

*Revista del Ministerio
de Empleo y Seguridad Social*

Economía y Sociología



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

126

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**, Decano Internacional del Centro de Estudios Superiores Sergio Arboleda, adscrito a la Universidad Rey Juan Carlos. Profesor Agregado de Derecho de la UE. **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 Rotaeche, 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

Nivel formativo, ocio complementario y participación laboral de las parejas de mayor edad en España. *Carlos Pérez Domínguez, Ángel Martín-Román y Alfonso Moral de Blas*, 15

Precariedad y temporalidad, principales características del empleo juvenil en España. *M. Àngels Cabasés Piqué, M. Jesús Gómez Adillón y Agnès Pardell Veà*, 31

Edad relativa, nivel educativo y mercado de trabajo. *Elena Miguel, Begoña Cueto y Miguel Á. Malo*, 53

Determinantes de las aportaciones en el sistema de ahorro complementario para la jubilación. *Vanessa Bolaños Guerrero*, 71

El impacto del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos en el mundo del trabajo peruano. *Miguel F. Canessa Montejo*, 95

A vueltas de nuevo con el salario vacacional.
Raquel Poquet Catalá, 117

II. DOCUMENTOS

Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (Europass), por la que se deroga la Decisión n.º 2241/2004/CE, *139*

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, el Consejo, el Banco Central Europeo, el Comité Económico y Social Europeo, el Comité de las Regiones y el Banco Europeo de Inversiones. «Reforzar las inversiones europeas en favor del empleo y el crecimiento: hacia una segunda fase del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas y un nuevo Plan Europeo de Inversiones Exteriores», *163*

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. «Una nueva agenda de capacidades para Europa. Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad», *177*

III. BIBLIOGRAFÍA

Sobre «Edad avanzada», *199*

Sobre «Vacaciones retribuidas», *209*

Journal of the Ministry of Employment and Social Security

Economics and Sociology

CONTENTS

EDITORIAL, *Gerardo Meil Landwerlin*, 9

I. STUDIES

Education, shared leisure effect and labour force participation of older couples in Spain. *Carlos Pérez Domínguez, Ángel Martín-Román, Alfonso Moral de Blas*, 15

Job insecurity and temporary jobs: main features of youth employment in Spain. *M. Àngels Cabasés Piqué, M. Jesús Gómez Adillón and Agnès Pardell Veà*, 31

Relative age, educational level and labour market. *Elena Miguel, Begoña Cueto and Miguel A. Malo*, 53

Factors of the contributions to the additional saving system for retirement. *Vanessa Bolaños Guerrero*, 71

The impact of the Free Trade Agreement with the USA in the Peruvian labour market. *Miguel F. Canessa Montejo*, 95

Again with the vacation pay. *Raquel Poquet Catalá*, 117

II. DOCUMENTATION

Proposal for a decision of the European Parliament and of the Council on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC, *139*

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank. «Strengthening European Investments for jobs and growth: Towards a second phase of the European Fund for Strategic Investments and a new European External Investment Plan», *163*

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. «A new skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness», *177*

III. REFERENCES

On «Advanced Age», *199*

On «Paid Holidays», *209*

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Editorial

El número 126 de la Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su colección de Economía y Sociología, recoge distintas aportaciones relacionadas con el factor edad en el empleo, así como otras contribuciones sobre los planes de pensiones privados, el impacto de los tratados de libre comercio en las condiciones laborales de los trabajadores en países en vías de desarrollo, ejemplificado en el caso de Perú, y el salario percibido durante el período vacacional.

El número se abre con un artículo de los profesores Carlos Pérez Domínguez, Ángel Martín-Román y Alfonso Moral de Blas de la Universidad de Valladolid sobre los determinantes de las participaciones laborales de las personas mayores en los años previos a la jubilación (55 a 64 años). En gran parte de los países desarrollados de la OCDE, la participación laboral de los varones de este grupo etario había venido disminuyendo hasta mediados de la década de los noventa del pasado siglo, para invertirse la tendencia a partir de entonces. Este cambio de tendencia se ha atribuido a múltiples factores, entre los que destacan el aumento del nivel educativo de este grupo de edad (asociado a una mayor remuneración y unas mejores condiciones de trabajo), la mejora de su estado de salud y las crecientes dificultades planteadas por los sistemas de Seguridad Social para acceder a la jubilación temprana, así como al aumento de la participación laboral de sus parejas. Este último efecto es denominado «efecto de ocio compartido» e implica un análisis de las motivaciones para la salida del mercado de trabajo desde el punto de vista no del individuo, sino de la pareja. El trabajo que se incluye en el presente número de la revista analiza este fenómeno referido al caso español, aportando a los trabajos ya publicados sobre esta cuestión, la estimación diferencial de este efecto de «ocio compartido» según el nivel educativo de los miembros de la pareja. Tras plantear la cuestión a analizar, los autores describen las características de la participación laboral de este grupo de edad en el caso español, evidenciando cómo la tasa de actividad de los varones ha seguido la citada pauta, aunque a raíz de la crisis económica la tendencia creciente se ha frenado, mientras que en el caso de las mujeres se registra un crecimiento continuado incluso tras la irrupción de la crisis, siendo sistemáticamente mayor la tasa de actividad cuanto mayor es el nivel educativo. Tras especificar el modelo teórico y la base de datos que se utiliza (microdatos de la Encuesta de Población Activa), los autores especifican el modelo econométrico de análisis para la estimación del efecto del «ocio complementario» condicionado por el nivel educativo, haciendo uso para ello

* Catedrático de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid.

de análisis probit simples y bivariantes. Los resultados obtenidos confirman que los varones mayores condicionan su abandono del mercado de trabajo a la situación laboral de su pareja y que el efecto de prolongación de la carrera laboral es tanto mayor cuanto mayor es el nivel educativo. El que la mujer permanezca activa aumenta la probabilidad de participación del varón en 15,2 puntos porcentuales si este pertenece al grupo de estudios bajos, aumentado esta probabilidad en 2,3 puntos porcentuales adicionales si el varón tiene estudios medios y cerca de 6 puntos porcentuales si los tiene de nivel superior.

El trabajo de María Àngels Cabasés Piqué, María Jesús Gómez Adillón y Agnès Pardell Veà de la Universidad de Lleida realiza una radiografía de las características del empleo juvenil, atendiendo especialmente a los cambios que se han registrado desde la irrupción de la crisis económica en 2008. Tras analizar las características de la reforma de las modalidades contractuales, se realiza un análisis comparativo a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales, de las principales características de los contratos celebrados en 2013 por comparación con los celebrados en 2008 a la población menor de 35 años. A partir de dicho análisis se observa un aumento de la proporción de jóvenes con empleo en calidad de asalariados, aumentando la proporción de los que cotizan por los grupos de menor base de cotización. Igualmente se constata una disminución en los contratos indefinidos y una reducción de los contratos temporales a tiempo completo a favor de contratos temporales a tiempo parcial, que en su gran mayoría lo son por no encontrar uno a tiempo completo. La duración media de los contratos también se ha reducido casi a la mitad, aumentando la proporción de contratos que se extinguen durante el mismo año hasta un ochenta por ciento. Este análisis se completa con otro sobre las probabilidades de estar desempleado, por un lado, y, teniendo un empleo, que éste sea temporal, utilizando para ello los microdatos de la Encuesta de Población Activa de 2014. Los resultados de dichos análisis corroboran resultados obtenidos en otros estudios, a saber, que la probabilidad de estar desempleado aumenta a menor nivel educativo y menor edad, así como entre los no nacidos en España. Por otra parte, la probabilidad de tener un empleo temporal además de estar condicionado por estos mismos factores, también aumenta cuanto menor sea el tiempo transcurrido desde la renovación del contrato, así como cuando la figura contractual previa era a tiempo parcial.

El artículo titulado «Edad relativa, nivel educativo y mercado de trabajo», realizado por Elena Miguel y Begoña Cueto de la Universidad de Oviedo así como Miguel Á. Malo de la Universidad de Salamanca, hace una revisión de los resultados de las investigaciones sobre los efectos del mes de nacimiento en los logros educativos y laborales a lo largo de la biografía vital de las personas. Dada la organización del sistema educativo sobre la base de años académicos, la escolarización de los niños se hace sobre la base de los nacidos en el año previo a una fecha de referencia (típicamente 1 de enero), lo que implica que en un mismo curso haya diferencias relativas de edad y, por tanto, de madurez de hasta un año, que pueden afectar a los resultados educativos a corto y largo plazo, trasladándose incluso al mercado laboral. La hipótesis básica en este sentido es que los más jóvenes de la clase obtendrán en conjunto peores resultados académicos, tanto a corto como a largo plazo, y que estos peores resultados reducirán sus oportunidades y sus logros en el mercado de trabajo. La revisión de la literatura internacional comparada y por países que realizan los autores arroja, como es habitual, resultados diversos, dado que los resultados académicos y su rentabilización en el mercado de trabajo dependen de muchos factores. No obstante, la mayoría de investigaciones y en la mayoría de países se constata que los menores del curso obtienen peores resultados académicos en el corto y en el largo plazo, medidos tanto en puntuaciones, como en la probabilidad de repetir curso, así como en la probabilidad de seguir la opción profesional en lugar de la académica, es decir, de entrada en la universidad. Hay países, no obstante, donde el efecto a corto plazo termina desapareciendo a medida que se avanza en el sistema educativo.

La evidencia en términos de logros laborales genéricos (empleo, desempleo, salario) es, por el contrario, escasa sin que sea concluyente al respecto: algunos estudios sí encuentran un pequeño efecto negativo sobre los salarios, pero para otros autores el efecto de la edad relativa desaparece en el tiempo. En el ámbito del deporte de élite, sin embargo, sí existe suficiente evidencia para afirmar el efecto de la edad relativa. El artículo que se recoge constituye, por tanto, una buena base sobre la cual poder plantear proyectos de investigación.

Vanessa Bolaños, de la Universidad de Nariño en México, aborda en su artículo titulado «Determinantes de las aportaciones en el sistema de ahorro complementario para la jubilación» las características del sistema de previsión complementaria en España y los principales factores de los que dependen las aportaciones a los planes individuales. En un primer epígrafe se describen las características y alcance de este sistema, evidenciando cómo el grado de cobertura que tiene es muy limitado, pues sólo un 18% de la población en edad de trabajar dispone de uno, y cómo su expansión se ha visto frenada por la crisis económica. La previsión complementaria se articula además fundamentalmente a través de planes individuales y no colectivos, concentrándose éstos en las grandes empresas. Tras discutir la influencia de múltiples factores determinantes de la cobertura e intensidad de las aportaciones (nivel de información, crecimiento económico, desempleo, renta disponible, afiliación a la Seguridad Social, adquisición de vivienda, edad, género e incentivos fiscales), se plantea un análisis experimental sobre las decisiones de una muestra de individuos a los que se les otorga un ingreso que pueden distribuir en consumo, ahorro, inversión, cuota para la compra de una vivienda o ahorro en un fondo de pensiones privado. A partir de una aplicación web de simulación se analizan la eficacia de los incentivos fiscales y las variaciones en las citadas variables. Los resultados de este análisis evidencian que el principal factor determinante del ahorro en planes de pensiones complementarios es el ingreso, siendo su impacto mucho mayor al logrado a través de políticas fiscales. A efectos de políticas públicas, se extrae la conclusión de que la mejor forma de aumentar la previsión social complementaria es el aumento de los ingresos de la población, sin menoscabo de la necesidad de seguir incentivando fiscalmente las aportaciones que se realicen a los mismos.

El artículo que lleva por título «El impacto del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos en el mundo del trabajo peruano», de Miguel F. Canessa Montejo, Profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú, ilustra las ambivalencias de los resultados de los tratados de libre comercio en el caso de Perú y cuestiona muchas de las bondades con las que se justifica su implantación. Una de las cláusulas establecidas en el Tratado de libre comercio con Estados Unidos, en el que se centra la atención, fija como obligatoria la protección de un listado de derechos laborales y el acceso a la justicia laboral de los empleados en las empresas exportadoras. El listado de derechos protegidos es relativamente amplio, pues incluye la libertad de asociación, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, en especial, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para los menores, la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación, y condiciones aceptables de trabajo respecto al salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad laboral. El trabajo que se presenta discute el impacto del tratado de libre comercio sobre la evolución de la balanza comercial peruana y sobre tres sectores especialmente beneficiados por la expansión de las exportaciones, a saber, el sector denominado de exportación no tradicional, el agrario y las micro y pequeñas empresas, todos ellos con regímenes laborales especiales. La conclusión a la que llega el autor es que mientras que las empresas exportadoras peruanas han salido beneficiadas con la liberalización del comercio y la suscripción del tratado de libre comercio, no se puede afirmar lo mismo respecto a los trabajadores, pues los que trabajan en estos sectores tienen remuneraciones

más bajas y peores condiciones laborales que los demás trabajadores. Por último, discute si la aprobación de los regímenes laborales especiales para los principales sectores exportadores que hacen posible dichos resultados constituyen una forma de dumping social.

El último artículo incluido en este número corresponde al que firma Raquel Poquet, profesora asociada de la UNIR, con el título «A vueltas de nuevo con el salario vacacional». Al hilo del debate abierto en torno a los conceptos salariales que han de incluirse en la retribución que debe percibirse durante las vacaciones, el artículo discute la doctrina actual en aquellos casos en los que los convenios colectivos no prevén nada al respecto, así como en aquellos casos en los que éstos excluyen determinados complementos. La cuestión se plantea sobre todo para las comisiones de comerciales, así como para todo tipo de pluses que se cobran por actuaciones concretas y no necesariamente recurrentes como las horas extra, la nocturnidad, los fines de semana y festivos, la jornada partida o la peligrosidad. La autora discute pormenorizadamente que el criterio a aplicar en los casos en los que los convenios colectivos no establecen nada al respecto son los que se fijan en el Convenio 132 de la OIT (remuneración normal o media), mientras que en los casos en los que los convenios colectivos se apartan de esta norma no debe prevalecer lo establecido en éstos, como venía sucediendo, sino en la normativa comunitaria e internacional. El artículo concluye recogiendo una reciente sentencia de la Audiencia Nacional que establece expresamente que durante las vacaciones también deben ser incluidos los citados complementos.

En la sección de Documentos se recogen tres documentos comunitarios relacionados con la promoción del empleo y la movilidad geográfica. Por una parte se recoge la Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (Europass), por la que se deroga la Decisión n.º 2241/2004/CE. Por otra parte se incluye la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, el Consejo, el Banco Central Europeo, el Comité Económico y Social Europeo, el Comité de las Regiones y el Banco Europeo de Inversiones, titulada «Reforzar las inversiones europeas en favor del empleo y el crecimiento: hacia una segunda fase del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas y un nuevo Plan Europeo de Inversiones Exteriores». Finalmente se recoge la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones, titulada «Una nueva agenda de capacidades para Europa. Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad».

En el apartado de selección bibliográfica se recoge un listado de referencias elaborado por el personal de la biblioteca del Ministerio de Empleo y Seguridad Social referido a dos temas abordados en la sección de artículos, ampliando la bibliografía citada en los mismos. Por una parte, se trata de un listado sobre el tema de la «Edad avanzada» y, por otra, sobre las «Vacaciones retribuidas».

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

I. Estudios

Nivel formativo, ocio complementario y participación laboral de las parejas de mayor edad en España

Education, shared leisure effect and labour force participation of older couples in Spain

CARLOS PÉREZ DOMÍNGUEZ*
ÁNGEL MARTÍN-ROMÁN*
ALFONSO MORAL DE BLAS*

INTRODUCCIÓN

La participación laboral de los varones mayores de 54 años se redujo de manera tendencial en gran parte de los países de la OCDE (incluida España) hasta mediados de la década de los 90 del pasado siglo. A partir de ese momento la tasa de actividad de este colectivo comenzó a repuntar y continuó haciéndolo hasta, al menos, el inicio de la crisis económica en el año 2008. Las motivaciones de este repunte en la tendencia de la participación de los varones mayores han recibido una amplia atención en la literatura económica, encontrándose justificaciones que han operado tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda¹. Es la primera de estas dos perspectivas la que parece configurarse como la más relevante y es, en este sentido, la que mayor atención ha recibido en la literatura. Más en concreto, de entre todos los elementos que han operado por el lado de la oferta, han adoptado un destacado papel dentro del colectivo que nos ocupa los cuatro siguientes: el cambio acaecido en los perfiles formativos de la población laboral de mayor edad (Goldin y Katz, 2007 y Kuhn

y Lozano, 2008, para EEUU; Pérez y Carrascal, 2010, para España); el estado de salud de este colectivo (Coile, 2004a, para EEUU; Schirle, 2007, para Canadá; Álvarez et. al., 2002, para España); la mayor o menor facilidad con la que los sistemas de Seguridad Social permiten la retirada del mercado laboral (Gustman y Steinmeier, 2009 y Blau y Goodstein, 2010, para EEUU; Hanel y Riphahn, 2012, para Suiza; Peracchi et. al., 2002, para España); y, en el caso de los varones mayores, la decisión de participación laboral de sus esposas o compañeras formales. Es en este último aspecto en el que se sitúa este trabajo.

En el marco de un *modelo colectivo* de determinación de la participación laboral se detecta la presencia del denominado *efecto ocio complementario* o *compartido* que parece operar de manera especialmente intensa entre las parejas mayores formalmente establecidas y que implica, justamente, que la decisión de participación (retiro) laboral de uno de sus miembros puede inducir al miembro restante a un efecto reflejo. A este respecto, existe amplia evidencia internacional de cómo los miembros de la pareja prefieren adoptar la decisión de retiro laboral de forma conjunta (Blau, 1998; Maestas, 2001; Coile, 2004b; Chalmers y Milan, 2005; Stancanelli y van Soest, 2012; Honoré y de Paula, 2013; Hospido y Zamarro, 2013). Además, esta deci-

* Universidad de Valladolid.

¹ Una revisión general de dichos factores puede consultarse en Maestas y Zissimopoulos (2010).

sión parece operar de manera asimétrica, dado que la permanencia o retirada de la esposa de la fuerza laboral afecta nítidamente, y en igual sentido, a la decisión de su cónyuge varón, no siendo tan manifiesto el efecto opuesto (Gustman y Steinmeier, 2000; Michaud y Vermeulen, 2011)². El trabajo de Schirle (2008) se centra, específicamente, en la valoración del mencionado efecto *ocio complementario* en tres países: EEUU, Reino Unido y Canadá. De acuerdo con la autora, este efecto es muy relevante, pues explicaría entre la tercera parte y la mitad de los aumentos recientes de participación que se han producido en el colectivo de varones de mayor edad de esos países, que viven en pareja.

En el caso español, Pérez, Martín-Román y Moral (2015) ponen de manifiesto cómo la permanencia de los varones de mayor edad en el mercado laboral tiene, entre otros, dos determinantes básicos. El primero es el mencionado *efecto ocio-compartido* según el cual la probabilidad de participación en el mercado laboral de un varón mayor crece, *ceteris paribus*, entre 11 y 17 puntos porcentuales (según la especificación) si su cónyuge permanece en la población activa. El segundo determinante es el nivel formativo; de este modo, frente a tener estudios básicos, el contar con estudios universitarios incrementaría dicha probabilidad en 23 puntos porcentuales y en más de 30 puntos el contar con estudios de posgrado.

En esta línea de trabajo, el objetivo central de la presente investigación consiste en analizar las posibles interacciones entre los dos fenómenos previamente mencionados, estudiando cómo los diferentes niveles formativos de ambos miembros de la pareja de trabajadores mayores pueden estar, a su vez, determinando un mayor o menor *efecto ocio-compartido*. El estudio de las interacciones de los niveles

formativos de la pareja con las decisiones conjuntas de participación de los miembros de la misma es una cuestión que no ha recibido una excesiva atención en la literatura económica y en menor medida, aún, en el caso de las parejas de mayor edad.

Buena parte de los estudios que toman en cuenta los niveles formativos de los cónyuges se centran en parejas jóvenes y en el efecto diferencial que supone la presencia de hijos pequeños en el hogar (Blundell y MaCurdy, 1999). En el caso de Kaya (2014), se estiman elasticidades de la oferta de trabajo de mujeres y hombres casados permitiendo heterogeneidad en los niveles formativos de ambos miembros de la pareja con datos de Estados Unidos y para parejas «jóvenes» (de 25 a 54 años). En dicho trabajo se aprecia la existencia de interacciones en la participación de los cónyuges según sus niveles educativos incluso sin la presencia de hijos menores en el hogar.

El resto del trabajo se estructura de la forma siguiente. En el apartado 2 se ofrecen algunos datos de corte descriptivo sobre la evolución reciente de la participación laboral de los hombres y mujeres de mayor edad en España. En el apartado 3 se resume el esquema teórico que fundamenta nuestras estimaciones. En el cuarto apartado se describen los datos y las características de la muestra utilizada y en el quinto se ofrecen los resultados de las estimaciones efectuadas. El trabajo finaliza con un apartado de conclusiones.

ALGUNOS DATOS DESCRIPTIVOS

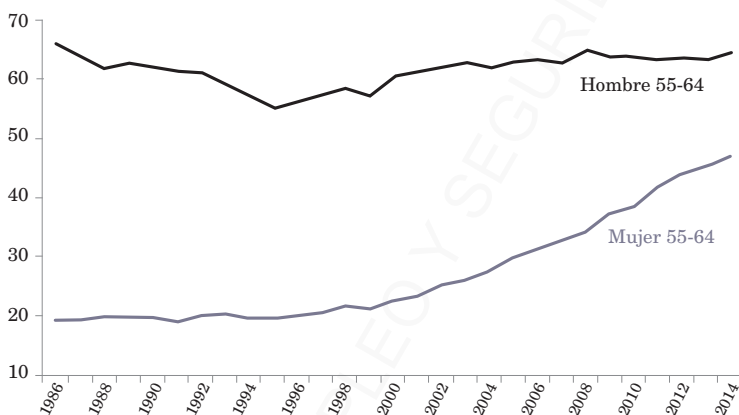
La figura 1 representa la marcha de las tasas de actividad de varones y mujeres de 55 a 64 años para España a partir de datos de la European Union Labour Force Survey (EU LFS) entre los años 1986 y 2014. En ella puede apreciarse, por un lado, el aumento sostenido de la tasa de actividad femenina desde principios de los años 90 así como el repunte de la de los varones que acontece desde mediados de los 90 hasta el principio de la crisis económica (en 2008), momento a partir del cual se estabiliza. La figura 2, por su parte, recoge la

² Debe apuntarse, no obstante, que en Hospido y Zamarró (2013) parece ser la «complementariedad» en el retiro de las esposas la que queda más claramente evidenciada, dado que la probabilidad de que estas abandonen la fuerza de trabajo crece entre 16 y 18 puntos porcentuales si sus esposos dejan de trabajar. También en el caso de los varones detectan un efecto similar aunque de manera menos precisa.

evolución de las tasas de actividad de los hombres y mujeres mayores, desagregando en los dos grupos quinquenales de edad que lo conforman. Puede apreciarse la diferencia entre los niveles de las tasas masculinas frente a las femeninas. Asimismo, se detecta para ambos sexos una importante divergencia entre las tasas de participación del grupo de 55-59 años frente al colectivo de 60-64 años. Resulta interesante apreciar cómo el retroceso de la participación

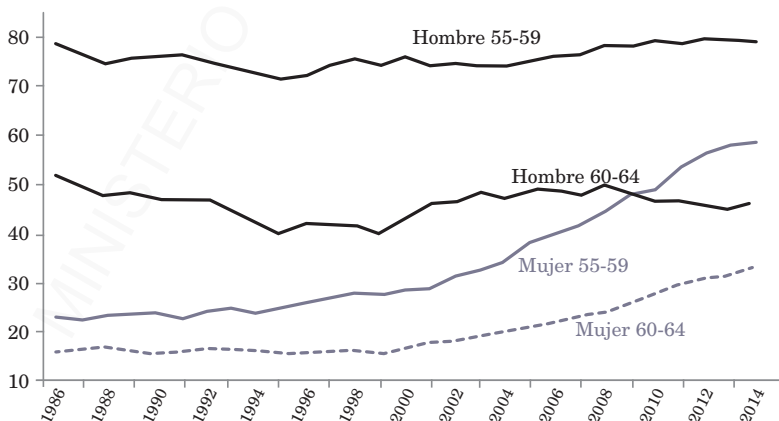
del grupo total de hombres mayores acaecido desde el inicio de la crisis en España se asoció a la cohorte de 60-64 años, dado que para el grupo quinquenal de edad previo, la tasa de actividad continuó a lo largo de todo el periodo considerado. Toda esta información se resume en el cuadro 1 en el que se ofrece las diferencias entre las tasas de actividad de ambos extremos de cada periodo considerado para ambos sexos y cohortes quinquenales.

FIGURA 1. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD DE VARONES Y MUJERES MAYORES EN ESPAÑA 1986-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la European Union Labour Force Survey.

FIGURA 2. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD DE VARONES Y MUJERES MAYORES EN ESPAÑA POR GRUPOS QUINQUENALES, 1986-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la European Union Labour Force Survey.

CUADRO 1. CAMBIOS EN LAS TASAS DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES DE 55-64 AÑOS EN ESPAÑA
(puntos porcentuales)

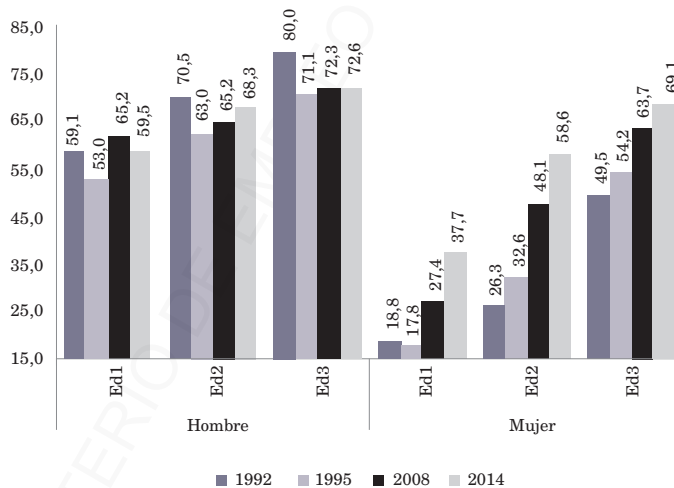
	Hombres			Mujeres		
	55-64	55-59	60-64	55-64	55-59	60-64
1986-1995	-11,1	-7,2	-12,0	0,4	1,9	-0,5
1995-2008	9,7	6,9	10,1	14,6	19,6	8,6
2008-2014	-0,4	0,9	-3,2	12,7	14,5	9,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la European Union Labour Force Survey (EU LFS).

La figura 3 se refiere a los perfiles de participación de hombres y mujeres mayores en España según su nivel formativo alcanzado. Se han detallado tres grupos (Ed1, Ed2 y Ed3) de acuerdo, en orden creciente, con el nivel de educación formal conseguida por el trabajador³.

Además, se reflejan tres momentos temporales, el inicio de las series (1992), el año 1995 como punto de rebote de las tasas masculinas, el año 2014, que es el fin de la serie y también el año 2008 como punto de referencia de inicio de la crisis.

FIGURA 3. TASAS DE ACTIVIDAD DE LOS VARONES Y MUJERES MAYORES EN ESPAÑA DETALLANDO POR NIVEL FORMATIVO ALCANZADO, 1992, 1995, 2008 Y 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la European Union Labour Force Survey.

³ El grupo formativo Ed1 comprende los niveles 0, 1 y 2 de la International Standard Classification of Education (ISCED11) de la UNESCO y se refiere a formación previa a la primaria, primaria y secundaria de primer ciclo. El grupo formativo Ed2, se corresponde con los niveles 3 y 4 de la ISCED11, esto es, educación secundaria de segundo ciclo y post-secundaria no terciaria. Por último, el grupo Ed3 recoge los niveles 5 a 8 de la ISCED11, es decir, educación terciaria.

Como pautas generales puede apreciarse cómo las tasas de actividad masculinas superan a las femeninas en todos los niveles formativos, especialmente en los inferiores y cómo estas tasas crecen con el nivel formativo alcanzado, obviamente, más rápido para las mujeres que para los varones. En el caso de los hombres, se aprecia cómo la caída de la

participación previa a 1995 se extiende a los tres grupos formativos, así como el repunte de la misma hasta 2008, un repunte que es mayor para el grupo de menor formación. En los años de la crisis ha sido, no obstante, la participación de los varones mayores con formación intermedia la que más ha aumentado, reduciéndose esta para el nivel formativo menor y manteniéndose prácticamente constante en el grupo de mayor nivel formativo. En el caso femenino, la tendencia general ha sido el aumento sostenido de las tasas de participación en tres grupos formativos.

MARCO TEÓRICO Y ESTRATEGIA EMPÍRICA

Para llevar a cabo la estimación del efecto «ocio complementario» en España vamos a movernos en el marco de un modelo colectivo de oferta de trabajo familiar en el que cada cónyuge obtiene utilidad de un bien hicksiano que se consume colectivamente, de su propio tiempo dedicado al ocio y del tiempo de ocio disfrutado por el otro miembro de la pareja; esto es, permite *complementariedad* entre los tiempos de ocio disfrutados por ambos cónyuges. Las ofertas de trabajo de los mismos se obtendrían maximizando las correspondientes funciones de utilidad⁴:

$$U^H(C, H^H, H^W) \quad (1.a)$$

$$U^W(C, H^W, H^H) \quad (1.b)$$

sujetas a una restricción común:

$$C \leq w^H H^H + w^W H^W + R^H + R^W \quad (2)$$

Donde C hace referencia al consumo del bien hicksiano, H recoge las horas de trabajo (o sea, de *no-ocio*), w es el salario por hora y R es la renta no laboral. Los superíndices H y W se refieren al marido y a la mujer respectivamente.

Tomando como referencia analítica este enfoque, nos centramos en las decisiones de participación laboral de los individuos (esto es, dejamos a un lado la decisión del número de horas de trabajo) y seguimos la propuesta recogida en el trabajo de Schirle (2008) para guiar nuestro trabajo empírico. Se comienza asumiendo que las decisiones de oferta de trabajo de los maridos y de las mujeres se determinan conjuntamente. Desde esta perspectiva, se acepta que las decisiones de participación de ambos grupos pueden resumirse a través a dos variables latentes H^{H*} y H^{W*} , que pueden expresarse de la siguiente forma:

$$H_u^{H*} = U^H(C_u, H_u^H, A_u^H, H_u^W | H_u^H = 1) - U^H(C_u, H_u^H, A_u^H, H_u^W | H_u^H = 0) \quad (3.a)$$

$$H_u^{W*} = U^W(C_u, H_u^W, A_u^W, H_u^H | H_u^W = 1) - U^W(C_u, H_u^W, A_u^W, H_u^H | H_u^W = 0) \quad (3.b)$$

Donde las variables latentes recogen la diferencia de utilidad de los maridos (H) y las mujeres (W) cuando participan en el mercado de trabajo ($H_{it}^H = 1$ y $H_{it}^W = 1$) y cuando permanecen como inactivos laborales ($H_{it}^H = 0$ y $H_{it}^W = 0$). Lógicamente, los maridos toman la decisión de ser activos laborales cuando $H_{it}^{W*} > 0$ y las mujeres cuando $H_{it}^{H*} > 0$. Como se puede observar en el sistema definido por (3), la utilidad del marido depende del nivel de consumo y participación laboral (C_{it}, H_{it}^H). Se puede considerar que sus características personales (A_{it}^H) y la situación de su mujer dentro de la fuerza laboral (H_{it}^W) actúan como modificadores que afectan a sus preferencias sobre ocio y consumo. Una interpretación análoga puede hacerse para el caso de las esposas.

Llegados a este punto conviene aclarar que hay dos efectos teóricos que hacen depender la participación de los maridos de la decisión que toman sus mujeres. En primer lugar está el convencional efecto sobre la renta no laboral del marido que tiene la participación o no en el mercado de trabajo de su mujer. Si ésta no participa, la renta no laboral del marido se reduce y, si el ocio es un bien normal,

⁴ El desarrollo técnico puede consultarse, por ejemplo, en Blundell y MaCurdy (1999).

la probabilidad de que el marido sea un activo laboral aumenta. En segundo lugar habría que mencionar el denominado efecto '*ocio compartido*'. Este efecto predice que si existe complementariedad en el ocio de los dos cónyuges, la no participación de la mujer aumentaría la utilidad marginal del tiempo de ocio de su marido y haría menos verosímil su participación en el mercado de trabajo. Se deduce, pues que los dos efectos son de signo opuesto y es una cuestión empírica determinar cuál de ellos prevalece.

Para llevar a cabo la estimación del modelo especificamos una versión «empírica» del sistema (3) de acuerdo a la siguiente formulación:

$$H_{it}^{H*} = \mu^H H_{it}^W + A_{it} \beta^H + \omega_{it}^H \quad (4.a)$$

$$H_{it}^{W*} = A_{it} \beta^W + D_{it}^W \theta + \omega_{it}^W \quad (4.b)$$

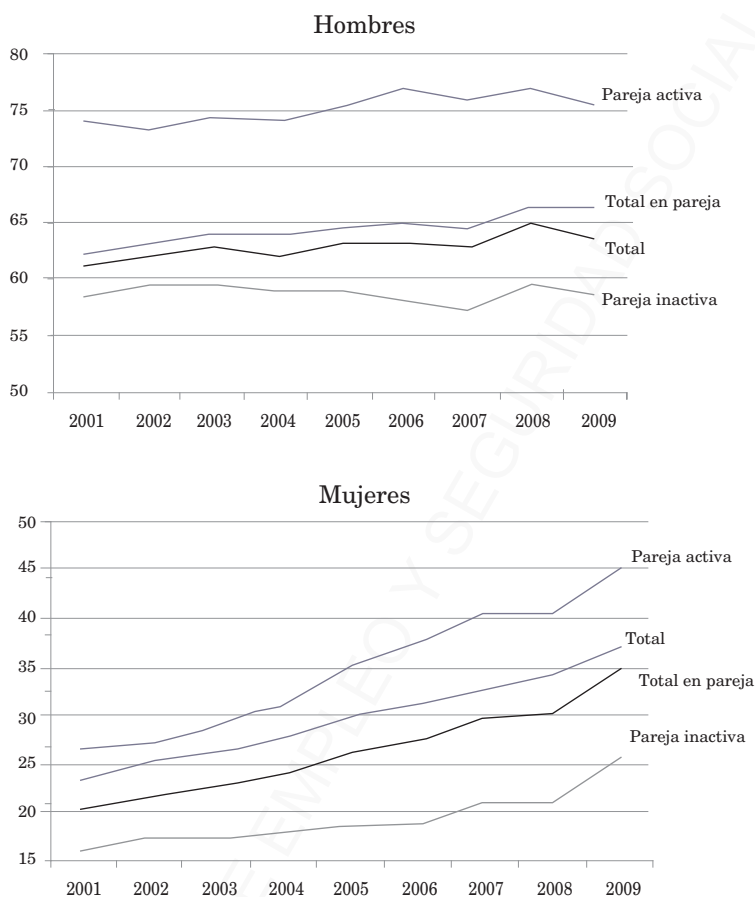
En el conjunto de ecuaciones (4) se utiliza una estrategia de identificación de la ecuación de los maridos (la que ecuación de interés para los fines de este trabajo) basada en la exclusión de la variable D_{it}^W . Esta variable recoge características de su mujer que no deberían afectar a las decisiones de su marido. El parámetro de mayor interés es μ^H . Si el efecto ocio compartido prevalece sobre el efecto renta, dicho parámetro debe ser positivo.

DATOS UTILIZADOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

La fuente empleada en nuestras estimaciones es la Encuesta de Población Activa (EPA) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE). Más en concreto, se han empleado los microdatos pertenecientes a los segundos trimestres de los años del periodo comprendido entre 2001 y 2009, ambos inclusive. Esta base de datos proporciona información de características personales, demográficas, nivel de educación y relación con la actividad de todos los trabajadores encuestados permitiendo, además, identificar a los miembros del mismo hogar así como la relación que existe entre ellos. Más en concreto, hemos seleccionado al colectivo de hogares que cuentan con un varón cuya edad está comprendida entre los 55 y los 64 años y que convive con una pareja formal cuya diferencia de edad, con él, no supera los 15 años. Debe apuntarse, a este respecto, que los varones mayores que viven en pareja así seleccionados, suponen el 84,3% de todos los varones de la cohorte de edad de 55 a 64 años.

La figura 4 ofrece la evolución de las tasas de actividad del total de varones (por un lado) y mujeres (por otro) en el grupo de edad de 55 a 64 años. Se ha considerado el total de sus integrantes (vivan o no en pareja), los que viven en pareja y, dentro de estos, aquellos con conyugue activo y aquellos con cónyuge inactivo.

FIGURA 4. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD DE VARONES Y MUJERES MAYORES EN ESPAÑA POR TIPO DE CONVIVENCIA Y SITUACIÓN LABORAL DE LA PAREJA, 2001-2009



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA.

En el caso de las mujeres todas las series presentan un claro perfil creciente. Las mujeres que no viven en pareja participan más que aquellas que sí lo hacen y, dentro de estas últimas, las emparejadas con compañero activos presentan las mayores tasas de participación y en el extremo opuesto se sitúan aquellas con conyugue inactivo. En

el caso de los varones, aquellos con pareja activa presentan una tasa de actividad que supera claramente a la del resto de las clasificaciones y la menor participación se da, de nuevo, en aquellos cuya compañera es inactiva. A diferencia de las mujeres, los varones emparejados participan más que el total de la cohorte.

**CUADRO 2. CARACTERÍSTICAS DE VARONES
CON PAREJA Y EDADES ENTRE 55 Y 64 AÑOS**

		Todos		Mujer Activa		Mujer Inactiva	
		2001	2009	2001	2009	2001	2009
Tasa de participación		0,624	0,661	0,739	0,756	0,584	0,587
Edad (años)		59,24	59,36	58,49	58,71	59,51	59,86
Español		0,991	0,960	0,989	0,940	0,992	0,975
Estudios	Sin estudios	2,45%	1,05%	1,67%	0,57%	2,73%	1,42%
	Primaria	63,18%	41,67%	55,92%	34,59%	65,75%	47,14%
	Secundaria (1ª etapa)	12,03%	21,93%	12,71%	21,22%	11,79%	22,47%
	Secundaria (2ª etapa)	7,9%	14,54%	9,24%	16,19%	7,42%	13,26%
	Superiores (no univ.)	3,59%	5,8%	2,85%	6,43%	3,85%	5,31%
	Universitarios	10,25%	13,55%	16,57%	18,56%	8,01%	9,68%
	Postgrado	0,61%	1,47%	1,05%	2,44%	0,45%	0,71%
Nº hijos		1,44	0,99	1,48	1,06	1,41	0,93
Nº ascendientes		0,081	0,075	0,101	0,083	0,074	0,069
Tasa participación mujer		0,26	0,44				
Edad mujer		56,19	56,48				

Fuente: Elaboración propia a partir de ficheros de microdatos de la EPA (INE).

El cuadro 2 amplía la anterior información ofreciendo algunos descriptivos de las variables básicas que se han empleado en las estimaciones, detallándolos para los extremos temporales de la muestra y para los casos en los que el miembro femenino de la pareja se encuentra o no en la actividad. Se puede comprobar, de nuevo, cómo la tasa de actividad de los varones de más edad es claramente superior cuando su compañera participa en el mercado de trabajo (en torno a 15 puntos porcentuales). También se observa cómo la tasa de actividad de los varones de la muestra ha crecido unos 4 puntos porcentuales entre 2001 y 2009 y que dicho aumento se asocia básicamente a aquellos cuya compañera participaba en el mercado laboral. Por su parte, las compañeras de los varones de la muestra han elevado su tasa de actividad en más de 17 puntos porcentuales. Con respecto al resto de variables de la muestra también se observan

algunos resultados interesantes. Se puede corroborar un claro deslizamiento de los varones de la muestra hacia los niveles de educación más elevados en detrimento de los de menor nivel; un ligero aumento tanto en la edad media de los varones como en la de sus compañeras, aunque la diferencia de edad entre ambos haya menguado; una merma en el porcentaje de los que cuentan con nacionalidad española y una reducción en el número medio de descendientes y ascendientes que conviven en el hogar de la pareja.

ESTIMACIONES

Para averiguar cómo influye la situación de actividad laboral del cónyuge femenino sobre la decisión de participar de sus compañeros del grupo laboral de mayor edad, así como las implicaciones que sobre este efecto ejer-

cen sus niveles relativos de formación, hemos efectuado un análisis econométrico utilizando modelos probit simples y bivariantes.

En los probit básicos la variable dependiente es una dummy que toma el valor 1 cuando el varón con pareja y edad comprendida entre los 55 y 64 años participa en el mercado de trabajo. Para obtener esa estimación se incluyen, además de la variable que contempla si su compañera es o no activa, un conjunto de regresores que miden la cualificación del trabajador, su edad, la presencia y número de hijos en el hogar y una batería de variables ficticias anuales.

En el caso de los bivariantes se estiman simultáneamente las ecuaciones de participación de los varones y las de sus parejas. A este respecto, hay que señalar que cuando se realizan estimaciones a través de probits bivariantes es necesario identificar el modelo y eso puede conseguirse a través de dos vías. En primer lugar, la propia no linealidad de la estimación probit puede permitir la identificación del modelo. Para ver si esto es así se aplica una estimación de mínimos cuadrados en dos etapas y se compara el valor y la significación de la variable de participación de la mujer con el obtenido en la estimación probit bivalente. Si estos valores son estadísticamente similares la no linealidad no es suficiente para identificar el modelo y es

necesario recurrir a variables de exclusión. En nuestro caso, tanto los coeficientes como su nivel de significación tienen valores suficientemente similares por lo que es necesario introducir restricciones de exclusión. La variable que hemos utilizado (al igual que en Pérez *et al.* –2015–) es el número de ascendientes que residen en el hogar. Se trata de una variable que influye en la decisión de participación de la mujer pero no afecta a la participación del varón.

Entrando en el comentario de los resultados, y como punto de referencia inicial, el cuadro 3 ofrece, en su parte izquierda, la estimación biprobit del modelo básico y, en la de la derecha, la de un modelo en el que se han incorporado las variables educativas de cada cónyuge como explicativas de la participación laboral del otro. Puede apreciarse cómo, en ambos casos, los coeficientes estimados resultan ser, en general, muy significativos. Como pautas generales apreciamos que el aumento del nivel formativo del individuo acrecienta su probabilidad de participación laboral, la edad la reduce y la presencia de hijos en el hogar aumenta la actividad del varón pero reduce la de la mujer. Así mismo, observamos la relevancia del efecto ocio compartido dado que el signo y significatividad de la variable correspondiente revela cómo los varones de más edad participan más si también lo hace su pareja.

