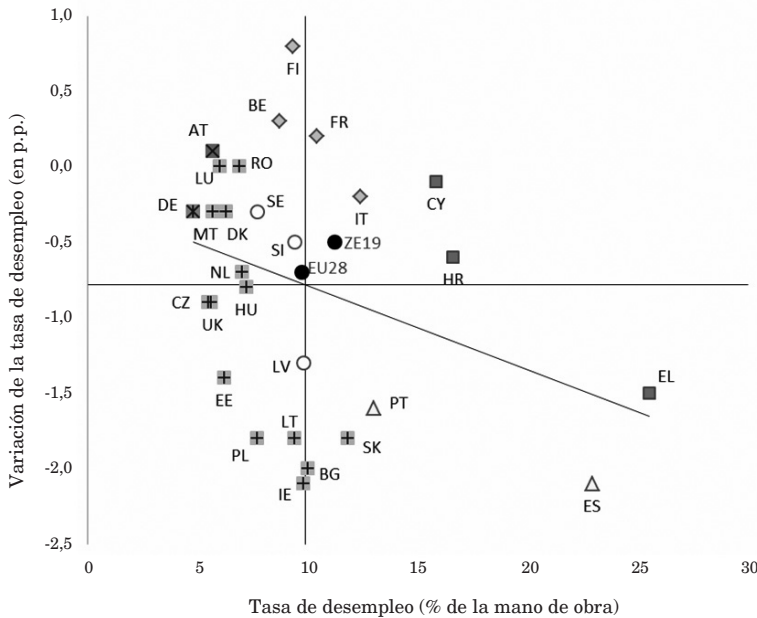
El desempleo y el desempleo juvenil han empezado a disminuir, pero no en todos los Estados miembros, y las diferencias entre los países siguen siendo considerables. A partir de las conclusiones del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave, puede observarse en Europa cierta convergencia de las tasas de desempleo, con disminuciones superiores a la media

en una serie de Estados miembros que habían registrado niveles muy altos de desempleo (España y Portugal son los ejemplos más notables, seguidos de Grecia). No obstante, como se muestra en la figura 3, en el primer semestre de 2015 las tasas de desempleo oscilaban entre el 5% en Alemania y más del 20% en España y Grecia. La tasa de desempleo también resulta muy elevada en Croacia y Chipre, con un aumento sostenido en este último país.

En una serie de países cuyas tasas de desempleo se comportan relativamente mejor, se observa una tendencia al deterioro, con incrementos considerablemente superiores a la media. Es el caso de Bélgica, Francia, Finlandia y Austria (pese a todo, este último país sigue presentando una tasa de desempleo muy baja, del 5,1%). Entre estos países, Finlandia muestra el mayor aumento en la EU-28, con 0,8 puntos porcentuales. Mientras que el desempleo está disminuyendo en Italia, el ritmo de su reducción es lento en comparación con la media. Estos acontecimientos deben analizarse cuidadosamente, ya que pueden convertirse en tendencias a más largo plazo.

Con una perspectiva de género, la reducción de la tasa de desempleo es comparable, en general, para hombres y mujeres (de entre 0,8 y 0,7 puntos porcentuales, respectivamente, en la EU-28). Las tasas de desempleo de las mujeres siguen siendo problemáticas en el sur de Europa (especialmente en Grecia y en España) y en algunos países de la Europa Oriental (Croacia y Eslovaquia).

FIGURA 3. TASA DE DESEMPLEO Y VARIACIÓN ANUAL, TAL COMO CONSTA EN EL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE



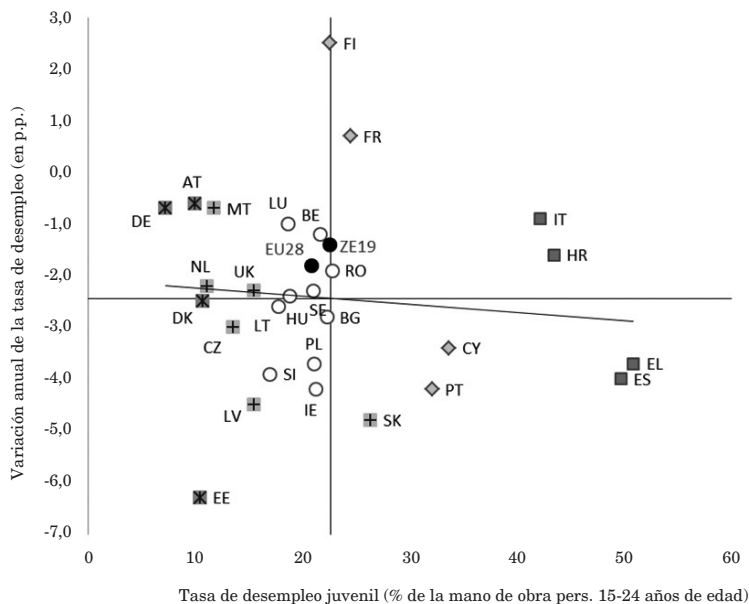
Fuente: Eurostat, EPA (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Período: niveles del primer semestre de 2015 y variaciones anuales en relación con el primer semestre de 2014.

Nota: Los ejes están centrados en la media no ponderada de la EU-28. EU-28 y ZE-19 corresponden a las respectivas medias ponderadas. La leyenda se presenta en el anexo.

Como se muestra en la figura 4, las diferencias entre los países son aún más importantes por lo que respecta a las tasas de desempleo juvenil. Dos países (Grecia y España) presentan todavía niveles de desempleo juvenil con tasas del 50% aproximadamente, dos (Italia y Croacia) están por encima del 40%, y otros dos (Chipre y Portugal) superan el 30%; estos países también muestran los valores más altos en el caso de las mujeres. Aunque la pendiente negativa de la línea de regresión indica que los Estados miembros han comenzado a converger, sería necesaria en estos países una disminución más rápida

para que el desempleo juvenil se acercara rápidamente a unos niveles razonables. En este grupo, Portugal parece ser el país que converge con mayor rapidez. Un pequeño grupo de países (incluidos Francia y Finlandia) muestran signos de deterioro en materia de desempleo juvenil pese a un punto de partida comparativamente bueno. El caso de Finlandia merece especial atención, teniendo en cuenta un aumento de 2,5 puntos porcentuales a lo largo del período, que refleja la debilidad de las condiciones económicas (mayor incremento de la tasa de desempleo general en la EU-28).

FIGURA 4. TASA DE DESEMPLEO JUVENIL Y VARIACIÓN ANUAL, TAL COMO CONSTA EN EL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE



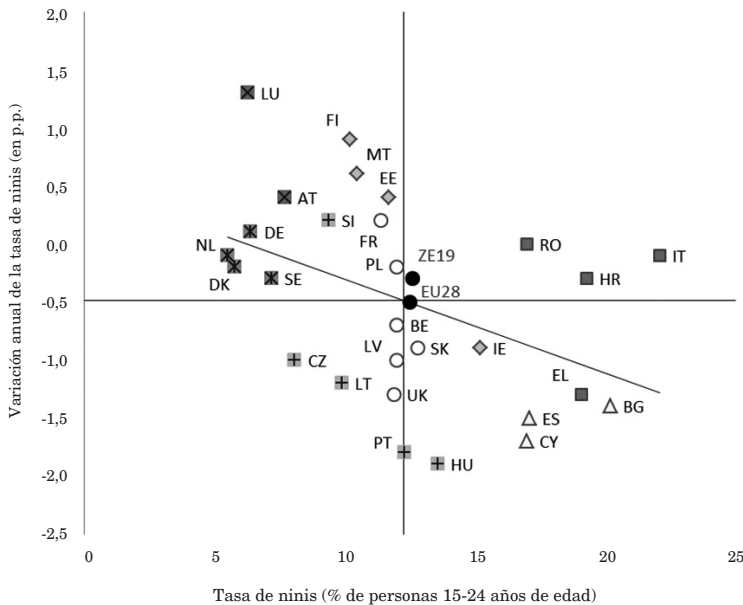
Fuente: Eurostat, EPA (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Período: niveles del primer semestre de 2015 y variaciones anuales en relación con el primer semestre de 2014.

Nota: Los ejes están centrados en la media no ponderada de la EU-28. EU-28 y ZE-19 corresponden a las respectivas medias ponderadas. La leyenda se presenta en el anexo.

El porcentaje de jóvenes sin estudios, trabajo ni formación (tasa de «ninis») también está disminuyendo (figura 5). No obstante, se siguen registrando porcentajes de ninis muy elevados en una serie de países (Irlanda, Chipre, España, Rumanía, Grecia, Croacia, Bulgaria e Italia; estos dos últimos países con valores por encima del 20%). Entre las mujeres, el mayor porcentaje de ninis se observa también en Grecia, Italia, Rumanía y Bulgaria.

Mientras que España, Bulgaria, Grecia y Chipre parecen converger a un ritmo razonablemente rápido, la velocidad de ajuste (de haberlo) resulta insuficiente en Italia, Croacia y Rumanía. También en este caso, algunos Estados miembros con unos porcentajes relativamente bajos –o cercanos a la media– de ninis muestran variaciones anuales notablemente superiores a la media de la UE. Es el caso de Luxemburgo, Austria, Finlandia y Malta.

FIGURA 5. PORCENTAJE DE NINIS Y VARIACIÓN ANUAL, TAL COMO CONSTA EN EL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE



Fuente: Eurostat, EPA (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Interrupción en la serie en FR y ES. Período: niveles de 2014 y variaciones anuales en relación con 2013.

Nota: Los ejes están centrados en la media no ponderada de la EU-28. EU-28 y ZE-19 corresponden a las respectivas medias ponderadas. La leyenda se presenta en el anexo.

Las tasas de abandono escolar prematuro han mejorado en la mayor parte de los países. En 2014, el abandono escolar prematuro disminuyó en 20 Estados miembros, en comparación con 2013, mientras que se observó un aumento relativamente importante en Estonia. A pesar de los avances positivos en la gran mayoría de los Estados miembros, los niveles siguen siendo especialmente preocupantes en varios países (Malta, Italia, Portugal y España). Además, los jóvenes nacidos en el extranjero tienen, por término medio, tasas superiores en 10 puntos porcentuales a las de la población nativa, con picos de aproximadamente 20 puntos en Grecia e Italia⁹.

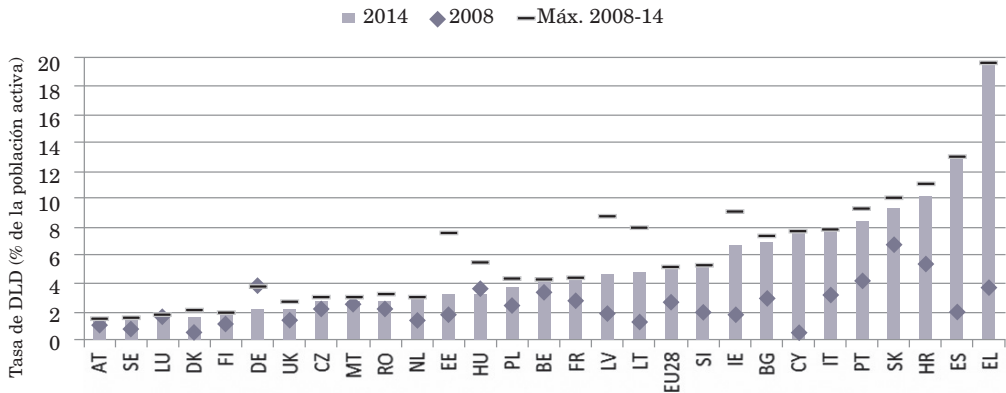
Pese a la mejora global en el mercado de trabajo, el desempleo de larga duración continúa en niveles muy altos en varios Estados miembros. A raíz de la crisis, las tasas de desempleo de larga duración aumentaron en todos los Estados miembros entre 2008 y 2014, con la destacada excepción de Alemania (figura 6). En general, las tasas se han mantenido relativamente altas, en particular en Grecia y, en menor medida, en España, países en que la tasa observada en 2014 aún estaba muy cerca de su nivel máximo. El desempleo de larga duración afecta a los hombres, a los jóvenes y a los trabajadores poco cualificados relativamente más que a otros grupos del mercado de trabajo y, en particular, afecta a quienes solían trabajar en sectores y ocupaciones en declive. El estado general de la economía sigue siendo un factor importante

⁹ Véase *Monitor de la educación y la formación de 2015* (http://ec.europa.eu/education/tools/et-monitor_es.htm)

para determinar los cambios en los niveles y los flujos hacia y desde el desempleo de larga duración, pero también existen fuertes efectos

específicos de cada país, relacionados sobre todo con las diferencias institucionales.

FIGURA 6. TASAS DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN
(2008, 2014 y niveles máximos)

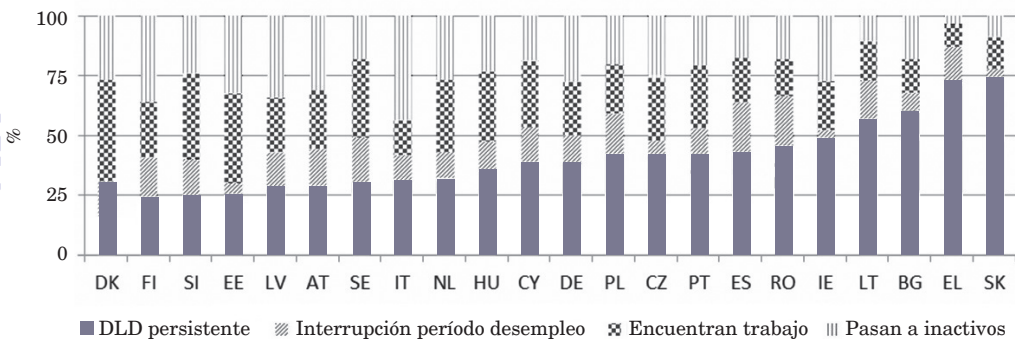


Fuente: *Evolución Social y del Empleo en Europa (ESDE) 2015*, Comisión Europea.

Existen diferencias entre los Estados miembros en lo que se refiere a la dinámica del desempleo de larga duración. La figura 7 muestra las tasas de transición de los desempleados de larga duración entre 2013 y 2014. En varios Estados miembros, los índices de persistencia en el desempleo de larga duración (desempleados de larga duración que siguen desempleados un año después) son considerables y alcanzan niveles superiores

al 50% en Lituania, Bulgaria, Grecia y Eslovaquia. Por otra parte, comparativamente se producen flujos de salida hacia el empleo con frecuencia en Dinamarca, Suecia, Estonia y Eslovenia. Es probable que los flujos de salida hacia la inactividad reflejen los efectos del desánimo de los trabajadores; son especialmente importantes en Italia, y en menor medida en Finlandia, Estonia y Letonia.

FIGURA 7. SITUACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO EN 2014 DE LAS PERSONAS EN DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN EN 2013

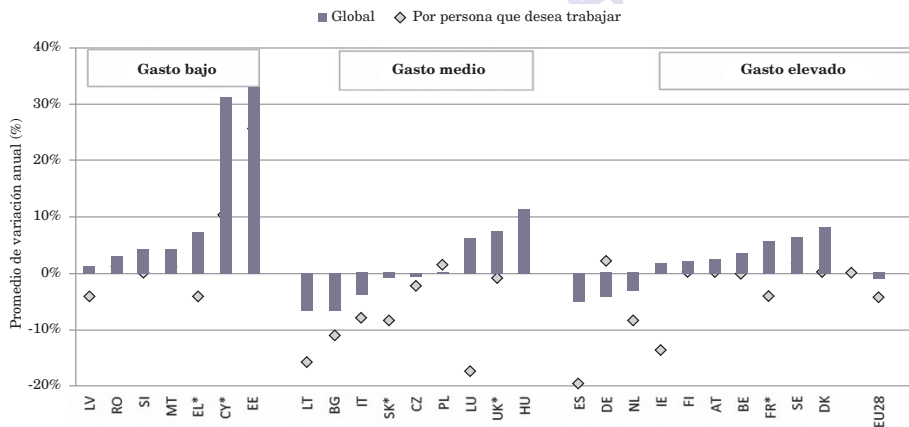


Fuente: *Evolución Social y del Empleo en Europa (ESDE) 2015*, Comisión Europea.

A pesar de la situación en gran medida desfavorable para los desempleados de larga duración, el gasto general en políticas activas del mercado de trabajo ha disminuido en bastantes Estados miembros a causa de los restrictivos presupuestos públicos. Entre 2007 y 2012 el gasto total (en porcentaje del PIB en 2007) disminuyó en 8 Estados miembros, mientras que el gasto por persona que deseaba trabajar descendió en 13 países (figura 8). Aumentó principalmente en los Estados miembros en que los niveles eran comparativamente bajos en 2007. Aunque aún no se dispone de datos más recientes sobre el gasto en los distintos países, no es probable que el gasto en general haya mejorado sustancialmente, dado que los

presupuestos públicos también han seguido siendo restrictivos en muchos Estados miembros después de 2012. Por otra parte, en un gran número de países, el gasto en políticas activas del mercado de trabajo no está sólidamente orientado hacia los desempleados de larga duración, con porcentajes inferiores al 20% del gasto en alrededor de la mitad de los Estados miembros. Con el tiempo, también parecen haber disminuido la cobertura de los servicios públicos de empleo (SPE), la cobertura en las prestaciones y la participación en educación y formación para los desempleados de larga duración en varios Estados miembros, lo que podría estar vinculado a dificultades para llegar a los desempleados de muy larga duración (2 años o más)¹⁰.

FIGURA 8. CRECIMIENTO REAL ANUAL DEL GASTO EN POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO (2007-2012)



Fuente: Base de datos de Eurostat sobre política del mercado de trabajo (LMP). Cálculos del valor medio de la EU-28 efectuados por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

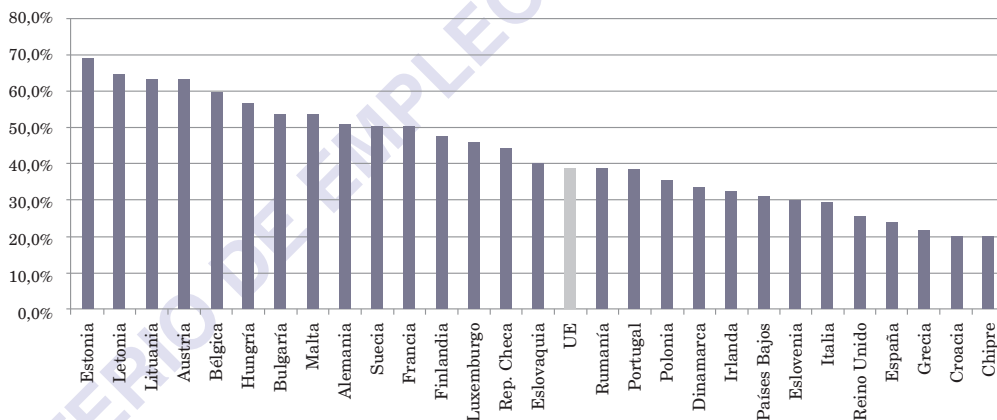
Nota: Los Estados miembros se han dividido en grupos de gasto bajo/medio/elevado en función del gasto efectuado en 2007 en políticas activas del mercado de trabajo (cat. 1-7, % del PIB). Debido a la ausencia de datos, el agregado de la EU-28 se estimó utilizando para el Reino Unido y Grecia el valor de 2010 para el período 2011-13, y, en el caso de España, Francia, Chipre, Malta y Rumanía, utilizando el valor de 2012 también para 2013, y excluyendo a Croacia. Croacia y Portugal no están incluidos debido a la falta de datos y a interrupciones en las series. * Debido a interrupciones en las series, en los casos de Grecia, Francia y el Reino Unido se utilizaron medias de 2007-2010 en vez de las correspondientes a 2007-2012; en el caso de Eslovaquia, se utilizó el período 2008-2012; y en el caso de Chipre se utilizó el período 2007-2011.

¹⁰ *Preventing and Fighting Long-Term Unemployment* [Prevenir y combatir el desempleo de larga duración], en: *Employment and Social Developments in Europe 2015* [Evolución Social y del Empleo en Europa 2015], Comisión Europea.

La baja activación de los desempleados (de larga duración) puede agravar la actual escasez de capacidades. Reducir el gasto en la activación de los desempleados (de larga duración), en particular en lo que se refiere a formación, puede impedir que estos adquieran las capacidades que necesitan para volver a encontrar trabajo. Ello no solo aumentaría los índices de persistencia en el desempleo, sino que también podría agravar la actual escasez de capacidades. Como se muestra en la figura 9, en varios Estados miembros una parte considerable de los empresarios tienen dificultades para encontrar personal con las capacidades necesarias. Se pueden encontrar dificultades relativamente grandes en los países bálticos (que pueden estar relacionadas con los flujos de salida comparativamente importantes de personas de estos países a otros Estados miembros de la UE), y también

de países con bajo nivel de desempleo, como Austria, Bélgica y Alemania. Constan menos dificultades en Estados miembros como España, Grecia, Croacia y Chipre, donde la falta de mano de obra no es un factor restrictivo para contratar. Una mejor calidad de la oferta de aprendizaje permanente y nuevas inversiones en ese ámbito contribuirían a disminuir la escasez de capacidades. Según los datos de Eurostat, entre 2009 y 2014 el aprendizaje permanente ha aumentado en una gran mayoría de los Estados miembros (no en Croacia, Chipre, Grecia, Polonia, España ni Eslovenia), pero siguen existiendo grandes diferencias, lo que ponen de relieve las cifras de 2014 relativas a la participación en el aprendizaje permanente, que oscilan desde el 1,5% en Rumanía y el 1,8% en Bulgaria, hasta más del 25% en Finlandia, Suecia y Dinamarca.

FIGURA 9. DIFICULTADES PARA ENCONTRAR PERSONAL CON LAS CAPACIDADES REQUERIDAS EN LAS EMPRESAS EUROPEAS, 2013



Fuente: Tercera Encuesta Europea de Empresas (2013), Eurofound (nota: proporción de empresas que contestan afirmativamente a la pregunta «¿Ha tenido su empresa dificultades para encontrar personal con las capacidades necesarias?»).

Son diversas las causas que motivan las dificultades para encontrar personal, y una de ellas es que los trabajadores carezcan de las capacidades adecuadas. No obstante, los recientes análisis de la inadecuación de las capacidades indican que solo menos de la mitad

de las dificultades de contratación obedecen a auténticas carencias de capacidades, mientras que casi una tercera parte pueden atribuirse a un salario poco atractivo. Unas horas de trabajo atípicas y la falta de oportunidades de formación en el puesto de trabajo, junto con

salarios poco atractivos, reducen la capacidad de los empresarios para atraer a los trabajadores. Además, la investigación muestra que las empresas que son incapaces de encontrar trabajadores con las capacidades necesarias son a menudo las que no están dispuestas a ofrecer contratos a largo plazo¹¹.

El potencial de crecimiento de Europa se ve amenazado por las deficiencias estructurales de su base de capacidades. Según datos recientes de la Encuesta sobre las capacidades de los adultos (PIAAC) de la OCDE-CE, alrededor del 20% de la población en edad de trabajar únicamente tiene unas capacidades básicas bajas (lectoescritura y cálculo), y en algunos países (Francia, España e Italia) este porcentaje es incluso mayor. Solo algunos países (Estonia, Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos y Suecia) cuentan con un alto porcentaje de personas con capacidades básicas muy buenas, mientras que la mayoría ni siquiera se aproxima a los países más avanzados de fuera de Europa (como Japón o Australia). En cuanto a las capacidades digitales, en 2014, una media del 22% de la población de la UE carecía de ellas, desde un 5% en Luxemburgo hasta un 45% en Bulgaria y un 46% en Rumanía¹². Considerando que para participar eficazmente en la sociedad digital, una persona necesita un nivel de capacidades superior al bajo (que equivale únicamente a ser capaz de enviar correos electrónicos), puede considerarse que el 40% de la población de la UE posee capacidades digitales insuficientes. Los datos sobre el gasto público confirman un riesgo creciente de falta de inversión en capital humano, ya que el gasto público en educación ha registrado una disminución del 3,2% desde 2010, con dis-

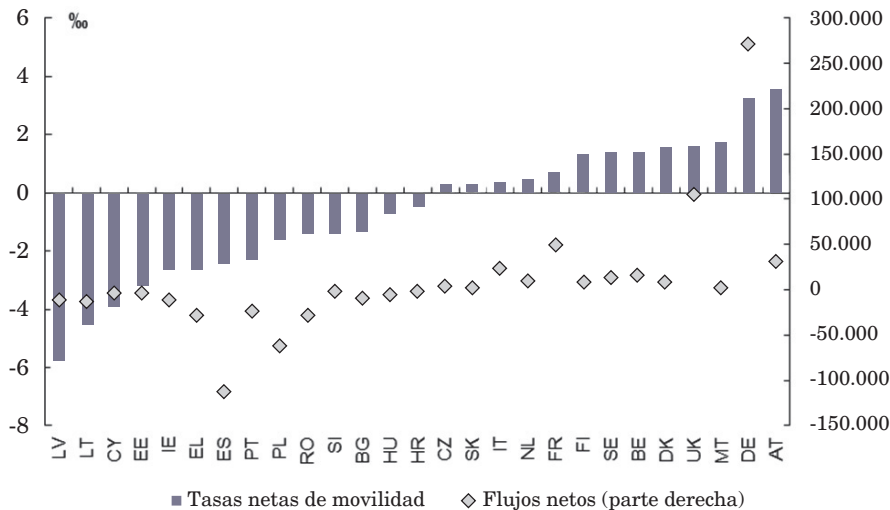
minuciones en once Estados miembros en 2013, el año más reciente. Europa no está invirtiendo de manera eficaz en educación y capacidades, lo que supone una amenaza para su competitividad a medio plazo y para la empleabilidad de su mano de obra.

La movilidad laboral es un mecanismo de ajuste potencialmente importante para reducir las diferencias en el desempleo entre los países y para resolver la escasez de capacidades. Las tasas de movilidad en el interior de la UE que se muestran en la figura 10 reflejan un patrón claro, que se traduce en personas que abandonan los países que se han visto más afectados por la crisis hacia los países que la han capeado relativamente bien. Esto ha venido a sumarse a los flujos a largo plazo de la Europa Central y Oriental a los países más ricos de la Europa Noroccidental. En cifras absolutas, el flujo neto de salida es mayor en España y Polonia, mientras que el flujo neto de entrada es mayor en Alemania y el Reino Unido. En general, la movilidad entre los países de la UE sigue siendo moderada. Los ciudadanos que se desplazan son, por término medio, jóvenes con buen nivel educativo, y contribuyen a solucionar la escasez de capacidades en los países de acogida, pero también plantean retos para los países que dejan tras de sí, aunque contribuyan con remesas¹³. La total transparencia y comparabilidad de las cualificaciones en toda la UE podría facilitar la movilidad de los trabajadores, al ayudar a los empleadores a comprender las cualificaciones obtenidas por una persona en otro Estado miembro y confiar en ellas. A tal fin, los Estados miembros están poniendo en correlación sus cualificaciones nacionales con el Marco Europeo de Cualificaciones.

¹¹ *Supporting Skills Development and Matching in the EU* [Apoyar el desarrollo y la adecuación de las capacidades en la UE], en: *Employment and Social Developments in Europe 2015* [Evolución Social y del Empleo en Europa 2015], Comisión Europea.

¹² Según el índice compuesto de capacidades digitales basado en el marco de competencias digitales, <https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/lb-na-26035-enn.pdf>

¹³ *Employment and Social Developments in Europe 2015* [Evolución Social y del Empleo en Europa 2015], Comisión Europea.

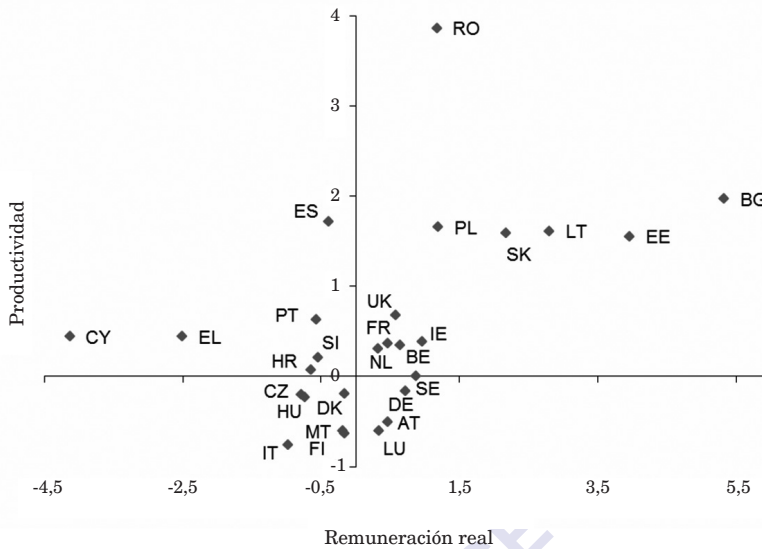
FIGURA 10. ÍNDICES Y FLUJOS DE MOVILIDAD NETOS DENTRO DE LA UE, 2013

Fuente: *Labour Market Developments in Europe 2015* [Evolución del mercado de trabajo en Europa 2015], Comisión Europea.
 Nota: Se omite Luxemburgo por ser un caso atípico. Las tasas de movilidad netas dentro de la UE se calculan como la diferencia entre inmigración y emigración hacia y desde otros países de la UE con respecto a la población total al comienzo del año por cada 1 000 habitantes.

La evolución de los salarios parece estar en consonancia con la productividad en la mayoría de los Estados miembros y ha contribuido al reequilibrio en la zona del euro. Hasta 2008, la evolución del coste laboral unitario iba al alza más rápidamente en los países deficitarios de la zona del euro que en los excedentarios. A partir de entonces, esta tendencia se invirtió, lo que contribuyó a restablecer el equilibrio exterior de los Estados miembros afectados. Además, tal

como muestra la figura 11, en los últimos años los salarios reales parecen moverse más o menos en función de la productividad (contrariamente a lo que se había observado en varios países en años anteriores), y en muchos países solo se dan pequeñas desviaciones (con la excepción de Chipre, Grecia, España, Estonia, Rumanía y Bulgaria). Se trata, en general, de una evolución positiva para el equilibrio interno y externo de los países.

FIGURA 11. REMUNERACIÓN REAL Y PRODUCTIVIDAD, TASAS MEDIAS DE CRECIMIENTO 2012-2014



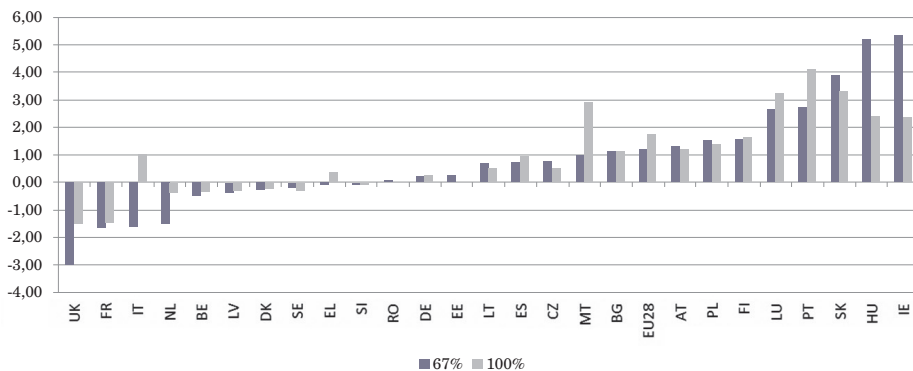
Fuente: *Labour Market Developments in Europe 2015* [Evolución del mercado de trabajo en Europa 2015], Comisión Europea.

En los últimos años, la cuña fiscal sobre el trabajo ha aumentado en un número considerable de Estados miembros, especialmente en el caso de los trabajadores con salarios bajos y medios, lo que complica unos niveles ya elevados en varios países¹⁴. Los niveles de la cuña fiscal difieren sustancialmente entre los Estados miembros y oscilan desde menos del 30% en Malta e Irlanda hasta más del 45% en Bélgica, Alemania, Francia y Hungría en 2014 (y en los casos de Austria e Italia, únicamente para los trabajadores con salarios medios). La figura 12 muestra la variación de la cuña fiscal entre 2010 y 2014 (un solo miembro con ingresos, sin hijos), teniendo en cuenta unos porcentajes del 67% y del 100% del salario

medio. La cuña fiscal descendió solamente en 8 países en ambos niveles de ingresos, sobre todo en el Reino Unido y en Francia. Por el contrario, se observan incrementos relativamente fuertes en Malta (100%, aunque a partir de un nivel bajo), y en Luxemburgo, Portugal, Eslovaquia, Hungría e Irlanda (tanto al nivel del 67% como del 100%, aunque en Irlanda a partir de un nivel bajo). Estas tendencias son motivo de preocupación a la luz de las persistentes altas tasas de desempleo en muchos Estados miembros. Las reducciones de la cuña fiscal, financiadas adecuadamente, incrementarían la demanda y el crecimiento, apoyarían la creación de puestos de trabajo y contribuirían al buen funcionamiento de la UEM¹⁵.

¹⁴ La cuña fiscal sobre el trabajo se compone de los impuestos sobre la renta de las personas físicas más las cotizaciones a la seguridad social de empresarios y trabajadores.

¹⁵ Véanse diversas declaraciones del Eurogrupo, por ejemplo, la declaración del Eurogrupo sobre un programa de reforma estructural: debates temáticos sobre crecimiento y empleo; principios comunes de las reformas para reducir la carga fiscal sobre el trabajo, Milán, 12 de septiembre de 2014.

FIGURA 12. VARIACIÓN DE LA CUÑA FISCAL ENTRE 2010 Y 2014

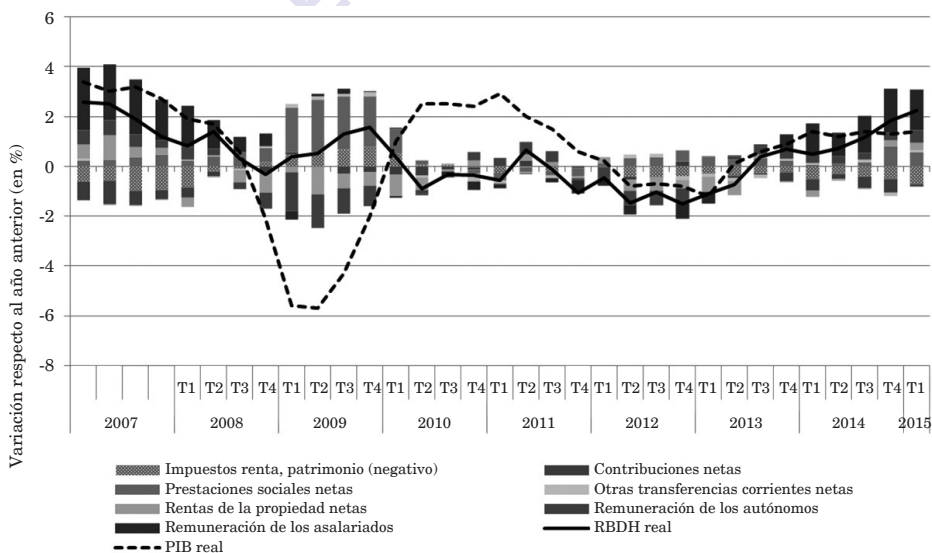
Fuente: Base de datos sobre fiscalidad y prestaciones, OCDE/CE.

Nota: Los datos se refieren a las familias con un solo miembro con ingresos (sin hijos), los datos de BG, LT, LV, MT y RO corresponden a 2013 y no a 2014.

1.3. Tendencias y retos sociales

Los ingresos de los hogares de la UE vuelven a aumentar, gracias a una mayor actividad económica y a la mejora de la situación del mercado de trabajo. Por término medio en la UE, se estima que la renta bruta disponible real de los hogares (RBDH) creció en un 2,2% a lo largo del año hasta el primer trimestre de

2015 (figura 13). El aumento de la renta real de los hogares se vio impulsado por los incrementos de los ingresos procedentes del trabajo y de las rentas, sobre todo los salarios y, en menor medida, del trabajo por cuenta propia y las rentas de la propiedad netas. Los impuestos sobre la renta y el patrimonio redujeron ligeramente la progresión de la RBDH real en 2014 y en el primer trimestre de 2015.

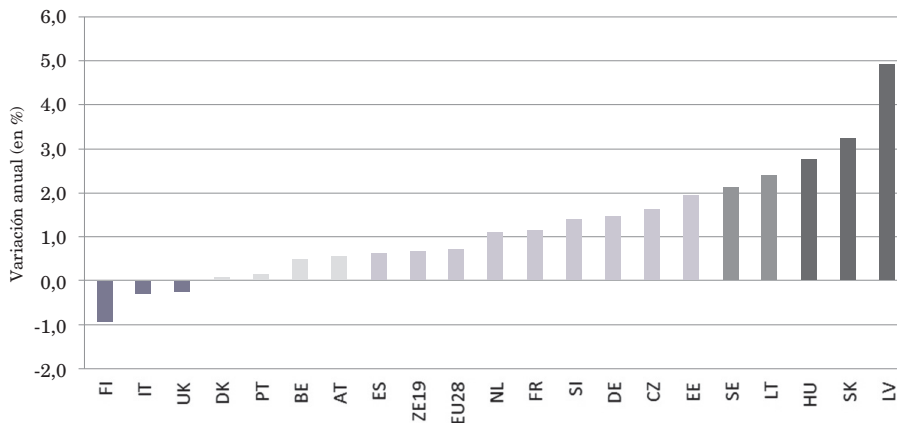
FIGURA 13. VARIACIÓN DE LA RBDH Y SUS COMPONENTES EN LA UE

Fuente: Eurostat, cuentas nacionales (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión).

Un examen más detallado de los resultados de cada país confirma que la mayoría de los Estados miembros se han beneficiado de un incremento de los ingresos brutos disponibles en 2014. Los datos del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave (figura 14)¹⁶ muestran que en la mayoría de los Estados miembros la renta disponible real de los hogares se incrementó a lo largo de 2014. Suecia, Lituania, Hungría, Eslovaquia y Letonia experimentaron la mejora más

importante en los ingresos de los hogares, con aumentos superiores al 2% sobre una base anual. Por el contrario, se registró un descenso en el Reino Unido, Italia y Finlandia, y este último caso debe verse en paralelo con el deterioro general de los indicadores de desempleo. Aún no se dispone de datos para evaluar la reciente evolución de la RBDH en algunos países duramente afectados por la crisis (por ejemplo, Grecia y Chipre).

FIGURA 14. VARIACIÓN DE LA RBDH EN 2014, COMO CONSTA EN EL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE



Fuente: Eurostat, cuentas nacionales (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión).

El porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se estabilizó en 2013 y 2014, tras un continuo aumento entre 2009 y 2012.

El objetivo de reducción de la pobreza de Europa 2020 se mide utilizando la tasa de riesgo de pobreza o exclusión (AROPE), facilitada por Eurostat. La ratio de AROPE es el porcentaje de personas:

¹⁶ Datos sobre la RBDH obtenidos el 28 de octubre de 2015. En esa fecha, no se disponía de las cifras de 2014 correspondientes a nueve Estados miembros (Bulgaria, Irlanda, Grecia, Croacia, Chipre, Luxemburgo, Malta, Polonia y Rumanía).

- en riesgo de pobreza (AROP), es decir, con una renta familiar equivalente disponible¹⁷. (después de las transferencias sociales y después de pensiones) por debajo del 60% de la mediana nacional de la renta disponible de los hogares;
- O que sufren privaciones materiales graves¹⁸;
- O que viven en hogares con una intensidad laboral muy baja¹⁹.

La tasa AROPE en los 28 Estados miembros de la UE (EU-28) disminuyó ligeramente en 2014, hasta el 24,4%²⁰, o 122 millones de personas, frente a un 24,5% en 2013 y un 24,7% en 2012. No obstante, seguía siendo superior en 1 punto porcentual a la de 2009 (23,3%).

Los hogares con todos sus miembros desempleados y una privación material grave explican en su mayor parte la evolución

de la tasa de AROPE. En 2013, la privación material grave se redujo ligeramente hasta el 9,6% de toda la población. Según los datos provisionales de Eurostat para 2014²¹, se espera que se haya reducido más desde entonces, aunque se mantendría muy por encima del 8,2% de 2009 (véase la figura 15). Por otra parte, el porcentaje de hogares con todos sus miembros desempleados aumentó hasta el 10,8% en 2013, muy por encima del nivel del 9,1% anterior a la crisis. La tasa de riesgo de pobreza, que se refiere al grupo de personas que reciben menos del 60% de la mediana de ingresos del hogar después de las transferencias²² se mantuvo estable en torno al 16,6%, pero los umbrales de pobreza por debajo de los que se considera que las personas están en situación de riesgo de pobreza siguen descendiendo, lo que refleja un continuo deterioro del nivel de vida. El grado en que puede contenerse el riesgo de pobreza y de exclusión social sigue supeditado a los estabilizadores nacionales automáticos.

¹⁷ Eurostat aplica un factor de equivalencia calculado con arreglo a la escala de la OCDE modificada. Aplica una ponderación de 1,0 a la primera persona de 14 años de edad o más, otra de 0,5 a otras personas de 14 años de edad o más, y otra de 0,3 a las personas de 0-13 años de edad. Eurostat ofrece una definición detallada en http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Material_deprivation

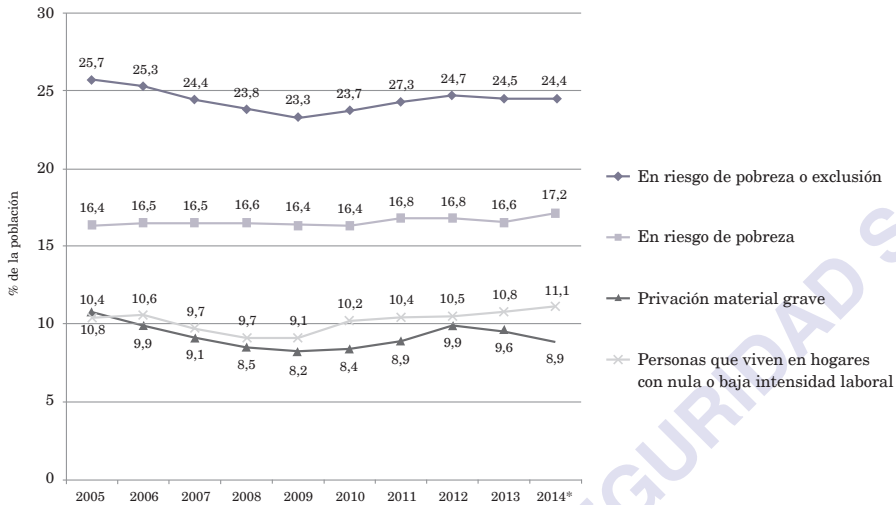
¹⁸ Se considera que una persona sufre privaciones materiales graves cuando no puede permitirse comprar al menos 3 artículos (bienes y servicios) de un total de 10 artículos considerados importantes.

¹⁹ Las personas que viven en un hogar con muy baja intensidad laboral son aquellas de entre 0 y 59 años de edad que viven en un hogar en el que los adultos (18-59 años) han trabajado menos del 20% de su potencial de trabajo total durante el último año.

²⁰ Los datos relativos a AROPE en 2014 son una estimación facilitada por Eurostat, sobre la base de los datos facilitados por la mayoría de los Estados miembros.

²¹ Puede obtenerse más información sobre los primeros resultados de las estadísticas relativas a la privación material consultando las respectivas publicaciones de Eurostat disponibles en: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Material_deprivation_statistics_-_early_results

²² Menos del 60% de la mediana nacional de ingresos de los hogares después de transferencias sociales.

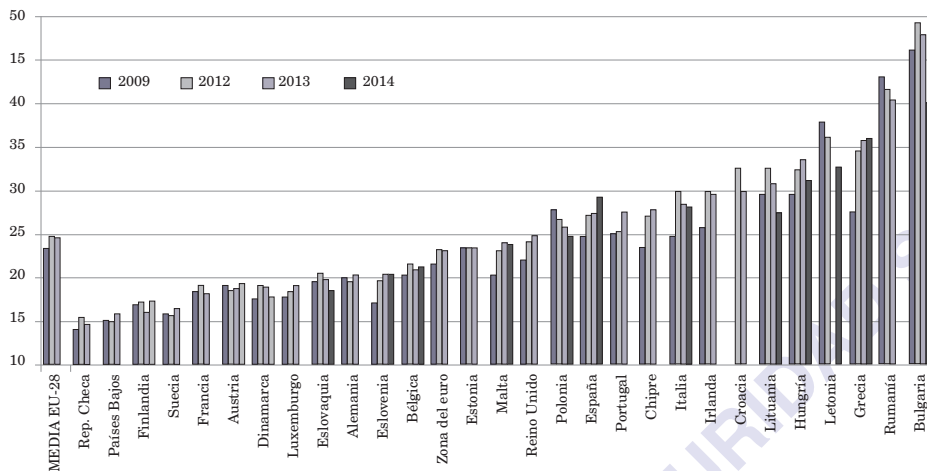
FIGURA 15. TENDENCIAS DE LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN LA UE

Fuente: Eurostat, EU-SILC.

Nota: Cifras provisionales para 2014. EU-27 hasta 2009; hogares con todos sus miembros desempleados: % de la población de 0 a 59 años de edad; AROPE, AROP: ingresos del año anterior; privaciones materiales graves: año en curso; hogares con todos sus miembros desempleados: año anterior.

Nueve Estados miembros alcanzaron tasas de AROPE inferiores al 20% en 2013 y 2014 (la República Checa, los Países Bajos, Finlandia, Suecia, Francia, Austria, Dinamarca, Luxemburgo y Eslovaquia), porcentajes que, en términos generales, se mantu-

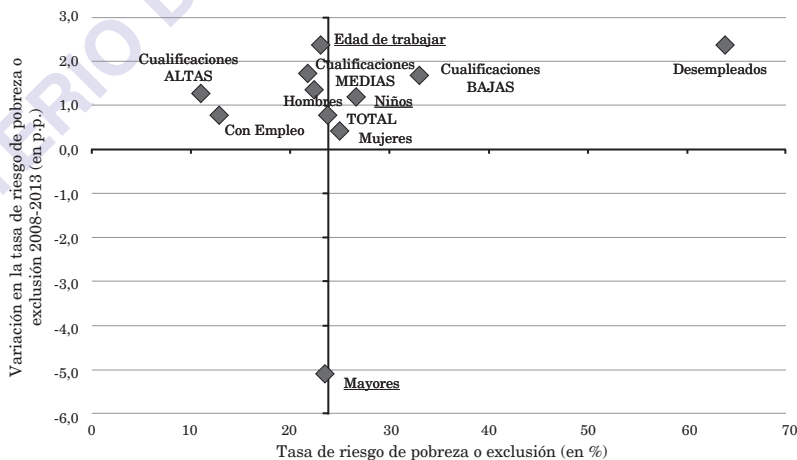
vieron al mismo nivel que en 2009. Por el contrario, seis Estados miembros registraron tasas de AROPE superiores al 30%, y, de aquellos, 4 países consiguieron reducir su tasa nacional de AROPE desde el año anterior (figura 16).

FIGURA 16. TASAS DE RIESGO DE POBREZA O EXCLUSIÓN SOCIAL (ARPE) COMO PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN TOTAL

Fuente: Eurostat, estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC).

La población en edad de trabajar y sus hijos fueron los más expuestos al riesgo de pobreza y exclusión social, mientras que las personas de edad avanzada estuvieron mejor protegidas por la relativa estabilidad de las pensiones en comparación con la retribución del trabajo (figura 17). El riesgo de pobreza y exclusión de la población en edad de trabajar aumentó del 23%

en 2008 al 25,3% en 2013, debido a la pérdida de puestos de trabajo y a un aumento de la pobreza de las personas con empleo. Los hombres continuaron teniendo menor riesgo de pobreza o exclusión social que las mujeres en los Estados miembros de la EU-28 en 2013: la tasa de AROPE de los hombres fue del 23,6%, frente al 25,4% en el caso de las mujeres.

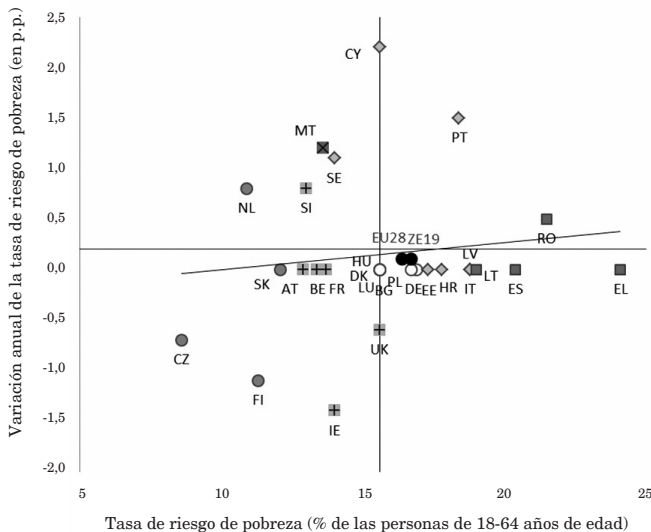
FIGURA 17. RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL POR GRUPO DE EDAD, SITUACIÓN LABORAL Y NIVEL DE CAPACIDAD, 2008 Y VARIACIÓN EN EL PERÍODO 2008-2013

Fuente: Eurostat, estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC).