CUADRO 3. ESTIMACIÓN DEL EFECTO OCIO COMPARTIDO CON EFECTOS EDUCATIVOS CRUZADOS

	Modelo básico			Con educación del cónyuge		
	Coefficiente	P>z	Ef. Mg.	Coefficiente	P>z	Ef. Mg.
Actividad varón						
Ocio compartido	0,488	0,000	0,181	0,391	0,000	0,143
Formación varón:						
Primaria	0,443	0,000	0,169	0,364	0,000	0,138
Secundaria (1ª etapa)	0,522	0,000	0,187	0,416	0,000	0,148
Secundaria (2ª etapa)	0,422	0,000	0,152	0,322	0,000	0,115
Superiores (no univ.)	0,367	0,000	0,132	0,273	0,000	0,096
Universitarios	0,699	0,000	0,237	0,605	0,000	0,202
Postgrado	1,386	0,000	0,344	1,308	0,000	0,317

	Modelo básico			Con educación del cónyuge		
	Coefficiente	P>z	Ef. Mg.	Coefficiente	P>z	Ef. Mg.
Formación mujer:						
Primaria				0,146	0,000	0,061
Secundaria (1ª etapa)				0,201	0,000	0,082
Secundaria (2ª etapa)				0,209	0,000	0,088
Superiores (no univ.)				0,184	0,012	0,081
Universitarios				0,192	0,003	0,089
Postgrado				0,109	0,507	0,062
Edad	-0,141	0,000	-0,054	-0,142	0,000	-0,053
Nº de hijos hogar	0,085	0,000	0,032	0,086	0,000	0,032
Constante	7,971	0,000		8,024	0,000	
Actividad mujer						
Nº ascendientes	0,069	0,001	0,002	0,066	0,001	0,001
Formación mujer:						
Primaria	0,376	0,000	0,012	0,346	0,000	
Secundaria (1ª etapa)	0,535	0,000	0,017	0,540	0,000	
Secundaria (2ª etapa)	0,882	0,000	0,026	0,918	0,000	
Superiores (no univ.)	1,094	0,000	0,030	1,163	0,000	
Universitarios	1,497	0,000	0,039	1,574	0,000	
Postgrado	2,205	0,000	0,045	2,267	0,000	
Formación varón:						
Primaria				0,123	0,037	
Secundaria (1ª etapa)				0,085	0,163	
Secundaria (2ª etapa)				0,054	0,387	
Superiores (no univ.)				-0,066	0,311	
Universitarios				-0,039	0,541	
Postgrado				0,037	0,702	
Edad	-0,069	0,000	-0,002	-0,069	0,000	-0,001
Nº de hijos hogar	-0,029	0,000		-0,027	0,000	
Constante	2,732	0,000		2,632	0,000	

- En todas las estimaciones se incluyen dummies anuales como controles del modelo.
- El efecto marginal se obtiene cuando se valoran todas las variables en sus valores medios.

Al incorporar como variables explicativas los niveles educativos del cónyuge apreciamos, en primer lugar, la significatividad de la formación femenina como explicativa de la participación de sus compañeros varones; no obstante, el nivel formativo de éstos no se muestra relevante a la hora de explicar la probabilidad de participación de ellas. Una segunda apreciación consiste en que la incorporación de la formación de la mujer en la ecuación masculina reduce la magnitud del coeficiente del *efecto ocio compartido*. Calculando los correspondientes efectos marginales, en la especificación básica la probabilidad de participación en el mercado laboral de un varón mayor crece, ceteris paribus, 18 puntos porcentuales si su cónyuge es activa en vez de inactiva, mientras que al incorporar las variables educativas de la mujer dicho efecto se sitúa en algo más de 14 puntos porcentuales. Esto nos sugiere la presencia de algún tipo de efecto cruzado entre ambas características en el que parece necesario profundizar.

Para facilitar la interpretación y evitar problemas con los datos disponibles, hemos

agrupado los niveles formativos en los análisis subsiguientes en tres categorías: *estudios bajos* (que incorpora las anteriores categoría de *sin estudios y estudios básicos*), *estudios medios* (que comprende los niveles de *pre-secundaria y secundaria*) y *estudios superiores* (que abarcaría *grado superior, universidad y postgrado*).

El cuadro 4 ofrece información descriptiva (en concreto, las frecuencias) de las parejas de nuestra muestra de acuerdo con sus niveles formativos relativos, en él apreciamos algunas regularidades de interés. La primera es que en el 47% de las parejas de nuestra muestra ambos cónyuges tienen *estudios bajos*; en el 19,5% de los casos el varón tiene un nivel formativo mayor al de su pareja, mientras que el fenómeno opuesto se da solamente en el 9,5% de los casos; finalmente, observamos un importante grado de «*matching*» educativo, dado que en el 71% de los casos ambos miembros presentan idéntico nivel de formación.

CUADRO 4. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS PAREJAS DE MAYOR EDAD POR NIVELES FORMATIVOS

		Nivel de estudios de la mujer			Total
		Estudios Bajos	Estudios medios	Estudios Altos	
Nivel de estudios del varón	Estudios Bajos	47,0%	6,3%	0,9%	54,2%
	Estudios Medios	9,2%	17,0%	2,3%	28,5%
	Estudios Altos	3,3%	7,0%	7,0%	17,3%
Total		59,5%	30,4%	10,2%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de ficheros de microdatos de la EPA (INE).

El cuadro 5 ofrece sendas estimaciones (probit, a la izquierda y biprobit, a la derecha) en las que se cruza el coeficiente del *efecto ocio compartido* con el nivel formativo del varón. En ambos casos se aprecia cómo este efecto es más intenso a medida que crece la cualificación. En el caso del biprobit, por ejemplo, apreciamos cómo el hecho de que la pareja

femenina permanezca activa aumenta la probabilidad de participación de su compañero varón en 15,2 puntos porcentuales si este pertenece al grupo de estudios bajos; la anterior probabilidad crece 2,3 puntos porcentuales adicionales si el varón tiene estudios medios y cerca de 6 puntos porcentuales si los tiene de nivel superior.

**CUADRO 5. ESTIMACIÓN DEL EFECTO OCIO COMPARTIDO
SEGÚN LA FORMACIÓN DEL VARÓN**

	Modelo básico			Con educación del cónyuge		
	Coefficiente	P>z	Ef. Mg.	Coefficiente	P>z	Ef. Mg.
Actividad varón:						
Ocio compartido	0,253	0,000	0,090	0,410	0,000	0,152
Oc. comp * Est. med.	0,069	0,024	0,025	0,060	0,052	0,023
Oc. comp * Est. sup.	0,179	0,000	0,063	0,159	0,000	0,059
Primaria	0,460	0,000	0,167	0,449	0,000	0,170
Secundaria (1ª etapa)	0,529	0,000	0,175	0,513	0,000	0,182
Secundaria (2ª etapa)	0,437	0,000	0,146	0,415	0,000	0,148
Superiores (no univ.)	0,346	0,000	0,117	0,328	0,000	0,118
Universitarios	0,688	0,000	0,216	0,652	0,000	0,221
Postgrado	1,385	0,000	0,305	1,331	0,000	0,331
Edad	-0,145	0,000	-0,053	-0,141	0,000	-0,054
Nº de hijos hogar	0,086	0,000	0,031	0,085	0,000	0,032
Constante	8,286	0,000		8,033	0,000	
Actividad mujer:						
Nº ascendientes				0,069	0,001	0,002
Primaria				0,375	0,000	0,010
Secundaria (1ª etapa)				0,534	0,000	0,014
Secundaria (2ª etapa)				0,880	0,000	0,021
Superiores (no univ.)				1,093	0,000	0,025
Universitarios				1,496	0,000	0,032
Postgrado				2,204	0,000	0,037
Edad				-0,069	0,000	-0,002
Nº de hijos hogar				-0,029	0,000	
Constante				2,736	0,000	

- En todas las estimaciones se incluyen dummies anuales como controles del modelo.
- El efecto marginal se obtiene cuando se valoran todas las variables en sus valores medios.

En el último análisis que presentamos hemos llevado a cabo varias estimaciones probit y biprobit seleccionando diferentes secciones muestrales de acuerdo con las características cruzadas de educación de ambos cónyuges. Los correspondientes efectos marginales asociados al *efecto ocio complementario* se ofrecen en los

cuadros 6 y 7, respectivamente. Debe apuntarse que, mientras las estimaciones de los probit simples no han puesto de manifiesto dificultades de tipo econométrico, en el caso de los biprobit han surgido problemas, en ciertos casos, de correlación de residuos, de convergencia y de significación.

**CUADRO 6. EFECTOS MARGINALES ASOCIADOS AL
«EFECTO OCIO COMPLEMENTARIO» ESTIMACIÓN PROBIT**

		Nivel de estudios de la mujer			Total
		Estudios Bajos	Estudios Medios	Estudios Altos	
Nivel de estudios del varón	Estudios Bajos	0,092	0,090	0,118	0,095
	Estudios Medios	0,136	0,105	0,121	0,111
	Estudios Altos	0,113	0,131	0,096	0,132
Total		0,100	0,108	0,105	0,109
		Varón> Mujer	Varón= Mujer	Varón <Mujer	
Estudios desagregados		0,138	0,099	0,099	

Todas las variables son significativas al 1%.

La variable dependiente es la tasa de participación de los varones.

Como variables explicativas aparecen la edad, el número de hijos, la educación del varón y dummies anuales.

Los efectos marginales se han calculado sobre los efectos medios del resto de las variables.

**CUADRO 7. EFECTOS MARGINALES ASOCIADOS AL
«EFECTO OCIO COMPLEMENTARIO» ESTIMACIÓN BIPOBIT**

		Nivel de estudios de la mujer			Total
		Estudios Bajos	Estudios Medios	Estudios Altos	
Nivel de estudios del varón	Estudios Bajos	0,188***	0,162***@	No converge	0,193***
	Estudios Medios	0,097@	0,077@	0,043***	0,069***@
	Estudios Altos	0,007@	0,321***	0,109*@	0,240***
Total		0,166***	0,151***@	No converge	0,181***
		Varón> Mujer	Varón= Mujer	Varón <Mujer	
Estudios desagregados		0,270***	0,152***	0,200***	

***, **, * Niveles de significación al 1%, al 5% y al 10% respectivamente.

@ Residuos no correlacionados.

La variable dependiente es la tasa de participación de los varones.

Como variables explicativas de la ecuación masculina aparecen la edad, el número de hijos, la educación del varón y dummies anuales.

Como variables explicativas en la ecuación femenina aparecen la edad, el número de hijos, la educación de la mujer, dummies anuales y el número de ascendientes en el hogar.

Los efectos marginales se han calculado sobre los efectos medios del resto de las variables.

Tomando como referencia el cuadro 6 apreciamos claramente en la cuarta columna cómo (dado el nivel formativo de la mujer) la educación del varón aumenta paulatinamente la intensidad del *efecto ocio complementario*. En cambio, de acuerdo con los datos de la cuarta fila, el nivel formativo de la mujer (dado el del varón) no altera en demasía el coeficiente de dicho efecto. La quinta fila del cuadro ofrece la magnitud del *efecto ocio complementario* cuando el varón presenta mayor, igual o menor nivel formativo que la mujer. Se aprecia cómo dicho efecto es especialmente intenso (se aproxima a los 14 puntos porcentuales) cuando el varón está más formado que la mujer; en cambio, no se aprecian diferencias cuando ambos cónyuges presentan el mismo nivel formativo o es la mujer la más formada.

A pesar de los problemas detectados en la estimación de los biprobit, el **cuadro 7** también corrobora, en líneas generales, las ideas básicas comentadas previamente: el aumento de la magnitud del *efecto ocio complementario* a medida que crece la formación del varón y la relevancia del mismo en el caso de que el varón esté más formado que su compañera.

CONCLUSIONES

En este trabajo hemos profundizado en el estudio del *efecto ocio compartido* en España. Se trata de un efecto que induce a los varones de mayor edad que viven en pareja a prolongar su permanencia en el mercado de trabajo en la medida en que su compañera así lo haga. Más en concreto hemos indagado en un tema escasamente tratado en la literatura: el efecto de la formación de los miembros de la pareja sobre la magnitud del mencionado *efecto ocio compartido*.

Entre los resultados más relevantes que hemos obtenido se aprecia cómo el hecho de que la pareja femenina permanezca activa aumenta la probabilidad de participación de su compañero varón en 15,2 puntos porcentuales si este pertenece al grupo de estudios bajos; la

anterior probabilidad crece 2,3 puntos porcentuales adicionales si el varón tiene estudios medios y cerca de 6 puntos porcentuales si los tiene de nivel superior.

Seleccionando diferentes secciones muestrales de acuerdo con las características cruzadas de educación de ambos cónyuges, apreciamos claramente de nuevo cómo (dado el nivel formativo de la mujer) la educación del varón aumenta paulatinamente la intensidad del *efecto ocio complementario*. En cambio, el nivel formativo de la mujer (dado el del varón) no altera en demasía el coeficiente de dicho efecto. Más en concreto, se aprecia cómo dicho efecto es especialmente intenso cuando el varón está más formado que la mujer; en cambio, no se aprecian diferencias cuando ambos cónyuges presentan el mismo nivel formativo o es la mujer la más formada.

Los resultados de nuestro trabajo sugieren a la política económica la posibilidad de abrir una vía de actuación complementaria que no suele articularse y que, en el caso español, está completamente ausente de las recientes reformas legales. Se trata de adoptar como objetivo legal no solamente el individuo sino también el conjunto de la unidad familiar de personas mayores. La recomendación queda justificada dado que un muy elevado porcentaje de varones en el último tramo de edad laboral viven en pareja (cerca del 85%) y que este colectivo (que es en el que el problema de la retirada prematura es más intenso) responde de manera muy sensible a la situación laboral de su pareja.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, S.; J. PRIETO y D. ROMERO (2002). Estado de salud y participación laboral de las personas mayores, Cuadernos aragoneses de economía, 12(2), pp. 271-292.
- BLAU, D.M. (1998). Labor force dynamics of older married couples, *Journal of Labor Economics*, 16(3), pp. 595-629.
- y R.M. GOODSTEIN (2010). Can Social Security Explain Trends in Labor Force Participation of Older Men in the United States?, *Journal of Human Resources*, 45(2), pp. 328-363.

- BLUNDEL, R. y MACURDY, T. (1999). Labor supply: a review of alternative approaches, en Ashenfelter, O. y Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A, cap. 27, Amsterdam: Elsevier Science.
- CHALMERS, L. y A. MILAN (2005). Marital satisfaction during the retirement years, *Canadian Social Trends*, 76 (Statistics Canada Catalogue no. 11-008), pp. 14–17.
- COILE, C. (2004a). Health shocks and couples' labor supply decisions, NBER Working Paper, no. 10810, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- (2004b). Retirement incentives and couples' retirement decisions, *Topics in Economic Analysis and Policy*, 4(1), pp. 1–28.
- GOLDIN, C. y L.F. KATZ (2007). Long-Run Changes in the Wage Structure: Narrowing, Widening, Polarizing, *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, pp. 135-167.
- GUSTMAN, A. y T.L. STEINMEIER (2000). Retirement in dual career families: A structural model, *Journal of Labor Economics*, 18(3), pp. 503–45.
- (2009). «How Changes in Social Security Affect Recent Retirement Trends». *Research on Aging* 31(2): 261-290.
- HANEL, B. y R.T. RIPHAHN (2012). The timing of retirement. New evidence from Swiss female workers, *Labour Economics*, 19, pp. 718–728.
- HONORÉ, B. y A. DE PAULA (2013). Interdependent durations in joint retirement, CEMMAP Working Paper CWP05/13.
- HOSPIDO, L. y G. ZAMARRO (2013). Retirement patterns of couples in Europe, *Documentos de Trabajo*, N.º 1317, Banco de España.
- KAYA, E. (2014). Heterogeneous couples, household interactions and labor supply elasticities of married women, Working paper, Universidad Autónoma de Barcelona.
- KUHN, P. y F. LOZANO (2008). The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979–2004, *Journal of Labor Economics*, 26(2), pp. 39–57.
- MAESTAS, N. (2001). Labor, Love & Leisure: Complementarity and the Timing of Retirement by Working Couples, UC Berkeley, Department of Economics, Mimeo.
- y J. ZISSIMOPOULOS (2010). How Longer Work Lives Ease the Crunch of Population Aging, *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), pp. 139-60.
- MICHAUD, P.C. y F. VERMEULEN (2011). A collective labor supply model with complementarities in leisure: Identification and estimation by means of panel data, *Labour Economics*, 18, pp. 159–67.
- PERACCHI, F.; M. BOLDRIN y S. JIMÉNEZ-MARTÍN (2002). Micro-Modelling of retirement behavior in Spain, *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*, Serie economía, no 14, pp. 7-86.
- PÉREZ, C. y U. CARRASCAL. (2010). Determinantes de la participación laboral de los hombres mayores en Castilla y León, III Congreso Nacional sobre Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales, Palencia, Mimeo.
- PÉREZ, C.; A. MARTÍN-ROMÁN y A. MORAL (2015). The impact of leisure complementarity on the labour force participation of older males in Spain, *Applied Economics Letters*, 22(3), pp. 214-217.
- SCHIRLE, T. (2007). Health, pensions, and the retirement decision: Evidence from Canada, Working Paper no. 2007-02 EC, Department of Economics, Wilfrid Laurier University.
- (2008). Why Have the Labor Force Participation Rates of Older Men Increased since the Mid-1990s?, *Journal of Labor Economics*, 26(4), pp. 549-594.
- STANCANELLI, E. y A. VAN SOEST (2012). Retirement and Home Production: A Regression Discontinuity Approach, *American Economic Review*, 102(3), pp. 600-605.

RESUMEN

Desde mediados de los años noventa del pasado siglo la tasa de actividad de los varones mayores (55 a 64 años) empezó a repuntar en un amplio grupo de países de la OCDE, entre los que se encuentra España, después de un largo periodo de reducción tendencial. Este fenómeno ha continuado manifestándose de forma clara hasta, al menos, el inicio de la crisis económica y, en una amplia variedad de trabajos previos, ya han sido analizados algunos de los determinantes del mismo. Así, por ejemplo, en Pérez, Martín-Román y Moral (2015) se constató cómo la permanencia de los varones de mayor edad en el mercado laboral español tiene, entre otros, dos determinantes básicos. El primero es el denominado *efecto ocio-compartido*, según el cual la probabilidad de participación en el mercado laboral de un varón mayor crece, *ceteris paribus*, entre 11 y 17 puntos porcentuales (según la especificación) si su cónyuge permanece en la población activa. El segundo determinante es el nivel formativo; de este modo, frente a tener estudios básicos, el contar con estudios universitarios incrementaría dicha probabilidad en 23 puntos porcentuales y en más de 30 puntos el contar con estudios de posgrado.

En esta línea de trabajo, el objetivo central de la presente investigación consiste en analizar las posibles interacciones entre los dos fenómenos previamente mencionados, estudiando cómo los diferentes niveles formativos de ambos miembros de la pareja de trabajadores mayores pueden estar afectando, a su vez, a la intensidad del *efecto ocio-compartido*. El estudio de las interacciones de los niveles formativos de la pareja con las decisiones conjuntas de participación de los miembros de la misma es una cuestión que no ha recibido una excesiva atención en la literatura económica y en menor medida, aún, en el caso de las parejas de mayor edad.

Palabras clave: Participación laboral conjunta, España, parejas mayores, efecto ocio compartido, formación.

ABSTRACT

After a lengthy period during which participation rates of older males (55-64 year-old males) in most OECD countries (including Spain) were showing a negative trend, there has been a significant increase in labour market participation since the mid-late nineties. Moreover, some previous research works have provided evidence of the importance of the so-called 'complementarity' or 'shared leisure' effect, on the one hand, and of formal education, on the other, to explain this phenomenon. Specifically, it has been estimated that the likelihood of a Spanish older man participating in the labour market increases, *ceteris paribus*, by between 11 and 17 percentage points if their spouse is active rather than inactive. In addition to this effect, male academic attainment proves to be the most important feature *vis-à-vis* impacting participation likelihood. Indeed, compared to having no qualifications, holding a university degree increases said probability by 23 percentage points and by over 30 percentage points in the case of a postgraduate qualification. Thus, the main objective of this research is to analyze some possible interactions between the two previously mentioned phenomena, studying how different educational attainment of the members of the couple may affect the intensity of the shared leisure effect. The interaction between the educational level of the members of the couple and their retirement joint decisions is an issue that has not received much attention in the economic literature and, to even a lesser extent, in the case of older couples.

Keywords: Joint labour decisions, Spain, older couples, shared leisure effect, education.

Precariedad y temporalidad, principales características del empleo juvenil en España

Job insecurity and temporary jobs: main features of youth employment in Spain

M. ÀNGELS CABASÉS PIQUÉ*
M. JESÚS GÓMEZ ADILLÓN**
AGNÈS PARDELL VEÀ***

1. PRESENTACIÓN Y METODOLOGÍA DE TRABAJO

Uno de los desafíos más importantes que los países europeos deben abordar es el del empleo juvenil¹, especialmente en aquéllos en que, aproximadamente, uno de cada cuatro jóvenes de entre 16 y 24 años ni trabajan, ni estudian ni reciben formación (NEET²), como ocurre en España. Una situación que debe abordarse adecuadamente para no ocasionar el empobrecimiento social y económico de una generación que no ha sido la causante de la actual crisis económica y financiera. El creciente desempleo y la

precariedad laboral en el colectivo juvenil son factores de desconexión de la sociedad y de desconfianza hacia el sistema político y, a su vez, actúan limitando las expectativas de autonomía de las personas jóvenes introducen temor a lo desconocido y suponen el desperdicio de talentos³.

España presenta una tasa de desempleo juvenil estructural –de los menores de 25 años– que ha crecido de forma alarmante en los últimos años⁴, del 24,5% en 2008 al 53,2% en 2014, 31 puntos porcentuales por encima de la media de la UE-28. El descenso del paro es, pues, uno de los retos a los que se enfrenta en un momento en que no es capaz de crear suficientes empleos debido, en parte, a un tejido productivo con poca o nula capacidad de contratación (Belil, 2014); por otra, a las políticas basadas en la austeridad presupuestaria y en una reforma laboral, que están incrementando, entre las personas jóvenes, una ocupación

* E-Departamento de Economía Aplicada de la Facultad de Derecho y Economía de la Universidad de Lleida.

** Departamento de Economía Aplicada de la Facultad de Derecho y Economía de la Universidad de Lleida.

*** Departamento de Derecho Público de la Facultad de Derecho y Economía de la Universidad de Lleida.

¹ Ante este panorama la UE viene planteando un conjunto de iniciativas de diverso contenido que derivarán en la Propuesta de la Comisión de 5 de Diciembre de 2012, de Recomendación del Consejo relativa al establecimiento de la Garantía Juvenil (COM (2012) 729 final de 5 de diciembre de 2012) que, finalmente, se adoptará por el Consejo en abril de 2013 (Véase Diario Oficial de la Unión Europea de 26 de abril).

² Acrónimo en inglés: «Not in Employment, Education and Training».

³ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre Promover el empleo juvenil. Diario Oficial de la Unión Europea de 6 de junio de 2013.

⁴ Como se pone de manifiesto en el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil, aprobado el 20 de diciembre de 2013, pp. 4-5. <http://www.empleo.gob.es/ca/garantiajuvenil/home.html> [Última consulta 18/02/2015].

precaria y temporal⁵. Cabe también añadir un conjunto de debilidades estructurales que influyen directamente en las cifras de desempleo joven en España, como una elevada tasa de abandono escolar, polarización del mercado laboral con jóvenes que poseen baja cualificación y otros altamente cualificados que están en situación de subempleo, elevada tasa de temporalidad y contratación a tiempo parcial, dificultad de acceso al mercado laboral de los jóvenes en situación de exclusión social y necesidad de mayor iniciativa empresarial⁶.

En este contexto, muchas personas jóvenes han visto imposibilitada la emancipación completa en sus trayectorias vitales (Muñoz, 2009: 54-55). Y muchas de aquéllas que habían podido iniciar el proceso de emancipación se han visto obligadas a retornar al hogar familiar y en algunos casos a depender de ayudas de asistencia social (Moreno, López y Salgado, 2012: 62). Se ha producido cierto retorno al modelo de bienestar mediterráneo propuesto por Esping-Andersen (1999): un modelo basado en las ayudas familiares como airbag y con el importante papel de la solidaridad comunitaria, alejado de los modelos con más intervención del Estado o de las iniciativas privadas correspondientes al norte y al oeste de Europa. Por su parte, otras personas jóvenes han visto como única solución emigrar a otros países en busca de nuevas oportunidades laborales (Navarrete, 2014:169-173).

Ante tal situación, en este artículo se analiza el alcance de la precariedad laboral que afecta actualmente a las personas jóvenes mediante diversos análisis a partir de un conjunto de microdatos individuales, pero anónimos, extraídos de los registros de la Seguridad Social y completados con información fiscal procedente

de la Agencia Tributaria y con información del Padrón Continuo facilitada por el Instituto Nacional de Estadística, y también procedentes de la Encuesta de Población Activa.

En primer lugar, se examina la reforma de las modalidades contractuales, especialmente desde 2012, que han incidido negativamente en la consecución del derecho del trabajo o el pleno empleo de las personas jóvenes, favoreciendo la temporalidad y los bajos salarios. A la par, mediante la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2013, se estudia la vinculación laboral en 2013 de una muestra de 12.547 personas jóvenes menores de 34 años, que han tenido un total de 136.389 contratos, los cuales, o bien se han celebrado con anterioridad, o bien con posterioridad al año 2008.

En segundo lugar, mediante el estudio de los microdatos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al IV trimestre de 2014, en concreto de una muestra de 32.532 jóvenes españoles de entre 16 y 34 años, se ajustan dos modelos de regresión logística binaria (*Logit*) con el objetivo de observar la relación de un conjunto de factores socioeconómicos con la probabilidad que una persona joven permanezca, por un lado, en situación de paro y, por otro, ocupada mediante un contrato temporal.

2. EL CRECIMIENTO DEL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA DESDE 2008

La tasa de desempleo juvenil, de los menores de 25 años, ha crecido de forma alarmante en los últimos años, situándose en el cuarto trimestres de 2014 en el 51,8%, 30,5 puntos porcentuales por encima de la media de la UE-28. Los últimos datos anuales facilitados por la *Statistical Office of the European Communities* ponen en evidencia que el desempleo de las personas jóvenes es un problema estructural y no debido exclusivamente a la crisis (Cabasés y Ridaó, 2013: 143-166), como se observa en la tabla 1.

⁵ Tendencias mundiales del empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos? Ginebra, enero 2014.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf [Última consulta 18/02/2015].

⁶ Véase preámbulo de la Ley 11/2013 de 26 de julio. Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y la creación de empleo. BOE de 27 de julio.

TABLA 1. TASA DE PARO JUVENIL (en %)

	Tasas de paro	Edad	UE-28	España
2008	Tasa de ocupados a tiempo parcial (sobre total ocupados)	De 16 a 29 años	18,8	15,6
	Tasa de paro	De 16 a 24 años	15,3	24,5
		De 16 a 29 años	11,8	17,4
	Tasa de paro de larga duración (más 12 meses)	De 16 a 29 años	3,1	2,0
	Tasa no trabaja no estudia no se forma (NEET)	De 16 a 24 años	10,8	14,3
De 16 a 29 años		13,0	15,3	
2014	Tasa de ocupados a tiempo parcial (sobre total ocupados)	De 16 a 29 años	23,0	27,5
	Tasa de paro	De 16 a 24 años	22,2	53,2
		De 16 a 29 años	17,7	39,7
	Tasa de paro de larga duración (más 12 meses)	De 16 a 29 años	6,8	16,7
	Tasa NEET	De 16 a 24 años	12,4	17,1
De 16 a 29 años		15,4	20,7	

Fuente: *Statistical Office of the European Communities* (fecha consulta 06/07/2016).

Ya en 2008, las personas jóvenes menores de 30 años presentaban una tasa de paro del 17,7%, cifra que en 2014 se multiplicó por 2,3, y algunos estudios alertaban de la vulnerabilidad de dicho colectivo en los ámbitos laboral, educativo, residencial y reproductivo. Entre 2008 y 2014 el impacto sobre el empleo juvenil, se cifra con una reducción de 2.186.300 ocupados, de los cuales 527.400 con un nivel de educación superior y en conjunto con 111.200 personas jóvenes que abandonan la población activa.

La generación mileurista de entonces (persona joven sobradamente preparada que gana menos de 1000 euros al mes y, por ello, con dificultades para emanciparse de sus padres), hoy es la generación que tiene un futuro con menores oportunidades que sus padres habiendo alcanzado mayores niveles de educación, condenándola al desempleo o en el mejor de los casos a un empleo precario (Cabasés y Pardell, 2014: 63-82). El crecimiento experimentado en la tasa de ocupados a tiempo parcial (de los cuales en 2014 un 68,5% de forma involuntaria), en la tasa de paro de larga duración y en la tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan ni se forman (NEET) muestran una

grave situación laboral que puede derivar en un aumento de la exclusión social del colectivo juvenil. Al mismo tiempo resulta preocupante el aumento de personas jóvenes menores de 30 años desocupadas con un nivel inferior al de la educación secundaria entre 2008 y 2014: de 595.900 (25% de dicho colectivo) a 799.600 (51,4% del colectivo), a la vez que el colectivo NEET con este nivel educativo se ha incrementado del 10,1% al 12,8%.

En relación a la evolución de los salarios medios (tabla 2), con los datos que facilita la Agencia Tributaria⁷, se observa una clara devaluación salarial y una brecha salarial respecto al resto de asalariados. En concreto, el salario medio de los perceptores de salarios de más de 25 años, en 2014, es 3,5 veces superior al de las personas jóvenes y la reducción del salario medio de éstas es 2,8 veces mayor.

⁷ La estadística «Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes tributarias» es una investigación de carácter censal basada en la Relación de Perceptores de Salarios, Pensiones y Prestaciones por desempleo que presentan los empleadores mediante la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos de Trabajo (Modelo 190).

TABLA 2. SALARIO MEDIO POR TRAMOS DE EDAD

	2008			2014			Variación 2008-2014
	% asalariados	% masa salarial	Salario medio	% asalariados	% masa salarial	Salario medio	
De 16 a 25 años	14	6	8.505	9,3	3	5.703	-2.802
De 26 a 35 años	30	27	16.831	25	19,3	14.276	-2.555
Más de 25 años			20.734			19.722	-1.012

Fuente: Agencia Tributaria.

3. LA REFORMA DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DESDE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN ESPAÑA

La Ley 3/2012 incide en la reforma de las modalidades contractuales y su objetivo es, según el Preámbulo de la misma, favorecer especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: las personas jóvenes desempleadas y las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

La reforma laboral afecta al contrato para la formación y el aprendizaje, cuyos únicos destinatarios son las personas jóvenes. La formación se dirige a facilitar la obtención, por parte de las mismas, de una cualificación profesional en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con la actividad formativa, recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo reglado (Cabasés y Pardell, 2014: 48). Se debe recordar que este contrato se dirige a jóvenes de entre 16 y 25 años de edad, y que la Disposición Transitoria Novena amplió al límite máximo de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 %.

Se introduce la posibilidad de contratación sucesiva de este tipo de contratos siempre que se trate de una actividad laboral distinta u ocupación respecto al primer contrato, a diferencia del contrato de formación anterior a la reforma, según el cual, una vez

expirada su duración, se impedía una nueva contratación con la misma o distinta empresa. Estamos ante un contrato que si bien tiene una finalidad formativa, que en principio podría ser loable, en la práctica se convierte en un contrato precario dado que tiene una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años y el salario se percibe en función del tiempo de trabajo efectivo que no podrá ser superior al 75% el primer año y el 85% el segundo y tercer año. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. A diferencia del contrato anterior, con la reforma, se suprime la referencia que la formación obtenida por el contrato habilita para la obtención del título de graduado de la ESO.

El Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores⁸, en su Disposición Final Segunda amplía el plazo para que los contratos para la formación y el aprendizaje, que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, no se vinculen a certificados de profesionalidad o títulos de formación. Y en su Disposición Final Sexta se introduce una modificación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje. En esta disposición se establecen las bases para la formación profesional dual.

⁸ BOE, sábado 21 de diciembre de 2013.

Dicho contrato puede ser utilizado hasta que el trabajador joven cumpla los 30 años. Es decir, estamos ante un contrato precario (temporal y con salario mínimo) para las personas jóvenes; ese contrato es dudoso que contribuya a su empleabilidad y, en cambio, sí que facilita a las empresas mano de obra a salario mínimo. Además, las Empresas de Trabajo Temporal se van a ver beneficiadas también con la posibilidad de utilizar este tipo de contratos⁹.

La reforma de 2012 también alcanza al contrato a tiempo parcial, admitiendo la realización de horas extraordinarias con el único límite que la suma de las horas realizadas (ordinarias, complementarias y extraordinarias) no excedan del límite legal del trabajo a tiempo parcial, es decir, la jornada del trabajador a tiempo completo comparable. En la práctica, y dada la definición del trabajo a tiempo parcial, este contrato puede ser un contrato *cuasi* a jornada completa con una diferencia mínima, dada la definición de tiempo parcial del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, con la obligación, eso sí, de computarse las horas extras a efectos de cotización y prestaciones.

Posteriormente, el Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, prohíbe la posibilidad de realización de horas extraordinarias y modifica el régimen de las horas complementarias, distinguiéndose entre horas pactadas y no pactadas, reduciéndose el plazo de preaviso para la realización de éstas e incrementándose el número de las mismas que se puedan realizar¹⁰ (Fernández, 2013: 87-109). En definitiva, se produce una compleja regulación de las horas complementarias dando como resultado «una deformación de la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, que no va a venir caracterizada únicamente por esa jornada incompleta no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, sino también por la elasticidad

prevista de la jornada efectiva de trabajo» (Rodríguez-Piñero, Valdés y Casas, 2014:13).

La Organización Internacional del Trabajo advierte que en Europa «una proporción cada vez mayor de jóvenes con empleo lo están en trabajos atípicos, incluidos empleos temporales y trabajos a tiempo parcial. Los datos apuntan a que una parte considerable de estos jóvenes no trabajan en estas condiciones voluntariamente ni por propia elección»¹¹. El empleo a tiempo parcial en España sigue siendo mayoritariamente no voluntario en 2014, con un 64% de las personas que declaran que la causa de aceptar este tipo de empleo es no haber encontrado uno a tiempo completo (4,5 puntos porcentuales inferior al colectivo de menores de 30 años).

La Ley 3/2012 modifica la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, según el legislador, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Los retos para el empleo que plantean las TIC son diversos. En primer lugar, el impacto que pueda tener en el crecimiento de la productividad y de la producción, por ende, en la creación de empleo. En cualquier caso, se tratará de la creación de determinados empleos y en determinados sectores, ligados a la prestación de servicios de información, al asesoramiento, a los servicios multimedia, etc. En segundo lugar, sobre el tipo de empleos. No hay duda que las TIC tendrán una mayor acogida entre los jóvenes porque sus cualificaciones están más actualizadas y, generalmente, tienen un grado superior de estudios, por lo que es más probable que los empleos que se crean tengan como destinatarios a dicho sector joven de la población, aunque sea un contrato que no se dirija en exclusiva a los jóvenes.

⁹ Disposición Final Quinta de la Ley 11/2013 de 26 de julio. Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

¹⁰ RD-L 16/2013 que modifica los apartados 4 y 5 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, sábado 21 de diciembre de 2013.

¹¹ OIT. Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013. Una generación en peligro. Ginebra mayo 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212725.pdf [Última consulta 18/02/2015].

La nueva redacción del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores se refiere al trabajo a distancia, entendido como el que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo al trabajo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Dicho contrato comporta la inexistencia de un centro de trabajo y, muy probablemente, el trabajador utilizará su domicilio como centro de trabajo. La retribución que le corresponde es como mínimo igual a la de su grupo profesional y funciones. Sorprende la visión del legislador con la reforma de este contrato cuando glosa sus aspectos positivos y se señala, en el Preámbulo de la Ley, que mediante el mismo se facilita «incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar».

Ante esta visión cabe formularse las siguientes preguntas: ¿No querrá decir que se

pueden tener trabajadores jóvenes y bien formados con mínimos costes? ¿La conciliación de la vida personal, laboral y familiar no se utiliza como una excusa?

La Ley 3/2012 crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, de la que sólo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de 50 trabajadores (Cabasés y Pardell, 2014: 51:54). Esta nueva modalidad, que puede señalarse como el contrato estrella de la reforma, tiene como finalidad facilitar el empleo estable al tratarse de un contrato indefinido, con una excepcionalidad, que a la vez constituye su característica: tener un período de prueba de un año. Es decir, se está ante un contrato indefinido de un año de duración, con despido libre y sin indemnización. En la siguiente tabla 3 se observa su evolución desde su implantación:

TABLA 3. CONTRATO DE EMPRENDEDORES (en %)

	De 16 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	Número total de contratos
2012	16,9	27,9	15,0	77.260
2013	12,0	21,1	15,3	78.721
2014	14,8	19,5	15,9	98.751

Al ampliar a un año el periodo de prueba, se podría vulnerar el derecho al trabajo (artículo 35 Constitución Española) y a su vez el convenio número 158 de la Organización Internacional Trabajo sobre finalización de la relación laboral, el cual exige una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo¹². Al mismo tiempo, llama la atención que

no haya una diferenciación de la duración del periodo de prueba, ni en relación a la cualificación profesional, ni en relación a la categoría profesional, teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores prescribe un límite temporal del periodo de prueba en función de un doble criterio: 6 meses para los trabajado-

¹² Al respecto, cabe recordar que el TC en la Sentencia 94/84, de 16 de octubre, ya dijo que: «la motivación de la resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba carecerá de trascendencia siempre que tenga cabida dentro del ámbito de la libertad reconocida por el art. 4.2. ET, que evidentemente no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales. Que dicha resolución no consista en un despido causal fundado en una

serie de motivos tasados, sino en una decisión no motivada, no excluye que desde la perspectiva constitucional sea igualmente ilícita una resolución discriminatoria. En otros términos la facultad de resolución de la relación laboral concedida por el artículo 14.2. del Estatuto de los Trabajadores, y de la que en el presente caso se ha hecho uso la empresa está limitado en el sentido de que no se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental».

res titulados y 2 meses para el resto de trabajadores o 3 meses en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores.

Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el periodo de prueba ha de permitir «la experimentación sobre el terreno de la relación de trabajo mediante la ejecución de las prestaciones respectivas de las partes, siendo sus funciones manifiestas la comprobación de la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado, teniendo mayor significación estas funciones en los trabajos cualificados y de dirección o supervisión, que en otros menos cualificados, tiene consustancialmente un carácter de temporalidad y provisionalidad, y de ahí que sea razonable que su duración sea por lo general breve»¹³.

En la Sentencia 412/13 del Juzgado de lo Social núm. 2 de Barcelona de 19 de noviembre, se considera que el periodo de prueba de un año de este contrato vulnera la Carta Social Europea de 1961. Según esta sentencia la vulneración se produce al no fijar ni plazo de preaviso ni indemnización por finalización del contrato durante el periodo de prueba. También considera que contraviene la legislación española en materia de contratación laboral porque el contrato de emprendedores va contra el Estatuto de los Trabajadores que siempre exige una causa para la contratación temporal. Sentencia en la línea de las declaraciones del Consejo Europeo pues éste ya manifestó que, en España, existe el riesgo de que las empresas utilicen el periodo de prueba de un año para transformar este contrato en un contrato temporal de hecho, de baja calidad y con costes de rescisión nulos. Efectivamente, la ampliación del periodo de prueba a un año que se establece para el contrato de apoyo a los

emprendedores, significa una ampliación sin ninguna causa que lo justifique por razón de cualificación profesional y que puede suponer una limitación del derecho a la estabilidad en el empleo que se garantiza a partir del reconocimiento del derecho al trabajo (Art. 35 CE; STC 125/1994, Fundamento Jurídico 3 y Sentencia Tribunal Constitucional 223/1992, Fundamento Jurídico 3)¹⁴.

El Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, posibilita la celebración a tiempo parcial de dicho contrato, modificando así la Ley 3/2012, «de reforma laboral»¹⁵. En definitiva, con este nuevo Real Decreto-Ley se abunda, una vez más, en la política de redistribuir el trabajo existente con el efecto de maquillar las tasas de desempleo sin crear empleo neto, acompañando todo ello con el disfrute de incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, y a su vez, reduciendo los salarios que impide a las personas jóvenes iniciar un proyecto de vida estable.

Finalmente, el 22 de enero de 2015, el Tribunal Constitucional resuelve el recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra determinados preceptos de la Ley 3/2012, entre los cuales se encuentra el apartado 3 del artículo 4 («Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores»)¹⁶. Para los recurrentes la duración del periodo de prueba vulneraría los artículos 14, 24.1., 35.1 y 37.1 de la Constitución Española, es decir, se produce, entre otros, una lesión al derecho al trabajo por la afectación de los principios de estabilidad en el empleo y de causalidad de la extinción contractual.

Esta Sentencia nos remite a la STC 119/2014, de 16 de julio, que ya se pronunció respecto a dicho contrato. Según el TC

¹³ STS 5455/2011 de 20 de julio. Sala Social, Fundamento Jurídico 2. El Tribunal Supremo también ha considerado que periodos de prueba excesivos fijados en convenios colectivos incurren en fraude de ley (STS de 15 de julio de 1994 y STS de 20 de julio de 2011).

¹⁴ Según la jurisprudencia europea la no distinción por razón de cualificación profesional del trabajador podría dar lugar a una discriminación laboral prohibida por el Art. 14 de la CE.

¹⁵ Concretamente modifica los apartados 2,4,5 y 9 del artículo 4 de la Ley 3/2012.

¹⁶ STC 8/2015, de 22 de enero. BOE 47, de 24 de febrero de 2015.

dicha modalidad contractual se justifica por la grave situación económica y por la finalidad de incentivar la contratación indefinida, sobre todo de los colectivos más vulnerables entre los que se encuentran las personas jóvenes. Así se recuerda en la Sentencia que dicho contrato sólo podrá aplicarse con carácter excepcional y condicionado a que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% y tiene un alcance limitado a las pequeñas empresa que tienen mayor dificultad de afrontar eventuales riesgos económicos. El TC también recuerda que los incentivos que reporta al empleador (Deducciones fiscales y bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social) se condicionan a la estabilidad en el empleo del trabajador contratado y al mantenimiento del nivel de empleo del resto de la plantilla de la empresa contratante. Todos estos argumentos sirven para justificar que si bien el empleador puede rescindir unilateralmente el contrato se cumple «con el requisito de la proporcionalidad, es decir la proporción exigible entre el sacrificio que a las garantías del trabajador supone la adopción de la medida y los beneficios, individuales y colectivos, que la misma reporta». El Tribunal incluso va más allá y, en aras a buscar una justificación, invoca la necesidad y la idoneidad de la medida puesto que se dirige a las pequeñas empresas y ofreciéndoles una nueva modalidad de contratación indefinida que les permite, durante el periodo de prueba, no solamente verificar las aptitudes del trabajador, sino también si el puesto de trabajo que se crea, con carácter indefinido, resulta viable económicamente. Y aun admitiendo que podrían haberse adoptado otras medidas considera que no vulnera el art. 35.1 (derecho al trabajo) pues «en términos razonables y proporcionados pretende favorecer el acceso de desempleados a un puesto de trabajo estable, en el marco de una excepcional coyuntura de emergencia, caracterizada por elevadísimos niveles de desempleo, en ejecución del mandato que a los poderes públicos dirige el art. 40.1 CE (STC 119/2014, de 16 de julio). En definitiva, en la Sentencia predomina una visión

economicista frente a una interpretación proclive al mantenimiento del principio de causalidad ante la extinción de un contrato de trabajo. Sorprende que la crisis económica sea utilizada «como parámetro de valoración constitucional de las medidas limitativas de los derechos constitucionales ubicados en el capítulo II del título I CE por no hablar de los principios rectores de la política social y económica del capítulo III»¹⁷.

4. VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES EN 2013

A continuación, mediante la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2013, se analiza la vinculación laboral en 2013 de las personas jóvenes menores de 35 años y, al mismo tiempo, su situación en 2008.

Para el estudio de los regímenes de cotización¹⁸ se han reclasificado en: Régimen General, Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), Régimen Especial Agrario (REA) tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, Régimen Especial de los trabajadores del Mar (RETM) por cuenta propia y por cuenta ajena, Régimen Especial para la Minería del Carbón (REMC) y Régimen Especial de Empleados de hogar (REEH). La tabla 4, muestra como en 2008 el 90,60% de los contratos, de la muestra, se inscribían en el Régimen General, es decir, más trabajo por cuenta ajena frente al trabajo por cuenta propia. En 2013, aumentaron hasta el 97,1% y, en cambio, los que trabajaban por cuenta propia representaban un 2,1%, medio punto porcentual más que en el año 2008.

¹⁷ Véase voto particular del Magistrado Don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia 8/2015 de 22 de enero (BOE 47, de 24 de febrero de 2015).

¹⁸ Se trata de un dato fijo durante todo el episodio de afiliación, es decir el tiempo que transcurre entre la fecha real de alta y la fecha real de baja.

TABLA 4. RÉGIMEN DE COTIZACIÓN DE LOS CONTRATOS CELEBRADOS EN 2008 Y 2013 (en %)

	Régimen General	RETA	REA	RETM	REMC	REEH
2008	90,6	1,5	7,2	0,3	–	0,4
2013	97,1	2,1	–	0,7	0,1	–

En cuanto a las bases de cotización¹⁹, cabe destacar el aumento considerable entre 2008 y 2013 tanto de las bases máximas como de las mínimas, y según la tabla 5, en 2013, el 31,40% eran jóvenes mayores de 18 años sin cualificación (un punto porcentual más respecto el año 2008), el 16,20% oficiales de tercera y especialistas (aproximadamente dos puntos porcentuales más que en 2008), el 15,5% oficiales de primera y segunda y finalmente el 10,40% auxiliares administrativos (dos puntos porcentuales menos que en 2008).

En consecuencia, tanto en 2008 como en 2013, la mayor parte de los contratos de trabajo celebrados por la muestra de personas jóvenes, pertenecían a los grupos de menor base de cotización: auxiliares administrativos, oficiales de 1ª, 2ª y 3ª y especialistas y mayores de 18 años no cualificados. Tras 5 años de crisis se pone de manifiesto que la situación laboral de las personas jóvenes sigue concentrándose en los últimos grupos de cotización con igual o mayor intensidad.

TABLA 5. GRUPOS DE COTIZACIÓN DE LOS CONTRATOS CELEBRADOS EN 2008 Y 2013 (en %)

	No consta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2008	3,9	1,6	7,6	2,8	1,4	5,4	3,2	12,3	16,3	14,9	30,6
2013	7,6	2,0	5,3	2,0	1,7	5,1	2,7	10,4	15,5	16,2	31,4

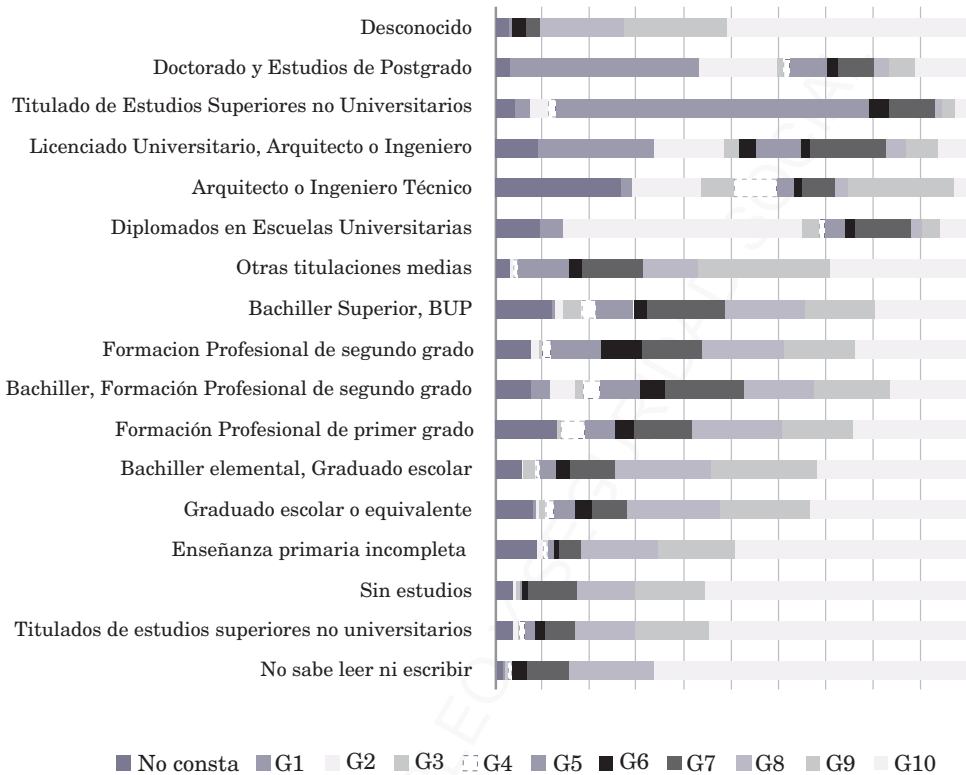
Nota: 1-Ingenieros, licenciados y alta dirección; 2-Ingenieros técnicos y ayudantes titulados; 3-Jefes administrativos y de taller; 4-Ayudantes no titulados; 5-Oficiales administrativos; 6-Subalternos; 7-Auxiliares administrativos; 8-Oficiales 1ª y 2ª; 9-Oficiales 3ª y especialistas y 10-mayores de 18 años no cualificados.

Otro aspecto importante a considerar es la adecuación de los grupos de cotización al nivel de estudios alcanzado por las personas jóvenes. Se llega a la misma conclusión en

ambos años, el desajuste entre educación y ocupación disminuye en el grupo de jóvenes que ha alcanzado un mayor nivel educativo. Como se observa en el gráfico 1, correspondiente a 2013, un ejemplo de ello son los diplomados de escuelas universitarias que mayoritariamente cotizan en el grupo G2 y los que poseen doctorado o estudios de postgrado que cotizaban en los grupos G1 y G2. La mayor diferencia se observa en el colectivo de titulados en estudios superiores no universitarios que cotizaban principalmente en el grupo G5 en mayor medida que en 2008.

¹⁹ Hay que tener en cuenta que en el caso de R.E. de Autónomos y el R.E. de Empleados del Hogar no se asigna grupo de cotización, por lo que el dato no consta. Y además, los grupos 1 a 7 incluyen bases de cotización mensuales, mientras que los grupos 8 a 11 diarias. En 2008 se fijaron por la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 y en 2013 por la Ley 17/2013, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

GRÁFICO 1. GRUPOS DE COTIZACIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *European Union Labour Force Survey*.

El tipo de contrato más utilizado en el año 2013 ha sido el contrato temporal, a tiempo completo o parcial, como muestra la tabla 6. A diferencia del año 2008, se constata una dismi-

nución en los contratos indefinidos aproximadamente en 4 puntos porcentuales y una reducción de los contratos temporales a tiempo completo a favor de contratos temporales a tiempo parcial.

TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE LA TIPOLOGÍA CONTRACTUAL DE LAS ALTAS LABORALES EN 2008 Y 2013 (en %)

	No consta	Indefinido tiempo completo	Indefinido tiempo parcial	Indefinido fijo discontinuo	Temporal tiempo completo	Temporal tiempo parcial
2008	23	6	2	2	52	14
2013	34	3	1	2	39	19

La duración media de los contratos celebrados entre el 1 enero y el 31 de diciembre de 2013, sin distinción de tipología contrac-

tual, ha sido de 106,1 días, aproximadamente 3 meses y medio, cifra significativamente inferior a la del año 2008 que era de 193,1

días, aproximadamente 6 meses, para la misma muestra. Las principales causas de baja de los contratos celebrados en 2013 se deben a la finalización del contrato temporal (36,1%), destacando, también, el porcentaje significativo de baja no voluntaria en los contratos indefinidos fijos discontinuos y temporales, tanto a jornada completa como parcial.

Finalmente, el estudio se focaliza en analizar cuantos de los contratos que la muestra de personas jóvenes objeto de estudio realizaron en 2008 o años anteriores, seguían vigentes en 2013 y en qué condiciones. Se constata que: a) la mayor parte de los contratos que fueron dados de alta a la Seguridad Social durante los años 1995 y 1996 finalizaron principalmente durante el año 2011; b) los contratos celebrados entre 1997 y 2006 finalizaron durante los años 2008 y 2014; c) los contratos celebrados de los años 2008 a 2012 más del 75% finalizaron durante el mismo año en que se dieron de alta, con una duración contractual inferior a los 365 días.

En definitiva, durante el año 2013 la situación se agrava, la proporción de contratos que se extinguen durante el mismo año aumenta hasta un 80%. Dichas cifras son muy preocupantes, y la conclusión es contundente, temporalidad y bajos salarios son las características de los contratos celebrados en 2013 con personas jóvenes menores de 34 años. Contratos celebrados que, mayoritariamente, han sido temporales a tiempo completo (43%) y parcial (15%). Unos contratos que principalmente pertenecían a los grupos de cotización G7 y G10, auxiliares administrativos, oficiales de 1ª, 2ª y 3ª y mayores de 18 años no cualificados, grupos con la menor base de cotización.

5. LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO JUVENIL EN 2014

Al finalizar el año 2014, la situación precaria de las personas jóvenes en el mercado

laboral persiste²⁰, como se expone a continuación a través del análisis de la Encuesta de Población Activa 2014. En primer lugar se obtiene una radiografía actual y en segundo lugar, se plantean dos modelos *Logit* con el objetivo de analizar la relación de un conjunto de factores socioeconómicos con la probabilidad de estar desocupado u ocupado mediante un contrato temporal.

5.1. Características generales

Los primeros resultados que se obtienen²¹, indican que las personas jóvenes, objeto de análisis, son respecto al total, el 25,8% de la población ocupada, el 41,6% de la población parada y el 42,3% de la población inactiva. Unas cifras que muestran una posición claramente desfavorable respecto el resto. La tabla 7 muestra el peso de la población por grupos de edad en relación con la actividad, de forma que, el menor peso de la población ocupada se observa en el grupo de los menores de 35 años, todo lo contrario de lo que ocurre con la población parada.

²⁰ El Consejo de la Juventud de España ha señalado que «el trabajo como acción social central en la vida de cualquier persona no les permita autonomía social...el acceso al trabajo ya no significa un cambio de vida, más bien es la continuación de la misma pero en otra dimensión...para poder emanciparse no sólo hace falta tener un trabajo, es necesario que sea de calidad. La crisis del empleo que se ha cebado en el colectivo joven, no sólo ha impedido la emancipación sino que ha producido el retorno a la casa familiar de alguna personas ya emancipadas». Véase Un nuevo pacto europeo por y con la juventud. Consejo de la Juventud de España. Febrero 2014, p.12. El documento recoge las propuestas que las organizaciones juveniles Miembros del CJE ratificaron, con un 90% de votos a favor, para entregar a las distintas formaciones políticas que se presentaban a las elecciones europeas de 2014.

²¹ Ponderados por el factor de corrección que facilita la EPA.

TABLA 7. POBLACIÓN EN RELACIÓN A LA ACTIVIDAD (en %)

	Población ocupada	Población parada	Población inactiva	Tasa paro
De 16 a 34	44,4	22,6	33,0	33,8
De 35 a 50	69,7	18,2	12,2	20,7
De 50 a 65	53,1	12,2	34,8	18,7

Cabe señalar que la población juvenil es la que presenta una mayor proporción de parados que buscan su primer empleo (87,4% del total que buscan el primer empleo) y un menor porcentaje de inactivos desanimados (13,6%). Y si el 87% de la población total que realiza estudios reglados tiene menos de 35 años, un 13% de este colectivo asimismo está ocupado.

Por otro lado, del análisis de los jóvenes ocupados menores 35 años, como figura en la tabla 8, se observa que el 28,4% y 39,5% de los que han alcanzado estudios superiores son técnicos y profesionales científicos, y el 42,7% y 37% de los que poseen estudios secundarios de segundo ciclo, son trabajadores de servicios. Más del 50% de ellos, pues, trabajan en ocupaciones para las cuales se requiere menor educación.

TABLA 8. OCUPACIONES DE LAS PERSONAS JÓVENES POR NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO (en %)

	Educación Superior		Educación Secundaria Superior	
	Menores de 25 años	De 25 a 34 años	Menores de 25 años	De 25 a 34 años
Ocupaciones militares	0,6	0,4	0,9	1,3
Directores y gerentes	1,0	2,4	0,2	1,0
Técnicos y profesionales científicos	28,4	39,5	3,9	1,4
Técnicos y profesionales de apoyo	17,5	15,4	9,3	7,0
Empleados contables y administrativos	12,0	13,5	6,1	8,9
Trabajadores de servicios	25,5	17,2	42,7	37,0
Trabajadores cualificados en el sector agrario	0,7	0,6	0,7	1,5
Artesanos y trabajadores cualificados en la industria	6,9	5,4	11,0	15,1
Operadores	1,8	2,5	11,0	15,1
Ocupaciones elementales	5,7	3,1	14,1	11,7

Con el fin de analizar factores socioeconómicos que inciden en la situación de desempleo y de temporalidad de las personas jóvenes, seguidamente los resultados se obtienen a partir de aquellas personas jóvenes que no realizan cursos reglados. En primer lugar,

en la tabla 9 se observan los porcentajes de trabajadores que trabajan y reciben remuneración, destacando que el 10,9% de toda la población en esta situación son menores de 35 años, y al mismo tiempo son el 56,6% de su tramo de edad.

TABLA 9. TRABAJO A CAMBIO DE REMUNERACIÓN (en %)

	% de trabajadores que reciben remuneración en su tramo de edad	% de trabajadores que reciben remuneración del total de población
De 16 a 34	56,6	10,9
De 35 a 50	65,9	21,0
De 50 a 65	49,1	12,3

Por actividad del establecimiento, –tabla 10–, las personas jóvenes son las que en menor grado se ocupan en la administración pública (17,6%) y en mayor grado en el sector del comercio (30,3%). Por un lado se puede inferir, para los próximos años, un precau-

pante déficit en el relevo generacional del sector público. Y por otro, ante el mayor peso del sector comercio, una posible pérdida de talento y conocimientos de aquellos jóvenes con un mayor nivel de formación junto a unos bajos salarios.

TABLA 10. ACTIVIDAD DEL ESTABLECIMIENTO (en %)

	Agricultura	Industria alimentación	Industria extractiva y de suministros	Construcción	Comercio	Transporte	Intermediación	Administración Pública	Otros
De 16 a 34	5,5	5,4	4,0	6,0	30,3	6,9	11,7	17,6	8,4
De 35 a 50	5,2	6,1	4,5	6,4	23,2	7,5	13,3	22,4	6,9
De 50 a 65	4,9	4,8	3,6	5,8	20,5	6,0	10,7	30,5	7,0

De la situación profesional, se desprende que del conjunto de asalariados (sector público y privado) el 26,9% son menores de 35 años, y como se muestra en la tabla 11, el 78% de

ellos trabajan en el sector privado y un 9,6% en el sector público. Además en este colectivo el porcentaje de empresarios y trabajadores autónomos es menor.

TABLA 11. SITUACIÓN PROFESIONAL (en %)

	Empresarios	Trabajador independiente	Miembro cooperativa	Ayuda en empresa	Asalariado sector público	Asalariado sector privado
De 16 a 34	2,2	9,0	0,1	0,9	9,6	78,0
De 35 a 50	5,7	12,1	0,2	0,4	17,3	64,2
De 50 a 65	7,6	16,1	0,2	0,6	26,9	48,7

Entre el conjunto de asalariados, según la tabla 12, los menores de 35 años son los que presentan un mayor porcentaje de contratos temporales (41,6%). El tipo de contrato temporal mayoritario en este colectivo es el eventual por circunstancias de la producción (20,6%) y por obra y servicio (36,6%), siendo la duración media de estos contratos de 37 días y de 7

meses para aquéllos con duración mínima de un mes. Estos datos refuerzan las reflexiones anteriores, la reforma laboral ha facilitado el aumento de contratación temporal, sirviendo al reparto del empleo existente a costa de menores salarios y con efectos limitados en la creación de empleo de calidad para las personas jóvenes.

TABLA 12. CONTRATACIÓN (en %)

	Indefinido	Temporal	Indefinido con carácter Permanente
De 16 a 34	58,4	41,6	97,7
De 35 a 50	79,0	21,0	97,4
De 50 a 65	87,9	12,1	97,3

En cuanto a la jornada laboral, uno de cada cinco jóvenes menores de 35 años ocupa un puesto de trabajo a tiempo parcial (20,1%), y uno de cada diez consigue un contrato tem-

poral con jornada parcial (10,9%), como se observa en la tabla 13. Destaca el hecho que 78% de los jóvenes ocupados a tiempo parcial lo es de forma involuntaria.

TABLA 13. JORNADA DE TRABAJO (en %)

	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Parcial y relación temporal	Jornada Parcial involuntaria	Jornada Parcial voluntaria
De 16 a 34	79,9	20,1	10,9	78,0	3,8
De 35 a 50	85,4	14,6	4,8	59,5	6,7
De 50 a 65	88,4	11,6	2,5	60,2	12,1

Por su parte, los jóvenes menores de 35 años son los que realizan mayor número de horas extraordinarias pagadas, según la tabla

14. Es un claro ejemplo de jornadas elásticas, que en nada contribuyen a dignificar el empleo juvenil.

TABLA 14. HORAS EXTRAORDINARIAS REMUNERADAS (en %)

	Si	No	Número medio de horas extraordinarias (en euros)
De 16 a 34	5,5	94,5	11
De 35 a 50	5,0	95,0	9
De 50 a 65	3,2	96,8	5

Por otra parte, el 70,5% de las personas jóvenes paradas buscan empleo, de las cuales un 98,8% mediante métodos activos (sería necesario diferenciar si son públicos

o privados), como muestra la tabla 15. Sorprende el bajo porcentaje de jóvenes que no han trabajado antes y que buscan empleo (13,2%).

TABLA 15. BUSCA EMPLEO (en %)

	SI	De los cuales mediante métodos activos	Buscan y son parados que no han trabajado antes	Buscan y son parados que han trabajado antes
De 16 a 34	70,5	98,8	13,2	55,4
De 35 a 50	59,1	98,5	1,4	56,0
De 50 a 65	26,1	97,3	0,5	24,4

El análisis del nivel de educación alcanzado es revelador como se observa en la tabla 16. El mayor porcentaje de personas jóvenes menores de 35 años con educación superior corresponde a los ocupados (42,2%), mientras que el mayor porcentaje con una educación inferior a la primaria se halla en los inactivos (8,6%) y, por su parte, aquéllos que

poseen educación secundaria presentan un mayor porcentaje entre los parados (63,8%). Atendiendo a los análisis anteriores, de vinculación contractual y de salarios, los jóvenes más preparados ocuparían tareas que requieren menos titulación (sobrecualificación) y se produciría un sesgo a favor de la formación universitaria en detrimento de la secundaria.

TABLA 16. NIVEL DE ESTUDIOS (en %)

	Sin educación primaria	Educación Primaria	Educación Secundaria	Educación superior
Ocupados				
De 16 a 34	0,4	3,8	53,6	42,2
De 35 a 50	0,8	3,2	51,1	44,9
De 50 a 65	2,8	11,4	53,8	32,1
Parados				
De 16 a 34	1,3	9,7	63,8	25,2
De 35 a 50	2,9	8,5	64,9	23,7
De 50 a 65	7,9	20,4	59,0	12,7
Inactivos				
De 16 a 34	8,6	12,0	57,2	22,1
De 35 a 50	7,6	8,6	61,3	22,5
De 50 a 65	9,6	24,8	52,8	12,7

Y para finalizar, la tabla 17 muestra el porcentaje de personas jóvenes que no trabajan, ni cursan ninguna formación reglada o no reglada (NEET), es decir, aquellas que son inactivas –no buscan activamente un empleo– y las que están desempleadas –buscan un empleo–, en relación al total de per-

sonas jóvenes del segmento de edad. La cifra resulta realmente preocupante, el 23,2% de los jóvenes menores de 35 años, ni estudia ni trabaja ni se forma. Sólo una parte de este colectivo (de 16 a 29 años) es al que se dirige la implementación de la Garantía Juvenil en España.

TABLA 17. JÓVENES NEET (en %)

De 16 a 34	23,2
De 35 a 50	27,3
De 50 a 65	45,0

5.2. Factores que inciden en el desempleo y en la ocupación temporal juvenil

Se ajusta un modelo de regresión logística binaria (*Logit*) para predecir la relación entre un conjunto de variables socioeconómicas, edad (EDAD), sexo (SEXO), nacionalidad (NAC), estado civil (EC), nivel de estudios (NFORMA) y Comunidad Autónoma (CCAA), y la situación laboral de los jóvenes si han realizado un trabajo remunerado (TRAREM)²²:

$$\ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{EDAD} + \beta_2 \cdot \text{SEXO} + \beta_3 \cdot \text{NAC} + \beta_4 \cdot \text{NFORMA} + \beta_5 \cdot \text{CCAA}$$

(con p_i probabilidad de estar desocupado).

En la tabla 18 se observan los resultados de la regresión, un modelo que clasifica correctamente el 65% de los valores pronosticados, que presenta una adecuada bondad de ajuste (mediante las pruebas ómnibus con Chi-cuadrado, $-2\log$ de la verosimilitud, R^2 de Cox y Snell, Nagelkerke y la prueba de ajuste de Hosmer-Lemeshow) y que considera no explicativas las variables CCAA y EC.

²² Los valores que toman las variables: EDAD: 1– De 16 a 19 años, 2–De 20 a 24 años, 3–De 25 a 29 años y 4–De 30 a 34 años; NAC: 1–Española, 2–Española y doble nacionalidad y 3–Extranjera; SEXO: 1–Varón y 2–Mujer; NFORMA: 1–Analfabetos, 2–Educación primaria incompleta, 3–Educación primaria, 4–Primera etapa de Educación Secundaria, 5–Segunda etapa de Educación Secundaria, 6–Orientación profesional y 7–Educación superior; TRAREM: 0–Si trabajó y 1–No trabajó.

TABLA 18. VARIABLES EN LA PRIMERA ECUACIÓN LOGÍSTICA

	β	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(β)
EDAD	–	–	784,960	3	0,000	–
EDAD(1)	1,994	0,098	414,664	1	0,000	7,342
EDAD(2)	0,860	0,041	446,535	1	0,000	2,362
EDAD(3)	0,162	0,035	21,750	1	0,000	1,176
NAC			13,992	2	0,001	
NAC(1)	-0,181	0,050	13,006	1	0,000	0,834
NAC(2)	-0,255	0,112	5,225	1	0,022	0,775
SEXO(1)	-0,386	0,031	156,508	1	0,000	0,680
NFORMA			697,521	6	0,000	
NFORMA(1)	3,102	0,318	95,215	1	0,000	22,235
NFORMA(2)	1,985	0,184	116,907	1	0,000	7,282
NFORMA(3)	1,220	0,067	327,370	1	0,000	3,386
NFORMA(4)	0,702	0,037	353,044	1	0,000	2,017
NFORMA(5)	0,419	0,055	58,574	1	0,000	1,521
NFORMA(6)	0,164	0,049	11,071	1	0,001	1,178
Constante	-0,595	0,057	109,111	1	0,000	0,551

Se puede afirmar que existe relación entre el nivel de educación, la edad y la nacionalidad con la probabilidad de que una persona joven esté desempleada. En concreto, la probabilidad se incrementa: a) cuanto menor es la edad, de forma que un joven de entre 16 y 19 años tiene una probabilidad 7,342 veces mayor de estar desocupado que un joven de entre 30 y 34 años; b) cuanto menor sea el nivel educativo, una persona joven analfabeta tiene una probabilidad 22,235 veces mayor que un joven con estudios superiores, o una persona joven con un nivel de educación primaria incompleta 7,282 veces más; c) si la persona joven es extranjera, la probabilidad de estar desocupada se reduce en 0,834 veces respecto a si posee nacionalidad española y d) la probabilidad se incrementa si la persona joven es mujer.

En segundo lugar, se ajusta otro modelo logístico con el objetivo de investigar qué variables incrementan la temporalidad en el empleo. Para ello, se parte de la variable denominada tipo de contrato (DUCON), como variable cuyo comportamiento se pretende explicar, y el conjunto de variables explicativas: nacionalidad (NAC), nivel de estudios (NFORMA), actividad principal (ACT), situación profesional (SITU), tiempo en meses desde la renovación del contrato (DREN), tiempo en meses en la empresa (DCOM), tiempo de jornada completa o parcial (PARCO) y si el joven ha realizado horas extra (EXTRA)²³. En la

²³ Los valores que toman las variables: ACT: 1–Agricultura, 2–Industria de la alimentación, 3–Industria extractiva,

tabla 19, se muestra el resultado de la regresión, que presenta un adecuado nivel de ajuste

y que explica el 84% de los valores predichos con el modelo.

TABLA 19. VARIABLES EN LA SEGUNDA ECUACIÓN LOGÍSTICA

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
NFORMA	–	–	15,716	6	0,015	–
NFORMA(1)	1,772	1,076	2,711	1	0,100	5,881
NFORMA(2)	-0,308	0,446	0,478	1	0,490	0,735
NFORMA(3)	0,136	0,153	0,789	1	0,374	1,145
NFORMA(4)	0,247	0,074	10,994	1	0,001	1,280
NFORMA(5)	0,000	0,102	0,000	1	0,997	1,000
NFORMA(6)	0,112	0,090	1,530	1	0,216	1,118
ACT	–	–	73,810	9	0,000	–
ACT(1)	1,130	0,192	34,538	1	0,000	3,096
ACT(2)	0,249	0,152	2,684	1	0,101	1,283
ACT(3)	0,550	0,161	11,666	1	0,001	1,733
ACT(4)	0,465	0,171	7,341	1	0,007	1,591
ACT(5)	0,709	0,160	19,590	1	0,000	2,032
ACT(6)	0,039	0,107	0,134	1	0,715	1,040
ACT(7)	0,202	0,147	1,889	1	0,169	1,224
ACT(8)	0,127	0,129	0,971	1	0,324	1,135
ACT(9)	0,370	0,135	7,549	1	0,006	1,447
SITU(1)	1,747	0,150	135,926	1	0,000	5,738
DREN	-0,079	0,002	1175,350	1	0,000	0,924
PARCO(1)	-0,613	0,072	72,801	1	0,000	0,541
DCOM	-0,008	0,001	50,104	1	0,000	0,992
Constante	1,588	0,114	195,308	1	0,000	4,894

4–Construcción de maquinaria, 5–Construcción, 6–Comercio, 7– Transporte y almacenamiento, 8–Intermediación, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos y administrativos, 9–Administraciones públicas, educación y actividades sanitarias y 9–Otros servicios; SITU: 1–Asalariado sector privado y 2–Asalariado sector público; EXTRA: 1–Sí y 2–No; PARCO: 1–Jornada completa y 2–Jornada parcial y DUCON: 0–Contrato indefinido y 1–Contrato temporal.

Nuevamente el nivel educativo es un factor relevante ante la contratación temporal de una persona joven, junto al sector de actividad, la duración de la jornada, el tiempo en meses desde la renovación del contrato y el tiempo en meses en la empresa. Por ello se incrementa la probabilidad de acceder a un contrato temporal: a) cuanto menor sea el nivel educativo de la persona joven, de forma

que un joven con un nivel de primera etapa de educación secundaria tiene 1,28 veces más probabilidad de acceder a un contrato temporal que un joven con estudios superiores; b) si la actividad del establecimiento en el que se trabaja pertenece al sector agrario o al sector de la construcción, un joven tiene 3,096 veces más de acceder a un contrato temporal en el primer caso y 2,032 veces más en el segundo caso; c) si el contrato tiene una jornada a tiempo parcial y d) cuanto menor sea el tiempo transcurrido desde la renovación del contrato.

6. A MODO DE CONCLUSIÓN

Una visión retrospectiva de los datos demuestra que, en España, el alto desempleo juvenil no es una situación exclusiva de la actual coyuntura económica, sin embargo, actualmente ésta ha llegado a niveles sin precedentes. Existen serias dudas si las personas jóvenes pueden construirse un proyecto de vida con contratos temporales, a tiempo parcial y percibiendo, en muchos casos, el salario mínimo interprofesional de 648,60 euros/mes.

El análisis realizado a lo largo del artículo permite resumir la problemática que afecta al rápido crecimiento del paro juvenil: deficiencias del propio mercado laboral y del sistema educativo. Entre las primeras destaca la elevada contratación temporal y a tiempo parcial junto a bajos salarios, que, en consecuencia, los perpetúa en una situación de precariedad laboral. Una tendencia agravada por la Reforma Laboral de 2012 y continuada en 2013, como se ha puesto de relieve.

De la Muestra Continua de Vidas Laborales 2013 se infiere que en 2013, la mayoría de contratos efectuados con personas jóvenes, menores de 35 años, fueron temporales y con bajos salarios. Al finalizar 2014, el 78% de dicho colectivo trabajaba en el sector privado, el 46% con contratos temporales, de los cuales el 36,6% de dichos contratos por obra y servicio. También se constata que uno de cada cinco jóvenes que trabaja lo hace a tiempo parcial y si se relaciona el tipo de contrato con la jorna-

da laboral el resultado permite constatar que una de cada diez personas jóvenes tiene un contrato temporal y a tiempo parcial.

Entre las segundas deficiencias, se pone de manifiesto el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo por nivel educativo, es decir, se ha producido un sesgo a favor de la formación universitaria en detrimento de la secundaria superior que ha ocasionado sobrecualificación –universitarios ocupados en tareas que requieren menor titulación- y una caída de la prima salarial de la educación.

El análisis de los grupos de cotización permite visualizar un desajuste entre el nivel de educación alcanzado y el nivel profesional contratado entre las personas jóvenes menores de 35 años. En 2014, más del 50% de los jóvenes trabajaban en empleos para las cuales se requería una menor educación. A todo ello, cabe añadir, la situación de las personas jóvenes menores de 35 años que ni estudian ni trabajan, y que en 2014, alcanzaban la cifra del 23,2%.

Finalmente, a pesar de los desajustes señalados, la educación se revela como un factor positivo en el mercado de trabajo para las personas jóvenes menores de 35 años, dado que una mayor educación permite mejorar su empleabilidad reduciendo, en consecuencia, la probabilidad de estar desocupado.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBAIGÉS BLASI, BERNAT (ed). Sisto Campos, Vicente y Román Brugnoli, J. Antonio, (2013). «Crisi del treball y emergència de noves formes de subjectivitat laboral en els joves». Secretaria General de Juventud. Generalitat de Catalunya. Barcelona. P. 25.
- BELIL CREIXELL, FRANCISO (2014). «Cómo luchar contra el paro juvenil». El País de 12 de Agosto.
- CABASÉS, M. A. y RIDAO, J. «La incidencia de la crisis económica en la persistente desigualdad de género en el mercado de Trabajo español, y en particular en la estructura salarial». Temas Laborales. Revista Andaluza de Derecho del Trabajo y Bienestar Social. Volum 3. Número 121. 2013.

- CABASÉS PIQUÉ, M. ÀNGELS y PARDELL VEÀ, AGNÈS (2014). Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España. ¡Otro futuro es posible para las personas jóvenes! Albacete: Bomarzo.
- FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA (2013). «Trabajadores a tiempo parcial y protección social: Novedades en materia de cotización y reformulación de las reglas de cómputo de los períodos carenciales». Revista de Derecho Social. No. 64. Pp. 87-109.
- GARCÍA MARTÍNEZ, M. ANGEL (2015). «El mercado de trabajo y la Encuesta de Población Activa (EPA)». Índice Revista de Estadística y Sociedad. No. 62. INE. Madrid.
- HOSMER, DAVID W. y LEMERSHOW, STANLEY (1992). Applied logistic regression. John Wiley, Nueva York.
- MORENO MÍNGUEZ, ALMUDENA; LÓPEZ PELÁEZ, ANTONIO y SEGADO SÁNCHEZ-CABEZUDO, SAGRARIO (2012). «La Transición de los jóvenes a la vida adulta. Crisis económica y emancipación tardía». Estudios Sociales. Obra Social La Caixa Colección. No. 34 Barcelona.
- MUÑOZ SÁNCHEZ, V. MANUEL (2009). «Apuntes teóricos sobre la crisis del empleo juvenil». Revista de Estudios de Juventud. No. 87. Madrid. Pp 58-62.
- NAVARRETE MORENO, LORENZO (coord.) (2014). La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar. Instituto de la Juventud (INJUVE). Madrid.
- PUENTE, SERGIO y GALÁN, SOFIA. (2014). «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios». Boletín Económico del Banco de España. No. 57. Madrid. Pp. 57-61.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, MIQUEL; VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO y CASAS BAAMONDE, M. EMILIA (2014). «Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva Reforma Laboral (RD-L 16/2013 de 20 de diciembre)». Relaciones Laborales, No. 2. P. 13.

RESUMEN

En España la tasa de desempleo juvenil ha crecido exponencialmente en los últimos años, y se ha convertido en un problema estructural. Al finalizar el cuarto trimestre de 2014 la destrucción de empleo, iniciada con la crisis económica y financiera de 2008, ha afectado especialmente a las personas jóvenes. A su vez, en ese periodo la política de empleo ha quedado afectada por la reforma laboral de 2012, de la cual, se estudian los cambios en algunas modalidades contractuales que han ido en la dirección contraria a la de reforzar las políticas de empleo dirigidas a la consecución del derecho al trabajo o el pleno empleo de las personas jóvenes, derecho y mandato constitucional que en tiempos de crisis corren el riesgo de desaparecer o quedar totalmente orillados.

El análisis de la información suministrada por la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2013, permite constatar que, la elevada contratación temporal y a tiempo parcial, junto a bajos salarios, afecta a las personas jóvenes menores de 34 años. Y, para el mismo colectivo, con los microdatos de la Encuesta de Población Activa, se observa, a través de dos modelos *Logit*, los factores que intervienen para encontrar trabajo o no y aquellos que inciden en la calidad del mismo. Se concluye que un bajo nivel educativo y trabajar en el sector agrario o de la construcción, aumentan la probabilidad que una persona joven permanezca, por un lado, en situación de paro y, por otro, ocupada mediante un contrato temporal.

Palabras Clave: Ocupación juvenil, precariedad laboral, temporalidad, educación y modalidades contractuales.

ABSTRACT

In Spain the rate of youth unemployment has exponentially increased in the past few years, and it has turned into a structural problem. When the fourth quarter of 2014 ended, the destruction of employment, which began along with the economic and financial crisis in 2008, has specially affected young people. Moreover, in this period of time, the employment policy has been affected, with no doubt, by the labour reform of 2012, of which, the changes are discussed in some contractual arrangements that has gone in the opposite direction to strengthen employment policies aimed to achieve the right to work or full employment for young people, law and constitutional mandate that in times of crisis are likely to disappear or be completely isolated.

The analysis of the information provided by the Continuous Sample of Working Lives 2013, It reveals that the high time to part-time contracts, with low pay, affects young people under 34 years. And, for the same group, with micro data from the Economically Active Population Survey, it is observed through two *Logit* models, the factors involved in finding work or not and those that affect the quality. We conclude that low educational level and work in agriculture or construction, increase the likelihood that a young person stay on the one hand, unemployed and on the other, occupied by a temporary contract.

Keywords: Youth employment, job insecurity, temporality, education and contractual modalities.

Edad relativa, nivel educativo y mercado de trabajo

Relative age, educational level and labour market

ELENA MIGUEL*
BEGOÑA CUETO*
MIGUEL Á. MALO**

1. INTRODUCCIÓN

Se denomina efecto de la edad relativa al impacto que el mes de nacimiento pueda tener sobre determinados resultados educativos o laborales. Dicho con otras palabras, dado que los sistemas educativos establecen una fecha de corte que determina la edad de entrada a la educación primaria durante un determinado año, aquellos niños nacidos inmediatamente antes de dicha fecha serán los más jóvenes de curso mientras que los nacidos inmediatamente después serán los mayores. Por ejemplo, si la asignación de los niños a un cierto curso se hace en función de haber nacido en el año natural, los nacidos el 1 de enero son casi un año mayores que los nacidos el 31 de diciembre del mismo año y, sin embargo, compartirán curso académico. Esta diferencia en dicho momento de la infancia es relevante, puesto que implica diferencias de madurez que, a su vez, pueden influir en la probabilidad de que los niños cumplan con los objetivos de cada curso. Es más, lo que no es más que una diferencia

madurativa se puede percibir como una diferencia en habilidad, que puede tener consecuencias en términos educativos, es decir, en una mayor probabilidad de adquirir determinadas competencias, de tener menores notas o de acceder a estudios superiores.

Si las diferencias de madurez dan lugar a distintos resultados educativos que se mantienen en el tiempo, también es posible que el mes de nacimiento tenga influencia sobre los resultados laborales y que los niños más jóvenes de cada curso acaben teniendo menores probabilidades de empleo, trabajos menos cualificados o menores salarios.

En este artículo se lleva a cabo una revisión de la literatura relacionada con el efecto de la edad relativa, con una mención especial al caso español. Se mostrarán los principales resultados y la evidencia empírica sobre la relación entre la edad relativa y los logros educativos y laborales. La mayor parte de los estudios publicados se dedican al análisis de los resultados educativos en función de la edad relativa, si bien es cierto que se encuentran algunos estudios que buscan un efecto a largo plazo y su influencia en las carreras laborales. En este último campo, destacan los relacionados con el deporte profesional, donde se en-

*Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Oviedo.

** Departamento de Economía e Historia Económica. Universidad de Salamanca.

cuentra una mayor proporción de deportistas de élite nacidos a principios de año.

El artículo se organiza de la siguiente forma. A continuación, se presentan algunas características del sistema educativo que se relacionan con la magnitud o la duración del efecto de la edad relativa, tales como la edad de entrada, la fecha de corte en el año o la edad a la que se realiza la elección entre opciones educativas. El siguiente apartado se dedica a revisar la evidencia empírica internacional, desde una perspectiva comparada y para cada uno de los países en los que se ha encontrado estudios al respecto. Finalmente, antes de la sección de discusión y conclusiones, se muestran los principales resultados vinculados al efecto de la edad relativa en el mercado de trabajo.

2. SISTEMAS EDUCATIVOS Y EFECTO DE LA EDAD RELATIVA

Los sistemas educativos de los distintos países difieren en una gran variedad de características. Entre ellas, podemos señalar la edad de acceso, la fecha de corte para el acceso y el momento en que se realiza una selección basada en las aptitudes de los estudiantes.

Respecto a la fecha de corte para el acceso, en la mayoría de países, entre los que en-

contramos a España, se establece como fecha de corte de ingreso escolar el uno de enero, siendo, por tanto, los nacidos en diciembre los menores del curso y los nacidos en enero los mayores. No obstante, tal y como se puede observar en el Cuadro 1, existen algunas diferencias al respecto. Así, en Reino Unido, la edad de acceso se determina mediante el curso escolar, es decir, el 1 de septiembre, de manera que los nacidos en septiembre serán los mayores del curso mientras que los de agosto son los menores. En Japón y Grecia, la fecha de corte está establecida en el 1 de abril y en Nueva Zelanda en el 1 de mayo.

En cualquier caso, la agrupación en un mismo curso de niños nacidos a lo largo de todo el año supone que la diferencia de edad entre los mayores y los menores de dicho curso es de un año. Dado que la edad mínima de acceso para la gran mayoría de países es de seis años, esta diferencia de un año significa casi un 20% de su vida y tiene implicaciones en términos de madurez y experiencia, lo que puede afectar a los resultados educativos. Los niños más pequeños de cada curso es probable que tengan menos madurez y experiencia, lo que puede contribuir a que disminuyan sus posibilidades de lograr los objetivos de cada curso. A esta influencia que el mes de nacimiento dentro del año puede tener sobre la trayectoria educativa o profesional de las personas se la denomina «efecto edad relativa».

CUADRO 1. DIFERENCIAS EN LA EDAD DE ACCESO Y LA FECHA DE CORTE DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS DE DISTINTOS PAÍSES

País	Fecha de corte	Edad de acceso
Austria	1 de enero	6
Bélgica	1 de enero	6
Canadá	1 de enero	5
Dinamarca	1 de enero	6
Eslovaquia	1 de septiembre	6
España	1 de enero	6
Finlandia	1 de enero	7
Francia	1 de enero	6

País	Fecha de corte	Edad de acceso
Grecia	1 de abril	6
Inglaterra	1 de septiembre	5
Islandia	1 de enero	6
Italia	1 de enero	6
Japón	1 de abril	6
Noruega	1 de enero	6
Nueva Zelanda	1 de mayo	5
Portugal	1 de enero	6
República Checa	1 de septiembre	6
Suecia	1 de enero	7

Fuente: Bedard y Dhuey (2006).

En el caso de sistemas educativos en los que la orientación hacia opciones de tipo académico o de tipo profesional se produce a edades tempranas, es más posible que los efectos de la edad relativa se puedan extender en largo plazo (Bedard y Dhuey, 2006). Es decir, si los estudiantes mayores están en mejor posición para acumular más competencias en los primeros grados (sólo porque son más maduros y no porque sean realmente más capaces), progresarán a un ritmo más rápido. Por el contrario, existe un riesgo de que los estudiantes más jóvenes en términos relativos ofrezcan peores resultados dentro de su curso, pero sólo porque son menos maduros. Como es lógico la madurez se alcanza con la edad, pero si la opción por diferentes vertientes del sistema educativo se produce pronto, cabe la posibilidad de que la edad relativa tenga una influencia importante. Así, una diferencia que se cerraría con el tiempo (el grado de madurez) se consolidaría a lo largo del tiempo, afectando de manera permanente a las elecciones de carreras educativas y laborales.