En cuanto a la población en edad de trabajar (grupo de edad de 18-64 años), los datos del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave ponen de manifiesto que tres países con niveles de riesgo de pobreza (AROP) por encima o alrededor de la media de la UE (Chipre, Portugal y Rumanía) registraron nuevos aumentos en 2013. En Chipre y Portugal la magnitud del incremento fue elevada (respectivamente, 2,2 y 1,5 puntos porcentuales). Otros países con niveles de pobreza mucho

más elevados que la media (Grecia, España y Lituania) no registraron ninguna evolución a la baja estadísticamente significativa; por tanto, su situación sigue siendo crítica. Entre los países con niveles de riesgo de pobreza relativamente más bajos, tenía que seguirse de cerca la situación de Malta y Suecia, en vista de aumentos muy por encima de la media. Tal como se muestra en la figura 18²³, la pendiente positiva de la línea de regresión indicaba una tendencia divergente entre los distintos Estados miembros.

FIGURA 18. TASAS DE RIESGO DE POBREZA EN EDAD DE TRABAJAR (18-64 años de edad), TAL COMO CONSTA EN EL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE



Fuente: Eurostat, EU-SILC (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Período: nivel de 2013 y variación 2012-2013.

Nota: Los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE-28. EU-28 y ZE-19 corresponden a las respectivas medias ponderadas. La leyenda figura en el anexo. Las variaciones y las diferencias estadísticamente insignificantes respecto de la media (no ponderada) de la UE se fijan en cero. Puede consultarse la información metodológica en el anexo.

Los desempleados se enfrentan al mayor riesgo de pobreza y exclusión, pero la pobreza de las personas con empleo también ha aumentado durante la crisis, incluso pese a que la tasa AROP de las personas con empleo se estabilizó por término medio en los 28 Estados miembros de la UE con un 8,9% en 2013, frente a un 9,0% en 2012. La tasa de pobreza de las personas con empleo variaba entre el 3,7% de Finlandia y el 18% de Rumanía. La

²³ Sobre la base de los datos de la encuesta EU-SILC, se han calculado intervalos de confianza en torno a estimaciones puntuales para indicadores de riesgo de pobreza y desigualdad de ingresos (S80-S20). Los resultados de dicho cálculo se han integrado en la metodología para la clasificación de los Estados miembros. En consecuencia, en las figuras 16 y 18 las variaciones anuales que no son estadísticamente diferentes de cero se sustituyen por ese valor. Del mismo modo, los niveles que no son estadísticamente diferentes de la media (no ponderada) de la UE se sustituyen por ese valor. En el anexo se ofrecen más detalles sobre la metodología.

reducción del desempleo contribuirá a reducir los niveles de pobreza, pero solo la mitad de los pobres que encuentran empleo escapan realmente de la pobreza²⁴. De hecho, el impacto de la creación de empleo y del crecimiento del empleo sobre la pobreza depende de si los nuevos puestos de trabajo ofrecen un salario digno (tanto en términos de horas trabajadas como del salario por hora) y de si van destinados a hogares con fuerte o con débil intensidad laboral.

Aunque el riesgo de pobreza o exclusión de los niños se estabilizó en 2013 en la mayoría de los países, seguía siendo muy elevado, con un porcentaje del 27,7%, y la proporción de niños en hogares sin empleo seguía aumentando (9,7% en la UE en 2013). Las condiciones de vida de los niños dependen en gran medida de la situación de sus padres en el mercado de trabajo. Los niños que viven en hogares sin empleo, o bien en familias monoparentales, o en las que únicamente uno de los progenitores trabaja, se enfrentan a un riesgo de pobreza mucho mayor. En muchos países, las transferencias en efectivo contribuyen a reducir el riesgo de pobreza de los niños ya que compensan, en distintas medidas, la falta de ingresos procedentes del trabajo (desde menos del 20% en Grecia y Rumanía a más del 50% en Suecia, Alemania, Austria, el Reino Unido e Irlanda).

Las personas con discapacidad sufren tasas de AROPE más elevadas (30% en 2013) y el riesgo va en aumento en función del grado de discapacidad (de grave a moderado). La brecha de AROPE entre las personas con y sin discapacidad (8,5 puntos porcentuales

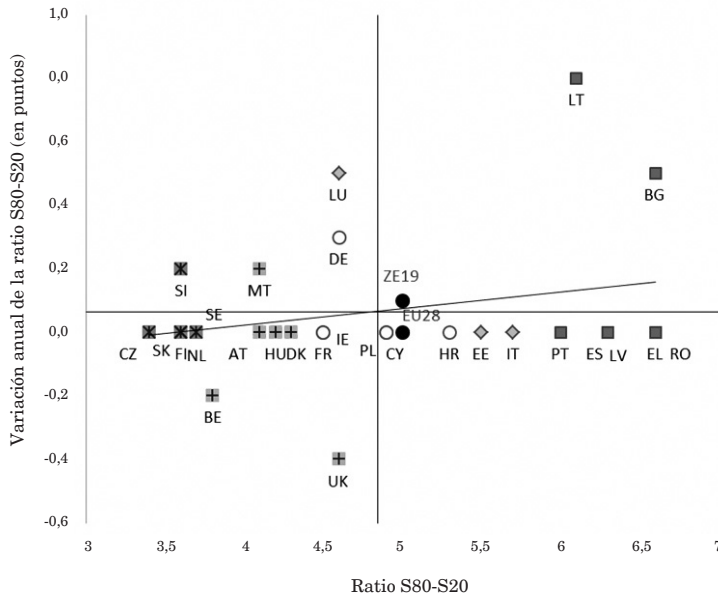
en la UE) no está disminuyendo. El nivel de estudios continuó siendo un motor clave de las diferencias en las tasas de pobreza de ingresos. Las tasas de AROP en los casos de las personas con educación terciaria (niveles 5 y 6) fueron de menos de un tercio de la tasa de AROP de las personas con un nivel de educación primaria o secundaria inferior. En 2013, los porcentajes fueron del 7,5% y del 23,7%, respectivamente. Para las personas con educación secundaria superior, el porcentaje correspondiente fue del 14,5%.

La desigualdad de ingresos se mantuvo en general estable en 2013. La ratio S80-S20²⁵, incluida en el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave, registró un ligero incremento (en 0,1 puntos porcentuales) en la zona del euro, manteniéndose prácticamente constante en la EU-28 (figura 19). No obstante, se pudo observar una amplia y creciente dispersión de las cifras de la desigualdad en Europa, a raíz, entre otras cosas, del diferente impacto de la crisis en el empleo y en la renta disponible de los hogares, el diferente papel redistributivo de los sistemas fiscales y de prestaciones, y las diferentes actitudes de los sistemas nacionales de protección social. Las cifras más elevadas en materia de desigualdad se registraron en Portugal, Lituania, España, Letonia, Grecia, Bulgaria y Rumanía, países todos ellos en los que la ratio S80-S20 era superior a seis. Entre estos países, se registraron aumentos importantes en Lituania y Bulgaria. En Luxemburgo también se registró un aumento muy superior a la media en desigualdad de ingresos en 2013, a pesar de que su nivel se mantuvo relativamente más bajo.

²⁴ Véase *Employment and Social Development in Europe 2013* [Evolución Social y del Empleo en Europa 2013].

²⁵ Con S80-S20 se mide la ratio entre las rentas del 20% de la población que tiene las mayores rentas y las del 20% de la población con las más bajas, sobre la base de los datos SILC.

FIGURA 19. DESIGUALDAD (ratio S80-S20), TAL COMO CONSTA EN EL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE



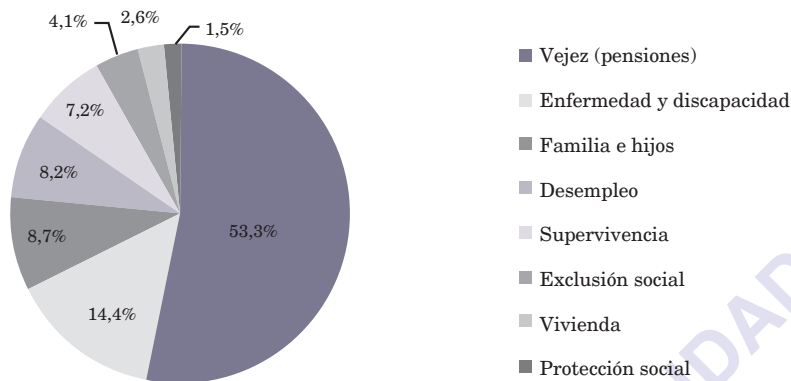
Fuente: Eurostat, EU-SILC (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Período: nivel de 2013 y variación 2012-2013.

Nota: Los ejes están centrados en la media no ponderada de la EU-28. EU-28 y ZE-19 corresponden a las respectivas medias ponderadas. La leyenda se presenta en el anexo. Las variaciones estadísticamente no significativas se fijan en cero. Puede consultarse la información metodológica en el anexo.

La media del gasto en protección social como porcentaje del PIB aumentó ligeramente en los 28 Estados miembros de la UE. Pasó al 29,4% del PIB de la EU-28 en 2012, desde el 29,0% del PIB en 2011. Diez Estados miembros dedicaron más del 30% de su PIB a gastos de protección social en 2012 (Dinamarca, Francia, los Países Bajos, Irlanda, Grecia,

Finlandia, Bélgica, Suecia, Italia y Austria), mientras que en ocho países el porcentaje fue inferior al 20% (Letonia, Estonia, Rumanía, Lituania, Bulgaria, Polonia, Eslovaquia y Malta). En términos de porcentaje de gasto, más de la mitad del total del gasto en 2013 estaba relacionado con la vejez (pensiones; figura 20).

FIGURA 20. COMPONENTES DEL GASTO SOCIAL EN 2013, EN LA EU-28, EN % DEL TOTAL DE GASTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

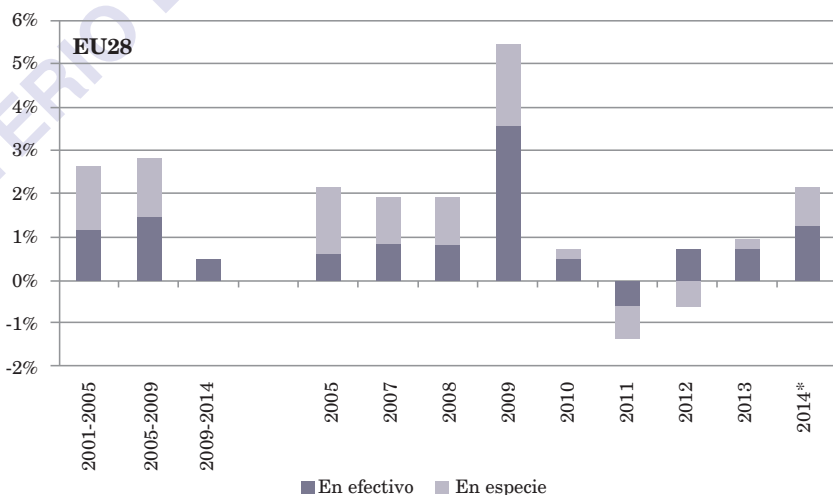


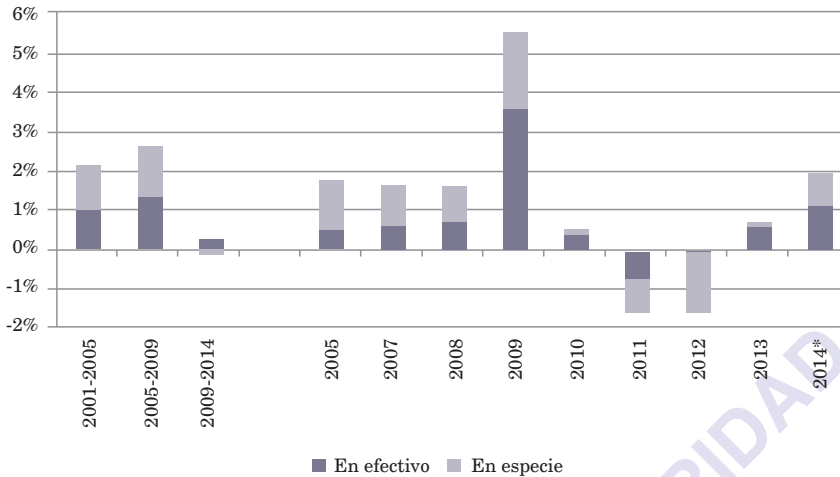
Fuente: Eurostat, SEEPROS

En 2014, mientras mejoraba el entorno económico, el gasto tanto en efectivo como en especie aumentaba en términos reales en la UE y en la ZE a un ritmo más rápido que en 2013 (figura 21). Sin embargo, el aumento de las prestaciones en especie en 2014 solo com-

pensó parcialmente las disminuciones observadas entre 2010 y 2012. La mayoría de los Estados miembros registraron aumentos similares, a excepción de Irlanda, Grecia, España, Chipre, Croacia y Eslovenia, donde las prestaciones en especie siguieron disminuyendo.

FIGURA 21. DESGLOSE DE LA VARIACIÓN ANUAL DEL GASTO PÚBLICO SOCIAL REAL ENTRE LAS CONTRIBUCIONES DE LAS PRESTACIONES EN EFECTIVO Y EN ESPECIE (2001-14) EN LA EU-28 Y EN LA ZE-19





Fuente: Eurostat, cuentas nacionales (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión).

Nota: Los valores correspondientes a 2014 son una estimación basada en las cuentas nacionales. Nota: Cuando no se dispone de datos de las cuentas nacionales (anuales), los datos se han basado en las cuentas nacionales (trimestrales) o en la base de datos AMECO [en este último caso, aplicando habitualmente las tasas de crecimiento calculadas a los datos disponibles de las cuentas nacionales (anuales)].

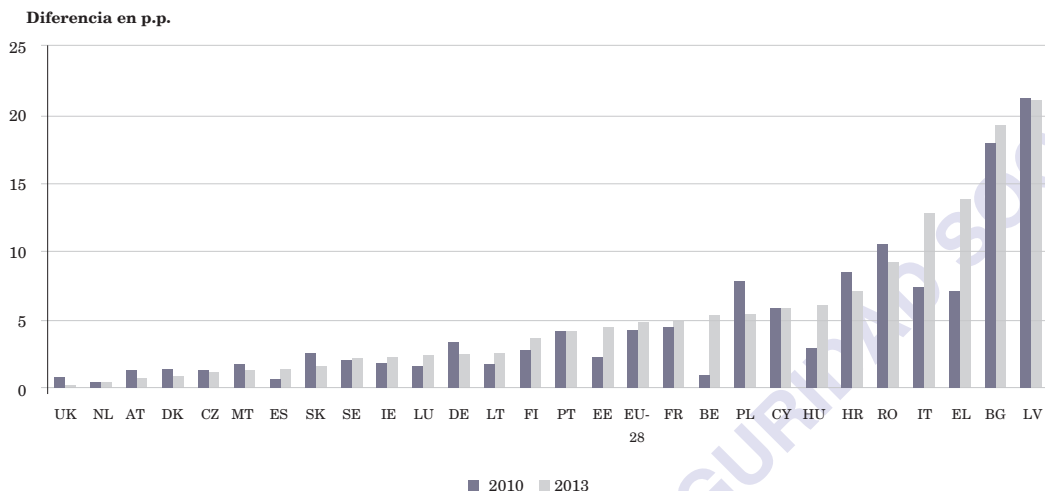
Los cambios en el sistema fiscal y de prestaciones en el período 2008-14 tuvieron una gran repercusión en los ingresos de las familias en todos los Estados miembros²⁶. En algunos países, las medidas adoptadas desde el año 2008 condujeron a una fuerte reducción de los ingresos de los hogares (-17% en Grecia, -4,5% en Letonia, y alrededor de -4% en Italia y Estonia), pese a que el impacto fue generalmente mayor para las rentas altas que para las bajas. Más recientemente, en la mayoría de los Estados miembros evaluados, las medidas adoptadas en 2013-14 tuvieron un impacto global positivo en los ingresos, y en la mayoría de los casos fueron más beneficiosas para los grupos con ingresos más bajos. Cabe señalar que en los países que experimentaron un impacto medio similar sobre la renta de los

hogares, el impacto distributivo de las medidas durante el período 2008-2014 varió entre los grupos de renta más baja y más elevada, lo que pone de relieve la importancia de concebir medidas orientadas hacia los resultados de las políticas.

En algunos países, el acceso a la asistencia sanitaria se ha vuelto más difícil para los hogares de renta baja. Por término medio en la UE, el 6,4% de las personas que viven en hogares de renta baja (quintil inferior) notificó una necesidad no satisfecha de asistencia sanitaria²⁷, frente al 1,5% de los que viven en hogares más ricos (quintil superior). La diferencia en el acceso a la asistencia sanitaria entre ricos y pobres aumentó durante la crisis en los Estados miembros (figura 22).

²⁶ De Agostini *et al.* (2015), *The effect of tax-benefit changes on the income distribution in 2008-2014* [El efecto de los cambios en el sistema fiscal y de prestaciones sobre la distribución de la renta en 2008-2014].

²⁷ Personas que indicaron que no fueron al médico aunque lo necesitaran, porque resultaba demasiado caro, el plazo de espera era demasiado largo o estaba demasiado lejos de su lugar de residencia.

FIGURA 22. NECESIDAD NO SATISFECHA DE EXAMEN MÉDICO DECLARADA POR LAS PERSONAS (quintil inferior-quintil superior)

Fuente: Eurostat, EU-SILC. Notas: motivo: demasiado caro, demasiado lejos para desplazarse o lista de espera. No hay datos disponibles para SI.

2. REFORMAS SOCIALES Y EN MATERIA DE EMPLEO; LA ACTUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS

Esta sección presenta una visión de conjunto de las recientes reformas clave en el ámbito social y del empleo, así como de las medidas adoptadas por los Estados miembros en los ámbitos prioritarios definidos en las nuevas orientaciones de empleo de la UE²⁸. Las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros combinan los aspectos de la oferta y de la demanda y, aunque van dirigidas a los Estados miembros, deben aplicarse asociando plenamente a los interlocutores sociales y a las partes interesadas. La sección se basa en los datos de 2014 de la base LABREF, así como en los programas nacionales

de reforma de 2015 de los Estados miembros y en fuentes de la Comisión Europea²⁹.

2.1. Impulsar la demanda de mano de obra

Los subsidios de empleo siguen siendo un instrumento muy utilizado para apoyar el empleo y la creación de puestos de trabajo, y algunos países han incrementado o afinado los programas existentes (Lituania, Suecia e Irlanda), mientras que otros han introducido sistemas totalmente nuevos (Chipre, Francia, Rumanía e Italia). En España, Chipre, Portugal y Eslovaquia se han adoptado incentivos para la creación de empresas, incluidas medidas de estímulo del emprendimiento.

²⁸ Propuesta de la Comisión de una Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, de 2.3.2015; Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, de 5.10.2015.

²⁹ Puede consultarse un análisis exhaustivo de la evolución del mercado de trabajo y de los salarios desde 2008 en *Labour Market and Wage Developments in Europe* [La evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa], Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2015.

La acción de los Estados miembros en el ámbito de la fiscalidad del trabajo ha puesto de relieve desde el inicio de la crisis una relación entre el saldo presupuestario de las administraciones públicas y la orientación de la fiscalidad del trabajo. Por término medio, los países con un déficit presupuestario persistente optaron más a menudo por medidas de reforma que aumentaron la fiscalidad sobre el trabajo. Avanzar hacia la reducción de la elevada cuña fiscal sobre el trabajo sigue siendo un reto, pero varios países han aprobado recientemente medidas en ese sentido.

En Francia, Grecia, Letonia, Bélgica, Italia, Rumanía y Suecia, se han introducido o intensificado ciertas reducciones estructurales de las cotizaciones a la seguridad social al objeto de apoyar la demanda de mano de obra. En Croacia, Eslovenia, Portugal, Eslovaquia, Bélgica y el Reino Unido se realizaron reducciones dirigidas a grupos vulnerables. España introdujo en 2015 un tipo reducido de cotización a la seguridad social para la contratación por tiempo indefinido. Finlandia redujo las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores para contrarrestar los bajos aumentos salariales. En Italia, la Ley de Estabilidad de 2015 introdujo varias medidas para hacer disminuir la cuña fiscal sobre el trabajo, como la reducción de costes laborales para los empleadores, los créditos fiscales para los trabajadores con salarios más bajos y una reducción de las cotizaciones a la seguridad social durante tres años para los contratos indefinidos en 2015. En Francia, el «Pacto de responsabilidad y solidaridad» añadió en 2014 nuevas reducciones en las cotizaciones a la seguridad social para los trabajadores con salarios bajos y medios a los créditos fiscales generales ya existentes para la competitividad y el empleo. Grecia introdujo una nueva escala impositiva, suprimió los mínimos exentos de impuestos y los sustituyó por créditos fiscales específicos.

Tras una intervención significativa en años anteriores, la práctica general de fija-

ción de salarios viene a demostrar que los salarios reales siguen la evolución de la productividad, mientras que algunos países han adoptado recientemente medidas para abordar la cuestión del salario mínimo. En Finlandia se celebraron acuerdos intersectoriales de moderación salarial para el período 2014-2015, y en España para el período 2015-2016. En Eslovenia, se celebró un acuerdo social en 2015 en el que se establecían los convenios colectivos, la inflación y una cuota de la productividad sectorial como base para la fijación de los salarios del sector privado. Para garantizar la concordancia entre salarios y evolución de la productividad, el Gobierno belga suspendió temporalmente la indización automática de los salarios hasta 2016, mientras que en Chipre la suspensión de la indización de los salarios se amplió a 2016 también para el sector privado. Se pusieron en marcha nuevos mecanismos para fijar el salario mínimo en Grecia (a partir de 2017), Irlanda y Croacia, y se introdujo un salario mínimo nacional legal en Alemania a partir de 2015. En Portugal, se restablecieron las dos pagas extraordinarias en el sector público a raíz de una sentencia del Tribunal Constitucional. En el Reino Unido, el Gobierno está introduciendo un salario mínimo vital nacional, determinado por medio de un conjunto de criterios distintos a los aplicados al salario mínimo nacional existente.

2.2. Mejorar la oferta de trabajo, las capacidades y las competencias

En una serie de Estados miembros las reducciones de los impuestos sobre la renta de las personas físicas han favorecido la participación en el mercado de trabajo. En España y en Letonia se aprobaron reducciones de los impuestos sobre la renta de las personas físicas, en particular para hacer frente a la mala situación financiera y a los desincentivos al trabajo de los grupos con bajos ingresos. Otros aumentaron el umbral de ingresos más bajos o los créditos fiscales (Suecia, Letonia,

Lituania, los Países Bajos y Alemania). En 2015 Austria ha modificado de forma significativa el impuesto sobre la renta de las personas físicas, introduciendo, en particular, una reducción del tipo mínimo del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Las reformas de las pensiones siguen centrándose en reequilibrar la duración de la vida laboral y la de la jubilación, principalmente por medio del aumento de la edad de jubilación, unas condiciones de elegibilidad más estrictas y la reducción de las posibilidades de jubilación anticipada. A lo largo del año pasado, varios Estados miembros (Bélgica, Bulgaria, los Países Bajos, Portugal y el Reino Unido) presentaron planes para el aumento de la edad de jubilación ya existentes o adoptaron otros nuevos. En total, 25 de los 28 Estados miembros ya han adoptado normativas sobre ese particular, con efectos inmediatos o de cara al futuro. Entre ellos, siete (Chipre, Dinamarca, Grecia, Italia, los Países Bajos, Portugal y Eslovaquia) han vinculado claramente la edad de jubilación a los futuros aumentos de la esperanza de vida, y varios países (Bélgica, Finlandia y Eslovenia) están estudiando la posibilidad de hacer otro tanto.

Varios Estados miembros están tomando medidas para reducir la salida del mercado de trabajo mediante la jubilación anticipada, por ejemplo, aumentando la edad de elegibilidad y/o el criterio de la duración de la carrera (Bélgica y Letonia) o mediante la eliminación progresiva de prestaciones o regímenes específicos de jubilación anticipada (Luxemburgo y Polonia). Varios Estados miembros (Bulgaria, Dinamarca y Croacia) han introducido criterios más estrictos y procedimientos que regulan el acceso a las prestaciones por discapacidad, a fin de garantizar que están dirigidos a quienes realmente los merecen y no se utilizan como sustitutivos de un régimen de jubilación anticipada.

Algunos Estados miembros han emprendido reformas en 2014-2015 para mejorar las

políticas de conciliación con vistas a aumentar la participación en el mercado de trabajo.

Austria ha anunciado inversiones por un total de 800 millones de euros antes del ejercicio 2018/2019 para aumentar el número y la disponibilidad de plazas en centros escolares de jornada completa, así como para mejorar la calidad de sus servicios. El Reino Unido ha introducido un permiso parental compartido, que permite a los padres compartir 52 semanas de vacaciones pagadas y de salario con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo puede contribuir a combatir su mayor riesgo de pobreza y exclusión social, sobre todo en el caso de las familias monoparentales, así como ayudar a prevenir que sufran pobreza en la vejez debido a unos derechos de pensión más reducidos.

Animar a más mujeres a entrar y permanecer en el mercado de trabajo puede contribuir también a compensar los efectos de la disminución prevista de la población activa en la mayoría de los Estados miembros de la UE, al aumentar la oferta de mano de obra. Por tanto, contribuiría a reducir la presión sobre las finanzas públicas y los sistemas de protección social, a hacer un mejor uso de las capacidades y las competencias de las mujeres y a aumentar el potencial de crecimiento y la competitividad.

Las debilidades estructurales de los sistemas de educación y formación siguen repercutiendo en los niveles de las capacidades. En Italia, una serie de recientes reformas se han centrado en la estabilización del sistema educativo público a través de contratos fijos para las personas que trabajan en el sector. En 2015, España reformó la organización y la gobernanza de su denominado subsistema de formación para el empleo, con el fin de vincular los contenidos de la formación a las necesidades del mercado de trabajo; por otro lado, en Suecia, una nueva iniciativa de educación de adultos incrementará el número de

plazas en el sistema municipal de educación de adultos. Mejorar la información estratégica sobre las capacidades (evaluación, anticipación y previsión de las capacidades necesarias) y su utilización para orientar la oferta de educación y formación podría servir para lograr un mejor equilibrio entre la demanda y la oferta de capacidades. Si bien algunos Estados miembros cuentan con una sólida tradición de previsión, en términos cuantitativos y cualitativos, y claros mecanismos de cooperación entre las instituciones educativas y de formación y los agentes del mercado de trabajo (por ejemplo, Dinamarca y Suecia), otros tienen sistemas menos coherentes. Algunos Estados miembros están sentando las bases de una labor de inteligencia respecto de las capacidades (por ejemplo, Estonia y Rumanía), a menudo con el apoyo del Fondo Social Europeo (FSE)³⁰. En todo caso, el gasto público en educación disminuyó en casi la mitad de los Estados miembros y descendió un 3,2% en el conjunto de la UE en comparación con 2010³¹.

Los Estados miembros han mantenido sus esfuerzos para apoyar el empleo juvenil y abordar los elevados niveles de *in*is. Una parte importante de la acción de los Estados miembros se ha centrado en mejorar la calidad de la educación y la formación a fin de facilitar la transición desde el centro de enseñanza al trabajo. Alemania ha modificado su legislación para aplicar la «formación profesional asistida», lo que permitirá que los jóvenes desfavorecidos tengan una mejor preparación y seguimiento, además de ofrecer servicios a las empresas dedicadas a la formación de los jóvenes desfavorecidos. En Francia, se está aplicando un plan global para reducir el abandono escolar prematuro desde finales de 2014. Se está experimentan-

do con un «itinerario adaptado de formación inicial» para los alumnos mayores de 15 años en situación de riesgo, en el que se combina la educación normal con actividades fuera del centro de enseñanza. Para alumnos de edades comprendidas entre los 16 y los 25 años que abandonan prematuramente los estudios se ha introducido un derecho legal para volver a la educación o la formación.

Polonia ha tomado medidas para facilitar los períodos de prácticas para estudiantes, tanto en las grandes empresas como en las administraciones públicas. Dinamarca está aplicando una importante reforma de la formación profesional a partir de 2015, entre otras cosas con el fin de reducir el abandono prematuro, fomentar la popularidad de la formación profesional y aumentar las oportunidades de formación de aprendices. En Bulgaria se han introducido cambios en la legislación sobre la oferta de períodos de prácticas y se está trabajando para adaptar los planes de estudios con el fin de responder mejor a las necesidades del mercado de trabajo. En Austria la atención prestada a los jóvenes se ha extendido en gran medida también a la educación, incluidas las reformas en el ámbito de la formación profesional así como en la enseñanza superior, con el fin de facilitar el tránsito de la educación a la vida laboral. La reforma de la «Ley de formación profesional» tiene por objeto mejorar el sistema de formación de aprendices y aumentar su calidad. Italia aprobó una reforma educativa que promueve el uso de períodos de prácticas y se centra en la cooperación con las empresas.

En muchos Estados miembros se han intensificado los esfuerzos por apoyar la activación temprana de los *in*is y la comunicación dirigida a los jóvenes más alejados del mercado de trabajo. Junto con la Comisión Europea, Letonia, Finlandia, Portugal y Rumanía han llevado a cabo actividades a principios de 2015 para aumentar la concienciación sobre las posibilidades que ofrece la Garantía Juvenil y alentar a los *in*is a inscribirse ante los proveedores y a beneficiarse del apoyo. Portugal ha creado una amplia red de socios

³⁰ *Skills Governance in the EU Member States, Synthesis Report* [Gobernanza en materia de capacidades en la UE. Informe de síntesis], octubre de 2015 (enlace pendiente de ser incluido posteriormente por C4).

³¹ Datos de 2013, *Monitor de la educación y la formación de 2015*.

para aumentar el acercamiento a los ninis. Además, se ha creado una plataforma de Garantía Juvenil en línea donde los ninis pueden inscribirse y ser redirigidos automáticamente a los SPE, a la red EURES o a los centros de cualificación y de formación profesional. En Suecia se ha intensificado considerablemente a partir de enero de 2015 la responsabilidad de los municipios para intervenir ante los jóvenes ninis. Bulgaria puso en marcha el programa nacional «Activar a las personas inactivas» con el objetivo de inscribir a los ninis desmotivados en las oficinas de empleo y de involucrarlos en la formación o ayudarlos a volver a la educación; el programa incluye la designación de mediadores romaníes. Croacia está desarrollando un sistema de seguimiento de los ninis en 2015 para abordar los aumentos en el número de ninis como parte de un registro exhaustivo de recursos humanos.

Otra prioridad importante ha sido derribar las barreras entre los agentes clave de la transición del centro de enseñanza al trabajo (educación, SPE, empleadores). En Bélgica, el apoyo al empleo juvenil y la aceleración de la aplicación de la Garantía Juvenil son prioridades fundamentales de la Estrategia de 2025 para Bruselas, adoptada en junio de 2015. Con el apoyo del FSE, en la Estrategia participan todos los ministros competentes, y aquella se aplica en colaboración entre los niveles clave de gobernanza, con el fin de tender puentes entre los sectores del empleo, la educación y la juventud. Inspirada en parte en la Garantía Juvenil, Alemania ha continuado estableciendo oficinas/alianzas locales de empleo juvenil para ayudar a los jóvenes en la transición desde el centro educativo al trabajo, y su número ascendía al menos a 186 en septiembre de 2014. Aquellas fomentan una estrecha cooperación entre los diversos actores locales, incluidos los SPE, los centros de enseñanza y los servicios de asistencia social. Están previstos más proyectos piloto con financiación del FSE a partir de 2015, fomentando también la asistencia sociopedagógica y las oportunidades de empleo para los jóvenes desfavorecidos.

Algunos Estados miembros han dedicado esfuerzos a apoyar la creación de empleo y a potenciar las oportunidades del mercado laboral para los jóvenes. Croacia lanzó 11 nuevas medidas de políticas activas del mercado de trabajo en 2014 en el marco del paquete de medidas «Joven y creativo», que incluye ahora subvenciones al empleo y al trabajo por cuenta propia, otras subvenciones para la formación y la especialización, períodos de prácticas, servicios para la colectividad y mantenimiento de los puestos de trabajo. El Servicio de Empleo de Eslovenia puso en marcha un programa de «trabajo a prueba» en 2015, destinado a permitir que los desempleados de hasta 29 años de edad pongan a prueba sus conocimientos, capacidades y hábitos en un puesto de trabajo específico.

La rehabilitación profesional es la clave para que las personas con discapacidad participen en el mercado de trabajo. Finlandia introdujo modificaciones para permitir el acceso temprano a la rehabilitación profesional al objeto de evitar la jubilación con una pensión de invalidez. A partir de octubre de 2015 una persona en rehabilitación debe poder recibir de la institución de la seguridad social un subsidio parcial para aquellos días de rehabilitación en que trabaje solamente a tiempo parcial. Croacia presentó enmiendas a la Ley sobre la rehabilitación profesional y el empleo de las personas con discapacidad en diciembre de 2014, con vistas a mejorar su rehabilitación profesional y su empleabilidad, y la Ley también prevé el establecimiento de centros regionales de rehabilitación profesional.

En muchos Estados miembros, y en el caso de grupos específicos, existe un considerable riesgo de que arraigue el desempleo de larga duración y se traduzca en un aumento del desempleo estructural. Una serie de Estados miembros adoptaron nuevas medidas activas dirigidas a los desempleados de larga duración. Portugal puso en marcha en 2015 un plan para apoyar períodos de prácticas de 6 meses para los desempleados de larga duración mayores de 30 años. En España, un

programa de activación nacional que comenzó a finales de 2014 está facilitando ayuda financiera a los desempleados de larga duración que carecen de prestaciones, al tiempo que se refuerza la búsqueda de empleo y los criterios de aceptación de un puesto de trabajo y se asigna a un responsable para gestionar individualmente los 400 000 casos de beneficiarios previstos.

Finlandia comenzó a aplicar en 2015 una reforma de apoyo a los desempleados de larga duración, que establece un único punto de contacto para coordinar mejor a nivel municipal los servicios de empleo, las prestaciones y los servicios sociales para los desempleados de larga duración. En Francia, el plan nacional de acción contra el desempleo de larga duración, adoptado en 2015, combina un asesoramiento personalizado e intensivo con el fin de alcanzar los 460 000 beneficiarios en 2017, una mayor oferta de contratos subvencionados y de formación profesional y un nuevo sistema de formación en el lugar de trabajo para los trabajadores de más edad o aquellos menos cualificados, así como un mejor acceso a las guarderías y ayudas para la vivienda.

La recuperación económica y el menor aumento de los desempleados de larga duración, así como una mejora de la situación presupuestaria, dan paso a oportunidades para realizar otras intervenciones. Sin embargo, el desempleo de larga duración solamente se aborda en las reformas en curso en menos de la mitad de los Estados miembros. Los Estados miembros están debatiendo una propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado de trabajo.

2.3. Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo

Los Estados miembros siguieron modernizando la legislación de protección del empleo, en particular en países con desequilibrios importantes y mercados laborales segmentados.

Sin embargo, la dirección de las reformas solamente va encaminada en algunos casos a colmar la brecha entre quienes están dentro del mercado de trabajo y quienes están fuera de este. En Italia, se adoptó a finales de 2014 una ley de habilitación de amplio alcance (la denominada *Ley del empleo*), y sus correspondientes decretos de aplicación final fueron adoptados en septiembre de 2015; dicha ley supone la simplificación de los contratos y de los procedimientos de Derecho laboral y la reducción de las posibilidades de reincorporación tras un despido improcedente. La *Ley sobre el trabajo y la seguridad* fue aprobada en los Países Bajos en 2014 e introduce un límite máximo en las indemnizaciones por despido o por daños y perjuicios por despido improcedente, al tiempo que aumenta la protección de los trabajadores temporales. En Croacia se aprobó una amplia reforma del Código del trabajo, lo que redundó en unos costes más reducidos, procedimientos simplificados de despidos individuales y colectivos, un acceso más fácil a las agencias de trabajo temporal y una organización más flexible del tiempo de trabajo. También se han simplificado los procedimientos de despido colectivo en Letonia. En Bulgaria se modificó también el Código del trabajo para aumentar la flexibilidad de la jornada laboral y regular la posibilidad de firmar contratos de trabajo diarios en el ámbito del trabajo temporero agrícola de corta duración.

A pesar de que existe una gran segmentación, una serie de países facilitaron el acceso a los contratos de duración determinada (la República Checa) o incrementaron su duración y las posibilidades de renovación (Croacia, Italia, Letonia y, temporalmente, también Portugal). Una minoría de países reforzó la normativa sobre contratos de duración determinada (Polonia) y, más concretamente, sobre la utilización de las empresas de trabajo temporal (Eslovenia, Francia, Dinamarca y Eslovaquia). El Reino Unido introdujo una tasa para reducir el número de casos que se presentan en las magistraturas de trabajo.

En consonancia con las acciones emprendidas en años anteriores, en un número

considerable de Estados miembros continuó mejorando la eficacia de los servicios públicos de empleo. Dinamarca y Letonia mejoraron la elaboración de los perfiles de los demandantes de empleo y la orientación de los instrumentos de ayuda y los servicios de búsqueda de empleo, mientras que Polonia y Eslovaquia se centraron más en los servicios para grupos vulnerables. Suecia y Lituania mejoraron la tramitación de asuntos relativos a los jóvenes y al abandono escolar prematuro. En Bélgica, los Países Bajos, España y Eslovaquia se optó por una cooperación reforzada entre distintos agentes, vinculada en algunos casos a una condicionalidad en la distribución de fondos entre servicios. En el marco del programa *JobPath* [itinerario de empleo] se procedió a la reorganización del Servicio Público de Empleo en Irlanda; además, se contrató con proveedores del sector privado para reforzar la capacidad del servicio de empleo y atender principalmente a los desempleados de larga duración.

La reforma del diálogo social ya está en curso en muchos Estados miembros. Las reformas inciden en el funcionamiento y en la eficacia del diálogo social. Están en su mayoría vinculadas a la negociación colectiva, pero también repercuten sobre la representación de los trabajadores. Alemania, Eslovaquia y Portugal han flexibilizado los criterios para la ampliación de los convenios colectivos sectoriales sobre salarios; en cuanto a Portugal, volvió parcialmente a la práctica que se basa en el programa de ayuda financiera. En Croacia se suprimió la validez ilimitada de los convenios colectivos que habían expirado. En Portugal, se redujo en 2014 la validez de los convenios colectivos que habían expirado y no habían sido renovados, y se introdujo la posibilidad de la suspensión negociada de convenios colectivos en las empresas con dificultades. Los interlocutores sociales italianos firmaron un acuerdo intersectorial que aclara los criterios de cálculo de la representatividad de los sindicatos y fija el ritmo de la ampliación del ámbito de la negociación colectiva descentralizada. En Croacia

se aprobó en 2014 la nueva legislación sobre la actividad sindical. En Francia, el Gobierno propuso en 2015 una reforma del diálogo social para modernizar la representación de los trabajadores y racionalizar las obligaciones de los empresarios en materia de información y consulta de los representantes de los trabajadores. La negociación colectiva anual se reorganizará en torno a los ejes principales definidos. En Alemania, se adoptó en 2015 la denominada *Tarifeinheitsgesetz*, una ley que garantiza que en caso de que existan convenios colectivos que se solapen y entren en conflicto en una empresa, solo será aplicable el acuerdo firmado con el sindicato que tenga la mayoría de miembros (en dicha empresa). En el Reino Unido, un nuevo proyecto de Ley sindical, de 2015, contempla reformas relativas a los sindicatos y a las medidas de conflicto colectivo.

La participación de los interlocutores sociales en la concepción y la aplicación de las políticas y las reformas requiere un mayor seguimiento. En la mayor parte de los Estados miembros existe algún tipo de participación de los interlocutores sociales en la preparación de los programas nacionales de reforma. La calidad y la amplitud de esta participación y la medida en que los interlocutores sociales están en condiciones de influir en el contenido de los programas nacionales de reforma (PNR) varían de forma significativa. Son menos los Estados miembros que involucran efectivamente a los interlocutores sociales en la aplicación de las recomendaciones específicas por país o de las reformas y las políticas afines.

2.4. Garantizar la equidad, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades

Entre los esfuerzos por frenar o reducir la pobreza y aumentar la participación en el mercado de trabajo se observan importantes revisiones de los sistemas de prestaciones sociales, el apoyo de las políticas activas del

mercado de trabajo y medidas destinadas a quienes están más expuestos al riesgo de pobreza. Algunos Estados miembros aumentaron el importe de la ayuda a la renta (Bélgica, Estonia, Croacia, Suecia y Rumanía), mientras que otros mejoraron la concepción de las medidas mediante la modulación de las prestaciones (Malta y Letonia) o las prestaciones vinculadas al trabajo (Estonia). Algunos Estados miembros están introduciendo o reforzando medidas de activación como parte de sus políticas para afrontar mejor la pobreza de las personas en edad de trabajar (Austria, Bulgaria, Alemania, Dinamarca y los Países Bajos). También se han introducido diversos incentivos financieros y no financieros para facilitar la vuelta al mercado de trabajo (Bélgica, Finlandia, Francia, Letonia, Malta y Polonia). En determinados países (Bélgica, Croacia, Grecia, Irlanda, Rumanía y Suecia) están previstas o en curso de realización reformas de los sistemas de asistencia social y de desempleo.

Bélgica prosigue la reforma del sistema de prestaciones por desempleo, a fin de garantizar un equilibrio adecuado entre prestaciones, apoyo eficaz a la búsqueda de empleo y oportunidades de formación. Como parte de su reforma del sistema de bienestar, Rumanía va a introducir una renta mínima de inserción social, reuniendo tres programas existentes sujetos a verificación de recursos e incorporando una mejor selección de los beneficiarios y reduciendo los costes administrativos. Grecia ha puesto en marcha un programa piloto para introducir un plan de renta mínima en el país. Irlanda prosiguió sus esfuerzos para reducir, mediante la prestación de servicios integrados (ventanilla única), la prevalencia de los hogares con baja intensidad laboral y para vincular los derechos a prestación más estrechamente con los servicios de activación.

Las crecientes preocupaciones sobre los efectos del aumento del número de niños afectados por la pobreza han hecho que muchos Estados miembros hayan incrementado las inversiones destinadas a los niños. Las medi-

das de apoyo a la renta para familias con hijos fueron reforzadas o ampliadas en Bulgaria, la República Checa, Polonia y Rumanía, mientras que Bélgica y Malta introdujeron suplementos a las prestaciones familiares para los niños que crecen en familias con bajos ingresos. El apoyo al acceso de los progenitores al mercado de trabajo y los incentivos al trabajo han mejorado en Hungría, Malta y el Reino Unido. La inversión en educación, y concretamente en educación y cuidados de la primera infancia, se ha mantenido en varios Estados miembros, lo que traduce un aumento de la sensibilización sobre el papel fundamental que desempeñan los años preescolares de los niños a la hora de conformar sus capacidades cognitivas y sociales. Finlandia introdujo la educación preescolar obligatoria, y Croacia introdujo un año de educación preescolar obligatoria antes del inicio de la enseñanza primaria. Austria facilitó financiación pública adicional para mejorar los resultados en educación y cuidados de la primera infancia; el Reino Unido introdujo 15 horas semanales gratuitas para el cuidado de niños de 3 y 4 años de edad, y medidas destinadas a los jóvenes desfavorecidos. También aumentó la financiación para la apertura de guarderías en algunos Estados miembros (Bélgica, Bulgaria, la República Checa, Alemania, Estonia, Polonia y el Reino Unido), de centros de acogida tras el horario lectivo (Irlanda), o de plazas escolares de jornada completa (Austria). Bulgaria siguió trabajando para mejorar la calidad de la atención alternativa y apoyar a los niños que crecen fuera de sus familias. Finlandia también adoptó varias medidas para reforzar la protección de los niños en ese tipo de situaciones.

Las recientes reformas de las pensiones han contribuido a contener el aumento a largo plazo del gasto en pensiones en la mayoría de los Estados miembros³². Su repercusión en la adecuación de las pensiones sigue dependien-

³² Informe de 2015 sobre el envejecimiento, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

do de la capacidad de las mujeres y los hombres de tener carreras más largas y más completas³³, algo que no se da de manera uniforme según los grupos profesionales y los sexos. La mayor parte de las reformas de los Estados miembros se han centrado en aumentar la edad de la pensión y en restringir la jubilación anticipada, aunque las reformas no vayan acompañadas siempre de políticas en materia de envejecimiento activo. Algunos Estados miembros han mantenido o reintroducido condiciones específicas en los casos de jubilación anticipada de personas con carreras largas o que desempeñan trabajos penosos. La restricción del acceso a la jubilación anticipada sitúa a los gobiernos y/o a los interlocutores sociales ante el desafío de encontrar soluciones alternativas a los problemas de gestión de la edad y de la salud relacionados con la parte final de la carrera profesional en el lugar de trabajo y en el mercado de trabajo.

En la actualidad, la brecha entre hombres y mujeres en materia de pensiones en la UE sigue siendo de un 40%, lo que refleja la diferencia en la retribución entre ambos sexos y el hecho de que la carrera profesional de las mujeres es por término medio más breve y tiene más interrupciones. El cambio global hacia más pensiones contributivas significa que los sistemas de pensiones no estarán preparados para compensar estos desequilibrios. Como parte de los esfuerzos destinados a permitir que las mujeres tengan una vida laboral más larga, casi todos los Estados miembros (excepto Rumanía) han igualado las edades de jubilación de hombres y mujeres o han adoptado futuras reformas en este sentido, aunque, en algunos casos, no habrán concluido por completo hasta la década de 2040.

Un gran número de reformas también han modificado la indización de las prestaciones de pensión, orientándola hacia mecanismos menos generosos de revalorización. La reper-

cusión sobre su adecuación dependerá de la evolución de los salarios y los precios.

Los sistemas sanitarios contribuyen a preservar y restablecer la buena salud de la población de la UE. Además del bienestar colectivo e individual, apoyan la prosperidad económica gracias a la mejora de la participación en el mercado de trabajo, la productividad laboral y la reducción del absentismo laboral. Obviamente, los sistemas sanitarios tienen un coste: un gran porcentaje del gasto en sistemas sanitarios en la UE procede de fondos públicos, por lo que dichos sistemas tienen que ser sostenibles en términos presupuestarios.

Es preciso evaluar el rendimiento de los sistemas de atención sanitaria y de cuidados de larga duración, así como aplicar reformas sólidas y ambiciosas. Todo ello requiere lo siguiente: garantizar una base financiera sostenible; fomentar la oferta de servicios eficaces de asistencia sanitaria primaria, reduciendo de ese modo el recurso innecesario a la atención especializada y hospitalaria; velar por la relación coste-eficacia de los medicamentos; contar con una mejor contratación pública; mejorar la integración de la atención por medio de canales de información actualizados (como la sanidad electrónica); desplegar metodologías para evaluar la eficacia relativa de las tecnologías sanitarias y los costes de la atención a efectos de toma de decisiones; y mejorar la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades.

En la mayoría de los Estados miembros se han aplicado importantes reformas en materia de asistencia sanitaria. Entre las numerosas reformas estructurales aplicadas figuran: la reestructuración de la atención primaria y secundaria; una mayor coordinación de la asistencia; el uso más intenso y favorable a la interoperabilidad de las TIC y de las soluciones de sanidad electrónica (Bulgaria, la República Checa, Croacia, Hungría, Malta, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia y el Reino Unido); el cambio en las políticas farmacéuticas hacia la regulación de precios y la sustitución por genéricos; así

³³ Informe de 2015 sobre la adecuación de las pensiones, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14529&langId=en>

como la introducción de incentivos financieros y no financieros para los proveedores y los usuarios de los servicios de asistencia sanitaria. Con el fin de mejorar la prestación de servicios de atención sanitaria, varios Estados miembros (Bulgaria, la República Checa, Alemania, Croacia, Irlanda, Polonia, Portugal, Suecia y el Reino Unido) introdujeron políticas destinadas a optimizar la utilización de los tratamientos y de las pautas de prescripción.