Como es lógico, para estudiar el efecto de la edad relativa sobre los resultados educativos, es necesario tener en cuenta la existencia simultánea de otros posibles efectos asociados a las características de los sistemas educativos y que también tienen que ver con

la edad. Además del efecto de la edad relativa, Crawford, Dearden, y Greaves (2013) definen tres efectos adicionales, aunque muy relacionados:

- Efecto de la edad absoluta: el resultado académico está condicionado por la edad a la que se examina la persona. Aquellos estudiantes que han nacido más tarde en el año académico serán siempre más jóvenes que sus iguales en la cohorte.
- Efecto de la edad a la que se empieza el colegio: en este caso, no es la edad en sí misma la que afecta al resultado, sino que lo que importa es si los niños están preparados para empezar el colegio.
- Efecto de la longitud de la escolarización: si los más jóvenes tienen menos trimestres de experiencia en el colegio antes del examen que los niños mayores de la cohorte, ambos grupos pueden tener resultados distintos.

La capacidad para aislar el efecto de la edad relativa depende no sólo de la disponibilidad de datos adecuados, sino que también es preciso tener en cuenta estos tres posibles efectos adicionales los cuales están relacionados con las políticas educativas. Así, en algu-

nos países (Estados Unidos, Chile) es posible retrasar un año la entrada al sistema educativo si los padres así lo deciden. En estos casos, se puede retrasar el acceso al colegio para aquellos niños nacidos el mes antes de la fecha de corte, es decir, aquellos niños que partirían con una desventaja por ser los menores de curso. Esta opción lleva asociada costes y beneficios. En cuanto a los costes, implica costes de atención el año que no están escolarizados, un retraso en las carreras laborales y la variación en el tiempo de educación. Respecto a los beneficios, algunos psicólogos argumentan que los mayores de curso tienen una mayor disposición para el aprendizaje y que adquieren habilidades más rápidamente. No obstante, el porcentaje de padres que decide, efectivamente, retrasar la entrada en el colegio de sus hijos es una opción minoritaria que se sitúa en el 10% (McEwan y Shapiro 2008).

Otro debate también relacionado con la edad relativa es el generado en torno a la edad de acceso a la educación primaria o la generalización de la educación infantil (no obligatoria). Respecto a este último punto, de acuerdo con Gonzalez-Betancor y Lopez-Puig (2015), la escolarización temprana afecta positivamente a los resultados en primaria en términos de competencia de comunicación lingüística y matemática, sobre todo a los niños nacidos en el último trimestre del año. De esta forma, puede contribuir a reducir el efecto negativo de la edad relativa.

En cuanto a la edad de acceso al sistema educativo, como se observa en el cuadro previo, aunque la mayoría de los países occidentales han fijado una edad mínima de acceso de 6 años, como es el caso de España, en otros casos está situada en 5 (Irlanda, Australia) y algunos la han establecido en 7 (Finlandia, Suecia, Suiza, entre otros)¹. Un acceso temprano hace que los niños comiencen a acumular capital humano más pronto. Sin embargo, si no son suficientemente maduros para seguir los procesos de la educación formal pueden ser me-

nos productivos. Así, el acceso temprano tiene ventajas e inconvenientes, aunque parece que, durante los últimos años, son más quienes defienden las ventajas de retrasar la edad de entrada a la educación formal, aportando evidencia sobre efectos positivos no sólo en términos de resultados educativos sino de salarios en el largo plazo (Bedard y Dhuey 2012; Black, Devereux, y Salvanes 2010; Dhuey 2016; Fredriksson y Öckert 2014), y de un menor efecto de la edad relativa (Pehkonen *et al.* 2015).

Finalmente, también cabe señalar la importancia que los distintos autores otorgan a la rigidez o flexibilidad del sistema educativo en términos de cuándo se realiza la elección de los alumnos hacia ramas académicas o profesionales. Así, en algunos países esta elección se realiza de forma temprana (Alemania y Austria, a los 10 años) y en otros más tardíamente (a los 14 o a 16). En todo caso, parece existir acuerdo respecto a que la rigidez de los sistemas aumenta los efectos de la edad relativa, aunque puedan existir pasarelas entre las distintas opciones educativas. En los sistemas en los que la elección se pospone, es más habitual que el efecto se reduzca en el tiempo (Jürges y Schneider 2001; Kawaguchi 2011).

3. EDAD RELATIVA Y RESULTADOS EDUCATIVOS

En este apartado se sintetizan los principales resultados sobre el impacto de la edad relativa en términos de logros educativos. En primer lugar, se presentan varios estudios que tienen una perspectiva comparada y, en segundo lugar, los análisis de distintos autores referidos a distintos países.

3.1. Análisis comparativo

Entre los diversos estudios que analizan la influencia de la edad relativa sobre los resultados educativos, cabe citar por su amplitud, en primer lugar, el realizado por Bedard y Dhuey (2006). Se trata de un análisis comparativo

¹ Instituto de Estadística de UNESCO.

para varios países, en el que estudia los efectos de la edad relativa en distintos momentos de la trayectoria educativa. Los datos utilizados por estos autores corresponden a cinco fuentes de información que les permite analizar el impacto la edad relativa en estudiantes de tercer y cuarto grado en términos de sus resultados en matemáticas y ciencias, sus notas en octavo curso, la preparación para la universidad y la matrícula universitaria. Con los datos del Estudio Internacional de las Tendencias en Matemáticas y Ciencias (*Trends in International Mathematics and Science Study*), Bedard y Dhuey (2006) comparan los resultados de los exámenes de 4º y 8º grado en los países de la OCDE en la edición de 1995, y séptimo y octavo grado en las ediciones de 1995 y 1999. Los autores concluyen que, en cuarto grado, los estudiantes de más edad puntúan entre 4 y 12 percentiles más alto que los estudiantes de menor edad. En octavo grado, este resultado se sitúa entre 2 y 9 percentiles. Los resultados se producen para todos los países analizados si bien destacan los correspondientes a Inglaterra, Islandia, Japón y Noruega. Sólo en Finlandia y Dinamarca no se encuentran resultados significativos.

Otros datos, como los derivados del Estudio Longitudinal de la Infancia Temprana (*Early Childhood Longitudinal Study*) y el Estudio Longitudinal de Educación Nacional (*National Education Longitudinal Study*) para Estados Unidos o datos administrativos para Columbia y Canadá, les permiten analizar qué ocurre en la adolescencia y primera etapa adulta. Sus resultados muestran que los estudiantes relativamente mayores tienen una mayor probabilidad de participar en programas pre-universitarios durante la educación secundaria y de entrar en universidades con prestigio.

En definitiva, el estudio de Bedard y Dhuey (2006) concluye que los efectos de la edad relativa van más allá de la educación primaria y se propagan a través del proceso de acumulación de capital humano, lo que tiene implicaciones importantes en la pro-

ductividad durante la etapa adulta. El efecto a largo plazo de la edad relativa también tiene implicaciones importantes para la distribución de competencias entre los distintos grupos socioeconómicos en países como Estados Unidos, que permiten a los padres aplazar el ingreso escolar. Los autores explican que, aunque sólo un 5% de los niños que podrían retrasar un año la entrada al jardín de infancia lo hacen, de estos, un 77% corresponde a nacidos en el último trimestre. De estos, un 30% pertenece al cuartil más alto de la distribución socioeconómica. Es decir, los padres de los nacidos a fin del curso académico pueden retrasar un año el acceso al colegio para que sus hijos comiencen los estudios con una madurez relativa mayor y, por tanto, no se encuentren en desventaja con respecto a sus compañeros. Mantener un año fuera del sistema educativo a un menor supone unos costes añadidos que serán más fáciles de soportar para las familias mejor acomodadas. Si la influencia de la edad relativa se propaga más allá de los años de primaria afectando, no solo a resultados educativos durante las primeras etapas, sino también a la probabilidad de repetir curso, la decisión de seguir estudiando, acudir a la universidad o la adquisición de determinadas habilidades como por ejemplo la de liderazgo, nos encontramos ante una posible doble desventaja: ser el menor de curso y ser de bajo nivel socioeconómico.

En un análisis más reciente para 34 territorios (países o regiones), Sprietsma (2010) utiliza datos del informe PISA 2003 para evaluar la influencia de la edad relativa al empezar primer grado de primaria sobre las puntuaciones en comprensión lectora y matemáticas a los 15 y 17 años, respectivamente. En ambos casos, los menores del curso obtienen peores resultados. No obstante, los resultados son significativos en 15 (lectura) y 17 (matemáticas) regiones. También existe un efecto significativo sobre la probabilidad de repetir en 17 de 31 territorios y sobre la probabilidad de seguir la opción profesional (frente a la académica) en 5 de 16 regiones.

Para el caso de España, Sprietsma distingue cuatro regiones –País Vasco, Cataluña, Castilla y León y Otras–, con resultados distintos para cada una de ellas. En primer lugar, la autora señala diferencias en las características del sistema educativo. En Cataluña la agrupación por habilidad es mayor (71%) que en los otros 3 territorios (en torno al 40%) y la tasa de repetición menor (8,2% frente a un 22,7% en el País Vasco y más del 30% en el resto del país). Respecto a los resultados, cabe destacar la falta de significatividad de los efectos para Cataluña. En cambio, estar en el grupo de los mayores de la cohorte en el primer año de escolarización aumenta las puntuaciones de matemáticas entre 8 (País Vasco) y 20 (Otras regiones) puntos. El efecto sobre las puntuaciones de lectura es de 11 puntos para el País Vasco y 14 para Castilla y León, no siendo significativas en el caso de Cataluña y otras regiones. En términos de la probabilidad de repetir curso, el efecto tampoco resulta significativo en Cataluña y se sitúa entre 5 y 9 puntos en las restantes regiones consideradas.

Entre las razones que dan lugar a un mayor efecto relativo cabe señalar la repetición de curso o la agrupación de estudiantes por habilidad. La autora señala que las diferencias entre países pueden deberse a características no observadas de los sistemas educativos, por lo que sería necesario disponer de más información sobre cómo las escuelas gestionan las diferencias de madurez de los niños al empezar la enseñanza primaria o cómo se realizan las agrupaciones basadas en habilidades. Además, finaliza apoyando criterios de admisión más flexibles, como por ejemplo la entrada por semestres en lugar de por años.

3.2. Análisis por país

En este apartado, atendemos a los resultados en distintos países, tales como Estados Unidos y la mayoría de los países europeos, así como Japón y Corea. No obstante, mientras que en algunos países dicha evidencia

es amplia (Estados Unidos, Inglaterra), en la mayoría es escasa y está vinculada al análisis de otras cuestiones, como puede ser el análisis de los efectos de la edad de entrada al colegio.

La evidencia para Inglaterra es extensa y está asociada, principalmente, a los estudios llevados a cabo por investigadores en el *Institute for Fiscal Studies*, utilizando datos administrativos del Departamento de Educación de Reino Unido. El año académico en Inglaterra comienza el 1 de septiembre y se divide en tres trimestres (otoño, primavera y verano). Los niños deben comenzar el colegio al principio del trimestre en el que cumplen 5 años, aunque las políticas de admisión son locales y, en muchos casos, los niños comienzan antes (Crawford, Dearden, y Greaves 2013). Dado el comienzo del curso en septiembre, los niños más pequeños de cada año académico son los nacidos en agosto mientras que los mayores serán los nacidos en septiembre. Crawford, Dearden, y Meghir (2007) encuentran que el primer grupo tiene peores resultados en las pruebas nacionales de evaluación a los 7 años. La diferencia se va reduciendo con la edad, pero continúa siendo significativa a los 16 años, que es el momento en que se toman decisiones sobre si seguir o no en los niveles post-obligatorios. En un estudio posterior (Crawford, Dearden, y Meghir 2010) obtienen que la probabilidad de continuar estudios superiores es menor para los nacidos en agosto que para los nacidos en septiembre. Así, la tasa de abandono de la educación secundaria es 5,8 puntos superior para los más jóvenes de cada cohorte que, a su vez, también tienen desventaja en términos de matricularse en la universidad (1,5 puntos porcentuales de diferencia). No obstante, el resultado en la universidad es mejor para los nacidos al final del año académico, tanto en términos de finalizar su grado como de obtener una titulación de mayor nivel (Crawford, Dearden, y Greaves 2013). Pellizzari y Billari (2012) obtienen un resultado similar con datos administrativos de la Universidad de Bocconi (Italia). Estos autores señalan que, al contrario de lo que ocurre en la educación primaria, en la eta-

pa universitaria son los estudiantes más jóvenes los que mejores resultados presentan, sobre todo en las asignaturas más técnicas. El hecho de que el desarrollo cognitivo comience a ralentizarse a partir de los 20 años es una de las causas atribuidas a este resultado. Además, sugieren que los más jóvenes tienen una vida social menos activa, lo que les permite dedicar mayor tiempo al estudio. En un estudio más reciente para Reino Unido, Roberts y Stott (2015) encuentran resultados similares. Es decir, los resultados en la universidad de los estudiantes relativamente más jóvenes son mejores que los de los relativamente mayores. En todo caso, la evidencia sobre el impacto de la edad relativa sobre la etapa universitaria es escasa y los autores apoyan la necesidad de más investigaciones sobre el tema.

Volviendo a los estudios de los autores ingleses, el último análisis publicado (Crawford, Dearden, y Greaves 2014) trata de explicar el efecto combinado de edad relativa, duración del periodo de escolarización y edad a la que se empieza el colegio sobre la diferencia en los resultados de los niños nacidos al principio y al final del año académico. Para ello, utilizan datos correspondientes al Estudio Longitudinal de Padres e Hijos de Avon² y del Estudio sobre la cohorte del Milenio³. Sus resultados no muestran diferencias en el desarrollo cognitivo de los niños nacidos antes y después del momento que define el año académico si las pruebas se llevan a cabo a la misma edad, lo que les sirve para concluir que es la edad absoluta en el momento en que se realiza la prueba el factor más relevante.

² Avon Longitudinal Study of Parents and Children (ALSPAC). Se trata de un estudio que ha seguido a unos 14.000 niños nacidos entre abril de 1991 y diciembre de 1992 y que residían en el área de Avon en el suroeste de Inglaterra. Se dispone de datos sobre la familia, historiales clínicos y los resultados de las pruebas nacionales de evaluación a los 7, 11, 14 y 16 años.

³ Millenium Cohort Study (MCS). Se trata de un estudio longitudinal que ha seguido a unos 18,500 niños nacidos en Reino Unido entre septiembre de 2000 y enero de 2002. La primera encuesta se hizo cuando el niño tenía 9 meses y se repitió a los 3,5 y 7 años.

En sus publicaciones, estos proponen llevar a cabo una normalización de la edad (sugieren hasta los 14) y tener en cuenta no solo el resultado de los exámenes sino también a qué edad los realizan y superan, como forma de evitar la «penalización» de nacer en verano. Además, señalan la importancia de los factores asociados a comportamiento, motivación y autoestima. Así, los nacidos en agosto son los que muestran un mayor sentimiento de acoso escolar, así como de pensar que no controlan su propio destino y que sus acciones, por tanto, no importan.

La evidencia para Estados Unidos también es extensa, aunque fragmentada. Kinard y Reinherz (1986), con datos de 1977, agrupan los meses de dos en dos, creando de esta manera seis grupos de análisis y comparando el efecto de la edad de ingreso a la escuela en el rendimiento escolar. Los resultados indican puntuaciones más bajas en la capacidad cognitiva de los grupos más jóvenes, si bien la diferencia se elimina en el tiempo. Con datos de Chicago, Robertson (2011) encuentra que un efecto negativo de la edad relativa sobre la puntuación de las evaluaciones de matemáticas y lectura, si bien dicho efecto se reduce en el tiempo (en octavo grado apenas hay diferencias). No obstante, también se encuentra un pequeño efecto negativo en términos de repetición de curso.

Angrist y Krueger (1991) analizan el efecto del trimestre de nacimiento sobre el número de años de educación y el nivel de ingresos en Estados Unidos, utilizando datos del censo de población. Encuentran que los niños nacidos en el primer trimestre del año tienen menor nivel educativo que los nacidos al final del año. No obstante, no existe efecto sobre los años de educación post-secundaria. Dobkin y Ferreira (2010) utilizan datos del censo en los Estados de California y Texas, cada uno de los cuales tiene distintas leyes de acceso escolar. En ambos estados, sus resultados muestran que los más jóvenes tienen menor probabilidad de acabar estudios secundarios, si bien el efecto es pequeño (un punto porcentual). Para

las cohortes más jóvenes, el efecto es mayor y se observa en términos de una tasa de repetición más alta para los más jóvenes.

También para Estados Unidos, Dhuey y Lipscomb (2010) centran su análisis en el efecto que la edad relativa pueda tener sobre los problemas de aprendizaje y concluyen que la edad relativa predice la posibilidad de tener necesidades especiales. Esta capacidad de predicción se debe a que el diagnóstico se realiza en los primeros años de escolarización, en los que resulta muy difícil distinguir la falta de madurez de la falta de habilidad. Los resultados obtenidos indican que un mes de diferencia en la edad reduce entre dos y cinco puntos porcentuales la probabilidad de recibir educación especial. Estos resultados están en línea con Elder y Lubotsky (2009) que señalan que los niños que empiezan a edades mayores el colegio tienen una probabilidad menor de sufrir Trastorno del Déficit de Atención (TDA) o Trastorno del Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH) en quinto grado.

Alemania es un caso de gran interés debido a la temprana elección que deben realizar los estudiantes entre ramas (académica o profesional). La educación primaria comienza a los 6 años y dura 4 años. Así, a los 10 años, en función de su rendimiento, deben continuar en uno de tres posibles ciclos. El *Gymnasium* es el más académico y tiene una duración de nueve años (conforme a nuestro sistema académico, sería el equivalente al bachiller, ya que su finalidad es acceder a la universidad). El *Realschule* tiene una duración de 6 años y es una escuela de tipo medio para determinados aprendizajes. En tercer lugar, el *Hauptschule*, con una duración de 5 años, está centrada en aprendizajes artesanales. Por tanto, la educación obligatoria en Alemania tiene una duración mínima de 9 años (primaria + *Hauptschule*) y máxima de 13 (primaria + *Gymnasium*). La educación primaria es una etapa fundamental, puesto que los resultados educativos tienen una gran influencia en el posterior desarrollo formativo y laboral. Si existiera efecto de la edad relativa, éste se re-

flejaría no sólo en los resultados académicos, sino también en la prolongación de los estudios, la necesidad de refuerzos extraescolares (logopedia principalmente), la repetición de curso y la elección de ciclo.

Sin embargo, la evidencia existente para el caso alemán se centra más en los efectos de la edad absoluta que los de la edad relativa. Así, Puhani y Weber (2007) y Mühlenweg y Puhani (2010) utilizan datos administrativos para el Estado de Hessen. Su primer resultado es que los nacidos en junio comienzan el colegio a la edad de 7 años mientras que los nacidos en julio empiezan a los 6. Esta diferencia ocasiona que los estudiantes que entran antes al colegio tengan menor probabilidad de seguir estudios en la rama académica. El efecto se reduce en el tiempo puesto que, a los 16 años, los estudiantes tienen una segunda oportunidad para elegir opción educativa. La opinión mayoritaria de los directores de varios colegios entrevistados es que la edad absoluta importa más que la relativa (Puhani y Weber 2007). En cambio, Jürges y Schneider (2011), con datos PISA para Alemania, sí encuentran un efecto de la edad relativa. Sus resultados muestran que la diferencia de edad entre los más jóvenes y los mayores de las clases está asociada con diez puntos porcentuales de diferencia en la probabilidad de obtener la recomendación para seguir estudios en *Gymnasium* en cuarto curso. La diferencia se reduce a seis puntos porcentuales en noveno curso. Los autores consideran que el efecto de la edad relativa sería mayor si no se pudiera retrasar la entrada al colegio y si no hubiera repetición de curso. Así, los estudiantes relativamente más jóvenes tienen una mayor probabilidad de entrar más tarde al colegio y de repetir curso en primaria, lo que los convierte en los mayores de curso aumentando sus posibilidades de tener una recomendación para seguir estudios en *Gymnasium*.

El caso austriaco es similar al alemán, dado que la separación de los estudiantes según opción educativa también se realiza a los diez años. Para analizar el efecto de la edad

relativa en Austria, Schneeweis y Zweimüller (2014) utilizan datos PISA y datos administrativos (correspondientes a Linz). Sus resultados muestran que los estudiantes más jóvenes tienen una menor probabilidad de elegir la opción académica en los cursos quinto a octavo. No obstante, en noveno curso el efecto desaparece, lo que parece señalar que la segunda elección realizada en este curso aminora dicho impacto. Sin embargo, los autores señalan que la desaparición del efecto depende de las características socioeconómicas de las familias. Así, no existe efecto en el caso de niños con condiciones familiares favorables mientras que la segunda elección incrementa el impacto de la edad relativa sobre los niños con condiciones más desfavorables. Para este grupo, los estudiantes más jóvenes tienen una probabilidad 21 puntos porcentuales menor de elegir la opción académica en noveno curso. El efecto es similar en las áreas urbanas, mientras que no existe en las rurales.

Verachtert *et al.* (2010) analizan el caso de Flandes, mediante un estudio que comenzó en 2002 y siguió a una cohorte de niños desde el jardín de infancia hasta el sexto curso. Sus resultados muestran que la probabilidad de repetir es tres veces mayor en los más jóvenes (nacidos en otoño), respecto a los niños de más edad (nacidos en invierno). Las evaluaciones de matemáticas también muestran el mismo efecto negativo de la edad relativa. No obstante, los autores matizan el resultado teniendo en cuenta qué estudiantes han repetido y cuáles no. La relación es inversa si se tiene en cuenta sólo a los estudiantes que han repetido curso. Así, son los más jóvenes quienes tienen una mayor puntuación que los mayores. Los autores derivan de este resultado que la repetición es debida, principalmente, a la falta de madurez en el caso de los más jóvenes y a la falta de habilidad en el caso de los mayores.

Para Italia, Ponzo y Scoppa (2014) utilizan datos PISA 2009 con el objetivo de estudiar si el mes de nacimiento afecta la probabilidad de continuar estudios secundarios de tipo académico o profesional. Sus resultados muestran

que es más probable que sigan estudios académicos los estudiantes nacidos en enero que los nacidos en diciembre. Este análisis se enmarca en un estudio más amplio sobre el efecto de la edad de entrada en el colegio. En este sentido, los autores señalan las implicaciones de largo plazo de ambos efectos, puesto que, si los efectos tanto de la edad absoluta como de la edad relativa se mantienen en el tiempo y determinan el tipo de educación secundaria elegida, es probable que tenga efectos en términos de alcanzar estudios universitarios o de carreras laborales.

Florin, Cosnefroy, y Guimard (2004) muestran los efectos de la edad relativa en Francia. Los autores concluyen que los niños de más edad en cada curso obtienen mejores notas y tienen una menor probabilidad de repetir curso que los más jóvenes. No obstante, indican que el efecto es decreciente en el tiempo. En un artículo más reciente, Grenet (2010) encuentran un resultado similar. Así, los niños nacidos en diciembre tienen peores notas que los nacidos en enero y aunque la diferencia se reduce, es significativa hasta el final de la educación secundaria. El autor indica que la repetición de curso y una temprana elección de la opción educativa afectan más negativamente a los más jóvenes, lo que hace que el efecto de la edad relativa se mantenga en la etapa adulta (en términos de menores salarios para los más jóvenes de cada cohorte).

Pehkonen *et al.* (2015) utilizan datos de Finlandia, correspondientes a una encuesta longitudinal que comenzó en 1980 y en la que participaron seis cohortes. Además, se realizaron siete estudios de seguimiento, correspondiendo el último a 2010/11. Los autores encuentran un efecto de la edad relativa significativo en sexto grado que se anula en noveno curso. Su explicación se basa en dos razones. En primer lugar, señalan que las desventajas de madurez de los estudiantes más jóvenes son de corta duración. En segundo lugar, indican que los efectos de la edad relativa son pequeños en países con sistemas educativos donde se empieza más tarde la educación

obligatoria (7 años en el caso finlandés) y en los que no se diferencia a los grupos según habilidad.

Para Japón, Kawaguchi (2011) utiliza los datos del Estudio Internacional de las Tendencias en Matemáticas y Ciencias, al igual que Bedard y Dhuey (2006) si bien en su edición de 2003. Sus resultados son coherentes, de forma que se mantiene el efecto de la edad relativa, es decir, los niños mayores obtienen mejores puntuaciones que los más jóvenes, tanto en cuarto grado como en octavo. Estas mejores evaluaciones también se trasladan a más años de educación o el logro de niveles educativos más altos. El autor previene sobre los sistemas educativos que deciden sobre el seguimiento de estudios de distinto tipo (vocacional o académico) a edades tempranas, puesto que en estos sistemas la edad relativa puede incrementar sus efectos en el largo plazo.

Finalmente, Nam (2014) analiza el efecto de la edad relativa en Corea. Sus resultados muestran que los más jóvenes tienen un peor resultado académico hasta la educación secundaria, desapareciendo este efecto en la educación secundaria superior. El autor señala que la razón detrás de la falta de impacto en esta fase está en que todos los estudiantes compiten para entrar en la universidad de una manera muy intensa. Como ya hemos explicado previamente, de nuevo se incide en la importancia de tener sistemas educativos flexibles que permitan a los individuos que inicialmente tienen más desventajas acceder a cualquier alternativa educativa (académica o profesional). El autor indica que la flexibilidad del sistema coreano también puede explicar la falta de efecto de la edad relativa en niveles educativos postsecundarios.

3.3. Evidencia para España

En el caso de España, la evidencia es escasa y el análisis del efecto de la edad relativa se encuentra, en general, vinculado a estudios cuyo objetivo principal es analizar el impacto

de otro tipo de cuestiones, como son la repetición de curso, la edad de entrada al colegio o los niveles pre-obligatorios. Así, los estudios que se indican a continuación concluyen la existencia de un efecto edad relativa en términos de menores niveles de competencias alcanzadas o mayor probabilidad de repetición.

El único estudio en el que el trimestre de nacimiento es objeto de análisis en sí mismo es el correspondiente a González-Betancor y López-Puig (2015). Estos autores estudian el efecto del trimestre de nacimiento sobre las competencias de los alumnos en cuarto de primaria, a partir de los datos de la Evaluación General de Diagnóstico (EGD) realizada en 2009. Se analizan los resultados en cuatro competencias: comunicación lingüística, matemática, conocimiento e interacción con el mundo físico, social y ciudadano. En todas ellas, los nacidos en el cuarto trimestre tienen peores resultados que los demás estudiantes, lo que permite concluir la desventaja de los más jóvenes respecto a los que son más maduros (por una cuestión de edad). Los autores recomiendan la posibilidad de poner en marcha planes específicos de apoyo para los estudiantes nacidos en el último trimestre y la ampliación de la escolarización temprana gratuita, puesto que ésta tiene un efecto positivo sobre los resultados en las competencias analizadas.

En otros análisis, también se encuentran efectos significativos de la edad relativa. Gutiérrez-Domènech y Adserà (2012), con datos de Cataluña, encuentran que los niños más jóvenes (nacidos en diciembre) tienen menores resultados académicos que los de más edad (nacidos en enero), sin que el efecto se reduzca en el tiempo entre los 6 y los 12 años.

Calero (2008) muestra que los nacidos a final de año tienen una mayor probabilidad de presentar dificultades de aprendizaje, lo que hace que aumente su probabilidad de repetir curso. En el mismo sentido, Felgueroso, Gutiérrez, y Jiménez (2013) encuentran que los chicos relativamente más jóvenes tienen una mayor probabilidad de abandono escolar. En un estu-

dio sobre los efectos de repetir curso sobre las competencias, García-Pérez, Hidalgo-Hidalgo, y Robles-Zurita (2014), con datos PISA 2009, encuentran una mayor repetición entre los estudiantes nacidos en el último trimestre del año. Los resultados, en términos de competencias en función de si el estudiante ha repetido curso o no, no muestran diferencias según el trimestre de nacimiento. No obstante, la probabilidad de repetir es mayor para los relativamente más jóvenes (43%) respecto a los mayores (30%).

4. EDAD RELATIVA Y MERCADO LABORAL

Además de estudiar los efectos de la edad relativa sobre los resultados educativos, una parte de la literatura analiza el impacto sobre la trayectoria en el mercado de trabajo. Si, como hemos visto, la edad relativa afecta a los resultados en términos de competencias, de probabilidad de repetir curso o de alcanzar estudios superiores, también puede tener efecto sobre los logros en el mercado laboral y los ingresos. La mayor parte de la literatura se ha centrado en el análisis de un campo muy concreto, como es el del deporte profesional, pues al tratarse de un mercado laboral muy competitivo es donde cabe esperar que se muestre el impacto de la edad relativa. No obstante, si bien la evidencia es menor, también existen análisis sobre el efecto de la edad relativa sobre la trayectoria laboral (en términos de empleo y salarios) y sobre aspectos específicos como el desempeño de puestos de responsabilidad.

4.1. Edad relativa y logros laborales

Aunque los estudios para Inglaterra se han centrado en los resultados educativos, también incluyen en ocasiones los efectos de la edad relativa sobre los resultados laborales. Además, dado que el impacto en términos educativos es elevado, se puede esperar que dicho impacto se traslade al mercado de tra-

bajo. Crawford, Dearden, y Greaves (2013) muestran que los relativamente más jóvenes de cada cohorte tienen una menor probabilidad de empleo y mayor de desempleo, si bien la magnitud de los efectos es pequeña (0,4 puntos porcentuales). Además, en términos de salarios, ganan menos por hora, aunque la diferencia no es significativa. Para las cohortes más jóvenes, encuentran un efecto positivo (1 punto porcentual) en términos de empleo para los nacidos justo antes de la fecha de corte en el acceso al colegio. Los autores explican este resultado señalando que, si este grupo abandona antes el sistema educativo, es más probable que empiecen a trabajar y que, por tanto, tengan más experiencia laboral. De acuerdo con esta explicación, el efecto desaparecería en el largo plazo. En otro trabajo similar, Crawford, Dearden, y Greaves (2013a) no encuentran efectos significativos en términos de ocupación, ingresos del hogar, movilidad intergeneracional, salud o bienestar mental.

En el estudio ya citado de Angrist y Krueger (1991), los autores analizan el efecto de la edad relativa sobre los ingresos. Sus resultados indican que los nacidos en el primer trimestre del año tienden a tener ingresos algo inferiores que los nacidos en meses cercanos. Dobkin y Ferreira (2010), además de efectos en términos educativos, también estudian el efecto de las leyes de acceso escolar en términos de mercado de trabajo en los Estados de California y Texas. Estos autores no encuentran evidencia de un efecto significativo en términos de tasa de empleo, salario o probabilidad de tener una vivienda en propiedad. El análisis proporciona el mismo resultado por grupos de edad, sexo o raza.

Zweimüller (2013) utiliza datos de la Seguridad Social de Austria para estudiar el efecto de la edad relativa sobre los salarios al inicio de la carrera laboral de los jóvenes. Sus resultados indican la existencia de una reducción salarial de 1,1 a 2% para los estudiantes nacidos en agosto (los más jóvenes) frente a los nacidos en septiembre. Después de cinco años de experiencia laboral, la bre-

cha se sitúa en el 0,8-1,1%. La autora concluye en el mismo sentido que Schneeweis y Zweimüller (2014), sobre el impacto de la temprana elección de opción académica en términos tanto de resultado educativo como laboral.

Los mismos autores que analizaban el caso finlandés desde un punto de vista de resultados educativos, también estudian el impacto de la edad relativa sobre resultados en la etapa adulta vinculados al mercado de trabajo. Los resultados de Pehkonen *et al.* (2015) no sugieren la existencia de dicho efecto en el largo plazo, tanto en términos de años de escolarización, ingresos o años de trabajo en el periodo considerado.

Para Francia, Grenet (2010) encuentra que el impacto de la edad relativa es pequeño en términos de empleo, con una probabilidad relativamente mayor de desempleo para los hombres nacidos en diciembre. En términos de salarios, los resultados muestran un impacto de un 2,3% sobre los hombres y de un 0,7% para las mujeres, que viene explicado fundamentalmente por los estudios alcanzados.

Finalmente, Kawaguchi (2011) utiliza los datos de la Encuesta de Población Activa de Japón para estudiar los efectos de la edad relativa en términos de mercado de trabajo. Dado que, como se explicó previamente, el autor encontraba un efecto sobre los resultados educativos, se puede esperar que también exista un efecto sobre los resultados laborales. Así, hay un efecto negativo de la edad relativa sobre los ingresos. Es decir, los más jóvenes ganan menos que los mayores de la misma cohorte. No obstante, no se encuentra este mismo efecto para las mujeres, lo que el autor explica por la complejidad de estimar dicho efecto en términos de participación laboral.

En el caso de España, no hemos encontrado más evidencia que el trabajo de Miguel *et al.* (2015) en el que los autores analizan el impacto de la edad relativa en términos de probabilidad de empleo y desempleo utilizando datos de la Encuesta de Condiciones de Vida

de 2011, sin que los resultados muestren la existencia de efectos significativos. Sí existen análisis referidos específicamente al deporte profesional, los cuales se revisan en la última sección de este apartado.

4.2. Edad relativa y puestos de responsabilidad

Un aspecto en el que se han centrado algunos investigadores es el efecto de la edad relativa sobre el desarrollo de ocupaciones de responsabilidad. Dhuey y Lipscomb (2008) analizan su impacto sobre el liderazgo, basándose en el estudio previo de Kuhn y Weinberger (2005). Sus resultados les permiten concluir que los estudiantes que adquieren habilidades de liderazgo en la escuela secundaria tienen una mayor probabilidad de ocupar puestos directivos. Dhuey y Lipscomb (2008) se preguntan en qué medida dichas habilidades efectivamente se adquieren en el colegio o vienen determinadas por otras cuestiones tales como la genética, las características de la familia o el ambiente del colegio. Entre estos otros factores, señalan que la edad relativa puede mostrar cómo las diferencias tempranas en el entorno escolar afectan al liderazgo en la escuela secundaria. Utilizando datos representativos a nivel nacional para Estados Unidos obtienen que los estudiantes relativamente mayores tienen una probabilidad entre un 4 y un 11% mayor que los más jóvenes de tener una posición de liderazgo.

En este mismo ámbito, dos artículos analizan el papel de la edad relativa en relación con las habilidades directivas en el largo plazo. Por una parte, Du, Gao y Levi (2012) estudian el efecto de la edad relativa a largo plazo, centrándose en las personas que desarrollan puestos directivos. Con una muestra de 500 CEO de grandes empresas, exponen que los individuos nacidos en los meses de verano están infrarrepresentados, siendo estos individuos son los más jóvenes de cada cohorte, dado que la fecha de corte para la escolariza-

ción es septiembre. Por otra parte, Muller y Page (2016) obtienen resultados similares con datos correspondientes a políticos destacados en Estados Unidos. Así, es un 50% más probable que las personas de más edad relativa dentro de cada cohorte estén en dicho grupo de políticos. Los autores indican que los estudiantes relativamente mayores puedan desarrollar sus habilidades de liderazgo y aprender a llevar la iniciativa.

4.3. Edad relativa y profesionales del deporte

Uno de los campos en los que existe más evidencia sobre los efectos de la edad relativa corresponde al deporte, vinculándose las primeras referencias al hockey. En dos artículos publicados en la segunda mitad de los ochenta, Barnsley, Thompson, y Barnsley (1985) y Barnsley y Thompson (1988) mostraban una elevada relación entre mes de nacimiento y proporción de jugadores en las ligas analizadas, de manera que los nacidos en enero representaban el mayor porcentaje, el cual iba reduciéndose hasta diciembre. Posteriormente, la evidencia se fue extendiendo a otros campos, aunque la mayor parte de los estudios se han centrado en hockey sobre hielo y fútbol (Barnsley, Thompson, y Legault 1992).

Gutiérrez Díaz del Campo (2013) proporciona un amplio repaso de trabajos referidos a la importancia del efecto de la edad relativa en el ámbito deportivo. Los análisis realizados permiten concluir la existencia de un efecto de la edad relativa en el este campo. Así, la probabilidad de alcanzar ligas superiores es mayor para los nacidos a principio de año, hecho que se repite en los distintos países para los que existe evidencia. En general, más de la mitad de los jugadores presentes en ligas profesionales o en selecciones nacionales han nacido en el primer trimestre del año.

Gutiérrez Díaz del Campo (2013) expone distintas hipótesis para explicar estos resultados, concluyendo que son dos las principales

causas del efecto de la edad relativa. La primera es la hipótesis de la maduración y la segunda es la estructura competitiva. La hipótesis madurativa hace referencia a las diferencias en madurez derivadas de la diferencia en la edad absoluta dentro de una misma categoría. El desarrollo de las medidas antropocéntricas y de las distintas capacidades (cognitivas, perceptivas, autorregulación de la atención, emoción, memoria) está asociado a la maduración que, a su vez, está condicionada por la edad. En cuanto a la estructura competitiva, el efecto de la edad relativa es mayor cuanto mayor es el nivel de competición. Ambos factores contribuyen a favorecer a los individuos que nacen a principios de año. Por ejemplo, García Álvarez y Salvadores (2005), encuentran que las diferencias entre futbolistas a los 14 años (habiendo nacido en el mismo año) pueden situarse en más de 10 centímetros de altura y 10 kilos de peso, lo que condiciona la probabilidad de ser seleccionados para la competición.

La evidencia para el caso español en este ámbito es extensa y se refiere fundamentalmente al fútbol. Los resultados señalan que el efecto de la edad relativa existe en todas las categorías, si bien se va reduciendo desde las categorías inferiores hasta los equipos filiales y primera división, en la que más del 60% de los jugadores han nacido en el primer semestre (Lesma, Pérez-González, y Salinero 2011; Salinero Martín *et al.* 2013).

Los distintos autores señalan la necesidad de realizar en el sistema de selección para garantizar la igualdad de oportunidades, evitando la discriminación asociada a la edad relativa. Las propuestas pasan por las variaciones en la fecha de corte o rotaciones, distintos niveles de competición o cuotas de edad (González Aramendi 2004, 2007).

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La literatura sobre los efectos de la edad relativa se ha desarrollado fundamentalmente es el ámbito del deporte de competición. Sin

embargo, la evidencia muestra que dicho efecto también existe en términos de resultados educativos y laborales. Las diferencias de madurez en el momento de acceso al sistema educativo debidas al trimestre de nacimiento dan lugar a diferencias en términos de indicadores académicos (probabilidad de repetir curso o acceder a niveles educativos superiores) y laborales (salarios). Ya sea porque los alumnos mayores al ser más maduros son seleccionados para los grupos más aventajados (en el caso de que los haya), o bien porque dicha madurez les permite cumplir con los objetivos de cada curso de forma más sencilla, existe una desventaja asociada a ser los más jóvenes de cada curso.

En la revisión llevada a cabo en este artículo hemos visto que, a nivel internacional, existe una amplia evidencia de la existencia de dicho efecto, tanto en el corto como en el largo plazo, si bien existen diferencias sustanciales por países. Así, en unos casos, el efecto de la edad relativa desaparece en el tiempo mientras que, en otros, permanece en el largo plazo. Los autores han relacionado estos resultados con otros rasgos del sistema educativo, como son la edad de acceso a la educación obligatoria, el momento en que se realiza la elección de rama académica o profesional o la agrupación según habilidad de los estudiantes. Parece existir acuerdo sobre los beneficios de una entrada tardía a la educación obligatoria. En el caso de los países nórdicos, se ha retrasado a los 7 años (uno más que en la mayor de los países, 6) y la evidencia muestra efectos positivos. En otros países, se permite aplazar la entrada, lo que no parece ser una opción mayoritaria pero sí elegida por los padres de una proporción relevante de niños nacidos en el último trimestre del año. También en estos países se ha encontrado un efecto positivo de este aplazamiento. Sobre la elección temprana de opción educativa, los casos alemán y austriaco ponen de manifiesto que los niños más pequeños tienen menos probabilidad de seguir en la opción más exigente y que el efecto de la edad relativa se mantiene en el tiempo debido a esa elección temprana (a los 10 años).

En el caso español, hemos visto que la evidencia apunta a la existencia de dicho efecto de edad relativa, en términos de resultados educativos y probabilidad de repetir. Este último punto tiene especial interés, dadas las elevadas tasas de repetición existentes en nuestro país⁴ y la posibilidad de incluir medidas para reducirlas en cuestiones relacionadas con la edad relativa. Por ejemplo, en nuestro país la única condición de acceso a la educación primaria es la edad mínima. Sin embargo, en algunos países –Finlandia, Suecia, Eslovenia, Eslovaquia, entre otros– los padres tienen derecho a retrasar la entrada un año y en otros se tiene en cuenta el nivel de desarrollo o madurez del niño para realizar el paso de la escuela infantil a la primaria –Bélgica, Dinamarca, Alemania, Austria– (Eurydice, 2011).

La evidencia sobre los efectos de la edad relativa en el mercado de trabajo es mucho más escasa que la correspondiente a sus efectos en términos de resultados educativos. No obstante, tenemos que citar un ámbito que constituye la excepción, pues están ampliamente documentados los efectos que la edad relativa tiene en el deporte. La literatura en este campo no deja lugar a dudas sobre el impacto que ser el más joven de la cohorte tiene en términos de menor probabilidad de llegar a la competición y al deporte de élite.