El envejecimiento de los trabajadores del sector sanitario, junto con los retos para contratar o retener a trabajadores de la sanidad debido a las condiciones de trabajo, exigentes y relativamente mal remuneradas en algunas de las profesiones de asistencia sanitaria, están provocando en muchos países una escasez de mano de obra en este sector. Para corregir esta situación, algunos Estados miembros (Bélgica, la República Checa, Alemania, España, Croacia, Irlanda, Letonia, Polonia y Suecia) han adoptado medidas a fin de facilitar la formación y la mejora de las cualificaciones de los profesionales de la salud y ofrecer aumentos salariales y apoyo para hacer más atractivo el sector de la asistencia sanitaria.

Varios Estados miembros están adoptando o aplicando grandes reformas en el ámbito de los cuidados de larga duración, con el fin de garantizar una utilización más eficiente de los recursos existentes. Las medidas de reforma se centran en seguir desarrollando los servicios de atención a domicilio y en reforzar la integración de la asistencia.

Los mecanismos de financiación de la asistencia a largo plazo se han modificado en varios Estados miembros (Austria, Bélgica, Bulgaria, Hungría, Alemania y Luxemburgo). Algunos decidieron aumentar la financiación pública y reducir el reparto de costes con el sector privado, mientras que otros redujeron los umbrales existentes de elegibilidad para el apoyo público o introdujeron otras medidas de contención de costes.

Un número limitado de Estados miembros han comunicado medidas de prevención de la dependencia que estaban en su mayor parte relacionadas con una mejor prevención y un diagnóstico precoz de la demencia (Austria, Bulgaria e Irlanda). Los gobiernos nacionales han hecho un mayor hincapié en la mejora de la prestación de servicios, haciendo que la atención esté más centrada en el paciente, al promover el paso de la asistencia institucional a una asistencia de carácter local, elaborando y aplicando nuevas normas de calidad y aumentando los niveles de personal.

Algunos Estados miembros (Bélgica, la República Checa, Alemania y Finlandia) mejoraron el apoyo prestado a los cuidadores no profesionales gracias a unas nuevas estrategias, a mejores oportunidades para conciliar el trabajo y la asistencia, y al reconocimiento jurídico de los cuidadores no profesionales.

Se han contraído importantes compromisos al objeto de mejorar el acceso a una vivienda asequible. Algunos Estados miembros aprobaron planes de construcción de viviendas o viviendas sociales (la República Checa, Francia, Irlanda, Portugal, Eslovenia y el Reino Unido). Bulgaria utilizó el Fondo Europeo de Desarrollo Regional para mejorar el acceso a la vivienda para personas en situaciones vulnerables. Constan la ampliación de los programas para ayudar a quienes adquieren una vivienda por la primera vez en Hungría, así como la existencia de un sistema de movilidad de los inquilinos de viviendas sociales en el Reino Unido. Se revisaron las condiciones de las subvenciones de vivienda, incluidos los criterios de idoneidad y los límites máximos (la República Checa y Finlandia), y se establecieron controles/garantías de los alquileres con fines sociales (Bélgica, la República Checa, Francia y los Países Bajos).

Muchos programas se orientaron a abordar el endeudamiento excesivo y los desahucios, como la detección de empresas en vías de endeudamiento en los Países Bajos y los proyectos piloto de ayuda a familias objeto de desahucio en Eslovenia. El umbral de elegibi-

lidad para la protección contra la insolvencia se redujo en Letonia, mientras que Chipre ofreció subvenciones al pago de intereses hipotecarios para los hogares vulnerables. También se han hecho esfuerzos específicos para combatir la pobreza energética (Bélgica) e integrar la prestación de servicios de viviendas sociales (Irlanda).

Asimismo, se han aplicado a nivel nacional ciertas medidas para facilitar la inclusión social de las personas en riesgo, como las personas con discapacidad, los romaníes o las personas de origen inmigrante. Estonia comenzó a aplicar una reforma de la capacidad para trabajar, introduciendo un cambio cualitativo de la evaluación de la incapacidad de trabajar para centrarse, en cambio, en la evaluación de la capacidad de un individuo para trabajar y en facilitar la integración en el mercado de trabajo y en la vida social. Del mismo modo, los Países Bajos adoptaron un Pacto de Participación para impulsar la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad y de las personas no cualificadas, tanto en el sector privado como en el sector público.

La igualdad de acceso a una educación integradora y de alta calidad es el primer paso, y el más importante, hacia la inclusión social. Se observa la tendencia hacia una educación inclusiva de los niños vulnerables. Bélgica (Flandes) ha elaborado la nueva ley denominada «Decreto M», que prevé una serie de adaptaciones razonables en el sistema educativo general. La República Checa aprobó la Ley sobre educación con un contenido de cinco niveles de medidas apoyadas para mejorar las condiciones de los centros de enseñanza para la educación inclusiva. Dinamarca fijó un objetivo del 96% de alumnos de los centros públicos en el sistema educativo general en 2015 y creó el Centro para la Educación Inclusiva y las Necesidades Educativas Especiales.

Muchas personas con discapacidad se enfrentan a graves formas de exclusión, es decir, viven en instituciones. No obstante, en ciertos países se observa la tendencia a pasar de la atención en instituciones a una atención en

el entorno local e independiente, algo que facilitan los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. Por ejemplo, en Finlandia se redujo significativamente el número de personas con discapacidad intelectual que vivían en instituciones dedicadas a la asistencia de larga duración, que fue sustituida sobre todo por servicios de atención de 24 horas. El objetivo es sustituir la asistencia institucional por viviendas y servicios individuales de aquí a 2020.

En algunos Estados miembros se han adoptado medidas para fomentar la integración de los romaníes. En enero de 2015, Rumanía adoptó una estrategia nacional revisada para la inclusión de los ciudadanos rumanos de la minoría romaní para 2014-2020, mientras que Lituania adoptó un plan de acción para la integración de los romaníes en la sociedad lituana para 2015-2020. En 2015, la República Checa adoptó una estrategia para la integración de la población romaní de aquí a 2020. Otros países como Hungría, Eslovaquia y Polonia han revisado sus estrategias y planes de acción nacionales, en particular a fin de respetar las condiciones *ex ante* relativas a la prioridad de inversión 9.2 del FSE.

En Eslovaquia, el número de profesores asistentes para niños con necesidades especiales, incluidos los niños procedentes de entornos socialmente desfavorecidos, aumentó de manera significativa para el curso escolar 2014-2015, y en el presupuesto de 2015 está previsto un nuevo aumento. Se formuló una propuesta de participación obligatoria en educación y cuidados de la primera infancia para los niños procedentes de entornos socialmente desfavorecidos de comunidades romaníes, sin que existan planes concretos para su aplicación en esta fase.

El flujo creciente de refugiados plantea a los gobiernos y a toda la sociedad la cuestión de la recepción y la integración de un número cada vez mayor de personas, lo que afecta en particular a determinados Estados miembros. Se han adoptado decisiones sobre los paquetes de integración, así como medidas disuasorias.

En Austria, un paquete de integración se centra en el apoyo lingüístico y en la integración en el mercado de trabajo, reservando la mayor parte del presupuesto a esta. Los Servicios Públicos de Empleo pusieron en marcha proyectos piloto para mejorar las perspectivas del mercado de trabajo para personas con derecho de asilo a partir de mediados de 2015. En Suecia, se ha reforzado el programa de introducción para 2015-2018, cuyo objetivo es favorecer la integración más rápida en el mercado de trabajo de los refugiados recientes y de las personas nacidas en el extranjero. Para identificar las capacidades de los recién llegados en una fase temprana, el Gobierno ha destinado fondos, dentro de los marcos existentes, a un proyecto piloto para la identificación de las capacidades de los migrantes recientes que viven en los centros de acogida del Consejo Sueco de la Migración. En Alemania, la Agencia Federal de Empleo y la Agencia Federal de Migración y Refugiados puso en marcha un proyecto piloto financiado por el FSE para promover una rápida integración de los refugiados en el mercado de trabajo, para lo que se han establecido agencias de empleo modelo para refugiados en seis regiones alemanas. Por otro lado, se están adoptando medidas que se prevé que tendrían un efecto disuasorio, como la sustitución de pagos en efectivo por prestaciones en especie, y los refugiados procedentes de zonas identificadas como seguras están sujetos a un procedimiento de asilo acelerado. En Dinamarca, mediante medidas disuasorias se redujeron las asignaciones especiales de integración a niveles inferiores a los de las prestaciones existentes en efectivo para los participantes en programas de integración, y se restableció el principio de devengo para las prestaciones familiares y las prestaciones por hijos para los refugiados, mientras que la armonización de las normas de elegibilidad para las pensiones de vejez ya no exime a los refugiados del principio de devengo. En el Reino Unido se han introducido nuevas restricciones al acceso a las prestaciones con control de los recursos para desalentar a los migrantes que se dirigen al Reino Unido sin perspectivas de trabajo. Con ese tipo de restricciones se evita

que los recién llegados demanden prestaciones con control de los recursos existentes en virtud del «crédito universal» si no han trabajado antes en el Reino Unido. Las nuevas restricciones siguen a otros límites previos en materia de demandas de subsidio para demandantes de empleo, prestaciones por hijos y créditos fiscales por hijo.

Los Estados miembros deben garantizar que los demandantes de asilo tengan acceso efectivo al mercado de trabajo al menos en un plazo de nueve meses a partir de la fecha en que solicitan la protección internacional³⁴. Algunos Estados miembros permiten que los demandantes de asilo se integren en el mercado de trabajo antes, y otros Estados miembros están proponiendo lo mismo. Como parte del programa de la UE en el ámbito de la migración para ayudar a los Estados miembros a responder a las necesidades más inmediatas de los demandantes de asilo, como la vivienda, los suministros y los servicios, la Comisión adoptó una Comunicación relativa a las normas de contratación pública en materia de medidas de apoyo a los refugiados³⁵. De forma concreta e inmediata, las inversiones del Fondo Social Europeo (FSE) pueden apoyar la formación profesional, el asesoramiento, el acceso a los servicios sanitarios y sociales, y las campañas para luchar contra la discriminación.

Una primera evaluación del impacto macroeconómico del flujo de refugiados muestra que si la repercusión a corto plazo derivada de un aumento del gasto público es relativamente pequeña –aunque es más pronunciada en algunos Estados miembros–, a medio y largo plazo tiene un efecto positivo sobre el crecimiento, siempre y cuando se consiga la integración en el mercado de trabajo³⁶.

³⁴ Véase la Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional.

³⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo relativa a las normas de contratación pública por lo que respecta a la actual crisis del asilo [COM(2015) 454].

³⁶ Previsiones económicas europeas de otoño de 2015.

ANEXO 1. CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE, CON LAS MEDIAS DE LA UE COMO PUNTOS DE REFERENCIA*

	Tasa de desempleo				Desempleo juvenil				Crecimiento real de la renta bruta disponible de los hogares		Tasa de riesgo de pobreza (personas de 1864 años de edad)			Desigualdades - S80/S20			
	Tasa de desempleo		Tasa de desempleo juvenil (TDF)		Nimis				Variación anual (2013-2014)	Variación anual EM/variación anual ZE	Variación anual (2012-2013)	Distancia respecto de la media ZE	Variación EM/variación anual ZE	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM/variación anual ZE		
	Variación en un año (S1.2014-S1.2015)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM/variación anual ZE	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual (2013-2014)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM/variación anual ZE	Variación anual (2012-2013)								Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM/variación anual ZE
EU28 (ponderado)	-0,7	~	~	~	-0,5	~	~	0,7	~	0,1	~	~	~	~	~	~	~
ZE19(ponderado)	-0,5	~	~	~	-0,3	~	~	0,7	~	0,1	~	~	~	~	0,1	~	~
EU28 (no ponderado)	-0,8	~	~	~	-0,5	~	~	1,3	~	0,2	~	~	~	~	0,0	~	~
ZE19 (no ponderado)	-0,8	0,8	0,0	-2,4	0,1	-0,4	-0,3	1,3	0,0	0,3	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
BE	0,3	-1,2	1,1	-1,2	1,3	-0,7	-0,3	0,5	-0,8	-0,1*	-2,2	-0,3	-2,2	-0,3	-1,0	-0,2	-0,2
BG	-2,0	0,1	-1,2	-2,8	-0,3	-1,4	7,9	-0,9	:	-0,3*	1,5*	1,5*	1,5*	0,5	1,8	0,5	0,5
CZ	-0,9	-4,4	-0,1	-3,0	-0,5	-1,0	-4,2	-0,5	1,6	0,3	-0,7	-7,0	-0,9	-0,9	-1,4	-0,1*	-0,1*
DK	-0,3	-3,6	0,5	-2,5	0,0	-0,2	-6,5	0,3	0,1	-1,2	0,2*	-1,5*	0,0	-0,2*	-0,5	-0,2*	-0,2*
DE	-0,3	-5,1	0,5	-0,7	1,8	0,1	-5,9	0,6	1,5	0,2	0,3*	1,3	0,1*	0,3	-0,2	0,3	0,3
EE	-1,4	-3,7	-0,6	-6,3	-12,1	-3,8	-0,6	0,9	2,0	0,7	-0,4*	1,7	-0,6	0,1*	0,7	0,1*	0,1*
IE	-2,1	-0,1	-1,3	-4,2	-1,3	-1,7	2,9	-0,4	:	-1,4	-1,6	-1,6	-1,6	-0,2*	-0,3	-0,2*	-0,2*
EL	-1,5	15,6	-0,7	-3,7	28,3	-1,2	6,8	-0,8	:	0,3*	8,5	0,1*	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0
ES	-2,1	13,0	-1,3	-4,0	27,1	-1,5	4,8	-1,0	0,6	-0,7	0,0	4,8	-0,2*	-0,2*	1,5	-0,2*	-0,2*
FR	0,2	0,5	1,0	0,7	1,9	3,2	-0,9	0,7	1,2	-0,1	0,0	-1,9	-0,2	0,0	-0,3	0,0	0,0
HR	-0,6	6,7	0,2	-1,6	20,9	0,9	7,0	0,2	:	-0,3*	2,2	-0,5*	-0,1*	0,5	-0,1*	-0,1*	-0,1*
IT	-0,2	2,5	0,6	-0,9	19,6	1,6	9,8	0,4	-0,3	-1,6	0,2*	3,2	0,0	0,2*	0,9	0,2*	0,2*
CY	-0,1	5,9	0,7	-3,4	11,1	-0,9	4,7	-1,2	:	2,2	-1,2*	2,0	0,2*	0,1	0,2*	0,1	0,2*
LV	-1,3	-0,1	-0,5	-4,5	-7,1	-2,0	-0,3	-0,5	4,9	3,6	-0,5*	3,2	-0,7*	-0,2*	1,5	-0,2*	-0,2*

	Tasa de desempleo				Desempleo juvenil				Crecimiento real de la renta bruta disponible de los hogares		Tasa de riesgo de pobreza (personas de 1864 años de edad)			Desigualdades - S80/S20		
	Tasa de desempleo		Tasa de desempleo juvenil (TDF)		Nimis		Tasa de desempleo juvenil (TDF)									
	Variación en un año (S1.2014-S1.2015)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM/variación anual ZE	Variación en un año (S1.2014-S1.2015)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM/variación anual ZE	Variación anual (2013-2014)	Variación anual EM/variación anual ZE	Variación anual (2013-2014)	Variación anual EM/variación anual ZE	Variación anual (2012-2013)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM/variación anual ZE	Variación anual (2012-2013)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM/variación anual ZE
LT	-1,8	-0,5	-1,0	-2,6	-4,8	-0,1	-1,2	-2,4	-0,7	2,4	1,1	3,4	0,9*	0,8	1,3	0,8
LU	0,0	-3,9	0,8	-1,0	-3,9	1,5	1,3	-6,0	1,8	:	:	-0,6*	0,3*	0,5	-0,2	0,5
HU	-0,8	-2,7	0,0	-2,4	-3,8	0,1	-1,9	1,3	-1,4	2,8	1,5	-1,3*	0,5*	0,2*	-0,6	0,2*
MT	-0,3	-4,2	0,5	-0,7	-10,8	1,8	0,6	-1,8	1,1	:	:	-2,0	1,0	0,2	-0,7	0,2
NL	-0,7	-2,9	0,1	-2,2	-11,5	0,3	-0,1	-6,8	0,4	1,1	-0,2	-4,7	0,6	0,0	-1,2	0,0
AT	0,1	-4,2	0,9	-0,6	-12,6	1,9	0,4	-4,6	0,9	0,5	-0,8	-2,7	-0,6*	-0,1*	-0,7	-0,1*
PL	-1,8	-2,2	-1,0	-3,7	-1,5	-1,2	-0,2	-0,3	0,3	:	:	1,1	0,0	0,0	0,1	0,0
PT	-1,6	3,1	-0,8	-4,2	9,5	-1,7	-1,8	0,0	-1,3	0,2	-1,1	2,8	1,3	0,2*	1,2	0,2*
RO	0,0	-3,0	0,8	-1,9	0,2	0,6	0,0	4,7	0,5	:	:	5,9	0,3*	0,3*	1,8	0,3*
SI	-0,5	-0,5	0,3	-3,9	-5,6	-1,4	0,2	-2,9	0,7	1,4	0,1	-2,6	0,6	0,2	-1,2	0,2
SK	-1,8	1,9	-1,0	-4,8	3,8	-2,3	-0,9	0,5	-0,4	3,2	1,9	-0,2*	-0,4*	-0,1*	-1,2	-0,1*
FI	0,8	-0,6	1,6	2,5	0,0	5,0	0,9	-2,1	1,4	-0,9	-2,2	-1,1	-4,3	-0,1*	-1,2	-0,1
SE	-0,3	-2,2	0,5	-2,3	-1,6	0,2	-0,3	-5,1	0,2	2,1	0,8	-1,6	0,9	0,0	-1,1	0,0
UK	-0,9	-4,3	-0,1	-2,3	-7,1	0,2	-1,3	-0,4	-0,8	-0,2	-1,5	-0,6	-0,8	-0,4	-0,2	-0,4

Fuente: Eurostat, encuesta de población activa de la UE, cuentas nacionales y EU-SILC (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión).

Para cada indicador (excepto el del crecimiento real de la RBDH, que se representa como valor monetario), las tres columnas se refieren a: i) variación anual en términos absolutos; ii) diferencia de las tasas medias de la UE (o de la zona del euro) en el mismo año; iii) variación anual de un país en relación con la variación anual en la UE o en la zona del euro (lo que indica si la situación del país empeora o mejora más rápidamente que el resto de la UE o de la zona del euro, reflejando la dinámica de la divergencia o convergencia socioeconómica). S1 significa primer semestre, y se basa en datos trimestrales estacionalizados.

* indica las variaciones y la diferencia con la UE que no son estadísticamente significativas; tal como se menciona en los análisis más exhaustivos del capítulo 2 se establecen en 0.

ANEXO 2. CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE,
CON LAS MEDIAS DE LA ZONA DEL EURO COMO PUNTOS DE REFERENCIA

	Tasa de desempleo				Desempleo juvenil				Crecimiento real de la renta bruta disponible de los hogares		Tasa de riesgo de pobreza (personas de 1864 años de edad)				Desigualdades - S80/S20		
	Distancia respecto de la media ZE		Variación anual EM / variación anual ZE		Distancia respecto de la media ZE		Variación anual EM / variación anual ZE		Variación anual EM / variación anual ZE	Variación anual EM / variación anual ZE	Distancia respecto de la media ZE		Variación anual EM / variación anual ZE		Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM / variación anual ZE	
	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)			Variación anual (2012-2013)	Variación anual (2012-2013)	Variación anual (2012-2013)	Variación anual (2012-2013)			
EU28 (ponderado)	-0,7	~	-1,8	~	-0,5	~	~	~	0,7	~	0,1	~	~	0,0	~	~	
ZE19(ponderado)	-0,5	~	-1,4	~	-0,3	~	~	~	0,7	~	0,1	~	~	0,1	~	~	
EU28 (no ponderado)	-0,8	-0,8	-2,5	-0,8	-0,1	-0,5	0,3	-0,1	1,3	0,0	0,2	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	
ZE19 (no ponderado)	-0,8	~	-2,4	~	-0,4	~	~	~	1,3	~	0,3	~	~	0,0	~	~	
BE	0,3	-2,0	-1,2	-1,7	1,2	-0,7	0,0	-0,3	0,5	-0,8	-0,1*	-2,3	-0,4	-0,2	-1,0	-0,2	
BG	-2,0	-0,7	-2,8	-1,1	-0,4	-1,4	8,2	-1,0	:	:	-0,3*	1,4*	-0,6*	0,5	1,8	0,5	
CZ	-0,9	-5,2	-3,0	-9,8	-0,6	-1,0	-3,9	-0,6	1,6	0,3	-0,7	-7,1	-1,0	-0,1*	-1,4	-0,1*	
DK	-0,3	-4,4	-2,5	-12,7	-0,1	-0,2	-6,2	0,2	0,1	-1,2	0,2*	-1,6*	-0,1*	-0,2*	-0,5	-0,2*	
DE	-0,3	-5,9	-0,7	-16,2	1,7	0,1	-5,6	0,5	1,5	0,2	0,3*	1,2	0,0	0,3	-0,2	0,3	
EE	-1,4	-4,5	-6,3	-12,9	-3,9	0,4	-0,3	0,8	2,0	0,7	-0,4*	1,6	-0,7	0,1*	0,7	0,1*	
IE	-2,1	-0,9	-4,2	-2,1	-1,8	-0,9	3,2	-0,5	:	:	-1,4	-1,7	-1,7	-0,2*	-0,3	-0,2*	
EL	-1,5	14,8	-3,7	27,5	-1,3	-1,3	7,1	-0,9	:	:	0,3*	8,4	0,0	0,0	1,8	0,0	
ES	-2,1	12,2	-4,0	26,3	-1,6	-1,5	5,1	-1,1	0,6	-0,7	0,0	4,7	-0,3*	-0,2*	1,5	-0,2*	
FR	0,2	-0,3	0,7	1,1	3,1	0,2	-0,6	0,6	1,2	-0,1	0,0	-2,0	-0,3	0,0	-0,3	0,0	
HR	-0,6	5,9	-1,6	20,1	0,8	-0,3	7,3	0,1	:	:	-0,3*	2,1	-0,6*	-0,1*	0,5	-0,1*	
IT	-0,2	1,7	-0,9	18,8	1,5	-0,1	10,1	0,3	-0,3	-1,6	0,2*	3,1	-0,1*	0,2*	0,9	0,2*	
CY	-0,1	5,1	-3,4	10,3	-1,0	-1,7	5,0	-1,3	:	:	2,2	-1,3*	1,9	0,2*	0,1	0,2*	
LV	-1,3	-0,9	-4,5	-7,9	-2,1	-1,0	0,0	-0,6	4,9	3,6	-0,5*	3,1	-0,8*	-0,2*	1,5	-0,2*	
LT	-1,8	-1,3	-2,6	-5,6	-0,2	-1,2	-2,1	-0,8	2,4	1,1	1,1*	3,3	0,8*	0,8	1,3	0,8	

	Tasa de desempleo			Desempleo juvenil				Crecimiento real de la renta bruta disponible de los hogares		Tasa de riesgo de pobreza (personas de 1864 años de edad)			Desigualdades - S80/S20			
				Tasa de desempleo juvenil (TJD)		Nimis										
	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM / variación anual ZE	Variación en un año (SI.2014-SI.2015)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM / variación anual ZE	Variación anual (2013-2014)	Variación anual EM / variación anual ZE	Variación anual (2013-2014)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM / variación anual ZE	Variación anual (2012-2013)	Distancia respecto de la media ZE	Variación anual EM / variación anual ZE	Variación anual (2012-2013)	Distancia respecto de la media ZE
LU	0,0	-4,7	0,8	-1,0	-4,7	1,4	1,3	-5,7	1,7	:	0,5*	-0,7*	0,2*	0,5	-0,2	0,5
HU	-0,8	-3,5	0,0	-2,4	-4,6	0,0	-1,9	1,6	-1,5	2,8	1,5	-1,4*	0,4*	0,2*	-0,6	0,2*
MT	-0,3	-5,0	0,5	-0,7	-11,6	1,7	0,6	-1,5	1,0	:	:	-2,1	0,9	0,2	-0,7	0,2
NL	-0,7	-3,7	0,1	-2,2	-12,3	0,2	-0,1	-6,5	0,3	1,1	-0,2	-4,8	0,5	0,0	-1,2	0,0
AT	0,1	-5,0	0,9	-0,6	-13,4	1,8	0,4	-4,3	0,8	0,5	-0,8	-2,8	-0,7*	-0,1*	-0,7	-0,1*
PL	-1,8	-3,0	-1,0	-3,7	-2,3	-1,3	-0,2	0,0	0,2	:	:	1,0	-0,1*	0,0	0,1	0,0
PT	-1,6	2,3	-0,8	-4,2	8,7	-1,8	-1,8	0,3	-1,4	0,2	-1,1	2,7	1,2	0,2*	1,2	0,2*
RO	0,0	-3,8	0,8	-1,9	-0,6	0,5	0,0	5,0	0,4	:	:	5,8	0,2*	0,3*	1,8	0,3*
SI	-0,5	-1,3	0,3	-3,9	-6,4	-1,5	0,2	-2,6	0,6	1,4	0,1	-2,7	0,5	0,2	-1,2	0,2
SK	-1,8	1,1	-1,0	-4,8	3,0	-2,4	-0,9	0,8	-0,5	3,2	1,9	-0,2*	-3,6	-0,5*	-1,2	-0,1*
FI	0,8	-1,4	1,6	2,5	-0,8	4,9	0,9	-1,8	1,3	-0,9	-2,2	-1,1	-4,4	-0,1*	-1,2	-0,1
SE	-0,3	-3,0	0,5	-2,3	-2,4	0,1	-0,3	-4,8	0,1	2,1	0,8	-1,7	0,8	0,0	-1,1	0,0
UK	-0,9	-5,1	-0,1	-2,3	-7,9	0,1	-1,3	-0,1	-0,9	-0,2	-1,5	-0,6	-1*	-0,9	-0,4	-0,4