En cambio, la evidencia en términos de logros laborales genéricos (empleo, desempleo, salario) es escasa sin que sea concluyente al respecto. Algunos estudios sí encuentran un pequeño efecto negativo sobre los salarios, pero para otros autores el efecto de la edad relativa desaparece en el tiempo. No obstante, otros autores han buscado el impacto en ocupaciones concretas, como el caso de los puestos de responsabilidad. La desventaja de los más pequeños de cada cohorte en habilidades con-

⁴ Según los datos de Instituto de Estadística de UNESCO, la tasa de repetición en primaria es 2,3% frente a una media de 1,3% en Europa, siendo las cifras de 9,8% y 2,2%, respectivamente en la secundaria obligatoria.

cretas, como pueden ser las relacionadas con el liderazgo, parecen tener efectos en el largo plazo. Esto sugiere la necesidad de vincular el análisis de la edad relativa al desempeño de ocupaciones específicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANGRIST, JOSHUA D. y ALAN B. KRUEGER. 1991. «Does Compulsory School Attendance Affect Schooling and Earnings?» *The Quarterly Journal of Economics* 106(4): 979-1014. doi:10.2307/2937954.
- BARNESLEY, ROGER. H.; A.H. THOMPSON, and P. LEGAULT. 1992. «Family Planning: Football Style. The Relative Age Effect in Football». *International Review for the Sociology of Sport* 27 (1): 77–87. doi:10.1177/101269029202700105.
- BARNESLEY, ROGER H., y A. H. THOMPSON. 1988. «Birthdate and Success in Minor Hockey: The Key to the NHL.» *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement* 20 (2): 167–76. doi:10.1037/h0079927.
- BARNESLEY, ROGER H.; A. H. THOMPSON y P.E. BARNESLEY. 1985. «Hockey success and birthdate: The relative age effect» *Canadian Association for Health, Physical Education, and Recreation* 51: 23–28
- BEDARD, KELLY y ELIZABETH DHUEY. 2006. «The Persistence of Early Childhood Maturity: International Evidence of Long-Run Age Effects». *Quarterly Journal of Economics* 121 (4): 1437–72. doi:10.1162/qjec.121.4.1437.
- 2012. «School-Entry Policies and Skill Accumulation Across Directly and Indirectly Affected Individuals». *Journal of Human Resources* 47 (3): 643–83. doi:10.1353/jhr.2012.0021.
- BLACK, SANDRA E.; PAUL J. DEVEREUX y KJELL G. SALVANES. 2010. «Too Young to Leave the Nest? The Effects of School Starting Age». *JOUR. Review of Economics and Statistics* 93 (2). MIT Press: 455–67. doi:10.1162/REST_a_00081.
- CALERO, JORGE. 2008. «Problemas En El Acceso a La Educación Postobligatoria En España». *Revista de La Asociación de Sociología de La Educación* 1 (1): 49–61.
- CRAWFORD, CLAIRE; DEARDEN, LORRAINE y MEGHIR, COSTAS. 2007. *When You Are Born Matters: The Impact of Date of Birth on Child Cognitive Outcomes in England*. London: Centre for the Economics of Education.
- CRAWFORD, CLAIRE; LORRAINE DEARDEN y ELLEN GREAVES. 2013a. «The Impact of Age within Academic Year on Adult Outcomes». 13/07. Institute for Fiscal Studies.
- 2013b. «When You Are Born Matters : Evidence for England». IFS Report R80.
- 2014. «The Drivers of Month-of-Birth Differences in Children’s Cognitive and Non-Cognitive Skills». *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 177 (4): 829–60. doi:10.1111/rssa.12071.
- CRAWFORD, CLAIRE; LORRAINE DEARDEN y COSTAS MEGHIR. 2010. «When You Are Born Matters : The Impact of Date of Birth on Educational Outcomes in England». 10/06. Institute for Fiscal Studies.
- DHUEY, ELIZABETH. 2016. «Age at School Entry: How Old Is Old Enough?» *IZA World of Labor*, no. March: 1–10. doi:10.15185/izawol.247.
- y STEPHEN LIPSCOMB. 2008. «What Makes a Leader? Relative Age and High School Leadership». *Economics of Education Review* 27 (2): 173–83. doi:10.1016/j.econedurev.2006.08.005.
- 2010. «Disabled or Young? Relative Age and Special Education Diagnoses in Schools». *Economics of Education Review* 29 (5). Elsevier Ltd: 857–72. doi:10.1016/j.econedurev.2010.03.006.
- DOBKIN, CARLOS y FERNANDO FERREIRA. 2010. «Do School Entry Laws Affect Educational Attainment and Labor Market Outcomes?» *Economics of Education Review* 29 (1): 40–54. doi:10.1016/j.econedurev.2009.04.003.
- DU, QIANQIAN; HUASHENG GAO y MAURICE D. LEVI. 2012. «The Relative-Age Effect and Career Success: Evidence from Corporate CEOs». *Economics Letters* 117 (3). Elsevier B.V.: 660–62. doi:10.1016/j.econlet.2012.08.017.
- ELDER, TODD E. y DARREN H. LUBOTSKY. 2009. «Kindergarten Entrance Age and Children’s Achievement». *Journal of Human Resources* 44 (3): 641–83. doi:10.3368/jhr.44.3.641.
- EURYDICE. 2011. «Grade Retention during Compulsory Education in Europe: Regulations and Statistics». Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. European Commission.
- FELGUEROSO, F.; M. GUTIÉRREZ y S. JIMÉNEZ. 2013. «¿Por Qué El Abandono Escolar Se Ha Mantenido Tan Elevado En España En Las Últimas Dos Décadas? El Papel de La Ley de Educación (LOGSE).» *FEDEA - Estudios Económicos*. Vol. 02–2013.
- FLORIN, AGNES; OLIVIER COSNEFROY y P. GUIMARD. 2004. «Trimestre de Naissance et Parcours Scolaire». *Revue Europeene de Psychologie Appliquee* 54 (4): 237–46. doi:10.1016/j.erap.2004.02.001.

- FREDRIKSSON, PETER y BJÖRN ÖCKERT. 2014. «Life-Cycle Effects of Age at School Start». *Economic Journal* 124 (579): 977–1004. doi:10.1111/eoj.12047.
- GARCÍA ÁLVAREZ, VÍCTOR. D. y JUAN SALVADORES. (2005). «El efecto relativo de la edad en el fútbol». *Training fútbol: Revista Técnica Profesional*, 115, 36–42.
- GARCÍA-PÉREZ; J. IGNACIO, MARISA HIDALGO-HIDALGO y J. ANTONIO ROBLES-ZURITA. 2014. «Does Grade Retention Affect Students' Achievement? Some Evidence from Spain». *Applied Economics* 46 (February 2015): 1373–92. doi:10.1080/00036846.2013.872761.
- GONZÁLEZ ARAMENDI, JOSÉ MANUEL. 2007. «El Efecto Relativo de La Edad En El Fútbol». *Archivos de Medicina Del Deporte* 24 (117): 5–13.
- 2004. «Mes de Nacimiento y Éxito En El Fútbol. Estudio Del Efecto Relativo de La Edad En El Fútbol Guipuzcoano». *EuskoneWS & Media* 6: 159–84.
- GONZÁLEZ-BETANCOR, SARA M. y ALEXIS, J. LOPEZ-PUIG. 2015. «Escolarización Temprana, Trimestre de Nacimiento y Rendimiento Educativo En Primaria». *Revista De Educacion* 369: 159–83. doi:10.4438/1988-592X-RE-2015-369-294.
- GRENET, JULIEN. 2010. «La Date de Naissance Influence-T-Elle Les Trajectoires Scolaires et Professionnelles ?» *Revue Économique* 61 (3): 589. doi:10.3917/reco.613.0589.
- GUTIÉRREZ DÍAZ DEL CAMPO, DAVID. 2013. «Revisión Y Propuestas de Intervención Sobre El Efecto de La Edad Relativa En Los Ámbitos Educativo Y Deportivo». *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte Y Recreación*, no. 23: 51–63.
- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, MARIA Y ALICIA ADSERÀ. 2012. «Student Performance in Elementary Schools». *Revista de Economía Aplicada* 20 (59): 135–64.
- JÜRGES, HENDRIK y KERSTIN SCHNEIDER. 2011. «Why Young Boys Stumble: Early Tracking, Age and Gender Bias in the German School System». *JOUR. German Economic Review* 12 (4). Blackwell Publishing Ltd: 371–94. doi:10.1111/j.1468-0475.2011.00533.x.
- KAWAGUCHI, DAJI. 2011. «Actual Age at School Entry, Educational Outcomes, and Earnings». *Journal of the Japanese and International Economics* 25 (2). Elsevier Inc.: 64–80. doi:10.1016/j.jjie.2009.02.002.
- KUHN, PETER, Y CATHERINE WEINBERGER. 2005. «Leadership Skills and Wages». *Journal of Labor Economics* 23 (3): 395–436. doi:10.1086/430282.
- LESMA, M.L.; B. PÉREZ-GONZÁLEZ y J.J. SALINERO. 2011. «Fútbol Española Relative Age Effect (RAE) in Spanish Football League». *Journal of Sport and Health Research* 3 (1): 35–46.
- MCEWAN, PATRICK J. y JOSEPH S. SHAPIRO. 2008. «The Benefits of Delayed Primary School Enrollment: Discontinuity Estimates Using Exact Birth Dates». *Journal of Human Resources* 43 (1): 1–29. doi:10.1353/jhr.2008.0021.
- MIGUEL, ELENA; CUETO, BEGOÑA y MALO, MIGUEL. A. 2015. «El efecto de la edad relativa sobre la inserción laboral». Comunicación presentada en las XI Jornadas de Economía Laboral.
- MÜHLENWEG, ANDREA M. y PATRICK A. PUHANI. 2010. «The Evolution of the School-Entry Age Effect in a School Tracking System». *Journal of Human Resources* 45 (2): 407–38. doi:10.1353/jhr.2010.0020.
- MULLER, DANIEL y LIONEL PAGE. 2016. «Born Leaders: Political Selection and the Relative Age Effect in the US Congress». *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 179 (3): 809–29. doi:10.1111/rssa.12154.
- NAM, KIGON. 2014. «Until When Does the Effect of Age on Academic Achievement Persist? Evidence from Korean Data». *Economics of Education Review* 40 (June). Elsevier Ltd: 106–22. doi:10.1016/j.econedurev.2014.02.002.
- PEHKONEN, J.; J. VIINIKAINEN; P. BÖCKERMAN; L. PULKKI-RÄBACK; L. KELTIKANGAS-JÄRVINEN y O. RAITAKARI. 2015. «Relative Age at School Entry, School Performance and Long-Term Labour Market Outcomes». *Applied Economics Letters* 22 (16): 1345–48. doi:10.1080/13504851.2015.1031864.
- PELLIZZARI, MICHELE y FRANCESCO C. BILLARI. 2012. «The Younger, the Better? Age-Related Differences in Academic Performance at University». *Journal of Population Economics* 25 (2): 697–739. doi:10.1007/s00148-011-0379-3.
- PONZO, MICHELA y VINCENZO SCOPPA. 2014. «The Long-Lasting Effects of School Entry Age: Evidence from Italian Students». *Journal of Policy Modeling* 36 (3). The Society for Policy Modeling: 578–99. doi:10.1016/j.jpolmod.2014.04.001.
- PUHANI, PATRICK A. y ANDREA M. WEBER. 2007. «Does the Early Bird Catch the Worm?» *Empirical Economics* 32 (2–3): 359–86. doi:10.1007/s00181-006-0089-y.

- ROBERTS, SIMON J. y TIM STOTT. 2015. «A New Factor in UK Students» University Attainment: The Relative Age Effect Reversal?». *Quality Assurance in Education* 23 (3): 295–305. doi:10.1108/QAE-01-2013-0008.
- ROBERTSON, ERIN. 2011. «The Effects of Quarter of Birth on Academic Outcomes at the Elementary School Level». *Economics of Education Review* 30 (2). Elsevier Ltd: 300–311. doi:10.1016/j.econedurev.2010.10.005.
- SALINERO MARTÍN, JUAN JOSÉ; BENITO PÉREZ-GONZÁLEZ; PABLO BURILLO, y M^a LUISA LESMA. 2013. «El Efecto de La Edad Relativa En El Fútbol Español». *Apunts Educación Física Y Deportes*, no. 114: 53–57. doi:10.5672/apunts.2014-0983.es.(2013/4).114.05
- SCHNEEWEIS, NICOLE y MARTINA ZWEIMÜLLER. 2014. «Early Tracking and the Misfortune of Being Young». *JOUR. The Scandinavian Journal of Economics* 116 (2): 394–428. doi:10.1111/sjoe.12046.
- SPRIETSMA, MARESA. 2010. «Effect of Relative Age in the First Grade of Primary School on Long-term Scholastic Results: International Comparative Evidence Using PISA 2003». *Education Economics* 18 (1): 1–32. doi:10.1080/09645290802201961.
- VERACHTERT, PIETER; BIEKE DE FRAINE; PATRICK ONGHENA y POL GHESQUIÈRE. 2010. «Season of Birth and School Success in the Early Years of Primary Education». *Oxford Review of Education* 36 (3): 285–306. doi:10.1080/03054981003629896.
- ZWEIMÜLLER, MARTINA. 2013. «The Effects of School Entry Laws on Educational Attainment and Starting Wages in an Early Tracking System». *JOUR. Annals of Economics and Statistics*, no. 111/112: 141–69.

RESUMEN

El efecto de la edad relativa se define como el impacto que el mes de nacimiento puede tener sobre la trayectoria educativa o laboral de las personas. En este artículo se lleva a cabo una revisión de la literatura sobre este tema, tanto a nivel internacional como en España. La evidencia empírica muestra que los niños más jóvenes de cada curso tienen peores resultados que los mayores, en términos de competencias, probabilidad de repetir curso o de elegir la opción educativa más exigente. Este efecto es diferente según el país considerado, lo que se relaciona con otras características como son la edad de acceso a la educación obligatoria, el momento en que se realiza la elección de rama académica o profesional o la agrupación según habilidad de los estudiantes. En términos de resultados laborales, la existencia de dicho efecto está bien documentada en el caso del deporte de élite, mientras que en términos de empleo o de salarios, su magnitud es menor.

Palabras clave: Edad relativa, mes de nacimiento, educación, empleo, salarios.

ABSTRACT

The relative age effect is defined as the impact that the month of birth may have on the educational or labour careers of people. This article reviews the bibliography on this subject, both at international and domestic levels. The empirical evidence shows that the youngest children on each course get worse results than the oldest ones, in terms of competence, the chances to repeat a course or when choosing one of the most demanding educational options. This effect is different according to the country taken into account, which is related to other features such as the age to enter the compulsory education system, the time when a decision between the academic or professional career has to be made or the grouping of students according to their abilities. In terms of employment results, the existence of such effect is well-documented in the case of elite sports, whereas in employment or salaries fields, its extent is smaller.

Keywords: Relative age, month of birth, education, employment, salaries.

Determinantes de las aportaciones en el sistema de ahorro complementario para la jubilación*

Factors of the contributions to the additional saving system for retirement

VANESSA BOLAÑOS GUERRERO**

INTRODUCCIÓN

El informe del Banco Mundial publicado en 1994 «Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth», alertaba sobre la amenaza que representa la variación demográfica para la sostenibilidad de los sistemas de pensiones de reparto. A partir de entonces la constitución de planes de ahorro complementario se ha considerado como una posible solución al problema de las pensiones, y se ha planteado la necesidad de incentivar este tipo de ahorro.

La constitución de planes de ahorro complementarios en España ha adquirido una importancia creciente debido a las amenazas que enfrenta el sistema público, derivadas principalmente de los retos de la demografía y la si-

tuación de la economía nacional. Desde 1996 los Fondos de Pensiones se vislumbraban como «la única figura con proyección de futuro, por las claras ventajas fiscales concedidas» (Barea y Gonzales, 1996: 50), por lo cual se hizo necesario desarrollar mecanismos explícitos para incentivar la constitución de fondos y planes de pensiones privados, comprendiendo que dicha constitución debe ser parte del interés público por las consecuencias que genera en el bienestar de la población, ya que de su funcionamiento actual dependen las desigualdades futuras en las personas de edad avanzada.

«La suscripción de planes privados de pensiones no es solamente una cuestión privada, como podría sugerir su nombre, sino una cuestión pública desde el momento en que el sector público apoya de manera decidida su contratación mediante la existencia de toda una serie de incentivos fiscales dirigidos a hacerlos más atractivos para el consumidor» (Muñoz, 2009: 6).

Se espera que los sistemas privados de pensiones sirvan como mecanismo de complemento de las pensiones públicas, haciendo que

* Este documento es una adaptación del cuarto capítulo de la tesis titulada «Sistemas de pensiones y jubilaciones en España. Un análisis de los planes de ahorro complementarios» presentada para obtener el título de Maestra en Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México.

** Economista y especialista en Gerencia de Proyectos de la Universidad de Nariño, Colombia, y Maestra en Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México.

el sistema sea sólido. Sin embargo, su efecto real dependerá del grado de cobertura de las aportaciones y de su suficiencia.

En este documento se estudian los determinantes de la constitución de planes de ahorro complementarios para la jubilación en España, con el fin de identificar las debilidades y fortalezas para que este mecanismo sea una solución viable al problema del aseguramiento de ingresos para personas de la tercera edad en el futuro. Para ello, se analiza la estructura y cobertura actual del sistema de ahorros complementario, posteriormente se estudia la relación del volumen de aportaciones con diferentes variables macroeconómicas, las motivaciones subjetivas de los ahorradores para constituir estos planes y los incentivos ofrecidos por el gobierno español para motivar este tipo de ahorro. Finalmente, se complementa el análisis mediante un experimento realizado en cuatro ciudades, con el cual se evalúa la efectividad de las medidas de

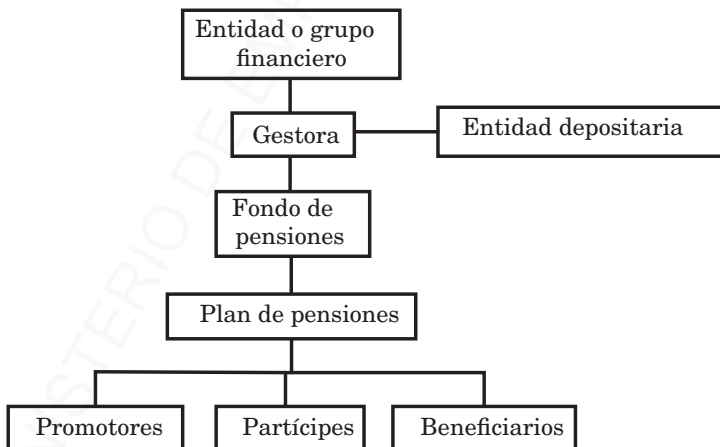
política y la importancia del nivel de ingreso en las decisiones de los individuos de ahorrar para su jubilación.

1. ESTRUCTURA Y SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE AHORRO COMPLEMENTARIO PARA LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA

1.1. Estructura del Sistema complementario de ahorro para la jubilación

El componente fundamental del sistema complementario de ahorro para la jubilación en España son los planes de pensiones, los cuales son constituidos por los promotores o partícipes, y se integran en fondos de pensiones, que a su vez son administrados por entidades gestoras, generalmente pertenecientes a un grupo financiero, como se resume en el siguiente esquema.

FIGURA 1. ESTRUCTURA DEL SISTEMA COMPLEMENTARIO DE AHORRO PARA LA JUBILACIÓN



Fuente: Elaboración propia.

El Real Decreto Legislativo 1 de 2002, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, define a los **planes de pensio-**

nes como aquellos que garantizan el derecho de las personas, a cuyo favor se constituyen, a percibir rentas o capitales por jubilación, son de carácter voluntario, privado y com-

plementario al sistema público de seguridad social. Los planes constituidos pueden ser: a) **ocupacionales**, cuando el promotor sea cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes sean los empleados de los mismos, b) **asociados**, si los promotores son asociaciones o sindicatos, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados, ó c) **individuales**, cuyo promotor es una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son personas físicas; este es el tipo de plan con mayor participación en la actualidad.

Los fondos de pensiones son patrimonios creados para dar cumplimiento a planes de pensiones e integran las contribuciones económicas realizadas a varios planes del mismo tipo, carecen de personalidad jurídica y su titularidad corresponde a los partícipes o beneficiarios. Estos fondos son gestionados y administrados por las entidades gestoras, que son sociedades anónimas autorizadas, cuyo objeto social y actividad exclusiva es la administración de fondos de pensiones. Estas entidades llevan a cabo los procesos de inversión de los recursos de acuerdo con los criterios de diversificación, rentabilidad y seguridad exigidos por la ley.

La custodia o depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en los fondos de pensiones corresponde a las entidades depositarias, que son entidades especializadas diferentes a las gestoras y sobre las cuales ejercen vigilancia. Cada fondo de pensiones puede tener solo una entidad depositaria. Las entidades gestoras y las depositarias son responsables de los fondos que administran o custodian frente a las entidades promotoras, partícipes y beneficiarios por el cumplimiento de sus respectivas obligaciones.

Generalmente, las gestoras se agrupan en conglomerados financieros, de los cuales la mayor participación corresponde Vidacaixa, BBVA y Santander, que juntos representaron el 49,9% del total del patrimonio de los fondos de pensiones en junio de 2015.

1.2. Situación actual de los sistemas de ahorro complementario en España

La cobertura de los sistemas de previsión social complementaria en España aún es insuficiente para complementar adecuadamente las pensiones de la Seguridad Social pública, debido a que, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), en 2013 este sistema solamente cubría al 18,6% de la población en edad de trabajar; de este porcentaje, el 15,7% corresponde a sistemas individuales y el 3,3% al sistema de empleo.

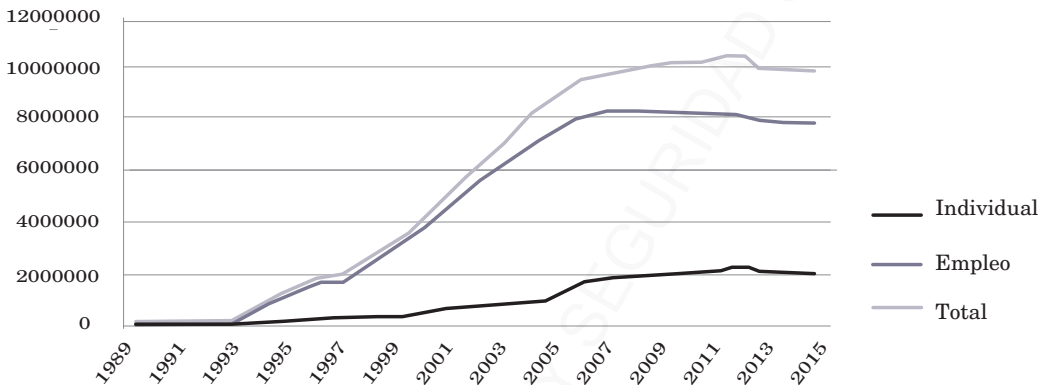
En comparación con otros países de la OECD, la importancia relativa del sistema privado de pensiones en España es limitada, ya que, según cifras de esta organización, para el año 2014, la tasa de sustitución, entendida como el derecho a pensión dividido entre los ingresos obtenidos por el trabajador antes de la jubilación, es del 74% y es cubierta totalmente por el sistema público, mientras la tasa de sustitución media en la OECD es del 68%, del cual el 41% corresponde al sistema público y 27% al privado (13% obligatorio y 14% voluntario).

La cobertura actual del sistema de pensiones privado español se concentra en el sistema individual que presentó un rápido crecimiento entre los primeros años de implementación del sistema y la llegada de la crisis, como se puede observar en el gráfico 1. El sistema de empleo presenta una cobertura más débil, correspondiente al 12,85% de los trabajadores y 0,4% de las empresas (INVERCO, 2015), y se concentra en las grandes empresas, ya que para las PYMES los costos administrativos de establecer planes de pensiones de empleo son un desincentivo. «Un motivo frecuentemente aducido para justificar el escaso desarrollo de la previsión social complementaria en las pequeñas empresas es el elevado coste de operar estos sistemas, en parte como consecuencia de la carga que supone el cumplimiento de las regulaciones» (OECD, 2009: 109).

Otra de las razones para la baja participación de las PYMES es que la constitución de planes de pensiones en el sistema de empleo requiere la participación de los representantes de los trabajadores, pero éstos solamente

son exigidos por el Estatuto de Trabajadores cuando la empresa tiene más de 50 empleados, y se exige un delegado cuando hay más de 10. Por su parte, el sistema Asociado cuenta con un número de partícipes cercano a cero.

GRÁFICO 1. PARTICIPANTES DE LOS FONDOS DE PENSIONES, SISTEMA INDIVIDUAL, DE EMPLEO Y TOTAL. 1989-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de INVERCO.

2. DETERMINANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE PLANES DE AHORRO COMPLEMENTARIOS

La participación en un plan de pensiones depende de algunos factores observables como la educación y el tipo de empleo e ingresos y de otros factores inobservables como las preferencias por el ahorro de los individuos. Estas preferencias generalmente están sujetas a problemas de autocontrol que hacen que el ahorro efectuado para el futuro sea insuficiente. «Una gran parte de la población informa que ahorra muy poco —es decir, significativamente menos de lo previsto, o menos de lo apropiado— para la jubilación» (Bernhaim & Rangel, 2005: 20).

La serie de motivaciones para realizar este tipo de ahorro puede ser bastante amplia, «los individuos deciden invertir en planes de pensiones por razones complejas que combinan el

deseo de beneficiarse del ahorro de impuestos y para asegurarse de que recibirán ingresos complementarios al retiro» (Dominguez & Lopez, 2007: 3).

2.1. Variables macroeconómicas relacionadas

A continuación se analiza la relación de algunas variables macroeconómicas con la constitución y volumen de aportaciones realizadas en planes de ahorro complementarios.

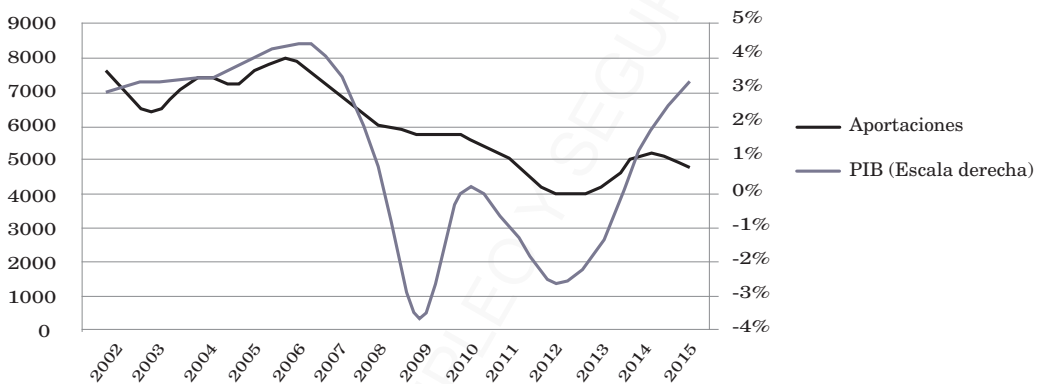
Información: Entre las razones para la baja cobertura del sistema se encuentra que la mayoría de los trabajadores no consideran suficientemente necesario complementar su futura pensión con ingresos procedentes de sistemas privados, lo que a su vez puede explicarse porque, de acuerdo con las comunicaciones de INVERCO, la información sobre la

cobertura del sistema público de pensiones es reducida y los trabajadores no conocen la previsión de su futura pensión.

Crecimiento económico: La cantidad de dinero invertida en planes de pensiones por parte de las familias presenta una evolución similar al comportamiento de la economía española, ya que existió un crecimiento entre 2001 y 2006, sin embargo, durante la

época de crisis las aportaciones descendieron considerablemente, llegando a presentar una desinversión en el año 2011, cercana a dos mil millones de euros, según datos de INVERCO (2015). Los años 2013 y 2014 muestran nuevamente saldos positivos para el volumen de aportaciones, sin llegar a recuperar los niveles anteriores a la crisis, como se observa en el gráfico 2.

GRÁFICO 2. PIB (%) Y VOLUMEN DE APORTACIONES
(millones de euros) 2002-2014

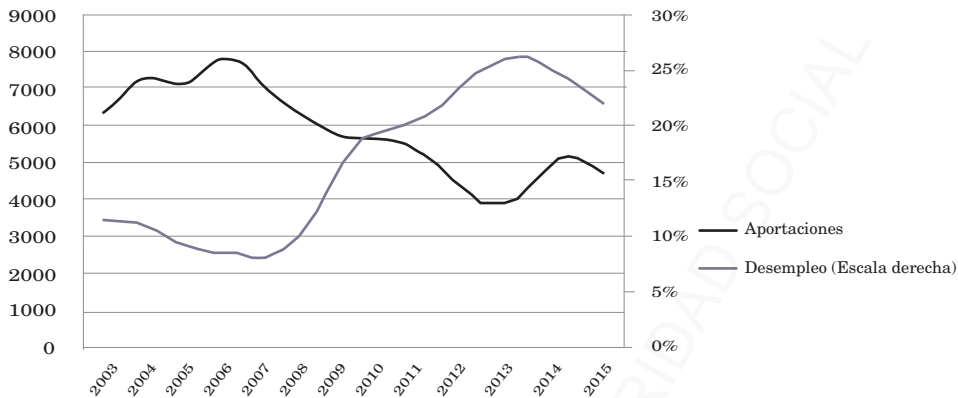


Fuente: Elaboración propia con datos de INVERCO e INE.

Desempleo: La evolución del desempleo se encuentra estrechamente relacionada con el volumen de aportaciones; en el gráfico 3 se muestra la relación inversa entre las dos variables, ya que en las épocas de reducción del desempleo se presenta un

aumento en la cantidad de dinero destinado a pensiones complementarias, mientras el periodo de aumento del paro como consecuencia de la crisis, entre 2007 y 2013, está acompañado de una reducción en el ahorro en estos planes.

GRÁFICO 3. VOLUMEN DE APORTACIONES Y TASA DE DESEMPLEO, 2003-2015 (millones de euros)



Fuente: Elaboración propia con datos de INVERCO e INE.

La relación inversa entre la tasa de desempleo y el volumen de aportaciones puede comprobarse mediante una regresión lineal:

$$\text{VolAport} = 8785196,306 - 176649 \text{ Desempleo}$$

$$(26,3) \quad (-9,26)$$

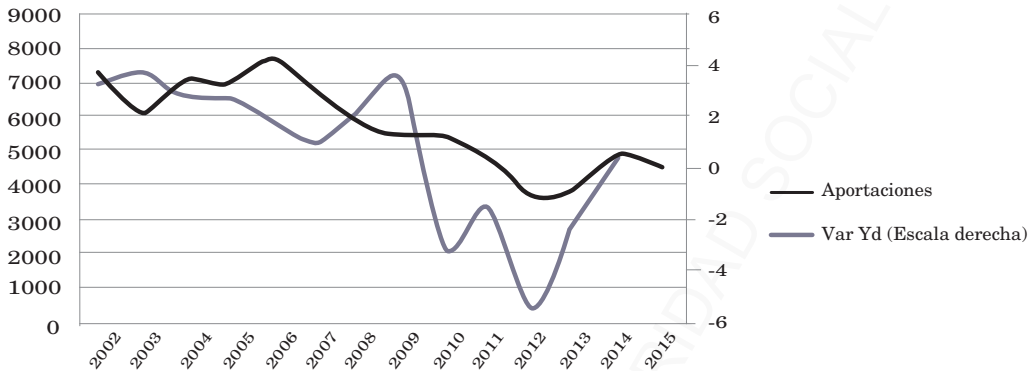
$$n = 14 \quad R^2 = 0,90$$

Esta regresión permite afirmar, con un 90% de confianza, que el desempleo es una variable significativamente explicativa del volumen de aportaciones, de tal manera que cuando el paro aumenta en un 1%, la cantidad de dinero invertida en planes de ahorro

complementarios disminuye en 176.649.000 euros.

Ingresos: El ahorro en planes complementarios para la pensión, debido a no ser una necesidad básica, está sujeto a la variación de los ingresos de las familias, como afirma Zubiri: «Estos planes complementarios son optativos y sólo serán suscritos por quienes tienen ingresos suficientes y, además, son suficientemente previsores como para preocuparse por situaciones que se van a producir dentro de 20 o 30 años» (Zubiri, 1996:12). El gráfico 4 muestra el comportamiento similar entre el volumen de aportaciones y la variación del ingreso disponible.

GRÁFICO 4. VOLUMEN DE APORTACIONES (miles de euros) Y VARIACIÓN DEL INGRESO DISPONIBLE EN ESPAÑA (%) 2002-2015

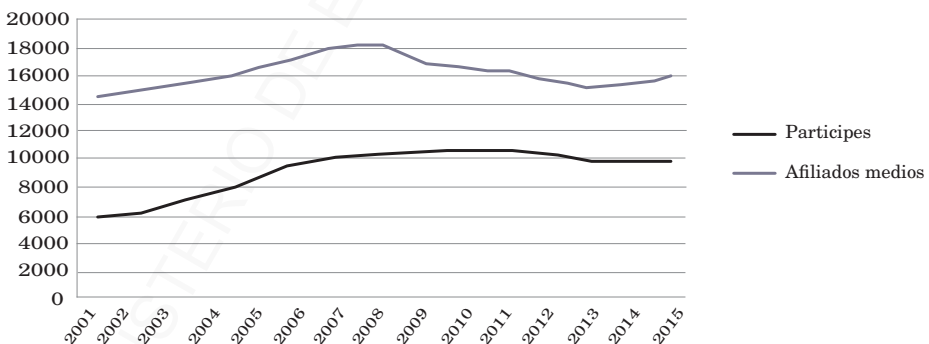


Fuente: Elaboración propia con datos de INVERCO y OECD.

Afiliación al sistema de pensiones público: El comportamiento observado del número de partícipes en planes de ahorro complementarios y la cantidad promedio de afiliados al sistema de pensiones público en España que se muestra en el gráfico 5, permite afirmar que

la afiliación al sistema de Seguridad Social no desestimula la inversión en planes de pensiones privados, sino que las dos variables son explicadas al mismo tiempo por otros factores tales como el comportamiento de la economía, el desempleo y la variación del ingreso disponible.

GRÁFICO 5. NÚMERO DE PARTICIPES EN PLANES DE PENSIONES PRIVADOS Y AFILIADOS PROMEDIO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL 2001-2015 (miles de personas)



Fuente: Elaboración propia con datos de INVERCO y Ministerio de la Seguridad Social.

Adquisición de Vivienda: Durante los años anteriores a la crisis que conllevó al estallido de la burbuja inmobiliaria en España, la adquisición de vivienda era considerada por los trabajadores como un sustituto del aho-

rrero para la vejez, debido a que el crecimiento continuo de los precios de estos bienes hacía pensar que la revalorización continuaría indefinidamente. «En el período comprendido entre 1998 y 2005 el precio de la vivienda libre

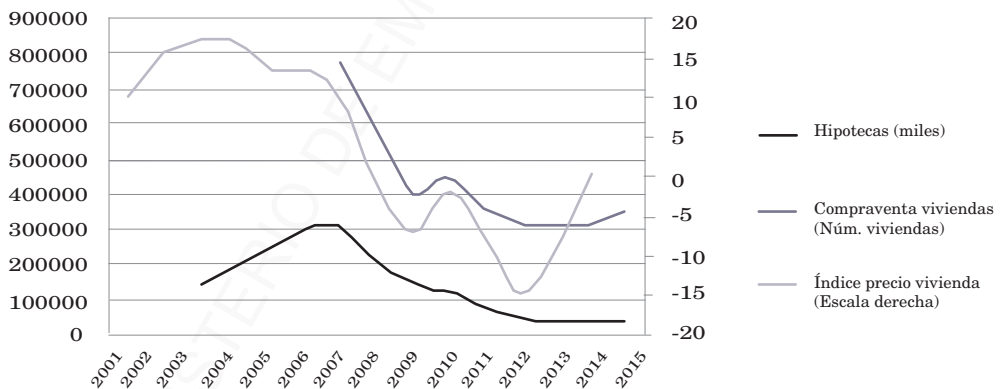
aumentó un 159,5 y un 104,1 por 100, en términos nominales y reales, respectivamente. En relación a su poder adquisitivo, la compra de una vivienda representativa costaba a una familia prácticamente el doble al final que al principio de la etapa considerada» (Bernardos, 2009: 24).

Esta situación hacía que la compra de inmuebles fuese más atractiva que el ahorro en planes de pensiones, llevando a la institucionalización de las hipotecas inversas mediante la ley 41 de 2007, en la cual se regulan estos instrumentos, que permiten a las personas mayores de 65 años, o personas en situación de dependencia o incapacidad, utilizar su vivienda como garantía ante una entidad financiera para recibir un pago periódico, de manera vitalicia o por un periodo determinado, sin que se pierda la titularidad del inmueble. Posteriormente, los herederos, si existen, deberán asumir el valor de la deuda o vender la vivienda a la institución financiera para cubrir la obligación.

Estos instrumentos se implementaron por iniciativa privada de los bancos. Sin embargo, el mercado de hipotecas inversas no se desarrolló debido a que existen problemas de información del producto y poco interés por parte de los posibles demandantes debido a que disminuye el valor del patrimonio que pueden dejar como herencia. Por su parte, las entidades financieras oferentes tampoco parecen interesadas en la comercialización del producto, debido a la reducción de los precios de la vivienda que se ha presentado desde 2007, que implica riesgos en la tasación del inmueble (Alonso, Lamuedra & Tuesta, 2013).

La continua reducción del precio de la vivienda durante los últimos 9 años, así como su compraventa y el número de hipotecas constituidas (véase gráfico 6), hace que las personas que adquirieron estos inmuebles como forma de asegurar ingresos después la jubilación enfrenten una considerable reducción de sus recursos disponibles en el futuro.

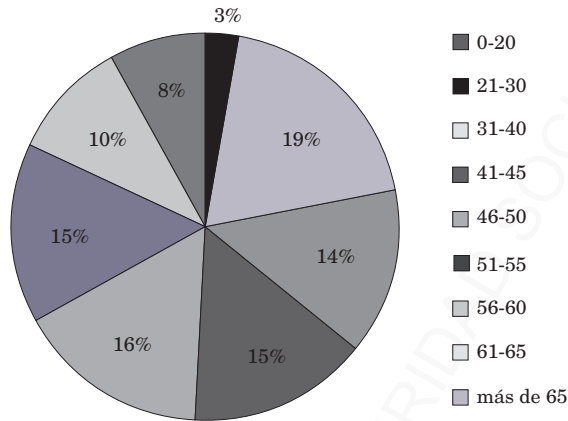
GRÁFICO 6. HIPOTECAS, COMPRAVENTA DE VIVIENDAS E ÍNDICE DEL PRECIO DE LA VIVIENDA 2001-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de INE y EUROSTAT.

Edad y género: La edad y el género son factores que influyen en la constitución de planes privados de pensiones. En España, la mayor parte de los partícipes (78%) son personas que superan los 40 años, mientras la población joven presenta tasas de participación

mucho menores en este tipo de planes, como se puede observar en el siguiente gráfico. Además, existe una diferencia notable por género, ya que cerca del 60% de los planes pertenecen a hombres, y esta tendencia se encuentra en todos los grupos de edad.

GRÁFICO 7. PARTICIPES EN PLANES DE PENSIONES POR GRUPOS DE EDAD, 2014

Fuente: INVERCO (2015).

2.2. Motivaciones subjetivas para constituir planes de ahorro complementario

El éxito de la promoción de planes de ahorro complementario como una solución adecuada para los problemas de los sistemas de pensiones en España requiere que los participantes se comporten según lo predicho por la teoría económica, es decir, optimizando su gasto de consumo e inversiones de manera racional durante su horizonte temporal, como lo plantea la hipótesis del ciclo de vida de Modigliani y Brumberg (1954). Sin embargo, existen muchos indicios de que es poco probable que una buena parte de la población sea previsor, especialmente en relación a futuros distantes. «Los economistas conductuales e investigaciones empíricas han demostrado que, en realidad, los individuos no son realmente buenos en el manejo de sus ahorros para la jubilación, ya sea porque carecen del conocimiento necesario para resolver el problema de optimización, porque no cuentan con suficiente fuerza de voluntad para ejecutarlo, o incluso a veces porque son demasiado confiados» (Tapia & Yermo, 2007: 3).

Mullainathan & Thaler (2000), afirman que las personas generalmente tienen inten-

ciones de ahorrar para la jubilación, pero muy frecuentemente prueban tener una capacidad limitada para ejecutar su deseo. Una de las principales razones para esto es que los individuos tienden a valorar más la satisfacción presente que la futura. «En lugar de mirar a su vida en su conjunto, los participantes parecen excesivamente preocupados por el futuro a corto plazo. Este tipo de miopía está presente también en las decisiones respecto a pensiones» (Hey, 2007: 13).

Para lograr que los trabajadores superen su tendencia a ahorrar poco para la jubilación y realicen aportaciones suficientes, se requiere otorgar incentivos que hagan atractiva la opción de posponer el consumo presente, los cuales generalmente consisten en estímulos fiscales.

«Sin la existencia de incentivos fiscales, no existiría, en principio, ninguna razón que promueva que los contribuyentes canalicen su ahorro hacia un instrumento financiero que, sin ofrecer ex ante mayores rendimientos, limita la capacidad de planificación de sus patrones de consumo y ahorro» (Muñoz, 2009: 23).

Dado que el ahorro en planes de pensiones exige una renuncia a la liquidez actual, las

exenciones fiscales otorgadas representan una recompensa, la cual es más o menos valorada de acuerdo a la edad del beneficiario, «si tenemos en cuenta que la pérdida de liquidez disminuye a medida que las personas son mayores y la recuperación de la inversión es más cercana, podemos concluir que el incentivo para invertir en planes de pensiones es mayor para las personas de más edad» (Dominguez & Lopez, 2007:9).

Por otro lado, el tratamiento fiscal favorable otorgado a los planes de pensiones puede resultar más atractivo para los grupos de mayores ingresos, debido a que estos deben pagar un mayor impuesto a la renta, mientras que los grupos de ingresos bajos y medios hacen un menor uso de estos incentivos.

2.3. Incentivos fiscales a los planes de pensiones en España

El tratamiento fiscal afecta a las inversiones en planes de pensiones en tres momentos diferentes:

1) *Cuando se realiza la contribución.* El monto de la contribución puede ser deducido de la base gravable o de las obligaciones fiscales del individuo o empresa. En el caso de los trabajadores, la deducción les permite reducir el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas- IRPF, que están obligadas a pagar todas las personas que devenguen ingresos, de acuerdo a la siguiente tabla:

TABLA 1. PORCENTAJE DE IRPF
Según nivel de ingresos

De (€)	A (€)	Gravamen (%)
0,00	12.450,00	19,00
12.450,00	20.200,00	24,00
20.200,00	35.200,00	30,00
35.200,00	60.000,00	37,00
60.000,00		45,00

Fuente: www.irpf.eu/2016.

Este impuesto se devenga al finalizar el año natural y se liquida durante el periodo Mayo – Junio del año siguiente. En el caso de los trabajadores asalariados, el empleador retiene una parte de su ingreso periódicamente, de acuerdo a las disposiciones del capítulo II de la ley 35/2006, al realizar la declaración de renta se espera que las retenciones sean suficientes para el pago del impuesto, en caso contrario el trabajador deberá pagar la diferencia. Por su parte, los trabajadores autónomos deben descontar el porcentaje correspondiente al IRPF de cada factura que cobren.

Las aportaciones realizadas a planes de pensiones reducen la base imponible del

IRPF, es decir, la renta anual del trabajador sujeta a tributación, con los siguientes límites anuales:

- Límite absoluto: 8.000 euros, este límite coincide con el límite financiero de las aportaciones.
- Límite porcentual: 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas.

El ahorro efectivo conseguido consiste en la cantidad de dinero que se deja de pagar por concepto de IRPF, la cual crece a medida que aumenta el nivel de ingresos, de acuerdo con la tabla 1; por esta razón, cuanto más elevado sea el nivel de renta del partícipe el importe

de la aportación realizada, el incentivo fiscal será mayor.

2) *Durante la acumulación de los rendimientos.* Los retornos generados por los planes de pensiones no son gravables durante el periodo de acumulación ni deberán pagar ningún impuesto que afecte su rentabilidad, puesto que los fondos de pensiones no pagan Impuesto sobre el Patrimonio.

3) *Cuando el beneficio es recibido.* El monto total de la prestación recibida es incluido en el ingreso gravable del beneficiario en la forma de rentas del trabajo. El capital final acumulado por el individuo (FC) está dado por la fórmula:

$$FC = IC \cdot (1 + i_N)^{j-x}$$

Donde IC es el capital invertido, i_N es la tasa de interés neta, x es la edad del individuo que realiza las contribuciones, y j es su edad de retiro.

La obligación fiscal generada al momento de percepción del beneficio depende de la tasa a la que se grave su nivel de ingresos en ese periodo, está dada por la fórmula:

$$T_p = t_e \cdot g \cdot FC$$

Donde t_e es el tipo aplicable a los beneficios, y g es la parte gravable del capital final obtenido.

De esta manera, el capital final neto (NFC) percibido por el trabajador retirado será el capital final acumulado menos el impuesto generado:

$$NFC = FC - T_p = IC \cdot (1 + i_N)^{j-x} \cdot (1 - t_e \cdot g)$$

Debido a esta forma de tratamiento fiscal, los ingresos percibidos por el beneficiario en el momento de su jubilación pueden reducirse considerablemente, especialmente cuando las rentas son más altas. Por esta razón muchos asesores financieros aconsejan retirar la pensión por cuotas en lugar de hacerlo en un solo cobro.

Además, tanto el capital ahorrado como los intereses devengados son gravados bajo el concepto de rentas del trabajo, lo que representa un pago mayor al justificable, debido a que el tipo impositivo de los rendimientos de capital es menor al de los ingresos por rentas del trabajo. Como afirma Rabadán (2009), lo más razonable sería que parte de los rendimientos tributarán al tipo que se aplica a la tributación del ahorro, que va del 15 al 21%.

Los incentivos fiscales han presentado un continuo recorte, que incluye la reducción de los límites de aportación, supresión de la deducción de las contribuciones de las empresas, y medidas que implican un mayor costo al momento del rescate de la pensión.

3. INCENTIVOS PARA CONSTITUIR PLANES DE AHORRO COMPLEMENTARIOS

Para complementar el análisis sobre los determinantes de la constitución de planes de ahorro complementarios, realizado a través del tratamiento de variables macroeconómicas, se diseñó y aplicó un experimento que permite observar aquellas variables para las cuales no existe información estadística, «Dado que ambos modos de investigación tienen sus ventajas y limitaciones, lo mejor es usarlos de manera complementaria. Por ejemplo, los resultados experimentales se pueden utilizar para reforzar la interpretación de los datos empíricos e inversamente los estudios empíricos pueden inspirar nuevos experimentos de laboratorio» (Brañas, 2011:307).

3.1. Metodología

A través del diseño experimental se busca crear una situación controlada que permita identificar la reacción de los individuos ante determinados estímulos y evaluar qué factores hacen que los trabajadores destinen una parte de sus ingresos a la constitución de planes de ahorro para la jubilación. De esta

manera, se estudian los efectos de un estímulo fiscal como el que existe actualmente en España, la posibilidad de retirar los ahorros después del décimo año de aportación¹, y una variación en el nivel de ingresos, sobre la decisión de constituir o no planes de ahorro complementarios y la cantidad de dinero destinada a ellos, aislando otras variables. «Una de las principales ventajas de usar la economía experimental es que el problema presentado a los participantes se puede plantear en condiciones controladas el experimentador puede controlar otros factores que pueden influir en las decisiones de los participantes pero son irrelevantes para la solución del problema planteado» (Hey, 2007: 9).

Tipo de diseño: Para medir las variaciones de la cantidad de dinero destinado a la constitución de planes de pensiones ante la variación en los estímulos (tratamiento A) y variación en los ingresos (tratamiento B), se

realizó un diseño experimental mixto, es decir, un diseño que combina el intra-sujeto² y el inter-sujeto³.

La parte inter-sujeto corresponde al tratamiento A, que es aplicado a dos grupos independientes, a uno de ellos se le ofrece un estímulo fiscal similar al existente en la actualidad en España, es decir, una reducción en la base gravable del IRPF, y al segundo grupo se le ofrece otro tipo de estímulo. Además, a todos los individuos participantes, independientemente del estímulo que hayan recibido en el tratamiento A, se les presenta una variación en los ingresos, que llamaremos tratamiento B, y es propio de los diseños intra-sujeto.

El experimento permite obtener tres mediciones, una pre-test en la que no se aplica ningún tratamiento, y dos pos-test correspondientes a los dos tratamientos aplicados, como se resume en la siguiente tabla.

TABLA 2. MEDICIONES DEL EXPERIMENTO

	Pre-test	Pos-test	
	Sin tratamiento	Tratamiento A	Tratamiento B
Grupo 1	Gasto pensiones con Y	Estímulo fiscal	Variación Ys
Grupo 2	Dado	Otro estímulo	Variación Ys

Fuente: Elaboración propia.

Como método de control experimental, se realizó un contrabalanceo de las condiciones consistente en que a cada individuo se le otorga un orden diferente en la presentación del tratamiento, de tal manera que a la mitad de los participantes les corresponda primero el tratamiento A y después el tratamiento B, y a la otra mitad en el orden

contrario. Esto permite eliminar la posible influencia de un estímulo sobre el otro conocida como error progresivo. Si a uno de los subgrupos se presentó AB, y al otro BA, el componente de la ejecución atribuible al error progresivo es equivalente para las dos condiciones (Ato & Vallejo, 2007).

¹ Esta medida fue aprobada mediante la Disposición final primera de la Ley 26 de 2014, en la que se establece que los participantes de planes de pensiones podrán disponer anticipadamente del importe de sus derechos consolidados correspondiente a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad. De esta manera, las aportaciones realizadas a partir de 2015 podrán ser retiradas desde el año 2025.

² Un diseño intra-sujeto es aquel en el que se aplica diferentes tratamientos a los mismos individuos y se estudia la influencia de estos sobre la conducta de interés.

³ Los diseños inter-sujeto se caracterizan por aplicar diferentes tratamientos a dos grupos de individuos que se consideran iguales, para asegurar esta igualdad, se pueden utilizar varias técnicas, entre las más comunes está la de la aleatorización y la del apareo o igualación de grupos.

Descripción del instrumento: Para el diseño del instrumento se tomó como punto de partida el experimento realizado por Hey en 2007, sobre los incentivos para la constitución de planes de pensiones en el Reino Unido, en el cual a través de un *software* se evaluaron las decisiones del individuo respecto a la distribución de su ingreso entre las asignaciones de consumo y pensiones en los períodos anteriores a la jubilación. En la presente investigación se diseñó una plataforma

de simulación que permite evaluar el mismo tipo de decisiones, en la cual se otorga a los participantes un ingreso que pueden distribuir en consumo, ahorro, inversión, cuota para la compra de una vivienda o ahorro en un fondo de pensiones privado. El entorno general del simulador se muestra en la imagen 1. Cuando el usuario ingresa a cada una de las opciones disponibles, se presentan nuevos escenarios en los cuales pueden ejecutar sus decisiones.

IMAGEN 1. ENTORNO GENERAL DE LA PLATAFORMA DE SIMULACIÓN



Fuente: Elaboración propia.

Durante la primera medición o pre – test los participantes reciben 1.100⁴ euros como

⁴ Para determinar el ingreso que debía ofrecerse al participante en cada medición tomamos el salario mediano neto en España, según el último dato disponible del INE, que es de 1.105 euros, y lo aproximamos a 1.100 euros.

salario mensual, y se les pide que lo distribuyan en las opciones disponibles, posteriormente se les presenta uno de los estímulos según la asignación aleatoria del *software*, así por ejemplo, si un individuo pertenece al grupo 1 y le correspondió el tratamiento A, después de haber gastado su dinero del primer mes, reci-

birá una notificación en la que se le informa que ahora el gobierno otorga incentivos fiscales por el ahorro en un fondo de pensiones, nuevamente se le otorgan 1.100 euros y puede tomar sus decisiones de consumo e inversión. Una vez terminado este nuevo nivel, se le otorga un aumento de ingresos de tal manera que ahora su salario es de 1.500 euros, y nuevamente se evalúan sus decisiones de consumo e inversión. Finalmente se le pide responder una encuesta con preguntas relacionadas con su edad, género, estado civil, nivel educativo y número de hijos.

Para motivar la participación consciente de los individuos se diseñó un sistema de recompensas siguiendo la experiencia de Hey, quien afirma que: «un mecanismo de pago adecuado replica, en cierto sentido, el incentivo de la vida real de los participantes. En el ámbito de las pensiones, el incentivo de la vida real es el de maximizar la felicidad de por vida» (Hey, 2007: 4). Por lo tanto, en la plataforma de simulación cada euro gastado en consumo, formas de ahorro, inversión o previsión en pensiones otorga diferentes tipos de premios virtuales que representan la felicidad inmediata, a corto plazo o a largo plazo, según el caso. Además, para mejorar la disposición de los participantes, el *software* otorga la posibilidad de obtener premios en dinero real.

Tamaño de la muestra: En el diseño mixto propuesto hay dos etapas que se deben considerar para el cálculo de la muestra. Por un lado, se busca evaluar la efectividad de dos tratamientos, por lo tanto se utiliza la técnica de muestreo para diferencia de medias, expresada mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{2(Z\alpha + Z\beta)^2\sigma^2}{(\mu_1 - \mu_2)^2}$$

Donde:

$Z\alpha$: Valor de la tabla normal con un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, con una cola.

$Z\beta$: Valor de la tabla normal para un nivel de potencia de prueba del 80%.

σ^2 : Varianza. A partir de datos publicados por INVERCO (2015), se calculó la media mensual de las aportaciones por partícipe entre los años 2003 y 2015, con el fin de determinar el comportamiento de la variable dependiente a estudiar, obteniendo una desviación estándar de 1,58% y varianza de 0,04%.

$(\mu_1 - \mu_2)$: Diferencia de medias. Es el valor mínimo de la diferencia que se desea detectar, por lo tanto, se determina de acuerdo a criterio del investigador. Para la presente investigación se espera que la variable dependiente presente variaciones de al menos 1%.

Al aplicar la fórmula de diferencia de medias con los datos anteriores, se obtiene una muestra de 30 individuos por cada grupo.

$$n = \frac{2(1,645 + 0,842)^2 0,0158^2}{(0,01)^2}$$

$$n = 30$$

Para el caso de los diseños intra-sujeto, la fórmula de cálculo del tamaño de la muestra es la misma, con la salvedad de que se sustituye $(\mu_1 - \mu_2)^2$ por d^2 , siendo «d» la media de las diferencias individuales entre los valores observados en las mediciones pre-test y pos-test, si esperamos que este valor sea por lo menos 1%, obtenemos una muestra de 30 individuos, por lo tanto, la aplicación del experimento a 60 sujetos en cada ciudad es suficiente para cubrir las dos partes del diseño. Dado que el estudio se aplicó en cuatro ciudades diferentes, se obtuvo una muestra de 240 individuos en total.

Aplicación: La plataforma de simulación se encuentra disponible en un *servidor web*, de tal manera que cada usuario pudo acceder a ella desde su computadora o dispositivo móvil.

El trabajo de campo se realizó en Madrid, Barcelona, Salamanca y Badajoz. Estas ciudades fueron elegidas por presentar diferentes características socioeconómicas, lo que ayuda a tener una muestra diversificada. Para la

obtención de los participantes, se contó con el apoyo de diferentes profesores en cuatro universidades: Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Barcelona, Universidad de Salamanca y Universidad de Extremadura.

3.2. Análisis de Datos

El análisis de los datos obtenidos mediante el experimento se realizó teniendo en cuenta el tipo de diseño mixto utilizado, para ello, se consideró adecuado realizar las pruebas estadísticas correspondientes al modelo lineal general de medidas repetidas con un factor intra-sujetos y un factor inter-sujetos, a través del paquete estadístico SPSS 20. Además, se realizaron modelos de datos de panel en Stata.

3.2.1. Pruebas Estadísticas

Las pruebas del modelo lineal general para el análisis intra-sujetos asumen como hipótesis nula la igualdad de medias. Los resultados para el experimento que se recogen en la siguiente tabla, muestran una significancia menor a 0,05 para esta hipótesis; por lo tanto, podemos afirmar que sí existen diferencias significativas entre la cantidad de dinero destinada a pensiones en los tres niveles del simulador, es decir, cuando no se ofrece ningún tratamiento, cuando se implementa una medida de política y ante una variación en los ingresos, tanto a nivel nacional como en las cuatro ciudades objeto de estudio.

TABLA 3. PRUEBAS DE MLG INTRA – SUJETO NACIONAL Y POR CIUDADES

Región	Prueba	Valor	F	Sig.
Nacional	Pillai's Trace	0,23	36,11	0,00
	Wilks' Lambda	0,77	36,11	0,00
	Hotelling's Trace	0,30	36,11	0,00
	Roy's Largest Root	0,30	36,11	0,00
Madrid	Pillai's Trace	0,41	19,76	0,00
	Wilks' Lambda	0,59	19,76	0,00
	Hotelling's Trace	0,69	19,76	0,00
	Roy's Largest Root	0,69	19,76	0,00
Barcelona	Pillai's Trace	0,10	3,11	0,05
	Wilks' Lambda	0,90	3,11	0,05
	Hotelling's Trace	0,11	3,11	0,05
	Roy's Largest Root	0,11	3,11	0,05
Salamanca	Pillai's Trace	0,37	16,61	0,00
	Wilks' Lambda	0,63	16,61	0,00
	Hotelling's Trace	0,58	16,61	0,00
	Roy's Largest Root	0,58	16,61	0,00
Badajoz	Pillai's Trace	0,18	6,39	0,00
	Wilks' Lambda	0,82	6,39	0,00
	Hotelling's Trace	0,22	6,39	0,00
	Roy's Largest Root	0,22	6,39	0,00

Fuente: Elaboración propia.

La validez de estas pruebas se garantiza mediante el *test* de esfericidad de Mauchly, que debe aplicarse debido a que el factor intra – sujeto tiene más de dos niveles, «este *test* contrasta la hipótesis nula de que la matriz de covarianza, error de las variables dependientes, es proporcional a una matriz identidad, en

cuyo caso el modelo no sería adecuado» (Pérez, 2005:469). Así, se encuentra que para todos los casos es posible aplicar las pruebas de diferencia de medias intra-sujeto gracias a que la prueba arroja valores de significancia superiores a 0,05, permitiendo rechazar la hipótesis nula, como se observa en la siguiente tabla:

TABLA 4. PRUEBAS DE ESFERICIDAD DE MAUCHLY

Región	Mauchly's W	Chi-Square	Sig
Nacional	0,993	1,627	0,44
Madrid	0,92	4,86	0,09
Barcelona	0,95	2,75	0,25
Salamanca	0,89	6,37	0,06
Badajoz	0,95	2,98	0,23

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, las pruebas inter-sujetos permiten afirmar que tanto a nivel nacional como en Madrid, Salamanca y Barcelona, no existen diferencias significativas en la cantidad de dinero ahorrado para pensiones ante la medida de política implementada en el simulador, es decir, cualquiera de los dos estímulos, reduc-

ción de impuestos o posibilidad de retiro de los fondos a los 10 años, es igualmente efectivo, excepto en el caso de Badajoz, que es el único que presenta diferencias significativas entre los dos, a favor del estímulo fiscal, que en promedio arroja una diferencia mayor entre el nivel sin tratamiento y con tratamiento.

TABLA 5. PRUEBA DE MLG INTER-SUJETO, NACIONAL Y POR CIUDADES

Región	F	Sig.
Nacional	0,43	0,51
Madrid	2,56	0,11
Barcelona	1,25	0,27
Salamanca	1,91	0,17
Badajoz	7,72	0,01

Fuente: Elaboración propia.

A través de estas pruebas estadísticas se confirma que tanto la aplicación de una política, como el incremento en el nivel de ingresos

generan diferencias significativas en el nivel de ahorro en pensiones en comparación con aquel que se haría sin ningún estímulo. Sin

embargo, no hay diferencia entre aplicar una política consistente en un estímulo fiscal, y una que permita reducir el tiempo de rescate de las aportaciones después de 10 años de cotización.

3.2.2. Modelos Econométricos

Debido a que en el simulador existen tres momentos de los que se obtienen mediciones para cada individuo, se realizaron modelos de datos de panel estableciendo como variable in-

dividual el usuario, y como variable temporal el momento de tratamiento (0 = ningún tratamiento, 1 = política, 2 = variación del ingreso).

A través del test de Hausman se determinó que en todos los casos el modelo más adecuado es el de efectos fijos, lo que significa que hay factores individuales que son constantes en el tiempo de estudio, en este caso, corresponderían a la edad, nivel educativo, estado civil y número de hijos.

El modelo de efectos fijos se especifica de la siguiente manera:

$$\text{Pensiones}_{it} = \alpha_i + \beta_1 \text{Política}_{it} + \beta_2 \text{Ingreso}_{it} + \beta_3 \text{Vivienda}_{it} + \beta_4 \text{Ahorro}_{it} + \beta_4 \text{Inversiones}_{it} + \mu_{it} + v_i$$

Donde:

- Pensiones_{it} = Cantidad de dinero destinada por el individuo i en el momento t , al ahorro en planes de pensiones complementarios.
- α_i = Factores inobservables constantes en el tiempo.
- β : Efecto marginal de las variaciones en la variable independiente correspondiente sobre la variable dependiente.
- Política_{it} = variable binaria que es igual a uno cuando el individuo recibió un estímulo de política (indiferentemente si se trata del estímulo fiscal o la reducción de tiempo), y cero en caso contrario.
- Ingreso_{it} = variable binaria que es igual a uno cuando el individuo recibió una
- Vivienda_{it} = Cantidad de dinero destinada a la compra de una vivienda por el individuo i en el momento t .
- Ahorro_{it} = Cantidad de dinero destinada al ahorro por el individuo i en el momento t .
- Inversiones_{it} = Cantidad de dinero destinada a la inversión por el individuo i en el momento t .
- μ_{it} = Error idiosincrático o error variable en el tiempo; representa factores inobservables que influyen en la variable dependiente.
- v_i = parte del error que es constante para cada individuo.

Los resultados de la estimación se presentan en la siguiente tabla:

TABLA 6. ESTIMACIÓN DEL MODELO DE EFECTOS FIJOS

Modelo de efectos fijos			
Variable de agrupación: Usuario			
Número de observaciones: 720			
Observaciones por grupo: 3			
Rho		0,90814918	
		R ² = 0,5702	
		Prob > F = 0,000	
Variable	Coefficiente	t	Prob.
Constante	380,784	19,6	0,000
Politica	23,476	4,46	0,000
Ingreso	208	14,36	0,000
Vivienda	-0,5517194	-9,51	0,000
Ahorro	-0,560363	-11,73	0,000
Inversiones	-0,5489076	-9,17	0,000

Fuente: Elaboración propia.

La regresión permite afirmar que tanto la implementación de una política como una variación en el nivel de ingreso de los trabajadores afecta positivamente a la cantidad de dinero destinada a un plan de pensiones privado. Sin embargo, el impacto es mucho mayor en el caso del incremento del ingreso, pues cuando éste se incrementa en 400 euros, el ahorro en fondos complementarios aumenta en 208 euros, que corresponde a un 52% de la nueva renta, mientras cuando se implementa una política solamente lo hace en 23 euros. La destinación de dinero a la compra de vivienda, el ahorro a corto plazo y las inversiones mantienen una relación inversa con la variable dependiente, es decir, cuando las personas optan por una de estas opciones reducen su ahorro en fondos complementarios.

En la tabla 6 se puede observar que todas las variables incluidas en el modelo, individualmente consideradas, son significativa-

mente explicativas de la cantidad de dinero destinada a un plan de ahorro complementario para la jubilación, debido a que en todos los casos el valor p de la prueba t es inferior a 0,05. La probabilidad del *test* de significancia conjunta, F, del modelo es 0,0000, lo que indica que los regresores en su conjunto explican a la variable dependiente. Además, en un modelo de datos de panel un coeficiente de determinación superior al 50% se considera aceptable, por lo que podemos afirmar que las variables escogidas explican en buena medida el fenómeno estudiado. Por su parte, Rho indica la proporción de los efectos conjuntos ($\alpha + \mu it$) que provienen de los efectos individuales. En este caso, el 90,8% del error compuesto del modelo se debe a los efectos individuales.

Para probar la validez del modelo se hicieron los *test* recomendados para este tipo de estimaciones, que se presentan en la siguiente tabla.

TABLA 7. PRUEBAS DE VALIDEZ DEL MODELO

Test	Chi ²	Valor P	Resultado
Wald	1.8e+06	0,000	Estimar con errores robustos
Hausman	1430,38	0,000	Preferir modelo de efectos fijos
Breusch y Pagan	289,4	0,000	Preferir datos de panel

Fuente: Elaboración propia.

El modelo fue estimado con errores robustos para eliminar el problema de heterocedasticidad, ya que al estimarse sin esta opción la prueba de heterocedasticidad de Wald modificada para regresiones de efectos fijos arrojó un valor para la prueba χ^2 de 1.8e+06 y un valor p de 0,000, lo que demuestra la necesidad de utilizar errores robustos.

Para comprobar que el modelo de efectos fijos es preferible al de efectos aleatorios se utilizó el test de Hausman, que determina un χ^2 de 1430,38 y un valor p igual a 0,000, que al ser menor a 0,05 nos lleva a seleccionar el estimador para efectos fijos.

El test de multiplicador lagrangiano de Breusch y Pagan permite determinar si es adecuado utilizar un modelo de datos de panel. En este

caso, debido a que el valor p es menor a 0,05, se puede afirmar que estimar un modelo con datos de panel estáticos es preferible a utilizar un pool de datos, o un modelo de corte transversal que considera toda la información sin diferenciar entre individuos o periodos temporales.

La autocorrelación no es un problema en este caso ya que únicamente se tienen tres momentos en el tiempo, con un corto horizonte temporal tan corto como el planteado en esta investigación es improbable la presencia de este fenómeno.

Posteriormente, se estimaron modelos que separan el tipo de política implementada con el fin de comparar su efectividad. El primero de ellos considera únicamente el estímulo fiscal, de la siguiente manera:

$$\text{Pensiones}_{it} = \alpha + \beta_1 \text{Estfiscal}_{it} + \beta_2 \text{Ingreso}_{it} + \beta_3 \text{Vivienda}_{it} + \beta_4 \text{Ahorro}_{it} + \beta_4 \text{Inversiones}_{it} + \mu_{it} + v_i$$

Donde Estfiscal_{it} es una variable binaria que toma el valor de 1 cuando la persona recibió un tratamiento de política consistente en una reducción tributaria, y cero en caso con-

trario. Las demás variables son iguales que en el caso anterior.

Los resultados del modelo, estimado con errores robustos, se presentan en la siguiente tabla:

TABLA 8. ESTIMACIÓN DEL MODELO DE EFECTOS FIJOS CON ESTÍMULO FISCAL

Modelo de efectos fijos			
Variable de agrupación: Usuario			
Número de observaciones: 720			
Observaciones por grupo: 3			
Rho		R ² = 0,566	
0,90749677		Prob > F = 0,000	
Variable	Coficiente	t	Prob.
Constante	386,205	19,67	0,000
Estfiscal	25,228	3,23	0,000
Ingreso	202,445	14,06	0,000
Vivienda	-0,551	-9,5	0,000
Ahorro	-0,560	-11,36	0,000
Inversiones	-0,551	-9,17	0,000

Fuente: Elaboración propia.

En este modelo se puede observar que todas las variables incluidas son significativamente explicativas de la variable dependiente, y la existencia de un estímulo fiscal influye positivamente en ella, pues cuando existe estímulo, el ahorro en fondos complementarios aumenta en 25 euros. Sin embargo, el impacto generado por el ingreso es mucho mayor. Al igual que en el caso anterior, el dinero destinado al pago de vivienda, aho-

rrero e inversiones tiene una relación inversa con el dinero que se destina al ahorro para pensiones.

Como se muestra en la tabla 9, se realizaron las pruebas correspondientes de heterocedasticidad, test de Hausman y de Breusch y Pagan para demostrar que el modelo de datos de panel de efectos fijos, estimado con errores robustos, es el más adecuado.

TABLA 9. PRUEBAS PARA EL MODELO DE EFECTOS FIJOS CON ESTÍMULO FISCAL

Test	Chi2	Valor P	Resultado
Wald	1.0e+06	0,000	Estimar con errores robustos
Hausman	1307,24	0,000	Preferir modelo de efectos fijos
Breusch y Pagan	289,27	0,000	Preferir datos de panel

Fuente: Elaboración propia.

A continuación estimamos un modelo involucrando la variable «Reducción», que toma el valor de 1 cuando la medida de política utilizada fue la reducción del tiempo

de retiro de los ahorros en pensiones, a 10 años de cotización, y cero en el caso contrario. Este modelo se especifica de la siguiente manera:

$$\text{Pensiones}_{it} =$$

$$\alpha + \beta 1 \text{Estfiscal}_{it} + \beta 2 \text{Ingreso}_{it} + \beta 3 \text{Vivienda}_{it} + \beta 4 \text{Ahorro}_{it} + \beta 4 \text{Inversiones}_{it} + \mu_{it} + v_i$$

Los resultados de la regresión se presentan en la tabla 10

TABLA 10. ESTIMACIÓN DEL MODELO DE EFECTOS FIJOS
CON POSIBILIDAD DE RETIRO EN 10 AÑOS

Modelo de efectos fijos			
Variable de agrupación: Usuario			
Número de observaciones: 720			
Observaciones por grupo: 3			
Rho		R ² = 0,5605	
		Prob > F = 0,000	
<i>Variable</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>t</i>	<i>Prob.</i>
Constante	392,740	20,35	0,000
Reduccion	14,886	2,34	0,020
Ingreso	201,963	13,57	0,000
Vivienda	-0,551	-9,39	0,000
Ahorro	-0,574	-11,69	0,000
Inversiones	-0,563	-9,28	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Todas las variables, incluyendo la variable «Reducción», son significativamente explicativas de la cantidad de dinero destinada a planes de ahorro complementarios para la jubilación. Cuando la política implementada en el simulador es la posibilidad de retirar los ahorros a partir del décimo año de la aportación, la cantidad de dinero ahorrado en pensiones aumenta en 14,8 euros, esta cifra es menor que el impacto generado cuando la política consiste en el estímulo fiscal, que hace que la cantidad ahorrada aumente en 25,2 euros. Además, al remplazar la variable de estímulo fiscal por la de anticipo en el rescate, se re-

duce ligeramente la capacidad explicativa del modelo, pues el coeficiente de determinación pasa del 56,6% al 56,05%. Estos indicios permiten inferir que, aunque las dos medidas de política son eficientes al estimular el ahorro en planes de pensiones privados, el estímulo fiscal genera un impacto un poco mayor; esto probablemente se deba al caso de Badajoz, en el que se encontró a través de las pruebas estadísticas que sí existe diferencia entre las dos políticas ofrecidas.

Las pruebas que determinan la validez del modelo se presentan en la siguiente tabla.

**TABLA 11. PRUEBAS PARA EL MODELO DE EFECTOS FIJOS
CON POSIBILIDAD DE RETIRO EN 10 AÑOS**

Test	Chi2	Valor P	Resultado
Wald	5.5e+05	0,000	Estimar con errores robustos
Hausman	1575,27	0,000	Preferir modelo de efectos fijos
Breusch y Pagan	281,43	0,000	Preferir datos de panel

Fuente: Elaboración propia.

Con los resultados del experimento presentados en esta sección, tanto a través de las pruebas estadísticas como mediante los modelos de datos de panel, se puede observar que los estímulos brindados a través de políticas públicas son necesarios y eficientes para motivar el ahorro en planes privados de pensiones; sin embargo, no existe una diferencia significativa entre el tipo de política a elegir, es decir, entre el estímulo fiscal y la reducción del tiempo de retiro de las aportaciones. No obstante, el mayor determinante de la cantidad de dinero ahorrado en estos fondos es el nivel de ingreso.

4. CONCLUSIONES

Para que la constitución de planes de ahorro complementarios para la jubilación sea una medida eficiente para enfrentar los retos planteados por el envejecimiento de la población y sostenibilidad del sistema público de Seguridad Social, se requiere que las aportaciones sean suficientes en volumen y magnitud. Sin embargo, actualmente la cobertura del sistema es muy escasa, pues solamente alcanza a cubrir al 18% de la población en edad de trabajar.

En España existen algunas dificultades para lograr un incremento en el volumen de aportaciones, principalmente porque la población no cuenta con ingresos suficientes para destinarlos a objetivos que no corresponden a necesidades básicas. Esto se deriva del limitado crecimiento económico del país a partir de la crisis de 2008 y el alto nivel de desempleo, que afecta en mayor medida a la población joven.

El experimento realizado permite demostrar que el principal factor determinante del ahorro en planes de pensiones complementarios es el ingreso, por lo tanto, sólo logrando niveles de empleo e ingreso adecuados para la población se pueden esperar buenos resultados, ya que una variación en la renta percibida explica significativamente el nivel de ahorro para pensiones, y su impacto es mucho mayor al logrado a través de la implementación de políticas públicas. Los esfuerzos del Estado deben dirigirse a fomentar la creación de empleo especialmente para los jóvenes, buscando que los trabajos sean más estables, reduciendo el subempleo y la informalidad, lo que permitiría a la población en edad de trabajar realizar aportaciones suficientes para el momento de su retiro.

Además, debido a los problemas de autocontrol, no se puede asegurar que la población que cuenta con una fuente de ingresos realice aportaciones voluntarias para su pensión, por lo tanto, el Estado debe intervenir para evitar los problemas derivados de la falta de previsión. En este caso, las políticas públicas orientadas a estimular el ahorro en planes de pensiones privados son eficientes y necesarias. Mediante los resultados de esta investigación no se puede establecer exactamente qué tipo de política sea la más recomendable, pues tanto la exención tributaria como la reducción del tiempo de retiro de las aportaciones demostraron tener un impacto positivo en la motivación de ahorro de los trabajadores, sin embargo, existen motivos para pensar que la exención tributaria puede ocasionar un impacto ligeramente mayor.

En este sentido, es recomendable fortalecer el estímulo fiscal que se ofrece actualmente,

ajustando la forma en que se gravan los impuestos en el momento del rescate de los fondos, para que la parte correspondiente a intereses no sea gravada como si se tratase de ingresos derivados del trabajo, lo que afecta la rentabilidad de los planes. Además, las estrategias que permitan la obtención de beneficios a un plazo menor, tales como la reducción del tiempo que transcurre entre las aportaciones y el comienzo del retiro de las mismas, podrían presentar resultados adecuados en los próximos años, siempre que se presente un buen comportamiento del mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, J.; LAMUEDRA, M. & TUESTA, D. «Potencialidad del desarrollo de hipotecas inversas: el caso de Chile», Madrid, BBVA Research, Working paper No. 13/09, 2013.
- ATO, M. & VALLEJO, G. «Diseños experimentales en Psicología». Madrid, Pirámide, 2007
- BANCO MUNDIAL (1994). *Adverting the old age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth: Policies to protect the old and promote growth*, New York, Oxford University Press
- BAREA, J. & GONZÁLEZ-PÁRAMO, J. (Co- Directores). Pensiones y prestaciones por desempleo. Madrid, Fundación BBV, 1996.
- BERNARDOS, G. «Creación y destrucción de la burbuja inmobiliaria en España». ICE. Vol. 23, Núm 850, 2009.
- BERNHAIM, D. & RANGEL, A. «Behavioral public economics: welfare and policy analysis with non-standard decision makers». National Bureau Of Economic Research. Working Paper 11518, 2005.
- BRAÑAS, P. Economía experimental y del comportamiento. España, Antoni Bosch, 2011, pág 307.
- DOMINGUEZ, F & LOPEZ, J. «Why do people invest in personal pension plans?». Applied Economics. Vol 39, Num 9, 2007.
- HEY, J. «Report on the pensions experiment». UK. LUISS, Italy and University of York, 2007.
- MODIGLIANI, F. & BRUMBERG, R. Utility analysis and the consumption function: an interpretation of cross-section data. En: Kurihara, K.K. (ed.) Post-keynesian economics. 388-436. New Brunswick, NJ, Rutgers University Press, 1954.
- MUÑOZ, R.: «Evaluación del tercer pilar del sistema de pensiones: determinantes de las aportaciones voluntarias y sus efectos sobre el ahorro de las familias». España, Secretaría de Estado de Seguridad Social, 2009.
- OECD. «Pensions at glance: OECD and G20 indicators». París, OECD Publishing, 2009.
- PÉREZ, C. «Técnicas Estadísticas con SPSS12. Aplicaciones al análisis de datos». Prentice Hall, Madrid, 2005.
- RABADÁN, M. (2009). Las pensiones públicas y privadas deben convivir sin enfrentamientos. Recuperado el 10 de Febrero de 2016 de <https://www.inese.es/noticias/mariano-rabadan-las-pensiones-publicas-y-privadas-deben-convivir-sin-nfrentamientos>
- TAPIA, W. & YERMO, J. «Implications of Behavioural Economics for Mandatory Individual Account Pension Systems». OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, Núm 11, 2007.
- ZUBIRI, I. «Provisión pública versus provisión privada de los planes de pensiones». Madrid, Fundación BBV, 1996.

RESUMEN

La creación de planes de ahorro complementarios se ha planteado como una de las posibles soluciones al problema que enfrenta el sistema público de pensiones español. Sin embargo, su efecto real depende de la capacidad y motivación que tengan los ciudadanos para realizar aportaciones.

En este artículo se analiza, por una parte, el volumen de aportaciones, cuyas variaciones se relacionan directamente con el desempeño de la economía e inversamente con la tasa de desempleo, entre otras variables macroeconómicas. Por otra parte, se analizan, a través de los resultados de un experimento, las motivaciones de los asalariados para ahorrar en planes de pensiones privados, identificándose como principal factor condicionante de la decisión la de disponer de un nivel de ingreso suficiente, además de que el ahorro pueda ser impulsado a través de políticas públicas mediante mecanismos tales como los incentivos fiscales y la reducción del tiempo de retiro de las aportaciones.

Palabras clave: Sistema de ahorro complementario, pensiones, jubilación, estímulo fiscal, ingreso.

ABSTRACT

The creation of complementary pension systems has been raised as one of the possible solutions to the pension public system's problem in Spain. However, its real effect depends on the capacity and motivation of the citizens to make contributions.

In this paper we analyze the behavior of the volume of contributions, which variations are related directly with the performance of the economy and inversely with the unemployment rate, among other macroeconomic variables. Also, we show, through the results of an experiment, that having an enough income level is the main reason for workers to save in private pension plans, and saving can be encouraged by public policies such as tax incentives or reducing the term to withdraw contributions.

Keywords: Complementary pension system, pensions, retirement, tax exemption, income.

El impacto del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos en el mundo del trabajo peruano

The impact of the Free Trade Agreement with the USA in the Peruvian labour market

MIGUEL F. CANESSA MONTEJO*

INTRODUCCIÓN

Desde el 1 de febrero de 2009 entró en vigencia el Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos (en adelante, TLC) que incluye un capítulo laboral que plasma la formulación de la cláusula social en las relaciones comerciales entre ambos países. Si bien ha transcurrido poco más de un lustro de la vigencia del TLC, esto ya nos permite evaluar las consecuencias que se vienen materializando en el mundo del trabajo peruano.

El artículo está dividido en dos apartados y una reflexión final. Examina el impacto del TLC en el mundo del trabajo, apoyándonos en la estadística comercial y laboral existente, así como en sus implicancias sobre el empleo y el ingreso de los trabajadores peruanos ubicados en el sector exportador e importador del país, lo que nos permite esbozar un panorama del mundo del trabajo peruano. A modo de balance, concluimos con una reflexión final.

Este artículo se basa en la investigación *Vínculo entre Comercio Internacional y Derechos Laborales, Capítulos Laborales en los*

TLC suscritos entre EE.UU. con Colombia y con Perú publicado por la Universidad del Externado de Colombia.

1. EL IMPACTO DEL TLC SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO PERUANO

La importancia del Capítulo Laboral del TLC está en directa relación a los beneficios que se obtienen en favor del mundo del trabajo peruano. Para ello se ha dividido este apartado en dos aspectos centrales. En primer lugar, medir el impacto del TLC sobre la balanza comercial peruana y sobre el sector exportador peruano. En segundo lugar, valorar de manera simultánea la situación jurídica de los regímenes especiales laborales donde se concentra la mayoría de las actividades económicas exportadoras y el significado de esa normativa peruana sobre el empleo y los salarios de los trabajadores.

Una de las justificaciones en la aprobación del TLC serían los beneficios en el empleo y en la mejora de salarios por la apertura del mercado norteamericano, aunque en realidad se buscaba otorgar estabilidad a los productos exportados en el marco del Andean Trade Promotion and Drug Erradication Act (en adelante, ATPDEA) de 2002. Lo cierto es que

*Profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

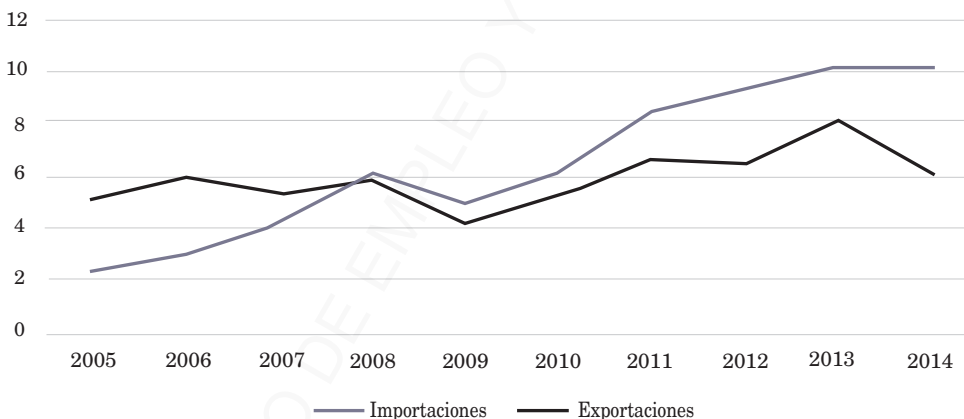
las expectativas de los economistas peruanos respecto al empleo no eran altas, se señaló que probablemente no superarían los veinte mil nuevos puestos de trabajo.

En este apartado medimos los resultados del intercambio comercial entre nuestro país y Estados Unidos. Hay que tener presente que se trata de un período donde el significativo crecimiento económico peruano se produjo con anterioridad a la entrada en vigencia del TLC –el Perú creció por encima del 5,0% desde el 2004 hacia adelante, con excepción de 2009– y a la grave crisis económica internacional que estalló en el 2008. Estos dos hechos nos impiden ser precisos para establecer el impac-

to real del TLC con Estados Unidos sobre el mundo del trabajo peruano. No obstante, podemos medir de manera indirecta su impacto si valoramos la balanza comercial previo a la vigencia del TLC e identificar los sectores productivos peruanos que tuvieron mejores resultados en sus exportaciones y aquellos que se vieron perjudicados. Esto sin duda si tiene efecto sobre el mundo del trabajo del país.

El Gráfico 1 mide la evolución de la balanza comercial entre Perú y Estados Unidos entre 2005 y 2014, cubriendo los diez últimos años desde el inicio de la vigencia del TLC. Los datos han sido tomados de la publicación del Departamento de Comercio de Estados Unidos.

GRÁFICO 1. BALANZA COMERCIAL ENTRE PERÚ Y ESTADOS UNIDOS 2005-2014
(En miles de millones de dólares americanos)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Comercio de Estados Unidos.

El resultado del Gráfico 1 muestra que la balanza comercial es desfavorable en la actualidad. En el 2005 las exportaciones superaron los 5 mil millones de dólares mientras las importaciones alcanzaron poco más de 2 mil millones de dólares, por lo que tuvimos un superávit de 2,810 millones. Entre el 2005 y el 2008 nuestras exportaciones se mantienen estables alrededor de los 6 mil millones mientras las importaciones crecen de manera sostenida hasta alcanzar los 6 mil millones. En

el 2008, cuando estalla la crisis internacional, es el punto de encuentro entre ambos indicadores con un déficit comercial de 370 millones de dólares. El 2009 es la entrada en vigencia del TLC, el mismo año en que se produjo el impacto de la crisis en nuestro país con el leve incremento del producto bruto interno peruano del 0,9%, lo que también explica la caída de las exportaciones e importaciones con Estados Unidos. Con el 2010 se inicia la recuperación pero con una intensidad distinta al

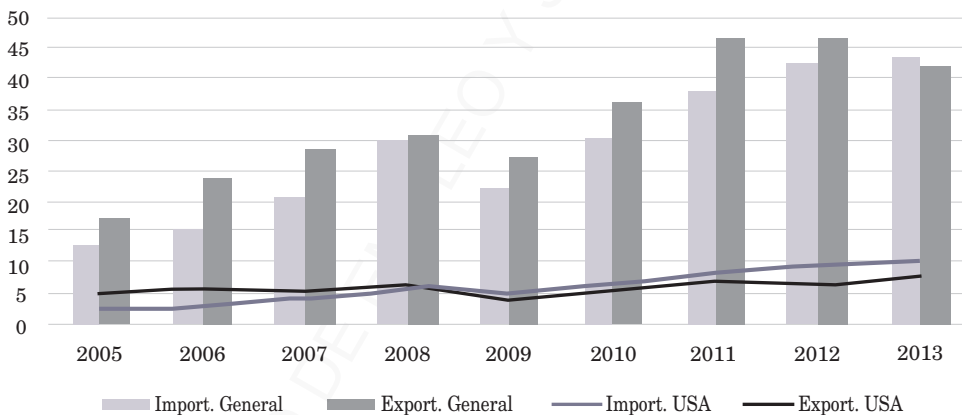
período anterior. El ritmo de crecimiento de las importaciones siempre es mayor al de las exportaciones. El déficit comercial crece desde los 1,506 millones del 2010 hasta alcanzar casi los 4 mil millones del 2014.

En otras palabras, el efecto real del TLC en la economía peruana fue que pasamos de exportar 4,223 millones de dólares americanos en el 2009 a incrementarlo hasta los 6,079 millones de dólares americanos, un crecimiento de 43,9% durante el período de vigencia del TLC. Pero a la vez pasamos de importar 4,918 millones en el 2009 a elevarlo hasta los 10,070

millones de dólares, con lo que el crecimiento de la importación fue de 65,7%. Con estas cifras se puede afirmar que los exportadores peruanos obtuvieron un significativo beneficio, aunque los exportadores norteamericanos tuvieron mejores resultados.

Ahora en el Gráfico 2 vamos a integrar nuestras exportaciones e importaciones en general con los resultados mostrados de la balanza comercial con Estados Unidos del Gráfico 1, de este modo podemos tener un panorama completo que pondere el impacto del TLC en el escenario comercial del país.

GRÁFICO 2. PERÚ: BALANZA COMERCIAL INTERNACIONAL 2005-2013
(En miles de millones de dólares americanos)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SUNAT y Departamento de Comercio de Estados Unidos.