ANEXO 3. CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE, CON VALORES ABSOLUTOS EN TRES AÑOS CONSECUTIVOS

	Tasa de desempleo			Desempleo juvenil					Crecimiento real de la renta bruta disponible de los hogares				Tasa de riesgo de pobreza (personas de 18-64 años de edad)			Designaciones -SS0/S20		
	2013		2014	S1.2015		2012			2013		2014		2011	2012	2013	2011	2012	2013
	2013	2014	S1.2015	2013	2014	S1.2015	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2011	2012	2013
EU28 (ponderado)	10,9	10,2	9,7	23,7	22,2	20,9	13,2	13,0	12,5	-1,0	-0,3	0,7	15,9	16,3	16,4	5,0	5,0	5,0
ZEI19 (ponderado)	12,0	11,6	11,2	24,4	23,7	22,6	13,1	12,9	12,6	-1,8	-0,4	0,7	16,1	16,6	16,7	5,0	4,9	5,0
EU28 (no ponderado)	11,2	10,5	9,9	26,4	24,5	22,6	12,8	12,8	12,3	-1,5	0,1	1,3	15,2	15,4	15,6	4,8	4,8	4,8
ZEI19 (no ponderado)	11,8	11,3	10,7	26,6	25,2	23,4	12,6	12,4	12,0	-2,0	-0,2	1,3	15,2	15,4	15,7	4,7	4,8	4,8
BE	8,4	8,5	8,7	23,7	23,2	21,7	12,3	12,7	12,0	0,6	-0,6	0,5	12,9	13,5	13,4	3,9	4,0	3,8
BG	13,0	11,4	10,0	28,4	23,8	22,3	12,5	21,6	20,2	-1,2	5,9	:	18,2	17,4	17,1	6,5	6,1	6,6
CZ	7,0	6,1	5,5	18,9	15,9	13,6	8,9	9,1	8,1	-1,2	-0,8	1,6	9,1	9,3	8,6	3,5	3,5	3,4
DK	7,0	6,6	6,3	13,0	12,6	10,7	6,6	6,0	5,8	-0,4	-1,3	0,1	13,1	13,9	14,1	4,4	4,5	4,3
DE	5,2	5,0	4,8	7,8	7,7	7,2	7,1	6,3	6,4	0,7	0,7	1,5	16,4	16,6	16,9	4,5	4,3	4,6
EE	8,6	7,4	6,2	18,7	15,0	10,5	12,2	11,3	11,7	0,2	6,2	2,0	18,0	17,7	17,3	5,3	5,4	5,5
IE	13,1	11,3	9,8	26,8	23,9	21,3	18,7	16,1	15,2	-0,4	-0,6	:	15,1	15,4	14,0	4,6	4,7	4,5
EL	27,5	26,5	25,5	58,3	52,4	50,9	20,2	20,4	19,1	-7,4	-8,3	:	20,0	23,8	24,1	6,0	6,6	6,6
ES	26,1	24,5	22,9	55,5	53,2	49,7	18,6	18,6	17,1	-5,4	-1,8	0,6	19,0	20,4	20,4	6,3	6,5	6,3
FR	10,3	10,3	10,4	24,9	24,2	24,5	12,5	11,2	11,4	-0,8	-0,1	1,2	13,5	13,7	13,7	4,6	4,5	4,5
HR	17,3	17,3	16,6	50,0	45,5	43,5	16,6	19,6	19,3	-2,9	-3,4	:	18,6	18,1	17,8	5,6	5,4	5,3
IT	12,1	12,7	12,4	40,0	42,7	42,2	21,0	22,2	22,1	-5,3	-0,6	-0,3	18,5	18,6	18,8	5,6	5,5	5,7
CY	15,9	16,1	15,8	38,9	36,0	33,7	16,0	18,7	17,0	-7,9	-4,5	:	11,5	12,2	14,4	4,3	4,7	4,9
LV	11,9	10,8	9,8	23,2	19,6	15,5	14,9	13,0	12,0	1,6	5,5	4,9	20,2	19,3	18,8	6,5	6,5	6,3
LT	11,8	10,7	9,4	21,9	19,3	17,8	11,2	11,1	9,9	0,2	4,3	2,4	20,2	17,9	19,0	5,8	5,3	6,1
LU	5,9	6,0	6,0	16,9	22,3	18,7	5,9	5,0	6,3	:	:	:	13,1	14,5	15,0	4,0	4,1	4,6
HU	10,2	7,7	7,2	26,6	20,4	18,8	14,8	15,5	13,6	-3,3	1,4	2,8	13,6	13,6	14,3	3,9	4,0	4,2
MT	6,4	5,9	5,7	13,0	11,8	11,8	10,6	9,9	10,5	:	:	:	13,1	12,4	13,6	4,0	3,9	4,1
NL	7,3	7,4	7,0	13,2	12,7	11,1	4,9	5,6	5,5	-1,4	-1,0	1,1	10,5	10,1	10,9	3,8	3,6	3,6
AT	5,4	5,6	5,7	9,7	10,3	10,0	6,8	7,3	7,7	1,9	-1,8	0,5	13,1	13,3	12,9	4,1	4,2	4,1
PL	10,3	9,0	7,7	27,3	23,9	21,1	11,8	12,2	12,0	1,1	2,8	:	17,1	16,5	16,7	5,0	4,9	4,9
PT	16,4	14,1	13,0	38,1	34,7	32,1	13,9	14,1	12,3	-5,3	-1,0	0,2	16,2	16,9	18,4	5,7	5,8	6,0
RO	7,1	6,8	6,9	23,7	24,0	22,8	16,8	17,0	17,0	-3,2	:	:	21,0	21,0	21,5	6,2	6,3	6,6
SI	10,1	9,7	9,4	21,6	20,2	17,0	9,3	9,2	9,4	-3,8	-1,9	1,4	11,7	12,2	13,0	3,5	3,4	3,6
SK	14,2	13,2	11,8	33,7	29,7	26,4	13,8	13,7	12,8	-1,7	1,7	3,2	12,4	12,3	12,1	3,8	3,7	3,6
FI	8,2	8,7	9,3	19,9	20,5	22,6	8,6	9,3	10,2	0,1	0,4	-0,9	12,8	12,4	11,3	3,7	3,7	3,6
SE	8,0	7,9	7,7	23,6	22,9	21,0	7,8	7,5	7,2	3,7	1,7	2,1	12,5	12,9	14,0	3,6	3,7	3,7
UK	7,6	6,1	5,6	20,7	16,9	15,5	13,9	13,2	11,9	2,6	-0,7	-0,2	14,1	15,3	14,7	5,3	5,0	4,6

Fuente: Eurostat, encuesta de población activa de la UE, cuentas nacionales y EU-SILC (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión)

ANEXO 4. RESUMEN DE LOS DATOS DEL CUADRO DE INDICADORES
SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE

	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo juvenil	Tasa de ninis	Renta bruta disponible de los hogares	Tasa de riesgo de pobreza	Desigualdades S80/S20
<i>Mejores resultados</i>	Alemania	Dinamarca Alemania Austria Estonia	Dinamarca Países Bajos Suecia Alemania	Letonia Hungría Eslovaquia	República Checa Finlandia Eslovaquia Países Bajos	República Checa Eslovaquia Finlandia Países Bajos Suecia Eslovenia
<i>Mejores que la media</i>	Estonia República Checa Dinamarca Hungría Países Bajos Reino Unido Luxemburgo Malta Rumanía Bulgaria Irlanda Lituania Polonia Eslovaquia	Letonia República Checa Países Bajos Reino Unido Eslovaquia Malta	República Checa Lituania Eslovenia Hungría Portugal	Lituania Suecia	Austria Bélgica Francia Eslovenia Irlanda Reino Unido	Bélgica Dinamarca Austria Hungría Malta Reino Unido
<i>En la media</i>	Letonia Eslovenia Suecia	Irlanda Polonia Eslovenia Bélgica Lituania Hungría Suecia Rumanía Bulgaria Luxemburgo	Letonia Reino Unido Bélgica Francia Polonia Eslovaquia	República Checa Alemania Estonia España Países Bajos Francia Eslovenia	Bulgaria Dinamarca Alemania Luxemburgo Polonia Hungría	Croacia Francia Polonia Alemania Chipre Irlanda

ANEXO 5. NOTA METODOLÓGICA SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LAS TENDENCIAS Y DE LOS NIVELES EN EL CUADRO DE INDICADORES

A mediados de 2015, la Comisión Europea y los Estados miembros debatieron la manera de mejorar el análisis, la lectura e interpretación del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave con vistas a la siguiente versión del Informe Conjunto sobre el Empleo y, en particular, la cuestión de la elaboración de una metodología para evaluar el rendimiento de los Estados miembros sobre la base del cuadro de indicadores. Se acordó que la metodología que debe aplicarse ha de estar en condiciones de proporcionar, para cada indicador, una medida de la posición relativa de cada Estado miembro, de acuerdo con el valor de su indicador (puntuación), dentro de la distribución de los valores de los indicadores (puntuaciones) de la UE-28. La metodología deberá aplicarse a los niveles anuales (niveles) así como a las variaciones a lo largo de un año (variaciones), lo que permitirá una evaluación global del rendimiento de los Estados miembros.

Para lograr este objetivo puede aplicarse un enfoque sencillo y utilizado habitualmente. Ello implica analizar, para cada indicador, la distribución de los niveles y de las variaciones, respectivamente, y detectar las observaciones (puntuaciones de los Estados miembros) que se desvían significativamente de la tendencia común —es decir, en términos estadísticos, detectar los «valores anómalos» de la distribución de las puntuaciones de la UE 28 respecto de este indicador.

Para que pueda aplicarse este enfoque, antes de iniciar el análisis procede convertir, para cada indicador, las puntuaciones de los Estados miembros en puntuaciones normalizadas (también denominadas puntuaciones z), lo que tiene la ventaja de equiparar sistemas de medición diferentes y permite asimismo que se aplique el mismo sistema de medición a todos los indicadores.

Ello se consigue mediante la normalización de los valores brutos de los niveles y de las variaciones para cada indicador, según la siguiente fórmula:

$$\text{puntuación } z \text{ de } EM_x = \frac{[\text{indicador } EM_x - \text{media (indicador EM)}]}{\text{desviación típica (indicador EM)}}$$

Este enfoque permite expresar, respecto de cada Estado miembro, el valor bruto del indicador como múltiplo de las desviaciones típicas en relación con la media. A continuación, puede evaluarse el rendimiento de cada Estado miembro y clasificarse sobre la base de las puntuaciones z resultantes en función de un conjunto de umbrales predefinidos, que pueden establecerse como múltiplos de la desviación típica. Conviene señalar que en el pasado ya se acordó y utilizó una metodología comparable en el contexto del marco de evaluación LIME³⁷.

La cuestión más importante en este enfoque es el establecimiento de puntos de corte. Dado que no se puede realizar ninguna hipótesis paramétrica acerca de la distribución de los valores brutos de los indicadores de empleo³⁸, se utiliza habitualmente una regla práctica para la selección de los umbrales. Según el análisis de los principales indicadores utilizados en el cuadro de

³⁷ Comisión Europea (2008), *The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth* [El marco de evaluación LIME (LAF): Un instrumento metodológico para comparar, en el contexto de la Estrategia de Lisboa, el rendimiento de los Estados miembros de la UE en relación con el PIB y con veinte ámbitos políticos que afectan al crecimiento], European Economy Occasional Papers, nº 41/2008.

³⁸ Se realizaron pruebas de normalidad y de distribución en forma de T, que condujeron a rechazar toda hipótesis de distribución.

indicadores, y considerando que cuanto más bajos son los indicadores de desempleo y de ninis mejor es el rendimiento, la propuesta es considerar³⁹:

1. Toda puntuación inferior a -1 como un rendimiento muy bueno.
2. Toda puntuación entre -1 y $-0,5$ como un buen rendimiento.
3. Toda puntuación entre $-0,5$ y $0,5$ como un rendimiento neutro.
4. Toda puntuación entre $0,5$ y 1 como un mal rendimiento.
5. Toda puntuación superior a 1 como un rendimiento muy malo⁴⁰.

La metodología que aquí se sugiere consiste en evaluar el rendimiento de todos los indicadores para cada Estado miembro tanto en el caso de los niveles como en el de las variaciones. Así pues, para cada uno de los indicadores, el resultado de este paso será la evaluación de las puntuaciones de los Estados miembros tanto para los niveles como para las variaciones, de acuerdo con los cinco criterios, como se muestra en el cuadro 1:

CUADRO 1. SUGERENCIA DE LOS VALORES UMBRAL DE LAS PUNTUACIONES Z

Valores umbral de las puntuaciones z					
	$-1,0$	$-0,5$	0	$0,5$	$1,0$
	(inferior a)	(inferior a)	(entre)	(superior a)	(superior a)
<i>Evaluación</i>					
<i>Niveles</i>	Muy bajos	Bajos	En la media	Altos	Muy altos
<i>Variaciones</i>	Muy inferiores a la media	Inferiores a la media	En la media	Superiores a la media	Muy superiores a la media

Al combinar la evaluación de los niveles y la de las variaciones se puede clasificar el rendimiento global de un país con arreglo a cada indicador en una de las siguientes siete categorías. Los códigos de color se reflejan también en las figuras 3, 4, 5, 17 y 18.

³⁹ Se debatieron diferentes puntos de corte a nivel interno en el grupo de trabajo. La presente propuesta refleja los resultados de dicho proceso.

⁴⁰ En caso de normalidad, los puntos de corte elegidos corresponden aproximadamente al 15%, el 30%, el 50%, el 70% y el 85% de la distribución acumulativa.

<i>Países con los mejores resultados</i>	Puntuación inferior a -1,0 en niveles y a 1,0 en variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
<i>Mejores que la media</i>	Puntuación entre -1,0 y -0,5 en los niveles y menos de 1 en las variaciones o puntuación entre -0,5 y 0,5 en los niveles e inferior a -1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
<i>En la media / neutro</i>	Puntuación entre -0,5 y 0,5 en los niveles y entre -1,0 y 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE y cuya situación no mejora ni se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
<i>Buenos pero deteriorándose</i>	Puntuación inferior a -0,5 en los niveles y más de 1 en las variaciones, y con una variación superior a cero ⁴¹	Estados miembros cuyos niveles son mejores o mucho mejores que la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
<i>Débiles pero en mejoría</i>	Puntuación inferior a 0,5 en los niveles y a menos de -1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son peores o mucho peores que la media de la UE, pero cuya situación mejora mucho más rápidamente que la media de la UE
<i>En observación</i>	Puntuación entre 0,5 y 1,0 en los niveles y más de -1,0 en las variaciones, o puntuación entre -0,5 y 0,5 en los niveles y más de 1,0 en las variaciones	Esta categoría comprende dos casos diferentes: i) Estados miembros cuyos niveles son peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez; ii) Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
<i>Situaciones críticas</i>	Puntuación superior a 1,0 en los niveles y a -1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez

⁴¹ Este último requisito evita que el Estado miembro que presenta un nivel «inferior» o «muy inferior» sea clasificado como «deteriorándose» cuando muestra una variación «muy superior a la media», pero que sigue disminuyendo.

Por lo que se refiere a la renta bruta disponible de los hogares (RBDH), que solo se presenta en las variaciones, se ha utilizado la siguiente clasificación (véase la figura 14).

<i>Países con los mejores resultados</i>	Cuya puntuación sea superior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros con variaciones muy superiores a la media de la UE
<i>Mejores que la media</i>	Cuya puntuación esté entre 1,0 y 0,5 en las variaciones	Estados miembros con variaciones superiores a la media de la UE
<i>En la media / neutro</i>	Cuya puntuación esté entre -0,5 y 0,5 en las variaciones	Estados miembros cuyas variaciones estén en la media
<i>En observación</i>	Cuya puntuación esté entre -0,5 y -1,0 en las variaciones	Estados miembros con variaciones inferiores a la media de la UE
<i>Situaciones críticas</i>	Cuya puntuación sea inferior a -1,0 en las variaciones	Estados miembros con variaciones muy inferiores a la media de la UE

Cálculo de intervalos de confianza de los indicadores sociales y su aplicación en la metodología

La EU-SILC es una encuesta por sondeo, lo que significa que solo se entrevista a una pequeña parte de la población (la muestra). A partir de los resultados obtenidos con la muestra, la teoría estadística permite estimar determinadas características del conjunto de la población con un margen de error que puede cuantificarse. Ello significa que cuando se examinan los indicadores también debemos examinar las correspondientes mediciones de exactitud; de la misma forma, cuando se observa una variación nominal en el valor de un indicador entre un año y el siguiente, también hemos de tener en cuenta las mediciones de exactitud, ya que puede ocurrir que, dado el margen inherente de error estadístico, en realidad no exista ningún cambio en el valor de dicho indicador.

La EU-SILC es una encuesta compleja y cuyo muestreo se presenta de forma distinta en función de los diferentes países. Por esta razón, no son directamente aplicables los métodos normales, «de libro», para calcular las mediciones de exactitud. Con el importante apoyo metodológico de la red de expertos Net-SILC2, Eurostat ha optado por aplicar un enfoque de «linearización» unido al método del «conglomerado final» para la estimación de la varianza. Las estimaciones generadas se utilizan después para evaluar si las variaciones interanuales o las diferencias de niveles con respecto a la media de la UE son o no estadísticamente significativas.

CUADRO DE RESUMEN DE LOS PUNTOS DE CORTE

		Muy bajo	Bajo	En la media	Alto	Muy alto
TD	Niveles	menos del 4,9%	menos del 7,4%	entre el 7,4% y el 12,4%	más del 12,4%	más del 14,9%
	Variaciones	menos de -1,6 puntos porcentuales	menos de -1,2 puntos porcentuales	entre -1,2 y -0,4 puntos porcentuales	más de -0,4 puntos porcentuales	más de 0,0 puntos porcentuales
	Niveles	menos del 11,0%	menos del 16,8%	entre el 16,8% y el 28,5%	más del 28,5%	más del 34,3%
TDJ	Variaciones	menos de -4,2 puntos porcentuales	menos de -3,3 puntos porcentuales	entre -3,3 y -1,5 puntos porcentuales	más de -1,5 puntos porcentuales	más de -0,6 puntos porcentuales
	Niveles	menos del 7,7%	menos del 10,0%	entre el 10,0% y el 14,5%	más del 14,5%	más del 16,8%
	Variaciones	menos de -1,3 puntos porcentuales	menos de -0,9 puntos porcentuales	entre -0,9 y -0,1 puntos porcentuales	más de -0,1 puntos porcentuales	más de -0,4 puntos porcentuales
NINIS	Variaciones	menos del -0,1%	menos del 0,6%	entre el 0,6% y el 2,0%	más del 2,0%	más del 2,7%
	Niveles	menos del 12,2%	menos del 13,9%	entre el 13,9% y el 17,3%	más del 17,3%	más del 19,0%
	Variaciones	menos de -0,6 puntos porcentuales	menos de -0,2 puntos porcentuales	entre -0,2 y 0,6 puntos porcentuales	más de 0,6 puntos porcentuales	más de 1,0 puntos porcentuales
RBDH	Niveles	menos de 3,8	menos de 4,3	entre el 4,3% y 5,4	más de 5,4	más de 5,9
	Variaciones	menos de -0,2	menos de -0,1	entre -0,1 y 0,2	más de 0,2	más de 0,3
AROP (18-64 años de edad)	Niveles	menos de 3,8	menos de 4,3	entre el 4,3% y 5,4	más de 5,4	más de 5,9
	Variaciones	menos de -0,2	menos de -0,1	entre -0,1 y 0,2	más de 0,2	más de 0,3
Ratio S80-S20	Niveles	menos de 3,8	menos de 4,3	entre el 4,3% y 5,4	más de 5,4	más de 5,9
	Variaciones	menos de -0,2	menos de -0,1	entre -0,1 y 0,2	más de 0,2	más de 0,3

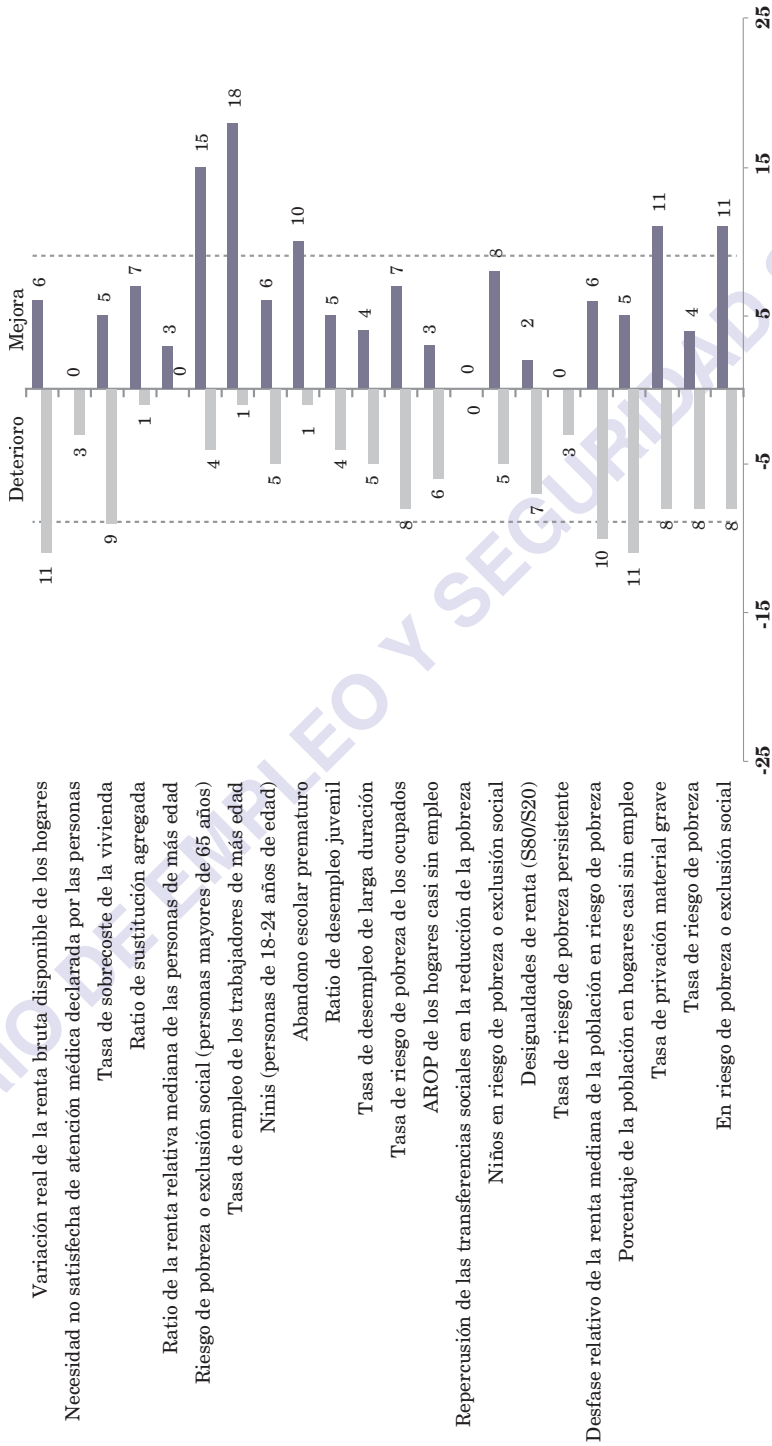
ANEXO 6. RESUMEN DE LOS RETOS CLAVE EN MATERIA DE EMPLEO Y RESULTADOS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPECIALMENTE BUENOS SEGÚN EL INDICADOR DE RESULTADOS EN MATERIA DE EMPLEO (R = reto; BR = buenos resultados en lo que respecta al mercado laboral), ADOPTADO EN JUNIO DE 2015⁴²