El Gráfico 2 muestra claramente que la evolución de la balanza comercial peruana tiene una dinámica distinta a la que se desenvuelve con el intercambio comercial norteamericano. En el 2005 las exportaciones al mercado norteamericano representaron el 30% del total mientras en el 2013 se redujeron al 19,4%. Además, existe una mayor diversificación exportadora peruana –lo cual es un logro significativo–, el mercado norteamericano deja de ser el mercado esencial de nuestras exportaciones, curiosamente en el

contexto del TLC. En el caso de las importaciones esta situación no es similar. En el 2005 las importaciones desde Estados Unidos representaron el 18,5% del total y en el 2013 alcanzaron el 23,3%, lo cual se aceleró desde el 2011 (22,0%) hacia adelante, concidiendo con la vigencia del TLC y la recuperación de la economía norteamericana. Estas cifras refuerzan lo que señalamos en el Gráfico 1, el verdadero beneficiario del TLC en términos generales no ha sido el Perú sino los Estados Unidos. Otro dato por resaltar es que el im-

pulso de las exportaciones en este período no se explican por las aprobaciones de los acuerdos de libre comercio. La causa principal fueron los altos precios que alcanzaron nuestros productos tradicionales de exportación en el mercado internacional, en especial, los minerales que estuvieron dirigidos a los mercados emergentes como el chino.

La caída de esos precios internacionales explica porque desde el 2013 la balanza comercial peruana es deficitaria. En todo el período anterior la balanza comercial fue positiva, inclusive cuando nuestra balanza con Estados Unidos se volvió deficitaria. En el 2005 la balanza era favorable en 4,811 millones de dólares, siendo su cúspide el 2011 con 8,495 millones de dólares, justamente el mismo año que tuvimos un déficit de 1,736 millones de dólares con Estados Unidos. En el 2013 se produce el cambio de orientación, la balanza comercial tuvo un déficit de 1,427 millones de dólares. Lo que resulta preocupante de estas cifras finales es que a pesar de la caída de las exportaciones, el nivel de las importaciones sigue creciendo sin que los precios internacionales de nuestros productos de exportación vayan a recuperarse en el corto plazo, por lo que la brecha esta creciendo.

El Cuadro 1 analiza los productos exportados e importados con Estados Unidos en el período 2005 al 2014 con la información del Departamento de Comercio norteamericano, lo que permite identificar qué tipo de empresas peruanas se benefician en dicho mercado.

Conforme al Cuadro 1 se produce una importante transformación de los productos de exportación peruanos dirigidos al mercado norteamericano en el período de los últimos diez años. Si bien el metal primario sigue ocupando el primer lugar de exportación, se produce un importante descenso dentro de su peso en la canasta exportadora. En la línea opuesta se ubican los productos agrícolas, los alimentos manufacturados y el sector pesquero que triplican su participación, respectivamente. El sector de confecciones de prendas de vestir reduce en un tercio su participación en la canasta de exportación, aunque su comportamiento no muestra una tendencia clara porque se recupera en el último año.

El Cuadro 1 confirma que el Perú sigue siendo un país de economía primaria exportadora donde la minería, la agricultura, el petróleo y el gas son los productos predominantes y la industria manufacturera –el sector confecciones– pierde peso en la canasta exportadora.

CUADRO 1. PERÚ: PRODUCTOS EXPORTADOS A ESTADOS UNIDOS 2005-2014
(En porcentaje)

Indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Metal primario	49.1	50.1	42.7	39.5	40.6	33.7	30.6	35.3	46.6	25.9
Productos agrícolas	5.6	6.0	7.9	8.0	10.9	11.3	12.9	11.9	10.2	18.1
Petróleo	13.4	12.7	13.8	15.3	7.4	13.3	15.8	17.8	13.7	15.0
Prendas de vestir	15.6	14.3	15.5	13.6	14.2	12.6	10.8	9.9	7.6	10.2
Alimentos manufacturados	3.0	4.1	4.9	6.0	8.2	7.3	7.1	7.8	5.5	8.7
Gas	1.7	1.3	2.9	6.1	7.3	9.5	8.3	5.4	4.7	6.0
Pescado	1.3	1.0	1.5	1.5	2.5	2.5	2.9	3.5	3.3	4.5
Minerales	2.1	3.1	3.5	3.5	2.5	3.5	5.9	4.6	2.8	4.0
Otros	8.2	7.4	7.3	6.5	6.4	4.9	5.7	3.8	5.6	7.6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Comercio de Estados Unidos.

Para efectos de nuestro estudio lo más significativo es que las empresas agrícolas dedicadas a la exportación se vienen beneficiando con el TLC, las cifras muestran que sus exportaciones se aceleran con la entrada en vigencia del TLC en el 2009. La exportación no tradicional centrado en el sector confecciones tiene resultados negativos respecto al mercado norteamericano. Al inicio del período era la segunda actividad exportadora y diez años después ha quedado relegado al cuarto lugar.

El Cuadro 2 muestra la distribución de la canasta de productos importados desde Estados Unidos en el mismo período 2005 al 2014. Al igual que el Cuadro 1 se produce un profundo cambio sobre el producto más importado por el país, en este caso el petróleo y carbón norteamericano –un producto primario– que escala desde el cuarto lugar en el 2005 con el 9,9% hasta alcanzar más de la cuarta parte (27,2%) de la canasta de importación desde Estados Unidos. Este crecimiento constante y sostenido se produce desde el 2010 hacia adelante,

período de vigencia del TLC. En cambio, los productos tradicionales de importación reducen de manera importante su participación en este período: la maquinaria pierde el 6,3%; la informática y los aparatos electrónicos el 3,9%; los productos químicos el 5,3%. Otro producto destacable es el crecimiento de los productos agrícolas importados en 1,8% aunque sin una tendencia clara al respecto. Los demás productos de la canasta se mantienen estables dentro de este período.

Si bien las importaciones con Estados Unidos crecen notablemente desde la vigencia del TLC, estos se centran en actividades productivas que el Perú se caracteriza por importar. La excepción son los productos agrícolas que afecta a determinados productores nacionales, aunque no sobre las empresas agrícolas de exportación, como lo evidencia el Cuadro 1. En general, se puede sostener que el crecimiento de las importaciones desde Estados Unidos no están afectando negativamente al empleo asalariado peruano.

CUADRO 2. PERÚ: PRODUCTOS IMPORTADOS DESDE ESTADOS UNIDOS 2005-2014
(En porcentaje)

Indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Petróleo y carbón	9.9	9.6	12.4	19.4	10.1	14.5	19.7	24.2	29.5	27.2
Maquinaria	20.3	24.4	20.3	20.0	21.0	17.8	18.7	18.3	16.4	14.0
Informática y electrónica	16.6	18.5	14.6	13.7	17.2	15.0	13.6	13.3	12.7	12.7
Productos químicos	17.8	17.5	20.5	17.0	17.9	17.5	15.2	14.2	12.6	12.5
Productos agrícolas	6.4	4.1	8.2	4.6	5.8	6.9	7.0	2.6	4.4	8.2
Equipos de transporte	4.9	4.3	4.3	3.7	4.5	5.9	4.3	5.0	4.8	4.6
Productos metálicos	3.6	2.4	2.1	2.6	2.0	2.0	2.2	3.0	2.7	3.4
Alimentos manufacturados	2.5	2.6	2.1	2.1	4.5	4.0	2.8	3.1	2.4	3.4
Otros	18.0	16.6	15.5	16.9	17.0	16.4	16.5	16.3	14.5	14.0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Comercio de Estados Unidos.

Para contar con un panorama más completo, el Cuadro 3 mide el intercambio comercial del Perú en el mercado internacional según el tipo de exportación tradicional y no tradicional, las importaciones y el resultado de la

balanza comercial. Conforme a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (en adelante, SUNAT), la exportación tradicional está compuesto por los productos mineros, pesqueros, petróleo y gas,

y agrícola, los demás productos exportados son considerados como No tradicionales por esta medición.

El Cuadro 3 muestra el notable incremento de las exportaciones e importaciones entre el 2005 y el 2013. Ambas crecen 2,5 y 3,5 veces, respectivamente. En el caso de las exportaciones el incremento ha sido ligeramente dispar. Ambas exportaciones crecen notablemente, pero las no tradicionales lo hacen de manera más elevada. La exportación tradicional crece 236,7% y la exportación no tradicional crece 256,6%, reduciendo

su diferencia en 3,1% dentro de la canasta exportadora.

Lo señalado en el Gráfico 2 sobre la evolución de las importaciones peruanas y la pérdida del superávit comercial en el 2013 se reflejan en las cifras del Cuadro 3. Conforme a la información proporcionada por la SUNAT, las importaciones se centran en materias primas, productos intermedios, bienes de capital, materiales de construcción y bienes de consumo. Mayormente se tratan de actividades del sector secundario, afectando a la industria nacional y al empleo de ese sector.

CUADRO 3. PERÚ: INTERCAMBIO COMERCIAL SEGÚN EL TIPO DE EXPORTACIÓN E IMPORTACIÓN 2005-2013 (En millones de dólares americanos)

Indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Exportación	17,299	23,799	28,084	31,007	27,074	35,807	46,386	46,366	41,871
Tradicional	12,949	18,432	21,666	23,265	20,721	27,850	35,896	34,824	30,652
No tradicional	4,284	5,284	6,315	7,565	6,196	7,712	10,195	11,206	10,992
Otros	65	82	102	176	156	244	294	335	227
Importación	12,488	15,297	20,422	29,876	21,812	29,965	37,891	42,162	43,298
Balanza	4,811	8,502	7,662	1,131	5,262	5,842	8,495	4,204	-1,427

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SUNAT.

Estos resultados subrayan que la exportación no tradicional cobra una mayor importancia dentro de las actividades exportadoras del país, con los beneficios correspondientes para las empresas ubicadas en el sector.

2. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN EL SECTOR EXPORTADOR PERUANO

El TLC establece una serie de obligaciones en materia laboral dentro de su Capítulo 17, siendo el más importante la protección de un determinado listado de derechos laborales y el acceso a la justicia laboral. Ese listado está conformado por: la libertad de asocia-

ción; el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, en especial, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores; la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación; y condiciones aceptables de trabajo respecto a salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad ocupacionales. Este listado es la conjunción de dos categorías instituidas en el TLC: los derechos laborales fundamentales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos. En el caso de los derechos laborales fundamentales sus obligaciones son *adoptarlos y mantenerlos en las leyes y reglamentos, así como su corres-*

pondiente aplicación, ni dejar de aplicarlos, ni dejarlos sin efecto, ni ofrecer dejar sin efecto su aplicación, ni de otra forma dejarlos sin efecto. En el caso de los derechos laborales internacionalmente reconocidos –que incluye en su listado a los cuatro derechos laborales fundamentales y a las condiciones aceptables de trabajo (salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad ocupacionales) la obligación es *no dejar de hacerlos cumplir de modo efectivo por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente.*

Asimismo, se incorpora al procedimiento de controversias del tratado el incumplimiento de las obligaciones en materia laboral, equiparándolo con las demás materias del TLC. Con ello tienen un igual tratamiento los conflictos comerciales, de inversión, laborales y medioambientales dentro del acuerdo comercial. Esto significa que la violación de alguno de estos derechos laborales que afecte el intercambio comercial o la inversión puede culminar en una sanción comercial.

El énfasis de la protección de los derechos laborales en el TLC se centra en el cumplimiento de la legislación laboral nacional. Esa protección busca impedir que el abarataamiento de los costos laborales provenga por la ausencia de una regulación sobre estos derechos o por su falta de aplicación en el mundo del trabajo. En otras palabras, prohibir el *dumping social* por medio de la cláusula social en materia laboral del TLC.

En la mayoría de los casos, la desprotección de los derechos laborales proviene de la falta de aplicación de la legislación laboral y no por su ausencia. La propia debilidad del Estado en no tener la infraestructura y los inspectores de trabajo calificados permite el incumplimiento del ordenamiento nacional.

El TLC exige dos condiciones para identificar el incumplimiento del Capítulo Laboral. En primer lugar, la violación de uno de los derechos establecidos en el listado del Capítulo. En segundo lugar, la violación afecta el intercambio comercial o la inversión entre ambos países. Bajo esta segunda condición solo el sector exportador al mercado estadounidense se encuentra sujeto al TLC. En consecuencia, la regulación laboral sobre las actividades exportadoras está sometido al control de la aplicación del tratado.

Existe un régimen general y tres regímenes especiales en materia laboral –Exportación no tradicional, Agrario y Mype (micro y pequeña empresa)–, en todos ellos se ubican empresas exportadoras. Incluimos a la microempresa y la pequeña empresa porque exportan directamente, o lo hacen dentro de un conglomerado, o forman parte de una cadena productiva exportadora.

La gran mayoría de los trabajadores peruanos están ubicados en el régimen general. El Cuadro 4 muestra la distribución de los trabajadores de la actividad privada según el régimen laboral. Los trabajadores del régimen general son el 78,5%; los trabajadores del régimen agrario son el 7,4%; los trabajadores de la microempresa son el 5,0%; los trabajadores de construcción civil son el 4,5%; los trabajadores de la pequeña empresa son el 2,1%; los trabajadores mineros son el 1,0% y los trabajadores de la exportación no tradicional el 0,5%. Estas cifras no permiten establecer con certeza cuántos trabajadores peruanos se ubican en el sector exportador dado que dentro del régimen general hay trabajadores de empresas exportadoras tradicionales. Sin embargo, si se puede afirmar que no menos del 10% de los trabajadores peruanos laboran en una empresa exportadora.

**CUADRO 4. PERÚ: TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO
SEGÚN SU RÉGIMEN LABORAL, 2014**

Régimen Laboral	2014
Régimen General (Decreto Legislativo n°. 728)	2.460,057
Microempresa (Decreto Legislativo n°. 1086)	156,383
Pequeña empresa (Decreto Legislativo n°. 1086)	65,597
Agrario (Ley n°. 27360)	231,267
Exportación No Tradicional (Decreto Ley n°. 22342)	16,892
Mineros	32,738
Construcción civil	142,006
Otros no previstos	28,367
No determinado	3,651
Total	3.136,958

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTPE (Anuario Estadístico 2014: 139).

El Cuadro N° 5 compara los costos laborales entre el régimen general y los regímenes especiales. Si tomamos el salario mínimo como referente, esto permite compararlos en términos porcentuales. Hay que tener en consideración que el 34,1% de los trabajadores del sector privado cobraron el salario mínimo en el 2014 y que el salario del trabajador agrario incluye sus gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios.

Conforme a los resultados del Cuadro 5, los costos laborales de los regímenes especiales están muy por debajo de los del régimen general. La pequeña empresa tiene un costo laboral que representa el 83,8% del régimen general; la microempresa el 68,1% y el régimen agrario el 88%. En otras palabras, los trabajadores de los regímenes especiales tienen un ingreso inferior respecto a sus colegas del régimen general.

**CUADRO 5. COSTOS LABORALES DE LOS RÉGIMENES
DEL TRABAJO EN EL PERÚ (En porcentaje)**

Régimen Laboral	General	Pequeña empresa	Microem-presa	Agrario
Salario referencial	100.0	100.0	100.0	127.4
Costos laborales "no salariales" a cargo del empleador	54.1	29,1	5.0	8.2
Compensación por tiempo de servicios (CTS)	10.1	4.9	–	–
Gratificaciones	17.3	8.3	–	–
Vacaciones	8.7	4.2	4.2	4.2
Seguro de salud	10.9	9.8	0.8	4.0
Asignación familiar	4.1	–	–	–
Seguro de vida	0.6	0.6	–	–
Seguro complementario de trabajo de riesgo	1.5	1.3	–	–
SENATI	0.9	–	–	–
Costos laborales totales a cargo del empleador	154.1	129.1	105.0	135.6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática y el Ministerio de Trabajo.

Elaboración: Fernando CUADROS LUQUE (inédito).

Esto conduce a interrogarse si la formulación de estos regímenes especiales suponen un *dumping social* simulado en un marco regulador que incentiva determinadas actividades productivas y por ende opuesto a lo estipulado en el TLC. Por ello, analizamos con mayor profundidad estos regímenes especiales en su aspecto laboral.

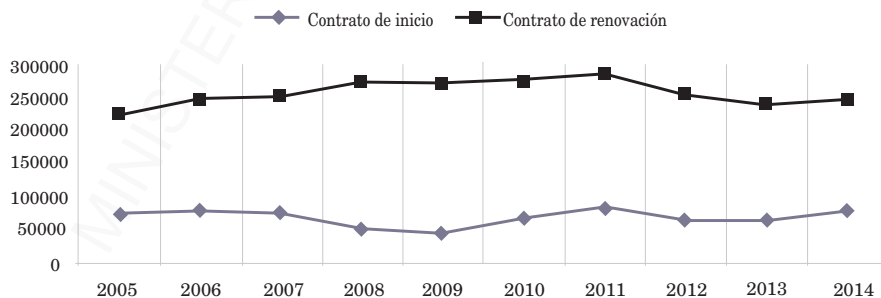
2.1. El régimen laboral de exportación no tradicional

La Ley de Promoción de la Exportación No Tradicional de 1978 –el Decreto Ley N°. 22342– fue promulgada en el contexto de una grave crisis económica con el objetivo de incentivar a la empresa privada en la exportación de productos que no formaban parte del listado de los tradicionales. Para ello se establece un régimen tributario con reintegros y un régimen laboral que permite la contratación temporal del personal sujeto al contrato de exportación, orden de compra o documento que la origina y el programa de producción de exportación para satisfacer el contrato. De este modo, el contrato laboral es para obra determinada y se encuentra exceptuado de las exigencias y limitaciones de los contratos temporales del régimen general, pudiendo ser renovado de manera indefinida y sin límites en cuanto al número del personal de la empresa. En 1990 fue derogado el régimen tributario, pero se mantuvo vigente el régimen laboral perdiendo su naturaleza excepcional conforme a la Ley.

Esta regulación que permite la renovación indefinida de contratos temporales conduce a su uso abusivo, con casos de trabajadores que han trabajado para un solo empleador por un período extenso de años.

La gran mayoría de los contratos laborales presentados ante la autoridad administrativa de trabajo para su registro son por renovación y no por el inicio de la relación laboral. El Gráfico 3 que mide el período 2005-2013 muestra que se registraron en el Ministerio de Trabajo 2'308,101 contratos de trabajo de exportación no tradicional, de los cuales el 72,6% son contratos de renovación y solo el 27,4% son contratos de inicio. El sector exportador no tradicional tiene un personal estable que lo renueva de manera permanente con estos contratos temporales, mientras la creación de nuevos puestos de trabajo es mucho menor. Además, según el estudio de Plades, la inmensa mayoría de los contratos de este sector se celebraron por un período de 3 a 6 meses de labores (92%) y apenas el 4% superaba los seis meses (Plades 2008: 82). La continuidad laboral del trabajador en la empresa está sujeta a la voluntad del empleador, restándole autonomía en la celebración del contrato y de las condiciones de trabajo. Inclusive, detrás de la no renovación del contrato de trabajo pueden esconderse actos antisindicales contra los trabajadores (Sánchez 2010: 23).

GRÁFICO 3. PERÚ: CONTRATOS DE TRABAJO EN EMPRESAS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO 2005-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTPE (Anuario Estadístico 2005-2014).

Otro dato destacable del Gráfico 3 es la importante caída de los contratos de exportación no tradicional desde el 2011 hacia adelante. El año 2011 es el pico con 280,772 contratos laborales registrados, luego cae a 254,565 contratos en el 2012, sigue en el 2013 con 238,217 contratos y se eleva levemente en el 2014 a 244,046 contratos. En este corto período de tiempo se pierden el 13% de los contratos, lo que ejemplifica la disminución de las exportaciones del Cuadro 1.

La gran mayoría de los contratos de trabajo de exportación no tradicional se concentran en la capital. Según los datos del Ministerio del Trabajo, en el período 2005-2013 el 67,3% de los contratos se suscriben en Lima Metropolitana. Esto responde a la propia concentración de la industria peruana en el área de la capital, pero también revela el escaso impacto que tiene en la creación de empleo en el resto del país. Asimismo, la concentración de estos contratos en el mismo período se materializa en tres tipos de empresas: las fábricas de prendas de vestir (55,4%), las fábricas de hilandería y tejeduría (17,7%) y las fábricas de tejidos y artículos de punto y ganchillos (9,7%). Las empresas textiles y de confecciones de vestir son la inmensa mayoría de las empresas exportadoras que utilizan los contratos laborales de exportación no tradicional.

La permanente renovación de los contratos laborales en cortos períodos de tiempo coloca al trabajador en una situación de vulnerabilidad frente al empleador, en tanto la simple no renovación

del contrato puede esconder un castigo contra los trabajadores que constituyen sindicatos o se afilien a ellos. La legislación no restringe la libertad sindical en este tipo de empresas, por lo que el trabajador del sector exportador no tradicional goza de este derecho. Sin embargo, el significativo número de demandas judiciales contra las empresas textiles exportadoras por actos antisindicales y las respectivas sentencias que las condenan revelan una política antisindical (Balbín 2014: 48-55). En un reciente estudio sobre la empresa textil Topy Top se analiza el caso de los despidos antisindicales y su solución con la reincorporación de los trabajadores por la presión ejercida desde las empresas multinacionales contratistas. Asimismo, la investigación resalta las sentencias del Tribunal Constitucional peruano que ordena la reincorporación de trabajadores por violaciones a las formalidades de los contratos de exportación no tradicional (Sanguinetti y otros 2015: 147-161). Esto retrata una atmósfera antisindical en las empresas textiles y de confecciones de prendas de vestir.

También en el plano salarial es preocupante la situación de los trabajadores. El Cuadro 6 muestra que el promedio de las remuneraciones de los trabajadores de la exportación no tradicional es inferior al promedio nacional y de los demás tipos de contrato en Lima Metropolitana. Este grupo de trabajadores tienen los salarios más bajos del sector privado limeño donde se concentra la gran mayoría de estas empresas.

CUADRO 6. LIMA METROPOLITANA: PROMEDIO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS OBREROS EN EL SECTOR PRIVADO POR TIPO DE CONTRATO 2008-2011 (En nuevos soles)

Tipo de contrato	2008	2009	2010	2011
Plazo indeterminado	1,349	1,329	1,376	1,509
Tiempo parcial	956	883	980	1,138
Sujeto a modalidad	1,062	1,047	1,077	1,219
Exportación no tradicional	851	854	890	959
Extranjeros	5,807	8,815	4,460	2,548
Otros	1,020	1,108	1,148	1,213
No determinado	905	1,789	–	1,164
Promedio	1,134	1,120	1,151	1,277

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTPE (Anuario Estadístico 2008-2011).

El Cuadro 6 muestra que el crecimiento de los salarios de los trabajadores de exportación no tradicional es inferior a los demás grupos de trabajadores. En este período su salario crece en promedio un 11,3%; mientras los trabajadores estables lo hace un 11,8%, los trabajadores a tiempo parcial un 19% y los trabajadores sujetos a modalidad un 14,8%. Probablemente con la caída del número de contrataciones que se produce después del 2011, los salarios dejan de crecer significativamente con lo que la situación debe ser igual o peor de lo que muestra este Cuadro.

Al comparar los trabajadores de la exportación no tradicional con los demás trabajadores de la industria manufacturera –donde se ubican las empresas textiles y de confección de vestir– el promedio de sus salarios son los más bajos de la rama de actividad. El Cuadro

7 señala que los trabajadores de la exportación no tradicional ganan una quinta parte por debajo del promedio de los trabajadores de la rama. Respecto a los trabajadores con contratos a plazo indeterminado, la brecha salarial es superior a la tercera parte del salario de estos. Inclusive respecto a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que son los más cercanos a su tipo de contrato, la brecha salarial es del diez por ciento.

En cuanto a los incrementos salariales de los trabajadores de la exportación no tradicional, esto se produce de manera similar al promedio de la industria manufacturera que es alrededor del 13,7%. Sin embargo, es inferior respecto al 26,1% de los trabajadores parciales y el 14,3% de los trabajadores estables, por lo que la diferencia salarial con estos trabajadores crece.

CUADRO 7. LIMA METROPOLITANA: PROMEDIO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS OBREROS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA POR TIPO DE CONTRATO 2008-2011
(En nuevos soles)

Tipo de contrato	2008	2009	2010	2011
Plazo indeterminado	1,334	1,323	1,389	1,525
Tiempo parcial	888	946	974	1,120
Sujeto a modalidad	977	998	1,029	1,136
Exportación no tradicional	846	851	890	962
Extranjeros	4,651	13,250	3,080	3,007
Otros	811	821	804	894
No determinado	–	2,171	–	1,156
Total	1,059	1,076	1,108	1,207

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTPE (Anuario Estadístico 2008-2011).

Estos indicadores revelan la precariedad de los trabajadores de las empresas de exportación no tradicional provocado por la Ley. Esto explica porque en marzo de 2013 seis empresas multinacionales del sector dirigieron una carta al presidente Humala solicitando la derogación de la norma. En la carta le expresan su preocupación por la aplicación de la Ley que permite a las empresas de exportación no tradicional contratar a trabajadores

a plazo fijo, lo que alienta y tolera violaciones de los derechos laborales. El propio monitoreo a sus proveedores y contratistas, entre los que se encuentran las empresas textiles peruanas, les muestra que estas no cumplen con los estándares laborales exigibles en la cadena productiva. Las seis empresas multinacionales consideran que la Ley de Exportación No Tradicional es la causa de la violación de los estándares laborales internacionales, por lo que

el mantenimiento de dicha regulación amenaza la continuidad de la relación contractual con las empresas peruanas.

A esto se agrega el reciente Informe Público de la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos (OTLA, sus siglas en inglés), en el marco de la comunicación pública (queja) dentro del Capítulo Laboral del TLC que fue presentada por organizaciones sindicales peruanas por el incumplimiento de la protección de la libertad de asociación dentro de las empresas exportadoras no tradicionales. La OTLA le señala al gobierno peruano que se ponga un límite al uso consecutivo de contratos de trabajo de corta duración en los sectores de las empresas no tradicionales, en tanto afecta el libre ejercicio de la libertad de asociación de los trabajadores de este régimen especial (US DOL 2016: 9-15).

2.2. El régimen laboral agrario

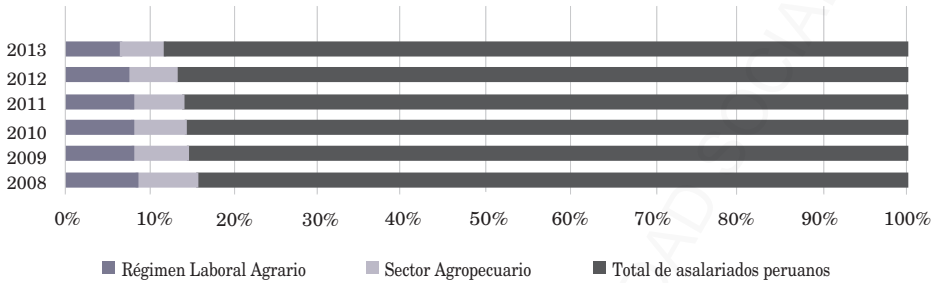
La Ley de promoción del sector agrario de 2000 –Ley N°. 27360– establece una reducción de la tasa del impuesto a la renta al 15%, cuando el régimen general es del 30%. Asimismo, establece un régimen laboral especial por medio de un contrato de tiempo indeterminado o determinado dependiendo de la actividad agraria por desarrollar. La jornada laboral puede ser acumulativa en razón a la naturaleza especial de las labores, siempre que no exceda el promedio de horas establecido por la ley. La remuneración no puede ser inferior a la remuneración mínima vital, pero incluye las gratificaciones legales y la compensación por tiempo de servicios. La remuneración se

actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima vital. El descanso vacacional es de quince días calendario remunerados por cada año de servicios.

Uno de los sectores más beneficiados por la apertura comercial de nuestro país ha sido el sector exportador agrario, retomando su importancia en la economía nacional como lo gozó en el período oligárquico del siglo XX, cuando las haciendas agroexportadoras de azúcar, algodón y arroz dominaban el aparato productivo. Los principales productos exportados ahora son los espárragos, las uvas, las alcachofas, los mangos y las paltas. Con rapidez el régimen laboral agrario incorporó de manera significativa a trabajadores en el sector aprovechando el incremento de nuestras exportaciones.

El Gráfico 4 del período 2008-2013 muestra la evolución del empleo laboral agrario comparándolo con los asalariados de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura (sector agropecuario) dentro del total de los trabajadores asalariados peruanos. En este período el empleo laboral agrario se desenvuelve en forma irregular desde los 182,552 trabajadores de 2008 pasando por un crecimiento importante en el 2011 con 211,078 trabajadores y luego con una caída en el 2013 hasta los 190,562 trabajadores. Sin embargo, el empleo laboral agrario crece levemente un 4,4% en el período estudiado. En cambio, los asalariados del sector agropecuario tienen un mayor crecimiento en el mismo período del 8,9%. Aunque esto no significa que los trabajadores del régimen laboral agrario prevalezcan en número respecto a los asalariados del sector agropecuario.

GRÁFICO 4. PERÚ: PROMEDIO DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA Y EN EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO 2008-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTPE (Anuario Estadístico 2008-2013).

Tanto los asalariados del régimen laboral agrario como los del sector agropecuario muestran un escaso peso dentro de los asalariados peruanos que laboran en el sector privado. Los trabajadores del régimen laboral agrario no superan el 8,5% dentro de este período y en el 2013 representan solo el 6,3%. Se puede concluir que en términos de empleo su importancia se reduce dentro del panorama laboral nacional.

Tampoco la situación salarial de los obreros del régimen laboral agrario resulta ser provechosa en comparación con los demás obreros del país. Conforme al Cuadro 8 que cubre el período 2008 al 2011, el promedio de sus remuneraciones son siempre inferiores al promedio nacional. En general, su remuneración es una cuarta parte menos del promedio nacional. Esta brecha salarial crece respecto a los obreros estables que se encuentran en la cúspide del promedio de las remuneraciones. Solo supera el promedio de las

remuneraciones de los trabajadores de la exportación no tradicional, aunque se debe considerar que los obreros del régimen laboral agrario tienen incorporado en su salario básico la proporción de sus gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios, lo que sin duda eleva el promedio de sus remuneraciones.

Otro dato importante de las remuneraciones de los obreros del régimen laboral agrario proviene de la evolución del incremento salarial dentro del período estudiado y recogido en el Cuadro 8. Sus remuneraciones crecen en esos cuatro años un 13,6%, muy por encima del promedio nacional (10,5%), los obreros estables (9,7%), los obreros con contratos sujetos a modalidad (11,8%) y los obreros de exportación no tradicional (11,7%); solo son superados por los obreros con contrato a tiempo parcial (16,9%). Sin duda se trata de un aspecto positivo para este grupo de trabajadores.

CUADRO 8. PERÚ: PROMEDIO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS OBREROS EN EL SECTOR PRIVADO POR TIPO DE CONTRATO 2008-2011 (En nuevos soles)

Tipo de contrato	2008	2009	2010	2011
Plazo indeterminado	1,266	1,224	1,261	1,389
Tiempo parcial	920	859	921	1,076
Sujeto a modalidad	1,038	1,011	1,032	1,161
Exportación no tradicional	837	830	861	935
Régimen laboral agrario	891	888	917	1,013
Promedio nacional	1,092	1,063	917	1,207

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTPE (Anuario Estadístico 2008-2011) y GAMERO y ECHEVARRÍA (2012: 32).

Puede afirmarse que en el plano salarial los trabajadores del régimen laboral agrario se encuentran en una mejor situación que sus colegas que laboran en el sector exportador no tradicional. Lo que restaría por evaluar es si existe una relación entre las remuneraciones de los trabajadores y las utilidades que obtienen las empresas donde laboran. En principio, los claros resultados positivos conseguidos por este sector exportador según el Cuadro 1 plantearían que no son proporcionales, es decir, el incremento de los salarios de los trabajadores estaría por debajo de las utilidades obtenidas por sus empresas.

En un estudio realizado por Gamero concluye que el propio diseño de la Ley de promoción del sector agrario ha significado un incremento sustancial de los beneficios empresariales, donde el peso no proviene de la reducción de la tasa de impuesto a la renta sino más bien por la reducción de los costos laborales:

[E]l aumento en los beneficios empresariales tras la vigencia de la ley de promoción agraria es explicado por la disminución de los costos salariales del trabajo. Los impuestos se ven menos afectados en tanto al aplicarse su tasa sobre la diferencia de (ingresos – costos), al final será la magnitud del saldo la que determine la cuantía de impuestos. Si bien la tasa en el régimen agrario baja del 30% al 15%, esta última acaba aplicándose sobre un saldo mayor (por los menores costos salariales) lo que

contrarresta el efecto de la menor tasa (Gamero, 2011: 62).

En resumen, el régimen laboral agrario es el principal factor para los altos beneficios de las empresas del sector. Esto explica la renuencia de las empresas en aceptar que los trabajadores se organicen sindicalmente y, al igual que en el sector de exportación no tradicional, abundan las denuncias de actos anti-sindicales debidamente documentadas por la SUNAFIL –antes Inspección General del Trabajo– (Balbín 2014: 56-65).

La comunicación pública (queja) presentada ante la OTLA por el incumplimiento del Capítulo Laboral del TLC también incluye al régimen laboral agrario. La entidad gubernamental estadounidense considera que las infracciones laborales en este tipo de empresas no tienen una adecuada protección por el Estado peruano (US DOL 2016: 15-17).

2.3. El régimen laboral Mype

La Ley de la micro y pequeña empresa de 2003 –Ley N°. 28015– ha recibido una serie de modificaciones (Ley N°. 28851, Decreto Legislativo N°. 1086 y Ley N°. 30056) que amplían su ámbito de aplicación. Al principio se centraba sobre dos criterios: el número de trabajadores y el nivel de ventas anuales de la empresa en referencia a las Unidades Impositivas Tributarias (UIT). La última modificatoria se queda solo con el segundo criterio. El objetivo

de su elaboración fue la formalización de las empresas peruanas.

La Ley establece un régimen para la microempresa donde se dispone un listado de derechos laborales para los trabajadores. Se señala que deben percibir por lo menos la remuneración mínima vital, gozar del derecho a la jornada máxima de trabajo y el pago de horas extras en los mismos términos que el régimen general, aunque no se aplica la tasa de 35% para el trabajo nocturno. Gozar del descanso semanal remunerado y los días feriados, pero solo tienen derecho a quince días calendarios de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios. Asimismo, gozar del seguro social de salud y de manera opcional del régimen pensionario.

La Ley establece un régimen para la pequeña empresa donde dispone que los trabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores de la microempresa pero se le adicionan un conjunto de derechos. Tienen derecho a un seguro complementario de trabajo de riesgo y un seguro de vida, ambos a cargo del empleador. Expresamente se reitera que gozan de los derechos colectivos establecidos en el régimen general, así como el derecho a la participación en las utilidades. Les corresponde el derecho a la compensación por tiempo de servicios, pero computada a razón de quince remuneraciones diarias por un año completo de servicios hasta alcanzar el límite de noventa remuneraciones diarias. Finalmente, tienen el derecho a las dos gratificaciones de fiestas patrias y navidad, aunque solo equivalente a media remuneración cada una.

Resulta difícil establecer cuántas de las microempresas y las pequeñas empresas exportan directamente al mercado norteamericano o son componentes de un conglomerado o una cadena productiva que se beneficia de la apertura comercial del TLC.

Las modificaciones del régimen impiden en sentido estricto sacar conclusiones que no se basen en las ventas anuales de las empresas para identificar a los trabajadores vinculados por la regulación. Sin embargo, las estadísticas

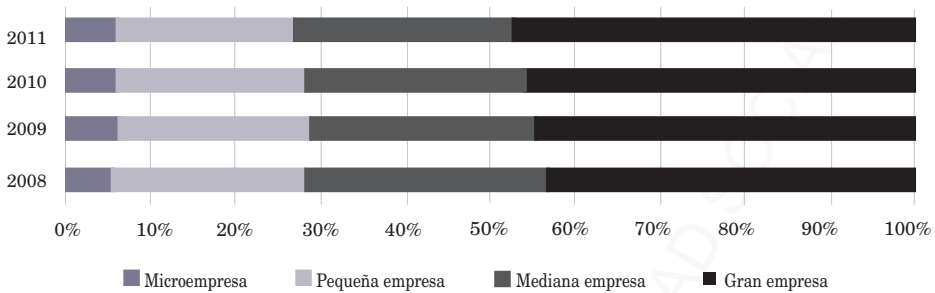
publicadas por el Ministerio de Trabajo miden a los trabajadores y sus remuneraciones según el tamaño de la empresa, así que no serviremos de ello en forma indirecta para abordar este acápite.

El Gráfico 5 se elabora en función al tamaño de la empresa categorizando a la unidad empresarial en cuatro indicadores: la microempresa entre 1 y 9 trabajadores; la pequeña empresa entre 10 y 99 trabajadores; la mediana empresa entre 100 y 499 trabajadores; y la gran empresa con 500 y más trabajadores.

Durante este período de tiempo la microempresa solo representa el 6% del promedio de los obreros del sector privado a nivel nacional; la pequeña empresa representa el 22%; la mediana empresa representa el 26,6%; y la gran empresa concentra la gran mayoría de los asalariados peruanos con el 45,4%. De este modo, la Ley Mype cubriría a poco más de la cuarta parte de los obreros peruanos.

A esto debemos agregar la evolución del empleo peruano dentro de estas categorías. Durante estos años se produjo el mayor incremento del Producto Bruto Interno (PBI), aunque con el gran bache del 2009 a consecuencia de la grave crisis económica en los países desarrollados. El promedio de los obreros del sector privado creció sustancialmente en un 25,4% durante este período. Sin embargo, ese crecimiento fue dispar dentro de las categorías estudiadas. La gran empresa fue la que más creció con 36,3%, muy por encima del promedio. Le siguió la microempresa con un 34,8%. En cambio, la pequeña empresa creció un 15,4% muy detrás del promedio, al igual que la mediana empresa que creció un 14,6%. Curiosamente el crecimiento económico favoreció a los dos extremos de las categorías: la microempresa y la gran empresa, siendo las que generaron más empleo en la economía nacional. Aunque no puede sostenerse que el incremento de los obreros en la microempresa fue causada por la legislación, lo que sí se puede afirmar es que un mayor número de obreros peruanos de la microempresa y la pequeña empresa que se formalizaron en ese período se encuentran regulados por la Ley Mype.

GRÁFICO 5. PERÚ: PROMEDIO DE OBREROS DEL SECTOR PRIVADO SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA 2008-2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTPE (Anuario Estadístico 2008-2011).

Si encontramos un resultado significativo en el crecimiento del empleo obrero en la microempresa y mucho menor en la pequeña empresa, lo cierto es que en el plano salarial los efectos no han sido tan sustanciales.

El Cuadro 9 muestra el promedio de las remuneraciones de los obreros del sector privado por tamaño de empresa. Conforme a estos resultados, la microempresa se encuentra muy por debajo del promedio general – algo explicable dada la estructura productiva de este tipo de empresa caracterizada por su informalidad y baja productividad–. Las remuneraciones de la microempresa está por debajo en un tercio del promedio de las remuneraciones nacionales (36,9%). Aunque el dato revelador es que se ubican por encima de la remuneración mínima vital de esos años. También el promedio de las remuneraciones de la pequeña empresa están por debajo del promedio general, teniendo una brecha del 14,5% entre ambas. En cambio, la mediana y la gran empresa estuvieron

por encima del promedio nacional en 1,2% y 13,2% respectivamente.

Respecto a la evolución del promedio de las remuneraciones de los trabajadores, si bien todas crecen dentro de este período, se desenvuelven con sustanciales diferencias. El promedio general crece 10,5%, cifra a la que se acerca la microempresa con el 10,4%. Sin embargo, el incremento del promedio de las remuneraciones de la gran empresa está muy por debajo con el 6,2%. En cambio, el mayor incremento se produce en la pequeña empresa con el 11,9% y en la mediana empresa con el 13,2%.

Curiosamente el Gráfico 5 y el Cuadro 9 revelan que entre el 2008 al 2011 se incrementaron sustancialmente los obreros de la microempresa y de la gran empresa, por encima del promedio general y, sin embargo, el promedio de sus remuneraciones evolucionaron por debajo del promedio general. En otras palabras, más obreros se incorporaron a estos tipos de empresas y, sin embargo, sus remuneraciones crecieron por debajo del promedio general.

CUADRO 9. PERÚ: PROMEDIO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS OBREROS EN EL SECTOR PRIVADO POR TAMAÑO DE EMPRESA 2008-2011 (En nuevos soles)

Tamaño de empresa de contrato	2008	2009	2010	2011
Microempresa	687	674	687	759
Pequeña empresa	919	914	940	1,029
Mediana empresa	1,079	1,084	1,113	1,222
Gran empresa	1,273	1,191	1,220	1,352
Promedio nacional	1,092	1,063	1,086	1,207

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTPE (Anuario Estadístico 2008-2011).

Si el objetivo de la Ley Mype era la formalización de la microempresa y la pequeña empresa peruana, Balbín nos recuerda su fracaso. Apenas el 15,5% de las microempresas se habían registrado en el Ministerio de Trabajo en el 2013, luego de diez años de vigencia de la primigenia norma. Además, Balbín resalta que este porcentaje incluye a las microempresas formalizadas antes de la vigencia del régimen especial. «Por lo tanto, el impacto del régimen se reduce al 7,6% del total de microempresas existentes en el país» (Balbín, 2014: 23).

2.4. ¿Los regímenes especiales laborales son un subsidio a la empresa exportadora peruana?

Las cifras de los diferentes Cuadros que analizan el empleo y las remuneraciones de

los trabajadores ubicados en los regímenes especiales laborales suelen ubicarse por debajo o alrededor del promedio general. Si a las empresas exportadoras peruanas les ha ido bien con la liberalización del comercio y la suscripción de TLC, no se puede afirmar lo mismo respecto a los trabajadores peruanos, por lo menos en la misma magnitud.

Con los resultados del Cuadro 4 sostuvimos que en el 2014 no menos del 10% de los trabajadores peruanos laboran en empresas exportadoras peruanas. Con el siguiente Cuadro 10 establecemos el número de trabajadores inmersos en los regímenes especiales laborales, aunque esto no equipara a lo anterior.

CUADRO 10. PERÚ: PROMEDIO DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS REGISTRADOS EN LA PLANILLA ELECTRÓNICA SEGÚN RÉGIMEN LEGAL 2008-2011

Tipo de régimen legal	2008	2009	2010	2011
Régimen General	1'017,598	993,342	1'118,154	1'286,396
Exportación no tradicional	92,469	70,655	77,446	83,425
Laboral agrario	182,552	170,131	188,666	211,078
MYPE	876,785	945,198	1'052,256	1'148,589
TOTAL	2'169,404	2'179,326	2'436,522	2'729,488

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico del MTPE 2008-2011 y GAMERO y ECHEVARRÍA, 2012.

Aunque no se trata del número de asalariados privados ocupados a nivel nacional sino del promedio de los asalariados privados registrados en la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo, se trata de una importante pauta para esbozar la representación de los regímenes especiales en ese universo durante este período. Acumulando los regímenes especiales resulta que la mayoría de los trabajadores están dentro de ellos. El régimen general sólo representa el 46,9% en el 2008, el 45,6% en el 2009, el 45,9% en el 2010, y el 47,1% en el 2011. Probablemente estas cifras no varíen sustancialmente para el número total de asalariados privados ocupados del país.