Estado miembro	Participación en el mercado de trabajo	Funcionamiento del mercado de trabajo, lucha contra la segmentación	Políticas activas del mercado de trabajo	Seguridad social	Equilibrio vida privada vida laboral	Creación de empleo	Igualdad entre hombres y mujeres	Oferta de capacidades y productividad, aprendizaje permanente	Sistemas de educación y formación	Mecanismos de fijación de salarios y evolución del coste del trabajo
BE	R	R	R	R/BR	R	R	R	R	R	R
BG	R	R	R	R/BR	R	R	R	R	R	R
CZ	R/BR		R	BR	R		R	BR	BR	
DK	R/BR	BR		R/BR	R/BR			R/BR		
DE	BR		R	R	R	BR	R	R	R/BR	
EE	BR	BR	R	R/BR	R		R	R	R/BR	
IE	R		R	R/BR	R/BR			R/BR	R/BR	
EL	R		R	R	R	R		R	R	
ES	R	R/BR	R	R	R	R/BR	R/BR	R	R	BR
FR	R/BR	R		BR		R		R/BR	R	R
HR	R	R/BR	R	R	R		BR	R/BR	R/BR	
IT	R/BR	R	R	R/BR	R/BR	R	R/BR	R	R	R
CY	R	R	R	BR	R	R	R/BR	R/BR	R/BR	
LV	R/BR	BR	R	R	R	R	BR	R/BR	R	
LT	R/BR	R	R	R	R	R	BR	R/BR	R/BR	
LU	R/BR		R	R		BR		R/BR	R/BR	R
HU	R/BR			R	R	R/BR		R/BR	R	
MT	R/BR	BR	R/BR	R	R/BR	BR	R/BR	R	R	
NL	R/BR	R		R/BR			R			

Estado miembro	Participación en el mercado de trabajo	Funcionamiento del mercado de trabajo, lucha contra la segmentación	Políticas activas del mercado de trabajo	Seguridad social	Equilibrio vida privada vida laboral	Creación de empleo	Igualdad entre hombres y mujeres	Oferta de capacidades y aprendizaje permanente	Sistemas de educación y formación	Mecanismos de fijación de salarios y evolución del coste del trabajo
AT	R/BR	BR	BR	R/BR	R	R/BR	R		R/BR	
PL	R	R	R	R	R		R	R	R/BR	
PT	R	R	R		BR	R	R	R	R	
RO	R	R/BR	R	R/BR	R	R	R	R	R	R
SI	R	R/BR	R	R	BR	BR	BR	R	BR	R/BR
SK	R	R	R	R	R		R	R	R/BR	
FI	R	R	R	BR			BR		BR	R
SE	R/BR	BR	BR		BR	R		BR	R/BR	
UK	R/BR	BR		R	R	BR		R	R/BR	

⁴² <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9307-2015-INIT/es/pdf>

ANEXO 7. RESUMEN DE LAS «TENDENCIAS SOCIALES QUE DEBEN OBSERVARSE» Y DE LOS ESTADOS MIEMBROS QUE PRESENTAN UN DETERIORO O UNA MEJORA ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVAMENTE SEÑALADOS POR EL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL



2012-2013	EM con un deterioro significativo	EM con una mejora significativa
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social	DE, EL, MT, NL, PT, SI, SE, UK	BE, BG, CZ, FR, HR, IT, LV, LT, PL, RO, FI
Tasa de riesgo de pobreza	CY, EE, LT, LU, MT, NL, PT, SI	BE, CZ, FR, FI
Tasa de privación material grave	DK, DE, EL, CY, LU, NL, PT, UK	BE, BG, EE, FR, HR, IT, LV, LT, PL, RO, FI
Porcentaje de la población (de 0-59 años de edad) que vive en hogares (casi) sin empleo	DK, EL, ES, IT, CY, LU, NL, PT, SI, SE, UK	EE, FR, HR, LV, RO
Desfase relativo de la renta mediana de la población en riesgo de pobreza	EL, IT, LT, LU, MT, AT, PT, RO, SI, SK	CZ, EE, HR, CY, LV, UK
Tasa de riesgo de pobreza persistente	EL, LT, AT	
Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)	BG, DE, LT, LU, HU, MT, SI	BE, UK
Niños en riesgo de pobreza o de exclusión social	EL, LT, PT, SI, UK	BE, CZ, FR, HR, IT, LV, RO, FI
AROP de la población que vive en hogares (casi) sin empleo	EE, FR, IT, CY, LU, PT	DE, FI, UK
Tasa de riesgo de pobreza de los ocupados	DE, CY, LT, LU, HU, MT, PT, SI	BE, CZ, DK, EE, EL, RO, UK
Tasa de desempleo de larga duración	EL, ES, IT, CY, PT	EE, IE, LV, LT
Abandono escolar prematuro	SK	BE, DK, IE, EL, ES, FR, CY, LU, PT, UK
Ratio de desempleo juvenil (personas de 15-24 años de edad)	BE, HR, CY, NL	DK, EE, IE, LV, LU
Ninis (personas de 18-24 años de edad)	BE, HR, IT, CY, NL	DE, IE, FR, LV, LU, MT
Tasa de empleo de los trabajadores de más edad (personas de 55-64 años)	CY	BE, BG, CZ, DE, EE, IE, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, NL, AT, PL, UK
Tasa de riesgo de pobreza o de exclusión social de las personas de más edad (personas mayores de 65 años)	EE, LV, LU, UK	BE, BG, DK, FR, IT, CY, LT, HU, MT, PL, PT, RO, SK, FI, SE
Ratio de la renta relativa mediana de las personas de más edad		CY, HU, SK
Ratio de sustitución agregada	BG	EL, IT, LT, HU, MT, SK, UK
Necesidad no satisfecha de atención médica declarada por las personas	EL, IT, LV	
Tasa de sobre coste de la vivienda	CZ, EL, HR, IT, LU, NL, SI, FI, UK	BE, EE, FR, HU, RO
Variación real de la renta bruta disponible de los hogares	BE, CZ, DK, EL, IT, NL, AT, PT, SI, FI, UK	DE, ES, LV, LT, HU, SK

Nota: Las tendencias sociales observadas para 2012-2013, adoptadas por el Comité de Protección Social el 23 de febrero de 2015, sobre la base de los datos disponibles en ese momento, indican el deterioro en más de un tercio de los Estados miembros, que se han señalado en rojo en el cuadro de arriba [fuente: *Social Europe: Aiming for inclusive growth* (Europa social: Lograr un crecimiento integrador. Informe anual del Comité de Protección Social sobre la situación social en la Unión Europea 2014)].

Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros

Proposal for a Council Decision on the guidelines for the Member States' employment policies

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Contexto de la propuesta

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone que los Estados miembros considerarán sus políticas económicas y el fomento del empleo como cuestiones de interés común y las coordinarán en el seno del Consejo. En dos artículos distintos, el Tratado dispone que el Consejo adoptará orientaciones generales para las políticas económicas (artículo 121) y orientaciones para el empleo (artículo 148), especificando que estas últimas deben ser compatibles con las primeras. Vista esta base jurídica, las orientaciones para las políticas económicas y de empleo se presentan como dos instrumentos jurídicos diferentes, aunque conectados intrínsecamente:

– Una Recomendación del Consejo sobre directrices generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión. Parte I de las Directrices Integradas Europa 2020.

– Una Decisión del Consejo sobre directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020.

Estas orientaciones, aplicadas mediante los instrumentos jurídicos mencionados, constitu-

yen conjuntamente las Directrices Integradas para la aplicación de la Estrategia Europa 2020. Las orientaciones para las políticas de empleo se adoptaron el 5 de octubre de 2015 y, como se indica en la Decisión por la que se adoptaron, deben concentrar los esfuerzos en la aplicación de las políticas.

Los objetivos y prioridades generales formulados en las orientaciones para las políticas de empleo siguen siendo válidos. Con arreglo al artículo 148, apartado 2, su validez para 2016 debe ser confirmada por una decisión del Consejo, previa consulta al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Comité de Empleo.

2. Resultados de las consultas con las partes interesadas y de las evaluaciones de impacto

n.a.

3. Aspectos jurídicos de la propuesta

DO L 268 de 15.10.2015, p. 28.

PROPUESTA DE DECISIÓN DEL CONSEJO RELATIVA A LAS DIRECTRICES
PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 148, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo¹,

Visto el dictamen del Comité de Empleo,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo²,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones³, Considerando lo siguiente:

- 1) El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) dispone en su artículo 145 que los Estados miembros y la Unión se esforzarán por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos definidos en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE).
- 2) La «Estrategia Europa 2020» propuesta por la Comisión permite a la Unión dirigir su economía hacia un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, acompañado de altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Cinco metas principales, expuestas bajo las orientaciones corres-

pondientes, constituyen los objetivos compartidos que orientan la actuación de los Estados miembros y tienen en cuenta sus relativas situaciones de partida y circunstancias nacionales, así como las posiciones y las circunstancias de la Unión. La Estrategia Europea de Empleo tiene un papel primordial en la aplicación de los objetivos de empleo y mercado laboral de la nueva estrategia.

- 3) Las orientaciones integradas van en la línea de las conclusiones del Consejo Europeo.

Ofrecen una orientación concreta para que los Estados miembros definan y apliquen sus programas nacionales de reforma, teniendo en cuenta su interdependencia y de acuerdo con el Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Las orientaciones para el empleo deben constituir la base de cualquier recomendación específica por país que pueda presentar el Consejo a los Estados miembros en virtud del artículo 148, apartado 4, del TFUE, al mismo tiempo que las recomendaciones específicas por país que se dirijan a los Estados miembros en virtud del artículo 121, apartado 2, de dicho Tratado. Las orientaciones para el empleo deben constituir también la base para elaborar el Informe Conjunto sobre el Empleo que envían anualmente el Consejo y la Comisión Europea al Consejo Europeo.

- 4) El examen de los programas nacionales de reforma de los Estados miembros contenidos en el Informe Conjunto sobre el Empleo pone de manifiesto que los Estados miembros deben seguir haciendo todo lo posible para atender a los ámbitos prioritarios: aumentar la

¹ DO C [...] de [...], p [...].

² DO C [...] de [...], p [...].

³ DO C [...] de [...], p [...].

participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural, conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente, mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior, promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

- 5) Los Estados miembros deben sopesar el uso del Fondo Social Europeo cuando lleven a la práctica las orientaciones para el empleo.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

Las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros expuestas en el anexo de la Decisión del Consejo de 5 de octubre de 2015 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros⁴ se mantienen para 2016 y los Estados miembros las tendrán en cuenta en sus políticas de empleo.

Artículo 2

Los destinatarios de la presente Decisión serán los Estados miembros. Hecho en Bruselas, el

Por el Consejo

El Presidente

⁴ Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo, de 5 de octubre de 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (DO L 268 de 15.10.2015, p. 28).

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

III. Bibliografía

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Sobre «Integración de las personas con discapacidad»

On «Integration of people with disabilities»

- ACTION plan for people with disabilities 1ª ed. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 2000. 105 p.
- ADAPTACIÓN de metodologías para la formación e incorporación de minusválidos en el mundo empresarial. [Madrid]: EOI, 1999. 2 v.
- AIGUABELLA, Joaquim; GONZÁLEZ, Maite. *Análisis de necesidades de personas adultas con grave discapacidad: Mayo de 1996*. 1ª ed. Madrid: Instituto Nacional de Servicios Sociales, 1996. 232 p.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, Belén. La integración del minusválido en el mercado ordinario de trabajo. *Tribuna social*. N. 91 (1998), p. 7-24.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, Belén. *El régimen jurídico de la protección social del minusválido*. Madrid: Cívitas, 1997. 402 p.
- ALONSO SECO, José María, AZNAR LÓPEZ, Manuel. *Cinco años de vigencia de la Ley de integración social de los minusválidos*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a las Personas con Minusvalía, 1988. 380 p.
- ANÁLISIS monográficos de puestos de trabajo correspondientes a la reserva de plazas del 75% para trabajadores minusválidos y mayores de 40 años: (B.O.E. de fecha 11 de enero de 1974). [Madrid: s.n., 1974]. 1 v. (pag. var.)
- ANAULT DE GRACIA, Loli, LANDA URBIE-TA, Isabel. *Proyecto pedagógico donde la diferencia es considerada como cualidad, no como factor discriminante*. Madrid: INSERSO, 1987. 81 p.
- ANDREU ABELA, Jaime; ORTEGA RUIZ, José F.; PÉREZ CORBACHO, Ana María. Sociología de la discapacidad: exclusión e inclusión social de los discapacitados. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N. 45 (2003), p. 77-107.
- ANTEQUINO EDO, Inmaculada. Aspectos laborales y de protección social incluidos en la nueva Ley general de derechos de las personas con discapacidad. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. N. 36 (feb. 2014), p. 219-239.
- AZNAR LÓPEZ, Manuel; AZUA BERRA, Paulino; NIÑO RAEZ, Eusebio. *Integración social de los minusválidos: comentarios a la Ley 13/1982 de 7 de abril*. Madrid: Instituto Nacional de Servicios Sociales, 1982. 334 p.
- BASCUAS, Francisco Javier. Los sordos y el empleo la experiencia de integración de Opel en España. *Capital humano*. n. 91 (1996), p. 10-13.
- BLANCO PRIETO, Antonio. Integración laboral de jóvenes con síndrome de Down: el programa «integra» de supermercados Alimerka. *Capital humano*. N. 206 (2007), p. 54-61.

- BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. Nuevas tendencias en la contratación: las herramientas de fomento de la celebración de contratos. *Justicia laboral*. N. 54 (2013), p. 37-73.
- CARAZO, José Antonio. La integración de discapacitados en el Grupo Siro. *Capital humano*. n. 131 (2000), p. 10-17.
- CARDONA RUBERT, María Belén; LÓPEZ I MORA, Frederic; SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, Josep-Vicent. Las medidas de integración laboral de las personas con discapacidad en las Comunidades Autónomas. *Trabajo y protección social del discapacitado*. [Albacete]: Bomarzo, [2003]. p. 265-292.
- CARULLA AMETLLER, Margarida, *et al.* Un programa de inserción laboral de personas con desarrollo intelectual límite en la Diputación de Barcelona. *Capital humano*. N. 180 (2004), p. 34-42.
- CASADO PÉREZ, Demetrio. Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N. 50 (2004), p. 47-72.
- COLECTIVO IOÉ. *Discapacidad y trabajo en España: estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), [1998]. 592 p.
- CONFERENCIA NACIONAL SOBRE INTEGRACIÓN DEL MINUSVÁLIDO EN LA SOCIEDAD (1974. Madrid). *Conclusiones de la Conferencia Nacional sobre Integración del Minusválido en la Sociedad: Minusval*, 74. [Madrid: s.n.], 1974. [26] p.
- CONFERENCIA SECTORIAL DE ASUNTOS SOCIALES (14^a. 1996. Santander). *Plan de acción para las personas con discapacidad 1997-2002: aprobado por la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales en la XIV Reunión celebrada en Santander, noviembre de 1996*. 2^a ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1997. 231 p.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (ESPAÑA). *La situación de las personas con discapacidad en España: sesión ordinaria del Pleno de 17 de diciembre de 2003*. 1^a ed. Madrid: CES, 2004. 223 p.
- CONSEJO ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE MINUSVÁLIDOS. Informe sobre el plan para la reactivación del empleo de las personas con discapacidad del 13 de mayo de 1994. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 16 (1994), p. 181-198.
- CORDERO GORDILLO, Vanessa. *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012. 472 p.
- DEPENDENCIA y discapacidad como riesgo social: políticas de protección social, cuidados informales y autonomía: [monográfico]. *Cuadernos de relaciones laborales*. Vol. 29, N. 1 (2011), p. 9-153.
- DESARROLLO normativo referente a las personas, desde el 1 de enero de 1994 al 15 de junio de 1995*. Madrid: Fundación ONCE, 1995. 269 p.
- DESARROLLO y aplicación de la LISMI: (1982-1992)*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1992.
- DÍAZ, Eloísa, *et al.* La integración del discapacitado en el mercado de trabajo laboral a través de las nuevas formas organizativas de trabajo. *Studia Carande*. N. 4 (II) (1999), p. 97-120.
- DÍAZ ALEDO, Loles. *Vivir con discapacidad: guía de recursos*. Madrid: Escuela Libre, 1999. 353 p.
- La DISCAPACIDAD en el siglo XXI: plan de acción: una propuesta de futuro*. Madrid: INSERSO, 1996. 290 p.
- Dossier Iniciativa Comunitaria Horizon. *Minusval*. N. 127 (2001), p. 10-36.
- La ECONOMÍA social y la integración sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión: especial referencia a las personas con discapacidad*. Ávila: Servicio de Publicaciones Universidad Católica de Ávila, 2003. 134 p.

- EMPLEO, discapacidad e innovación tecnológica: el horizonte laboral de las personas con discapacidad y las NTI.* Madrid: Fundesco, 1989. 323 p.
- EMPLEO con apoyo: guía de buenas prácticas.* Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, [1999]. 76 p.
- EMPLEO y discapacidad.* Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1998. 171 p.
- EMPLEO y discapacidad: los departamentos de recursos humanos ante los nuevos retos para la integración de personas con discapacidad física. [Madrid]: EOI, 2004. 257 h.
- EMPLEO y exclusión social: rentas mínimas y otros mecanismos de inserción sociolaboral.* 1ª ed. Albacete: Bomarzo, 2008. 301 p.
- ESTEBAN LEGARRETA, Ricard. *Contrato de trabajo y discapacidad.* Móstoles (Madrid): *Ibidem*, 1999. 495 p.
- ESTEBAN LEGARRETA, Ricard; FUSTÉ MIQUELA, Josep Maria. Los enclaves laborales de centros especiales de empleo en empresas ordinarias: una aproximación crítica tras un período de experimentación. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social.* N. 286 (2007), p. 161-188.
- ESTEBAN LEGARRETA, Ricard. La reforma de la regulación de empleo de las personas con discapacidad (1997-2000): un balance de la puesta en práctica del Acuerdo firmado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Personas Minusválidas. *Relaciones laborales.* Vol. 17, N. 1 (2001), p. 41-70.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Samuel. *Guía de integración laboral para personas con discapacidad: estándares de calidad: estudio.* Madrid: IMSERSO, [1997]. 223 p.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Samuel. *Guía de integración laboral para personas con discapacidad: estándares de calidad: guía.* Madrid: IMSERSO, [1997]. 1 carpeta (10 v.)
- FERNÁNDEZ-RÍOS, Manuel; GÓMEZ-JÁRABO, Gregorio. *Diseño de puestos de trabajo para personas con discapacidad.* Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1998. 380 p.
- FERNÁNDEZ SANTIAGO, Pedro. La discapacidad y la integración laboral de personas discapacitadas: acercamiento a la realidad en la España autonómica. *Cuadernos de información económica.* N. 185 (2005), p. 191-198.
- La FORMACIÓN, eje de la integración laboral de los discapacitados. *Dirigir personas.* N. 32 (2004), p. 43-47.
- FORMACIÓN y mercado laboral de los minusválidos 1996.* Madrid: Instituto Nacional de Empleo, Subdirección de Gestión de la Formación Ocupacional, Servicio de Evaluación de la Oferta, [1997]. 106 p.
- FORO SOBRE TENDENCIAS SOCIALES (1.º 1996. Madrid). *Tendencias de futuro en la sociedad española.* Madrid: Sistema, 1997. 574 p.
- FUENTE ANUNCIBAY, Raquel de la. *Hacia la integración laboral de las personas con discapacidad: un estudio longitudinal.* Burgos: Universidad de Burgos, [2007]. 162 p.
- GALA DURÁN, Carolina. La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en centros especiales de empleo. *Temas laborales.* N. 55 (2000), p. 73-105.
- GARCÍA DE LA ROSA EXPÓSITO, Purificación. Empleo y trabajadores con discapacidad: la pértiga para la barrera más alta. *Gaceta sindical: reflexión y debate.* N. 5 (2005), p. 397-408.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín. El trabajo de los incapacitados. *Tribuna social.* N. 91 (1998), p. 25-40.
- GARCÍA VALVERDE, María Dolores; GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa M. Discapacidad y trabajo: un balance tras el año europeo de las personas con discapacidad. *Temas laborales.* N. 75 (2004), p. 59-93.

- GARRIDO MEDINA, Luis; TOHARIA CORTÉS, Luis. *Condiciones de vida en España y en Europa: estudio basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), años 1994 y 1995*. Madrid: INE, 2001. 341, [138] p.
- GARRIDO PÉREZ, Eva. Trabajadores minusválidos: de la protección a la promoción. *Temas laborales*. N. 51 (1999), p. 3-29.
- GUÍA de empleo con apoyo para familias con hijos trabajadores [Recurso electrónico]. [S.l.]: Down España, [s.a.]. 63 p.
- HERRERA CUEVAS, Edorta J. La sucesión contractual de empresas de limpieza y la relación especial de trabajo en Centro Especial de Empleo. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 21 (1996), p. 7-23.
- IBAÑEZ LÓPEZ, Pilar; MUNDARRA SÁNCHEZ, M. *Integración sociolaboral: trabajadores con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo*. Madrid: Dykinson, 2007. 435 p.
- INFORME-propuesta de medidas para la integración social de los minusválidos: aprobado en la reunión del Consejo de Ministros del 27 de septiembre de 1974. Madrid: [s.n.], 1974 (Par Artes Gráficas). 54 p.
- La INTEGRACIÓN de niños y jóvenes con discapacidad en actividades de tiempo libre. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía, 1989. 129 p.
- La INSPECCIÓN de Trabajo 1906-2006. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008. 367 p.
- INTEGRACIÓN laboral de los deficientes mentales. [Madrid: s.n.], 1980. 262 p.
- INTEGRACIÓN y promoción socio-laboral de las personas con retraso mental. [Córdoba]: PROMI, [1997]. 225 p.
- ITURRI GÁRATE, Juan Carlos (dir.). *La protección jurídica civil, penal, administrativa y social de la persona con discapacidad*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, 2007. 352 p.
- JORDÁN DE URRÍES VEGA, Francisco de Borja; VERDUGO ALONSO, M. A. *El empleo con apoyo en España: análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de Servicios*. 2ª ed. [Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad], 2003. 220 p.
- JORNADAS DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL (1998. Madrid). Jornadas de motivación empresarial para personas con discapacidad. *Rebesco*. N. 65 (1998), p. 1-288.
- JURADO DE LOS SANTOS, Pedro, et al. La formación ocupacional como alternativa hacia la integración laboral de jóvenes inadaptados y discapacitados. *Herramientas*. N. 32 (1994), p. 42-47.
- LALOMA GARCÍA, Miguel Eladio. Mujer, discapacidad y empleo. *Dirigir personas*. N. 28 (2003), p. 26-31.
- LALOMA GARCÍA, Miguel Eladio. *Empleo protegido en España: análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. 1ª ed. Madrid: Cinca, 2007. 124 p.
- LARRAZABAL ASTIGARRAGA, Eider. Contratación pública con empresas de inserción: cláusulas sociales y mercados tutelados. *Revista de derecho social*. N. 54 (2011), p. 217-241.
- LIBRO verde, la accesibilidad en España: diagnóstico y bases para un plan integral de supresión de barreras. 1ª ed. Madrid: Instituto de Migraciones y Asuntos Sociales (IMSERSO), 2002. 341 p.
- LLANO SÁNCHEZ, Mónica. El «enclave laboral». *Actualidad laboral*. N. 22 (2004), p. 2683-2697.
- MADRID. CONSEJERÍA DE SERVICIOS SOCIALES. *Plan de acción para personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid, 2005-2008*. Madrid: Comunidad de Madrid, [2005]. 251 p.
- MADRID. CONSEJERÍA DE SERVICIOS SOCIALES. *Memoria 2002*. Madrid: Consejería de Servicios Sociales, 2003. 392 p.

- MALO OCAÑA, Miguel Ángel; RODRÍGUEZ GIL, Soraya. Centros especiales de empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de la normativa (1). *Documentación laboral*. N. 62 (2000), p. 181-193.
- MARAÑA, Juan José; PRINCIPI, Andrea, BELADI, Christina. *Proyecto CEIL: contribución a la igualdad desde la vida independiente*. [Vedra (A Coruña): Asociación Iniciativas y Estudios Sociales, 2004]. 91 p.
- MARAÑA, Juan José. *Vida independiente: nuevos modelos organizativos*. Vedra (A Coruña): Asociación Iniciativas y Estudios Sociales, 2004. 164 p.
- MARCOS ALSINA, Sila. *Análisis económico de la protección social de la incapacidad permanente para el trabajo: tesis doctoral*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, [2004]. 296 p.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio. Como un torrente: crónica de las leyes sociales de finales de 2003. *Relaciones laborales*. Vol. 20, N. 23 (2004), p. 15-61.
- MERCADO GARCÍA, Esther; AIZPURÚA GONZÁLEZ, Eva; GARCÍA VICENTE, Luis Mariano. Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de trabajo social*. Vol. 26, n. 1 (2013), p. 95-104.
- MINUSVALÍA e inserción laboral. Madrid: Instituto para la Formación, Comunidad de Madrid, 1995. 145 p.
- MONTALVO CORREA, Jaime. La recuperación de los discapacitados y la Seguridad Social. *Cien años de Seguridad Social*. Madrid: Fraternidad-Muprespa: UNED, 2000. p. 667-677.
- MOREIRA, Patricia, et al. Emprendimiento social: [monográfico]. *Revista española del tercer sector*. N. 17 (en.-abr. 2011), p. 11-210.
- MORENO BEATO, Mar. Accesibilidad y supresión de barreras para los minusválidos: fiscalización de deberes normativos y medidas de control, atribuidas a la Administración por la legislación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N. 20 (1999), p. 69-84.
- MORENO PUEYO, Manuel. La integración laboral de los discapacitados y las prestaciones de incapacidad permanente de la Seguridad Social. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. N. 21 (2009), p. 37-45.
- MOYA MAYA, Asunción; BORREGO ENRIQUE, Olga; DOMÍNGUEZ GARCÍA, Judith. *Itinerarios de inserción laboral*. 1ª ed. Huelva: Hergué, 2005. 297 p.
- NUEVAS tecnologías aplicadas a la discapacidad: proyectos y experiencias. Madrid: Instituto Nacional de Servicios Sociales, 1995. 182 p.
- MUÑOZ MACHADO, Santiago, et al. *La integración social de los minusválidos: balance después de diez años de vigencia de la Ley 13-1982*. Madrid: Escuela Libre, 1993. 482 p.
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano. *La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico*. Madrid: Escuela Libre, 2000. 404 p.
- PERALTA MORALES, Antonio. *Libro Blanco sobre universidad y discapacidad*. [Madrid]: Real Patronato sobre Discapacidad, [2007]. 115 p.
- PEREDA, Carlos; PRADA, Miguel Ángel de; ACTIS, Walter. *Discapacidades e inclusión social* [Recurso electrónico]. [Barcelona]: Obra Social «la Caixa», [2012]. 210 p.
- PEREYRA ECHEVARRÍA, Miguel. La inserción de las personas con discapacidad grave. *Sociedad cooperativa*. N. 22 (2005), p. 43-44.
- Las PERSONAS discapacitadas ante su inserción laboral. [Madrid]: Instituto Nacional de Empleo, [1997]. 94 p.
- PLAN de acción para el empleo del Reino de España 1998. [Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales], 1998. 2 v.
- PLAN de acción para las personas con discapacidad 1997-2002: texto remitido por el Consejo de Ministros a la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales para su aprobación, febrero de 1996. 1ª ed. Madrid: Instituto Nacional de Servicios Sociales, 1996. 231 p.

- PLAN nacional de acción para el empleo 1999: 21 de mayo de 1999.* [Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales], 1999. 1 v.
- PREMIO Reina Sofía 2007, de rehabilitación y de integración: Instituto Guttmann: hospital de neurorrehabilitación.* Madrid: Real Patronato sobre discapacidad, [2008]. 24 p.
- PREMIOS Reina Sofía (2011)* [Recurso electrónico]: *rehabilitación e integración, accesibilidad universal de municipios, promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad.* [Madrid]: Real Patronato sobre Discapacidad: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, [2012]. 261 p.
- PREMIOS Reina Sofía (2012)* [Recurso electrónico]. [Madrid]: Real Patronato sobre Discapacidad: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, [2013]. 199 p.
- PREMIOS Reina Sofía (2013)* [Recurso electrónico]: *rehabilitación e integración, accesibilidad universal de municipios, promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad.* [Madrid]: Real Patronato sobre Discapacidad, [2014]. 225 p.
- PRIMER Plan Asistencial del Servicio Social de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.* 10ª ed. Madrid: Servicio Social de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social, 1974. [20] p.
- Los *PROBLEMAS, necesidades y demandas de la población con discapacidad auditiva en España: una aproximación cualitativa.* 1ª ed. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1999. 271 p.
- PROYECTO de ley de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad y de protección patrimonial de las personas discapacitadas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.* N. 45 (2003), p. 169-174.
- PROYECTO Labor: memoria 1996-1997: iniciativa de empleo y recursos humanos.* [Toledo]: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, [1998]. 133 p.
- REAL PATRONATO DE EDUCACIÓN Y ATENCIÓN A DEFICIENTES. *Plan nacional de educación especial.* Madrid: [Fundación General Mediterránea], 1979. 195 p.
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Memoria de actividades técnicas en 1999.* [S.l.]: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 2000. 31 p.
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Memoria del Real Patronato (1976-1996).* 2ª ed. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1996. 204 p.
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Memoria de actividades técnicas en 1998.* Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1999. 28 p.
- REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD. *Memoria de actividades del Real Patronato sobre Discapacidad en 2002.* Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, [2003]. 27 p.
- REALIZACIONES sobre discapacidad en España: balance de 20 años.* Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1997. 462 p.
- REDONDO, Mercedes; JIMENO, Francisco Javier. La inserción laboral de las personas con discapacidad a través del empleo con apoyo. *Herramientas.* N. 77 (2004), p. 32-38.
- REHABILITACIÓN, formación y asistencia de minusválidos: disposiciones legales y reglamentarias.* 2ª ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Servicio de Publicaciones, 1977. 653 p.
- RODRÍGUEZ CABRERO, Gregorio; GARCÍA SERRANO, Carlos; TOHARIA, Luis. *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral.* 1ª ed. Madrid: Cinca, 2009. 107 p.

- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. La integración laboral de las personas con discapacidad tras la ley de contratos del sector público. *Temas laborales*. N. 95 (2008), p. 81-129.
- RODRÍGUEZ MÁRQUEZ, Jesús; RUIZ HILDALGO, Carmen. *La protección de las personas discapacitadas a través del ordenamiento tributario: el patrimonio protegido de los discapacitados y otras medidas tributarias*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, [2004]. 140 p.
- ROVIRA PARDO, Cristian. La inserción laboral de personas discapacitadas. *Foment del treball nacional*. N. 2109 (2005), p. 17-20.
- RUBIO BAÑÓN, Alicia; SÁNCHEZ MARÍN, Gregorio. Gestión de recursos humanos y discapacidad en el lugar de trabajo. *Discapacidad y hacienda pública*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2014. p. 213-232.
- SAIZARBITORIA ZABALETA, Ramón. *Integración laboral de los minusválidos*. Vitoria: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 1984. 243 p.
- SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, José Manuel; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José Manuel. *Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*. 1ª ed. Valencia: CissPraxis, 2000. 490 p.
- SÁNCHEZ-MORA MOLINA, María Isabel; LOPERA GÓMEZ, David. La RSC y la inserción laboral como factor de integración de las personas con discapacidad. *Discapacidad y hacienda pública*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2014. p. 233-[254]
- SEMINARIO sobre el proyecto Handynet de las Comunidades Europeas: Madrid, 22-23 de septiembre de 1986. Madrid: INSERSO, 1987. 224 p.
- SEMINARIO SOBRE EMPLEO PRIVADO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2002. Madrid). *Empleo privado de las personas con discapacidad*. 1ª ed. [Madrid]: Real Patronato sobre Discapacidad, [2002]. 145 p.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, et al. *Políticas sociolaborales*. 3ª ed. Madrid: Tecnos, 2005. 299 p.
- El SIGNIFICADO de la accesibilidad universal y su justificación en el marco normativo español* [Recurso electrónico]. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, [2006]. 1 CD-ROM.
- SIMPOSIO INTERNACIONAL SOBRE ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE COMUNICACIÓN (1993. Madrid). *Simposio internacional sobre eliminación de barreras de comunicación*. Madrid: Instituto de Servicios Sociales, 1994. 202 p.
- La SITUACIÓN del empleo de las personas con discapacidad en España, propuestas para su reactivación*. Madrid: Escuela Libre, 1998. 1140 p.
- SITUACIONES de dependencia: regulación actual y nuevas perspectivas*. 1ª ed. Cizur Menor (Pamplona): Thomson Civitas, 2007. 622 p.
- SOBRINO GONZÁLEZ, Gemma María. La aplicación o no del período de prueba estatutario en las relaciones laborales especiales de los trabajadores minusválidos: comentario a la STS de 24 de diciembre de 2001. *Relaciones laborales*. N. 17 (2002), p. 63-69.
- La SOCIEDAD de la información al servicio de la formación y el empleo de colectivos con dificultades para su integración*. [Madrid]: EOI, 2005. 114 h.
- Trabajo social y economía: [monográfico]. *Cuadernos de trabajo social*. Vol. 25, N. 1 (2013), p. 9-104.
- TUSET DEL PINO, Pedro. *La contratación de trabajadores minusválidos*. Navarra: Aranzadi, [2000]. 274 p.
- URQUÍA MARTÍNEZ, Begoña; PÉREZ PORTABELLA, Francisco Javier. *Orientaciones psicopedagógicas para la integración del deficiente*. Madrid: Ciencias de la Educación Prescolar y Escolar, 1974. 365 p.

- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Derechos en serio y personas con discapacidad. *Relaciones laborales*. Vol. 21, N. 12 (2005), p. 1-12.
- VERDUGO ALONSO, Miguel Ángel; JIMÉNEZ, Antonio; JORDÁN, F. Borja. Social and employment policies for people with disabilities in Spain. *European journal of social security*. Vol. 2, N. 4 (2000), p. 323-341.
- VILLA FERNÁNDEZ, Nuria. *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, [2007]. 509 p.
- VILLA GIL, Luis Enrique de la; SAGARDOY Y BEOECHEA, Juan Antonio. *Derecho al trabajo de las personas con minusvalía*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1988. 44 p.
- VILLA GIL, Luis Enrique de la; SAGARDOY Y BEOECHEA, Juan Antonio. El derecho al trabajo de los minusválidos. *Revista de trabajo*. N. 79 (1985), p. 9-33.
- VILLANUEVA, Jorge. Contratación de discapacitados legislación vigente e incentivos. *Capital humano*. N. 91 (1996), p. 14-18.
- ZATO RECELLADO, José G. *El acceso de las personas con discapacidad a las nuevas tecnologías*. Madrid: Consejería de Familia y Asuntos Sociales, 2004. 191 p.

Selección bibliográfica sobre ***Integración de las personas con discapacidad***, elaborada por la Biblioteca del Departamento, dependiente de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación.

Sobre «Discapacidad y mercado de trabajo»

On «Disability and the labour market»

- BLÁZQUEZ, M. and MALO, M.A. (2005). «Educational Mismatch of Disadvantaged Groups in the Labour Market: The Case of People with Disabilities», *Revista de Economía Laboral*, nº 2, pp. 31-55.
- CANTARERO-PRieto; DAVID y MORENO-MENCÍA, PATRICIA (2010). «Dependencia y empleo: un análisis empírico con la encuesta de discapacidades y atención a la dependencia (EDAD) 2008». FUNCAS, Documento de trabajo 578/2010.
- CASADO, D. (2003). «Acciones Del Real Patronato sobre Discapacidad en materia de empleo». *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, Núm. 54-55, pp.143-146.
- CUETO, B.; MALO, M.A.; RODRÍGUEZ, V. y FRANCO, C. (2008). «Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la MCVL» FIPROS 2007, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de Seguridad Social.
- CUETO, B.; MALO, M.A. y RODRÍGUEZ, V. (2012). «La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008». *Cuadernos de Mercado de Trabajo*, Núm. 8, pp. 26-33.
- CUETO, B. y RODRÍGUEZ, V. (2014). «Sheltered employment centres and labour market integration of people with disabilities: A quasi-experimental evaluation using Spanish data». *Capítulo de Disadvantaged Workers. AIEL Series in Labour Economics*. Springer, pp, 65-91.
- DÁVILA, C.D. (2006). «Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español». *Moneda y Crédito*, Núm. 223, pp.127-158.
- DÁVILA, C.D. y MALO, M.A. (2006). «Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad», *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 16(1), pp. 61-82.
- DE LORENZO, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50, 73-89.
- ESTEBAN, R. (2003). «Derecho al trabajo de las personas con discapacidad». *Real Patronato sobre Discapacidad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ESTEBAN, R.; PÉREZ, F. (Directores) (2009). «La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros especiales de empleo». Editorial Tirant Lo Blanch. *Monografías 643*. Valencia.
- GIMÉNEZ, D. y RAMOS, M. (2003). «La discriminación de las mujeres discapacitadas en España». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 45, pp. 61-76.
- JORDÁN DE URRÍES F.B; VERDUGO M.A; JENARO D; CRESPO M; CABALLO C. Supported employment and job outcomes. Typicalness and other related variables. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 2005a; 25(3): 221-229.

- JORDÁN DE URRÍES F.B.; VERDUGO M.A., VICENT C. Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España. Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid, documento 59/2005b.
- JORDÁN DE URRÍES F.B.; VERDUGO, M.A. Sheltered Employment Centers: Characteristics and users' perception. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 2011; 38(2):155-161.
- JIMENÉZ LARA, A. y HUETE GARCÍA, A. «Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos.» *Política y Sociedad*, 47(1), 137-152.
- JIMENÉZ LARA, A. y HUETE GARCÍA, A. (2010). «Estadísticas y otros registros sobre discapacidad en España.» *Política y Sociedad*, 47(1), 165-174.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B. & VERDUGO, M. A. (2012). «Open employment in Spain. Why have we still not taken the decisive step?». *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 37(3), pp. 147-154.
- MALO, M.A. (2003). «Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 46, pp. 99-126.
- MALO, M.A. (2004). «¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999». *Cuadernos de Economía*, Vol. 27, pp. 75-108.
- MALO, M.A. (2007). «La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir». *Estudios de Economía Aplicada* 25(2), pp 407-428.
- MALO, M.A.; CUETO, B.; DÁVILA, D.; PAGÁN, R. & RODRÍGUEZ, V. (2009). Informe de Evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo. Agencia de Evaluación y Calidad. Accessed March 14 <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf>
- MALO, M.A.; DÁVILA, D. y PAGÁN, R. (2009). «Hacia la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español». En *Los retos de la igualdad en el trabajo* (pp. 325-350). Fundación Francisco Largo Caballero.
- MALO, M.A. y MUÑOZ-BULLÓN, F. (2006). «Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities». *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 179, pp.79-111.
- MALO, M. Á. y PAGÁN, R. (2007). «¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un analisis empirico con datos del Panel de Hogares.» *Moneda y Crédito*, (225), pp. 7-42.
- MALO, M.A. y PAGÁN, R. (2009). Diferencias salariales y discapacidad en la Unión Europea: ¿Discriminación y algo más? En «El mercado de trabajo: otros aspectos relevantes», IDEGA.
- MALO, M.A. y PAGÁN, R. (2012). «Wage differentials and disability: Discrimination and/or lower productivity?», *International Labour Review*, 151 (1/2), pp. 43-60.
- MALO, M.A. y PAGÁN, R. (2014). «Hiring workers with disabilities when a quota requirement exists: the relevance of firm's size», in M.A. Malo & D. Sciulli (ed.), *Disadvantaged Workers*, Springer AIEL Series in Labour Economics, Switzerland, pp. 49-63.
- MALO, M.A. y RODRÍGUEZ, S. (2000). «Centros especiales de empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de su normativa», *Documentación Laboral*, Núm. 61, pp. 181-193.

- MALO, M.A. y RODRÍGUEZ, V. (2015). «Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español: Problemas y desafíos pendientes», *Temas para el debate* N.º 248, pp. 33-35.
- MENDEZ, I. (2005). «Incentivos fiscales de los CEE». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 56, pp. 123-136.
- PAGÁN, R. «Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y a tiempo parcial». De próxima publicación en *Revista de economía aplicada*.
- PAGÁN, R. (2007). «Dynamic analysis of disability in Spain using the European Community Household Panel». *Estudios de Economía Aplicada* 25(2), pp. 499-522.
- PAGÁN, R. (2007). «Is part-time work a good or bad opportunity for people with disabilities? A European analysis». *Disability & Rehabilitation*, Vol. 29, Núm 24, pp 1910-1919.
- PAGÁN, R. (2009). «Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe». *Disability & Society*, 24(2), 217-229.
- PAGÁN, R. (2012). «Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe», *Disability and Society*, 27 (1), pp. 95-115.
- PAGÁN, R. (2015). «Disability, training and job satisfaction», *Social Indicators Research*, 122 (3), pp.865-885.
- PAGÁN, R. (2015). «Determinants of participation in further training among workers with disabilities», *Disability and Rehabilitation*, 37 (11), pp. 1009-1016.
- PAGÁN, R. y MALO, M.A (2009). «Job satisfaction and disability: Lower expectations about jobs or a matter of health», *Spanish Economic Review*, 11(1), pp.51-74.
- PAGÁN, R. y MARCHANTE, A.J. (2004). «Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones». *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 171, pp. 75-100.
- RODRÍGUEZ, V. (2013). «Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España». *Revista Española de Discapacidad*, Núm. 1, pp. 73-95.
- RODRÍGUEZ, V. (2013). «Discapacidad y mercado de trabajo». *Cuadernos de Información Económica*, Núm. 232, pp. 87-92.
- RODRÍGUEZ, V. (2012). *Discapacidad y mercado de trabajo tres análisis empíricos con la muestra continua de vidas laborales*. Madrid, Colección Estudios de la Fundación, FUNCAS.
- RODRÍGUEZ, V. (2012). «Las políticas de empleo orientadas a personas con discapacidad: ¿Evolución o retroceso?». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Núm. 101, pp. 77-96.
- RODRÍGUEZ, V. (2012). «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?». *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 30, Núm. 1, pp. 237-259.
- RODRÍGUEZ, V. y CUETO, B. (2013). «El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis». *Revista Internacional de Organizaciones*, Núm. 11, pp. 61-86.
- RODRÍGUEZ, V. y CUETO, B. (2014). «Security versus instability in special work centers in Spain», *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 41(3), pp. 249-259.
- RODRÍGUEZ, V.; MALO, M.A. y CUETO, B. (2012). «Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo». *Cuadernos de Economía*, Vol. 35, Núm. 98, pp. 100-116.
- SILVA, J.I. y VALL, J. (2012). «Why are so many disabled individuals not working in Spain? A job search approach». *IZA Discussion Paper*, Núm. 6317.

VALL, J. (2012). «Promoting employment of disabled women in Spain; Evaluating a policy», *Labour Economics* 19, pp. 82–91.

VERDUGO, M.A.; DE URRÍES, B.J.; VICENT, C. y MARTÍN, R. (2006). «Integración laboral y discapacidad». Gladnet Collection. Cornell University.

VERDUGO, M.A.; VICENT, C.; CAMPO, M. y DE URRÍES, B.J. (2001). «Definiciones de discapacidad en España: Un análisis de la normativa y la legislación más relevante». Servicio de información sobre discapacidad (SID).

Selección bibliográfica sobre *Discapacidad y Mercado de Trabajo*, elaborada por Vanesa Rodríguez.

Normas y procedimiento para la presentación de colaboraciones a la Revista del MEYSS

La Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) tiene carácter bimestral y pretende dar a conocer trabajos originales e inéditos en las materias propias de las funciones asignadas al Departamento. Además, publica números extraordinarios cuando surge un tema de actualidad que se considera importante y urgente su difusión.

La responsabilidad de las opiniones emitidas corresponde exclusivamente a sus autores.

Los autores ceden al MEYSS el derecho de explotación de las obras publicadas, que conlleva los derechos de edición, reproducción, distribución, traducción y comunicación pública de sus trabajos, por cualquier medio o soporte.

- **Título.** Deberá ser claro y conciso en castellano y en inglés. En caso necesario podrá ir acompañado de un subtítulo.
- **Nombre y apellidos de los autores.** Estos deberán figurar junto a la actividad, entidad o empresa donde el autor desarrolle su actividad laboral.
- **Texto.** La extensión aconsejable máxima es de 40 páginas tamaño DINA4, en formato Word, con un tamaño de letra de 12. En esta extensión deberán estar incluidos los gráficos, cuadros y demás elementos gráficos que se incluyan.
- **Bibliografía.** Se aportará las citas bibliográficas correspondientes, que se colocarán al final del texto.
- **Resumen.** Al texto del artículo o colaboración se acompañará un breve resumen del mismo, en castellano y en inglés, así como una relación de palabras clave en ambos idiomas.
- **Evaluación.** Los artículos serán evaluados por dos expertos externos al Departamento, mediante procedimiento abierto. Una vez realizada dicha evaluación se comunicará su resultado al autor del artículo enviado.
- **Normas éticas de publicación.** La Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social declara su compromiso por el respeto e integridad de los trabajos publicados. Por esta razón, el plagio está estrictamente prohibido y los textos en los que se detecte plagio serán rechazados. Los autores deben asegurarse de que los trabajos presentados son completamente originales. Cuando los autores utilicen el trabajo y/o palabras de otros, deben ser debidamente citados.
- **Forma de envío y contacto.** El artículo o colaboración se enviará por correo electrónico a la siguiente dirección: proeditorial@meyss.es

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Tf: 913632305 Fax: 913632349 Internet: <http://www.meyss.es>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

10 números configurados en 5 series según materias específicas

REFERENCIA	MATERIA	PRECIO € (IVA incluido)
RTC <input type="checkbox"/>	10 Números (Todas las series)	165
RTD <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Derecho del Trabajo)	35
RTS <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Seguridad Social)	35
RTL <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Derecho social Internacional y Comunitario)	35
RTE <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Economía y Sociología)	35
RMI <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Migraciones Internacionales)	35
N. ... <input type="checkbox"/>	1 Número suelto o extraordinario	20
Importe Total		

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

DATOS DEL SUSCRIPTOR:

Nombre..... Apellidos.....

Domicilio..... C.P. y Población.....

Provincia..... Teléfono..... Fax.....

RTC RTD RTS RTL RTE RMI N.º ...

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LO SOLICITADO

Importe total

..... €

FORMA DE PAGO:

Giro postal

Transferencia a Banco BBVA

c/c: ES75-0182-4828-6702-0001-3172

(Adjuntar justificante de la transferencia)

FIRMA:



Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Librería
Agustín de Bethencourt, 11
28003 Madrid

Tel.: 91 363 23 17

Fax: 91 363 23 49

Correo electrónico: sgpublic@meyss.es

Librería Virtual

<https://explotacion.mtin.gob.es/libreriavirtual>

SUMARIO

EDITORIAL: *Gerardo Meil Landwerlin* • ESTUDIOS: Diversidad de género en la dirección de las empresas españolas. Implicaciones sobre la desigualdad salarial. *Pedro Jesús Vega Catena, Rosa Santero Sánchez y Belén Castro Núñez* • Jóvenes y emprendedores. Las preferencias por el autoempleo de los jóvenes en España. *Rodolfo Gutiérrez y Vanesa Rodríguez* • Integración laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la UE. *Iñaki Iriondo Múgica y Francisco J. Velázquez Angona* • Sobreviviendo a la crisis: trayectorias formativas y laborales de jóvenes castellano-manchegos que *soñaron con el ladrillo*. *Paloma Candela Soto* • Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Esmeralda Ballesteros Doncel* • ¿Formarse o marchar? Jóvenes con estudios superiores ante la crisis laboral, el caso valenciano. *Sandra Obiol Francés y Alícia Villar Aguilés* • Un análisis de la sostenibilidad social del sector pesquero español a través del empleo. *Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez y Maribel Martínez Martín* • DOCUMENTOS: Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral • Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016 • Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo, que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016 • Propuesta de Decisión del Consejo, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros • BIBLIOGRAFÍA: Sobre «Integración de las personas con discapacidad». • Sobre «Discapacidad y Mercado de Trabajo».