El mayor peso de los trabajadores peruanos que laboran en un régimen especial son los ubicados en la Ley Mype, estos representan el 42,3%, luego le sigue el régimen laboral agrario con 7,9% y el régimen de exportación no tradicional con 3,4%. Esto termina confirmando nuestra afirmación de que no menos del 10% laboran en una empresa de exportación peruana. Lo que se mantiene como tarea es conocer el número de trabajadores que laboran en una empresa dentro del régimen Mype que exporta sus productos.

Se podría postular que la mayoría de los trabajadores peruanos se encuentran regulados por los regímenes laborales especiales y son los que tienen los peores resultados en cuanto a remuneraciones del promedio general. La propia regulación les disminuye sus derechos laborales respecto al régimen general. En realidad, se trata de trabajadores con las más bajas remuneraciones y las peores condiciones laborales consagradas por la propia Ley, laborando muchos de ellos en las empresas exportadoras del país que obtienen los mejores resultados económicos.

Esta conclusión estadística ha conducido a sostener a algunos autores que los regímenes laborales especiales son un subsidio para las actividades económicas exportadoras peruanas.

En el Perú, diversas actividades económicas y empresas son subsidiadas a través

de «leyes promocionales» que rebajan el estándar de protección laboral previsto, en el entendido de que esta reducción de «costos» promoverá las exportaciones, la formalización o el desarrollo empresarial. Esta opción de política, profundizada en los últimos años e inédita en la región y en el mundo, implica diferencias de trato que crean sub-categorías de trabajadores y trabajadoras con condiciones precarias, ubicados en muchos casos en sectores directamente vinculados con la actividad exportadora, mayoritariamente impedidos de ejercer sus libertades sindicales (Balbín 2014: 17).

Comprensible la afirmación de Balbín a partir de los datos estadísticos. Sin embargo, el subsidio es un término que se equipara al *dumping* en el Comercio Internacional. El subsidio es la ayuda extraordinaria de carácter económico otorgado por el Estado, de modo que se estimula artificialmente el consumo o la producción de una mercancía o servicio. Lo que Balbín estaría sosteniendo es que los regímenes especiales laborales son una medida normativa que artificialmente disminuye los costos laborales de las empresas exportadoras peruanas.

En el Derecho Internacional Económico se define el *dumping* como una práctica de discriminación de precios, se materializa cuando un producto es exportado a otro país a un precio inferior a su valor normal en el mercado nacional. El *dumping* es definido en el artículo 2 numeral 1 del «Acuerdo relativo a la aplicación del Artículo VI del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio de 1994» de la Organización Mundial del Comercio (OMC):

A los efectos del presente Acuerdo, se considerará que un producto es objeto de *dumping*, es decir, que se introduce en el mercado de otro país a un precio inferior a su valor normal, cuando su precio de exportación al exportarse de un país a otro sea menor que el precio comparable, en el curso de operaciones comerciales normales, de

un producto similar destinado al consumo en el país exportador.

Por ello, en mi opinión, la noción utilizada por Balbín no es la correcta. El *dumping* –o subsidio– alude a la diferencia de precio artificial que tiene la misma mercancía en el mercado nacional y en la exportación. Los regímenes especiales laborales no provocan este efecto. Se trata de una disminución de los costos laborales de las empresas privadas por la aplicación del régimen especial, pero no una diferencia en el precio de la misma mercancía para el mercado nacional y el extranjero. El precio de una prenda de vestir o el kilo de un espárrago producido por las empresas exportadoras son similares para ambos mercados. Como bien sostiene Hinojosa: «si las condiciones sociales afectan de alguna manera a la producción destinada al mercado nacional que a la destinada a los mercados de exportación, no puede hablarse de «*dumping*», en sentido estricto» (2002: 86).

Lo que en realidad se estaría produciendo es un *dumping social* que no está prohibido por los acuerdos de la OMC. Como explica Hinojosa:

En efecto, dicha impresión suele utilizarse para poner de manifiesto la existencia de productos de bajo precio cuya competitividad deriva del poco coste social integrado en el valor del producto. Más específicamente, se habla de *dumping social* para hacer referencia a los países donde los bajos salarios permiten producir determinadas mercancías a un costo muy inferior al que se requiere para la misma actividad en los países desarrollados (2002: 86).

Si bien el *dumping social* no está prohibido por los acuerdos comerciales del GATT al no reconocer las cláusulas sociales en materia laboral, esta situación es distinta dentro del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Perú. En efecto, el Capítulo Laboral del TLC es la plasmación de la cláusula social en materia laboral. Tomando en consideración esto, existen buenos argumentos para postular que

los regímenes especiales laborales afectan al Capítulo Laboral del TLC, específicamente las leyes de exportación no tradicional y del régimen laboral agrario, respectivamente. Esto se ve respaldado por el Informe Público de la OTLA de marzo de 2016.

3. REFLEXIÓN FINAL

El impacto del Capítulo Laboral del TLC ha sido contradictorio sobre el mundo del trabajo peruano: permite un nuevo mecanismo de control internacional sobre el cumplimiento de los derechos laborales establecidos en el acuerdo comercial y otorga una falsa justificación a los regímenes especiales laborales que socavan la protección de esos mismos derechos laborales.

Estos regímenes especiales laborales que buscan alentar la exportación de los productos peruanos marginan a los trabajadores de los beneficios del crecimiento económico. Las estadísticas muestran la falsa premisa que el crecimiento económico también mejora el empleo. Lo que en realidad tenemos es que los trabajadores del sector exportador no tradicional, agrario y de la mype están por debajo del promedio nacional de las remuneraciones de los trabajadores del país, sufren serias dificultades para organizarse sindicalmente y lograr fijar sus salarios y condiciones de trabajo de manera consensual con su empleador. La legislación laboral peruana es la que les impide beneficiarse de los logros de los acuerdos de libre comercio y del crecimiento exportador del país.

La interrogante final es: ¿Los regímenes especiales laborales son la causa principal de que las empresas exportadoras peruanas hayan logrado ese salto en sus exportaciones? Probablemente la respuesta sea negativa. La aplicación del régimen general también les hubiera permitido ser competitivos, como le ocurre a los exportadores tradicionales. Las diferencias radicarían en que su tasa de ganancias sería menor y los salarios de sus trabajadores serían mucho mejor.

Sin embargo, lo que no se valora es que mantener los regímenes especiales laborales conduce a una amenaza permanente sobre el país: la desaparición de los contratos de exportación con las empresas multinacionales por la violación de los derechos laborales y la sanción comercial estadounidense en el marco del TLC.

BIBLIOGRAFÍA

- BALBÍN, EDGARDO. (2014). *La agenda laboral pendiente del TLC Perú-Estados Unidos: cuando la competitividad se basa en la reducción de los derechos laborales*. Lima: Instituto de Estudios Sindicales.
- GAMERO, JULIO. (2011). *Impacto de la Ley de promoción agraria N°. 27360. A 10 años de su implementación*. Lima: Asociación Aurora Vivar.
- y ECHEVARRÍA, GIANINA. (2012). *Régimen laboral agrario. Marco normativo y situaciones de los trabajadores*. Lima: Ministerio de Trabajo-PLADES,
- HINOJOSA MARTÍNEZ, LUIS M. (2002). *Comercio justo y derechos sociales*. Madrid: Editorial Tecnos.
- MINISTERIO DE TRABAJO. *Anuario Estadístico 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014*. Lima: MTPE.
- OFFICE OF THE UNITED STATES TRADE REPRESENTATIVE [USTR]. *U.S. Generalized System of Preferences Guidebook*. Julio de 2013. (En línea) Disponible en: [https://ustr.gov/sites/default/files/GSP%20Guidebook_Final_06262013.pdf] Consultado el 15 de enero de 2016.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. (2015). *Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio*. Ginebra: OIT-IIEL.
- PLADES. (2008) *Situación de las condicionales laboral del sector confecciones de prendas de vestir en el Perú*. Lima: Plades.
- SÁNCHEZ MATOS, ANDREA. (2010). *Implicancias en la libertad sindical del régimen laboral especial del Decreto Ley N°. 22342, Ley de promoción de exportación no tradicional*. Lima: Plades.
- SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO; GARCÍA LANDABURU, MARÍA KATIA y PONCE RIVAS, MILAGROS. (2015). «Una experiencia exitosa de defensa internacional de los derechos sindicales: el caso Topy Top». En: *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas de Wilfredo Sanguinetti Raymond* (Director). Madrid, Editorial Cinca.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR. (2016). *Informe público del examen de la comunicación pública ante los Estados Unidos: 2015-1 (Perú)*. Washington: Department of Labor, 18 de Marzo de 2016.

RESUMEN

La importancia que tienen los acuerdos comerciales y su impacto en el mundo del trabajo, adquirida en las últimas décadas, es uno de los temas prioritarios en las investigaciones socio-jurídicas. Los gobiernos sostienen que la liberalización de los mercados nacionales tiene un efecto positivo sobre el empleo y el salario de los trabajadores. Además, Estados Unidos y de Canadá tienen un Capítulo Laboral en sus acuerdos comerciales, que vincula el intercambio comercial con el respeto nacional de un listado de derechos laborales. Este Estudio analiza el impacto del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de 2009 sobre el mercado de trabajo peruano.

Palabras Clave: Tratado de Libre Comercio, cláusula social, Perú, empleo, salarios, dumping social.

ABSTRACT

The importance given to trade agreements and their impact on the world of work in recent decades is one priority issue in socio-legal research. Governments argue that the liberalization of domestic markets has a positive effect on employment and wages of workers. In addition, the US and Canada have a Chapter «Labour» in their trade agreements, which establishes a link between trade and the respect for the national list of labour rights. This study analyses the impact that the Free Trade Agreement with the United States in 2009 has had on the Peruvian labour market.

Keywords: Free Trade Agreements, social clause, Perú, employment, wages, social dumping.

A vueltas de nuevo con el salario vacacional

Again with the vacation pay

RAQUEL POQUET CATALÁ*

1. INTRODUCCIÓN

Recientemente ha vuelto a salir a la luz de la doctrina judicial¹ y la jurisprudencia² el debate en torno a los conceptos salariales que han de incluirse en la retribución que debe realizarse durante las vacaciones, y ello debido a la parquedad de nuestra regulación positiva.

El período vacacional ha sido definido por la doctrina³ como «el derecho del trabajador, derivado de la relación que le liga con el empresario, y cuyo contenido consiste en la in-

terrupción de la prestación de su trabajo, durante un número determinado de jornadas consecutivas de trabajo al año, sin dejar por ello, de percibir la remuneración correspondiente a tales jornadas». Por tanto, durante las vacaciones continúa el vínculo jurídico entre las partes y continúa la obligación del empresario de remunerar, pues «no hay vacaciones reales sin salario»⁴.

Tradicionalmente, se ha venido reconociendo la necesidad del derecho a unas vacaciones anuales, basándose en el merecido reposo del trabajador tras un período de trabajo. Sin embargo, hoy existe una concepción más moderna que tiende a concebirlas no meramente como un tiempo destinado al descanso solamente, sino como una interrupción de la prestación laboral dedicada a su esparcimiento. Así, se señala que «la finalidad del descanso vacacional es doble, garantizando, por una parte, que los trabajadores repongan las fuerzas consumidas durante su actividad laboral y proporcionándoles, por otro lado, el tiempo libre imprescindible para que puedan desarrollar actividades ajenas al trabajo. Las finalidades citadas –descanso y ocio– se garantizan por la retribución de las va-

* Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesora asociada de la UNIR. Profesora consultora de la UOC.

¹ SAN de 17 de septiembre de 2014, st. núm. 151/2014, que enjuicia el recurso presentado por CCOO y UGT contra la empresa SWISSPORT SPAIN, SL, en el que solicitan que la retribución de las vacaciones incluya los complementos variables de hora nocturna, hora festiva, hora de domingos, fraccionamiento de jornada y plus de jornada, mientras que la empresa se niega alegando que el convenio colectivo no los incluye. Siguiendo a esta doctrina, SSAN de 11 de diciembre de 2014, proc. núm. 268/2014; de 20 de marzo de 2015, proc. núm. 18/2015.

² SSTS (dos) de 8 de junio de 2016, rec. núm. 112/2015 y 207/2015.

³ ALONSO GARCÍA, M., *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel, 1980. p. 458.

⁴ BORRAJO DACRUZ, E., *La retribución de las vacaciones anuales*. Madrid: Tapia, 1990. p. 3.

caciones, que no pueden sustituirse mediante su retribución económica»⁵. De hecho, según la encuesta de calidad de vida en el trabajo del Ministerio de Trabajo⁶ el nivel medio de satisfacción con el régimen de vacaciones es de 7.1 puntos sobre 10.

2. REGULACIÓN NORMATIVA

El derecho a unas vacaciones anuales retribuidas viene reconocido expresamente en el art. 24 de la Declaración Universal de Derechos del Hombre⁷ cuando señala «*el derecho de toda persona a vacaciones periódicas pagadas, así como el disfrute del tiempo libre*». Cabe destacar que en este precepto no se hace referencia al descanso que acompaña a las vacaciones, sino al «*disfrute*» del tiempo libre, para lo cual es necesario que las vacaciones sean retribuidas. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸ recoge el derecho a unas vacaciones periódicas pagadas.

Fundamental es en este ámbito la normativa reguladora de la OIT. Así destacan los Convenios núm. 52⁹ y núm. 132¹⁰. Este último señala en su art. 7.1 que toda persona que tome vacaciones percibirá, por el período entero de las mismas, «*por lo menos su remuneración normal o media*», incluido el equivalente en metálico de la parte de la remuneración que se reciba en especie y calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado. Por tanto, y siguiendo el art. 1 del citado Convenio, la legislación interna de cada Estado debe dar cumplimiento de sus disposiciones «*en la medida en que esto no se haga por medio de con-*

tratos colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, procedimientos legales para la fijación de salarios o de otra manera compatible con la práctica nacional que sea apropiada a las condiciones del país». Este precepto persigue que durante las vacaciones se perciba la misma retribución que la recibida durante un mes ordinario de trabajo. En este sentido, en la retribución del período vacacional va a regir el principio de equivalencia, ya que «en el período de disfrute de las mismas las atenciones al sustento y de la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia no son inferiores a las de cualquier otro período»¹¹.

La doctrina judicial europea considera que «el derecho de cada trabajador a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho Social comunitario de especial importancia», respecto del cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos en la propia Directiva o «un derecho otorgado directamente por dicha Directiva a cada trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y salud»¹². Así la expresión «*vacaciones anuales retribuidas*» significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de la Directiva 93/104, debe mantenerse la retribución. En otras palabras, el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso¹³.

Este derecho a las vacaciones retribuidas ha sido calificado como de derecho unitario pero de contenido complejo, de manera que engloba la interrupción periódica de la prestación laboral y el mantenimiento del crédito salarial. De hecho, la doctrina judicial¹⁴ tiene

⁵ SAN de 17 de septiembre de 2014, st. núm. 2014/151.

⁶ Extraída el 13 de septiembre de 2016 de <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

⁷ De 10 de diciembre de 1948.

⁸ De 16 de diciembre de 1966.

⁹ De 24 de junio de 1936, ratificado por España el 29 de abril de 1971.

¹⁰ De 24 de junio de 1970, ratificado por España el 16 de junio de 1972.

¹¹ STCT de 3 de julio de 1981.

¹² STJUE de 26 de junio de 2001. En términos similares, STJUE, de 22 de abril de 2014, asunto Lock C-539/2012.

¹³ STJUE de 16 de marzo de 2006, C-131/2004.

¹⁴ STSJ Navarra, de 19 de noviembre de 2004, rec. núm. 381/2004; STCT de 19 de diciembre de 1984. En similares términos, STJUE, de 22 de abril de 2014, asunto Lock C-539/2012,

declarado que el concepto legal de vacaciones no puede dividirse en sus dos componentes esenciales, descanso y retribución, para excluir uno de ellos, porque si se da retribución sin descanso se tratará de la compensación económica, y si se da descanso sin retribución, será un permiso sin sueldo. Con ello se quiere expresar que es consustancial a la institución de las vacaciones el que sean retribuidas, tal y como lo menciona el art. 40.2 CE.

A nivel nacional, el derecho a unas vacaciones anuales retribuidas viene reconocido expresamente en el art. 40.2 CE al ordenar a los poderes públicos que «*garanticen el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas...*». Como se observa, se trata de un precepto genérico y abstracto que sólo se concreta en la referencia al carácter retribuido de las vacaciones, pero sin especificar los conceptos que deben integrar tal retribución.

Como desarrollo normativo es el art. 38 ET el que se dedica a este aspecto. Asimismo, el art. 26.1 ET incluye entre los períodos de descanso computables como de trabajo a efectos salariales las vacaciones. La finalidad de las mismas es que el trabajador se recupere física y psíquicamente del desgaste que el trabajo produce, por lo que tanto este descanso como la obligación de retribuir del empresario, que permanece durante las vacaciones, son los dos elementos esenciales que conforman el derecho a dichas vacaciones en el ámbito laboral, de tal forma que ambos deben darse conjuntamente¹⁵. Al descanso, pues, se une la característica de que éste sea retribuido, y sobre el carácter retribuido y su finalidad han insisti-

que señala que la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo.

¹⁵ CHARRO BAENA, P., *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1993. p. 345.

do de manera reiterada la doctrina¹⁶ y la jurisprudencia. La necesidad de la retribución en período vacacional supone, además, que no pueda realizarse pacto global de salarios que prorratee el de vacaciones, pues la retribución de las vacaciones no responde a una determinada contraprestación, sino que tiende a compensar la fatiga que acompaña a todo esfuerzo físico o mental¹⁷. Éstas deben pagarse siempre o por separado formando parte de la propia esencia del concepto de vacación.

De hecho, el anterior art. 38 ET 1980 ya establecía también que «*el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por*

¹⁶ Entre otros autores, PÉREZ LEÑERO, J., *Instituciones de Derecho Español de Trabajo*. Madrid: Espasa Calpe, 1949. p. 140; MARTÍN VALVERDE, A., «Naturaleza jurídica de la retribución de las vacaciones», en *Revista de la Facultad de Derecho*, Universidad de Madrid, núm. 31-32, vol. XII, 1968; MARTÍN VALVERDE, A., «Las líneas de evolución del derecho a vacaciones», en *RPS*, núm. 83, 1969; DE LA VILLA GIL, L.E., «Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuidas», en *RPS*, núm. 81, 1969; MATIA PRIM, J., «Descanso semanal y anual. Permisos», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*. Madrid: Universidad de Madrid, 1971; MATIA PRIM, J., «Vacaciones anuales», en AA.VV., *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Edersa, 1982; SEMPERE NAVARRO, A.V., «Régimen jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas», en *RPS*, núm. 130 y 131, 1981; PÉREZ DE LOS COBOS, F., «Sobre el carácter dispositivo del Convenio núm. 132 de la OIT (a propósito de la STCT de 3-4-1987)», en *AL*, núm. 35, 1990; CHARRO BAENA, P., *El derecho a vacaciones... op.cit.*; ALVAREZ DE LA ROSA, M., «La retribución de las vacaciones», en *TS*, núm. 38, 1994; ARGÜELLES BLANCO, A.R., «Vacaciones anuales», en AA.VV., *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*. Madrid: CES, 1998; ARGÜELLES BLANCO, A.R., «La regulación del derecho a vacaciones: ¿una redefinición del papel del convenio 132 de la OIT?», en *AL*, núm. 41, 1998; ALFONSO MELLADO, C.L. y PEÑA OBIOL, S., *Vacaciones, fiestas y descanso semanal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Sobre el derecho de vacaciones», en *REDT*, núm. 100, 2000; RABANAL CARBAJO, P., «Teoría jurídica sobre vacaciones», en *DL*, núm. 62, 2000; GARCÍA NINET, J.I., «Algunas notas sobre la retribución de las vacaciones en la doctrina de los tribunales», en *TS*, núm. 144, 2003; SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., *Las vacaciones anuales*. Navarra: Aranzadi, 2003; ALBIOL MONTESINOS, I., «Vacaciones anuales retribuidas», en *AL*, núm. 14, 2004.

¹⁷ STCT de 30 de octubre de 1982. En el mismo sentido, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., «Problemas jurídicos del pacto de salario global», en *RPS*, núm. 99, 1973, p. 21; MATIA PRIM, J., «Descanso semanal y... op.cit.; CHARRO BAENA, P., *El derecho a vacaciones... op.cit.* p. 349.

compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales». El actual art. 38 ET reconoce el derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de duración no inferior a treinta días naturales por año completo de prestación de servicios, por lo que el trabajador que no ha prestado servicios durante todo el año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados. Su duración mínima es de treinta días naturales, por lo que por vía de convenio colectivo o de contrato de trabajo podrá ser mejorada, pero nunca se podrá reducir la duración.

De ahí que sea necesario puntualizar que en este aspecto los convenios colectivos van a jugar un papel fundamental, pues son los que van a detallar las condiciones salariales, su duración y su forma de disfrute. No obstante, cabe señalar que en algunos supuestos la intervención del convenio colectivo al respecto ha resultado controvertida provocando numerosos pronunciamientos del TS en los que se alude a la relación existente entre el Convenio núm. 132 y el convenio colectivo. Así, se han podido apreciar dos líneas jurisprudenciales consolidadas que establecen criterios diferentes de resolución. Por un lado, una primera tesis entiende¹⁸ que el art. 7.1 Convenio núm. 132 OIT establece una regla general sobre los conceptos retributivos computables para el cálculo de la retribución de las vacaciones con arreglo a «*la remuneración normal o media*», regla que, ante el silencio legislativo y la falta de precisión del art. 38.1 ET, la negociación colectiva tiene plena potestad para complementar, fijando qué complementos salariales deben estar incluidos y consecuentemente, determinar la remuneración correspondiente a dicho período de descanso. Esta línea considera, incluso, que el convenio colectivo puede apartarse de la regla general de «*remuneración normal o media*»

¹⁸ SSTs de 21 de enero de 1992, rec. núm. 792/1991; de 13 de marzo de 1992; de 6 de noviembre de 1992; de 29 de diciembre de 1992; de 29 de octubre de 1996, rec. núm. 1030/1996.

del período de vacaciones, siempre y cuando se respeten en cómputo anual los mínimos indispensables de derecho necesario. De esta forma, considera que la integración normativa a través de lo pactado en convenio colectivo sería posible, y no incompatible con la realizada a través de la aplicación del Convenio núm. 132 en la medida en que dicha norma internacional invoca, en primer lugar, a los convenios colectivos tanto en el art. 1 como en el art. 7.1, ambos sobre la determinación de la forma de cálculo de la retribución vacacional¹⁹. Por tanto, según esta postura jurisprudencial, lo previsto en convenio colectivo debe prevalecer sobre la ordenación general de la materia en el art. 7.1 del citado Convenio. No obstante, la segunda línea judicial²⁰ se inclina por salvaguardar el contenido del referido art. 7.1 como un principio general de derecho necesario, sosteniendo un principio de equivalencia retributiva entre el período de actividad y el de vacaciones que deriva de la equiparación de las vacaciones al trabajo efectivo que señala el art. 26 ET²¹, lo que conlleva a que el trabajador perciba la retribución vacacional con la máxima similitud a las percepciones que recibe por su jornada ordinaria, como si efectivamente hubiese prestado servicios durante el referido descanso anual²². Así se considera que el nivel retributivo de las vacaciones debe ser semejante al de la jornada ordinaria a fin de poder permitir realmente el disfrute de una vacación con un nivel de vida similar al que se tiene durante el tiempo de actividad²³.

¹⁹ ARGÜELLES BLANCO, A.R., «Vacaciones anuales... *op.cit.* p. 783.

²⁰ SSTCT de 5 de octubre de 1980; de 17 de mayo de 1984.

²¹ SSTCT de 24 de marzo de 1980; de 13 de julio de 1982; de 4 de marzo de 1987; de 29 de junio de 1988; de 11 de enero de 1989.

²² CHARRO BAENA, P., *El derecho a vacaciones... op.cit.* p. 346.

²³ STS de 20 de diciembre de 1991, que señala que «como norma general, ha de sentarse que las vacaciones periódicas retribuidas que tutela el art. 40.2 CE han de comprender todos los conceptos salariales en su promedio, a fin de cumplir la finalidad de la institución de proporcionar descanso físico y psíquico al trabajador, el cual podría verse afectado si mediara una disminución en los ingresos económicos, referidos precisamente a unas fechas en que se incrementan los gastos

La doctrina mayoritaria entiende que el art. 7 del Convenio contiene el principio de equivalencia retributiva, que debe ser de obligado cumplimiento y no puede ser objeto de interpretación restrictiva, de manera que la regla general sobre los conceptos retributivos computables durante el período de vacaciones debe ser la normal o media; que el convenio colectivo tiene como función típica en esa materia la precisión o especificación de los factores de cálculo, complementando la regla general de la remuneración normal o media; y dicha norma convencional no puede apartarse de esa regla general de remuneración siempre y cuando se respeten en cómputo anual los mínimos indisponibles de derecho necesario²⁴.

En este sentido, hasta ahora la negociación colectiva y el contrato individual se han configurado como el sistema base para fijar la retribución del período vacacional, de tal forma que si los convenios determinan dicho salario habrá que estar a lo expresamente dispuesto allí, y ante el silencio de las partes de la relación laboral en el pacto colectivo o individual sobre la cuantía de la retribución vacacional se estará al art. 7.1 Convenio núm. 132 OIT. Más concretamente, hasta ahora se había sostenido por nuestro alto tribunal que en la determinación de la retribución vacacional, en primer lugar, hay que estarse al art. 7 Convenio núm. 132 con arreglo a la remuneración normal o media, siendo ésta la regla general y orientativa sobre los conceptos retributivos computables en la misma, y en segundo lugar, el convenio colectivo tiene como función típica la especificación de los elementos de la retribución de las vacaciones, complementando la regla general de la remuneración normal o media. De ahí que el convenio colectivo puede no respetar el criterio de remuneración normal o media del

normales. Constituyen excepción al principio general aquellos conceptos salariales de carácter extraordinario establecidos, también para compensar actividades extraordinarias, cual es el caso de exceso de jornada que únicamente se retribuye cuando se realmente se trabaja». En el mismo sentido, STSJ Navarra, de 19 de noviembre de 2004, rec. núm. 381/2004.

²⁴ STSJ Navarra, de 28 de febrero de 2005, rec. núm. 55/2005.

período de vacaciones y puede excluir determinados conceptos retributivos respetando los mínimos de derecho necesario. Ello permite insistir nuevamente sobre el carácter disponible del Convenio internacional, donde puede prevalecer sobre él la diferente regulación que de la retribución de vacaciones se haya hecho en convenio colectivo.

Asimismo, hay que tener en cuenta uno de los criterios decisivos a la hora de determinar la inclusión de un concepto dentro de la retribución vacacional, como es la consideración de la normalidad o habitualidad de la percepción, de tal forma que en la retribución de las vacaciones no se incluyen las partidas que compensan actividades extraordinarias, como las horas extraordinarias²⁵. De cualquier forma, siempre cabe tener presente que la regulación convencional debe prevalecer sobre la normativa internacional, que se configura así como dispositiva para la autonomía colectiva.

Si se analiza la negociación colectiva al respecto, el principio de la remuneración habitual o media es el que debe seguir el convenio colectivo en la determinación del salario vacacional, por lo que, en principio, ha de incluir todas las partidas salariales que corresponden. No obstante, en la realidad práctica la mayoría de las normas colectivas omiten la concreción de las partidas que forman parte de la retribución del período vacacional. Así se pueden diferenciar varias tendencias. Un grupo de convenios colectivos establece que la retribución del trabajador durante el período vacacional será la correspondiente al mes tra-

²⁵ STS de 7 de octubre de 1991; de 20 de diciembre de 1991; de 23 de diciembre de 1991, rec. núm. 782/1991; de 14 de octubre de 1992, rec. núm. 900/1991; de 20 de mayo de 1992, rec. núm. 1634/1991; de 29 de diciembre de 1992; de 1 de febrero de 1993; de 14 de febrero de 1994; de 19 de octubre de 1994; de 21 de octubre de 1994; de 22 de septiembre de 1995; de 17 de diciembre de 1996, rec. núm. 1321/1996; de 19 de abril de 2000, rec. núm. 2980/1999. En el mismo sentido, STSJ Galicia, de 15 de junio de 2000; Canarias, de 19 de enero de 1998; Galicia, de 3 de diciembre de 1999. No obstante, la STS de 22 de diciembre de 1994, deniega en la inclusión del salario vacacional a las «dietas de desplazamiento» que percibe un trabajador de RENFE.

bajado, es decir, su salario real²⁶, incluyendo el promedio de los incentivos²⁷. Otro grupo de convenios prevén que la determinación del salario es consecuencia de una operación de promediación, esto es, la suma de las cantidades recibidas por los conceptos incluidos y su división por el período tomado como referencia. Tal promedio se realiza bien por partidas separadas o bien de modo conjunto, donde es frecuente que la negociación colectiva prevea el abono de las cantidades que correspondan promediadas en un plazo suficientemente significativo, como seis meses naturales²⁸, tres meses²⁹, o trece últimas semanas de los «*días efectivamente trabajados*»³⁰. Una tercera línea negocial constituye una excepción a esa indeterminación de los conceptos jurídicos del salario vacacional y definen cada uno de los conceptos que componen dicho salario³¹. Por

²⁶ Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, Res. de 13 de mayo de 2014.

²⁷ Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, Res. de 7 de agosto de 2015; Convenio colectivo del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, Res. de 19 de julio de 2016.

²⁸ Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, Res. de 10 de septiembre de 2013; Convenio colectivo estatal de jardinería, Res. de 19 de enero de 2016.

²⁹ IV Convenio colectivo general de la industria salinera, Resol. de 2 de diciembre de 2014; Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016, Res. de 21 de mayo de 2014; Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, Res. de 28 de diciembre de 2015; VI Convenio colectivo estatal del corcho; Res. de 30 de septiembre de 2015.

³⁰ Art. 28 del Convenio colectivo de la industria del calzado, Resol. de 19 de julio de 2016, que literalmente establece «*Las vacaciones serán retribuidas al promedio obtenido por cada persona en las trece últimas semanas trabajadas por la Empresa. Dicho cálculo servirá igualmente para el segundo período de disfrute, en el supuesto de que se fraccionem*».

³¹ Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales, Res. de 11 de diciembre de 2014; Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, Res. de 10 de septiembre de 2013; Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas, Res. de 27 de enero de 2016; Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, Res. de 14 de junio de 2013; Convenio colectivo estatal de jardinería, Res. de 19 de enero de 2016; Convenio colectivo estatal

último, otros convenios establecen más indirectamente la retribución del período vacacional al contener cláusulas que prescriben como cuantía del salario vacacional una cantidad fija establecida en las correspondientes tablas salariales de los convenios colectivos³².

En definitiva, la pervivencia del salario durante las vacaciones en nuestro ordenamiento jurídico, deriva de la plena vigencia del contrato de trabajo durante el período vacacional.

3. RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

3.1. Momento de pago

Ni la Ley de Relaciones Laborales de 1976, ni tampoco el actual ET, han abordado el momento en que deben retribuirse las vacaciones. Si se tiene en cuenta la disposición final cuarta del ET, que mantiene vigente el art. 35.2 Ley Contrato de Trabajo de 1944, «*la retribución en metálico correspondiente al permiso será abonada por el empresario al comienzo de su disfrute y la retribución en especie, si la hubiera, lo será de ordinario o debidamente compensada*». Por su parte, el art. 7.2 Convenio núm. 132 OIT dispone que «*deberá ser pagado a la persona empleada interesada, antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona*». En el mismo sentido se pronunció el TCT³³ al señalar que «ante la ausencia de convenio colectivo o

para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016, Res. de 21 de mayo de 2014; IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria, Res. de 18 de septiembre de 2013; XXII Convenio colectivo nacional de autoescuelas, Res. de 24 de septiembre de 2013; V Convenio colectivo estatal del corcho, Res. de 30 de septiembre de 2015.

³² Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes, Res. de 30 de septiembre de 2015; Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, Res. de 17 de julio de 2013.

³³ STCT de 11 de enero de 1989.

de pacto de otra naturaleza que determine la fecha en que ha de hacerse efectivo a los trabajadores el importe de las vacaciones, habrá de acudir a la normativa vigente, extraña al ET, porque el art. 38, único que se dedica a las vacaciones anuales, no abordada esta cuestión por el juego de las Disposiciones Finales Tercera y Cuarta de la propia Ley Estatutaria, las disposiciones con rango de Ley que regulen cualquier aspecto o circunstancia de la relación laboral individual no reguladas por el ET, continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias, y por eso resulta aplicable, con esta calidad, el art. 35.2 de la Ley de Contrato de Trabajo... Tanto el art. 96.1 de la Constitución, como el art. 1.5. del Código Civil consideran a los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez que hayan sido íntegramente publicados en el BOE, parte integrante del ordenamiento interno y de aplicación directa en España, y como quiera que, el Convenio n° 132 de la OIT, ratificado por España el 16 de junio de 1972 y publicado en el BOE de 5 de julio de 1974, aborda la cuestión de manera expresa, a sus normas habrá que estarse y, en concreto a su art. 7.2». La finalidad de este precepto, aparte de asegurar el efectivo cobro del periodo de vacaciones, consiste en permitir unos gastos suplementarios que se presumen generales durante el mismo, postura delicada para el trabajador que vuelve de vacaciones y se encuentra sin remuneración. No obstante, esta normativa tiene carácter supletorio, de tal forma que, en principio, será el convenio colectivo o el contrato de trabajo el instrumento idóneo para determinar las condiciones al respecto.

3.2. Cuantía

El nivel retributivo de las vacaciones ha de ser semejante al habitual, a fin de poder permitir el disfrute de las vacaciones con un nivel de vida similar al que se tiene durante el tiempo de actividad. Así lo establece el art. 7.1 Convenio núm. 132 OIT que señala que ha de ser «*por los menos equivalente a la normal o media que viniere percibiendo el trabajador*».

No obstante, nuestro ordenamiento no contiene ninguna regulación al respecto, a diferencia de lo que sucede con las horas extraordinarias, donde sí se establece cuál debe ser su retribución. Por tanto, ante este vacío legal, y acudiendo a lo establecido en el Convenio OIT, falta determinar qué es lo que cabe entender por «*retribución normal*».

Al respecto, cabe entender que la «*retribución normal o media*» no será suficiente con la básica, sino la normal, por lo que junto al salario base deben aparecer los complementos de vencimiento periódico no superior al mes, siempre que vayan ligados en su devengo a la actividad prestada durante la jornada ordinaria, y no a la cantidad y calidad de trabajo. Así pues, durante el periodo de descanso por vacaciones el trabajador debe percibir el salario base y los complementos salariales que le correspondan. El problema estriba en determinar qué complementos deben incluirse en la retribución de las vacaciones.

Por tanto, el problema se centra, no tanto en el salario base, que debe ser el real y no el del convenio, sino en la multiplicidad de conceptos que se conceden en cada caso, teniendo en cuenta que los complementos extrasalariales, por tener naturaleza indemnizatoria, no proceden más que cuando esté presente la causa que los motivos.

3.3. Conceptos retributivos

Antes de pasar a analizar el punto de inflexión marcado por la AN y confirmado por el TS en relación a los conceptos a incluir en la retribución de las vacaciones, cabe analizar la problemática existente al respecto.

Como se ha señalado, dada la laguna legal que existe en relación a las partidas salariales que integran el salario vacacional, a lo que se suma, nuestra compleja estructura salarial que divide entre salario base y complementos salariales y extrasalariales, ha existido y persiste un intenso debate doctrinal. En principio, no existe duda respecto de los comple-

mentos personales directamente vinculados a la persona del trabajador y que no dependan de la actividad efectiva prestada en un determinado puesto de trabajo. Cuestión distinta es la que afecta a los complementos de puesto de trabajo, o los de calidad y cantidad de trabajo, los cuales tienen una naturaleza de carácter funcional dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, de tal forma que el problema surge respecto a su retribución en los períodos de inactividad laboral. Al respecto, hasta el momento, se han podido discernir dos líneas jurisprudenciales. Una tesis aboga por el principio de equivalencia, lo que supone que si se trata de un complemento de puesto de trabajo de carácter esporádico su percepción en el salario vacacional no será exigible. La segunda posición atiende a la prevalencia del convenio colectivo, por lo que depende de lo que establezca la norma colectiva de aplicación, indistintamente del grado de habitualidad de su percepción. De hecho, así se ha mantenido en un caso relativo a si los trabajadores debían percibir o no los pluses tóxico, penoso y peligroso, complementos claramente relativos al puesto de trabajo. En un primer momento, el TS³⁴ aplicó esta tesis del principio de prevalencia del convenio, de tal forma que como el convenio colectivo aplicable puede regular la retribución de las vacaciones sin otra limitación que el respeto a los mínimos de Derecho necesario, y como dicho convenio establece que «los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas al salario base, antigüedad, plus de transporte y plus de asistencia», sin incluir estos pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, estos quedarían fuera de la retribución vacacional. De esta forma, la jurisprudencia, eludiendo la literalidad del 7 Convenio núm. 132 OIT, y acogiendo a su art. 1 que contiene una habilitación muy amplia de la negociación colectiva para que regule la retribución de las vacaciones anuales, y dado que nuestro

art. 38 ET no contiene norma concreta al respecto, señaló que las prevenciones concretas del convenio internacional se establecen como supletorias del resultado de la negociación colectiva.

No obstante, recientemente ha modificado³⁵ su criterio indicando que la retribución normal o media que ha de ser abonada durante el período de descanso anual, y que la que debe fijar la negociación colectiva en cada caso, ha de atender a la finalidad de descanso efectivo que tienen las vacaciones retribuidas, sin que pueda disuadir o desincentivar su disfrute. Por tanto, mientras duren las vacaciones anuales el trabajador debe mantener su retribución ordinaria, prevaleciendo la normativa internacional sobre el convenio colectivo.

De cualquier forma, cabe señalar que existen una serie de conceptos que no pueden quedar excluidos de la retribución vacacional. En primer lugar, cabe hacer referencia al salario base, pues es un concepto de percepción continua y directamente vinculado a la prestación efectiva de servicios, de tal forma que no puede nunca quedar fuera de la retribución del período vacacional. En segundo lugar, en relación con los complementos salariales, concretamente los percibidos en especie, la retribución de las vacaciones también ha de incluir el equivalente en efectivo de la parte del salario abonado en especie, salvo que se trate de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas. Por tanto, cuando el disfrute de las vacaciones no permita seguir proporcionando dichos beneficios en especie deberá efectuarse el cálculo de las retribuciones de este tipo que percibe el trabajador abonándose mediante una estimación en efectivo. Si el convenio colectivo o el contrato individual han establecido los criterios para valorar aquello que es aportado en especie al trabajador, habrá que estar a lo expresamente establecido, siempre que éstos respeten la normativa internacio-

³⁴ STS de 19 de abril de 2007, rec. núm. 1000/2006. En el mismo sentido, STS de 30 de abril de 2007, rec. núm. 701/2006.

³⁵ SSTS (dos) de 8 de junio de 2016, rec. núm. 112/2015 y 207/2015.

nal vigente. Si la autonomía de la voluntad no establece nada, deberá valorarse de acuerdo a las circunstancias del caso con un criterio razonable y ajustado a los importes fijados por la costumbre. Por tanto, habrá que estar a la compatibilidad de estas partidas con el momento de las vacaciones y a su fundamento. El empresario sólo quedará exento de retribuir aquellas cantidades de carácter permanente inequívocamente vinculados al servicio prestado, y no a los otros componentes de la obligación del trabajador.

Respecto de la retribución por horas extraordinarias, aun cuando se realicen con habitualidad, no se computan. De hecho, la doctrina judicial³⁶ diferencia entre guardias médicas de presencia de las horas extraordinarias señalando que «las horas trabajadas en esas guardias médicas, no pueden ser calificadas como horas extraordinarias, sino como tiempo complementario de la jornada normal, tal como se declaró por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 11 de mayo de 1982... Por consiguiente, las cantidades abonadas para compensación del tiempo invertido en esas guardias han de ser calificadas como honorarios, en el amplio sentido en que este término es empleado por el art. 44 del Estatuto del Personal Médico, el cual se refiere de modo específico a la retribución de las vacaciones; por lo que se han de reputar comprendidas aquellas cantidades en el concepto retributivo a que este precepto se refiere... Todo ello se corrobora con lo previsto en el art. 7 del Convenio 132 de la OIT, que expresa que la retribución propia de las vacaciones ha de ser equivalente a la remuneración normal o media percibida por el interesado en los meses anteriores a su disfrute». No obstante, otro sector³⁷ considera que el plus de disponibilidad, que compensa

el compromiso que asume el trabajador, en determinados días y horas prefijadas, de estar localizable en todo momento, fuera de la jornada normal, a fin de reincorporarse al trabajo para reparar averías u otras necesidades del servicio, es independiente de las horas extraordinarias, y compensa la limitación de movilidad que supone la inclusión en el retén. Por tanto, no es un concepto incluible en la retribución de las vacaciones, ya que compensa circunstancias extraordinarias ajenas a las que se producen dentro de la jornada normal de trabajo. Del mismo modo, lo estima en relación con el plus de guardia que es un concepto que también retribuye el hecho de estar localizable a fin de reincorporarse al trabajo cuando sea necesario.

En relación con las gratificaciones extraordinarias del art. 31 ET, se discute si deben ser consideradas como complemento salarial o como salario base. En realidad, es difícil su encaje como complemento salarial, por lo que más bien responden a la misma causa que genera el salario base, esto es, por el único hecho de su prestación de servicios en la empresa. De cualquier forma, si se aceptara su consideración como complementos salariales, quedarían excluidas del período vacacional, salvo que se prorratee³⁸.

En el caso de las gratificaciones voluntarias no exigibles hay que tener en cuenta que se trata de cantidades fijas y periódicas en su vencimiento, y por tanto, obligatorias y exigibles³⁹. De esta forma, estas percepciones se deben incluir en la remuneración de las vacaciones bajo el concepto de salario base.

Para el plus de convenio, plus que es recogido con frecuencia en los convenios colectivos, más que un complemento salarial es con-

³⁶ STCT de 7 de enero de 1985. En el mismo sentido, SSTCT de 18 de abril de 1985; de 13 de junio de 1985; de 6 de diciembre de 1985; SAN de 26 de junio de 1990.

³⁷ STS de 23 de diciembre de 1991, que enjuicia si el plus de disponibilidad y de guardia de los trabajadores de una empresa de electricidad deben ser incluidos o no en la retribución vacacional.

³⁸ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., «La retribución de las... *op.cit.* p. 70.

³⁹ RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, J., «Gratificaciones voluntarias. Su cómputo a efectos de fijación del salario de gratificaciones y vacaciones», en *PS*, núm. 99, 1973. p. 265. En este mismo sentido, CHARRO BAENA, P., *El derecho a vacaciones... op.cit.* p.354.

siderado como parte del salario base dado que su determinación y abono no se basa en causa alguna vinculada a la persona del trabajador, al trabajo realizado o a las vicisitudes de la empresa, sino en la mera vinculación laboral. De hecho, en la enumeración de conceptos retributivos que se hace en la regulación de la estructura salarial de los convenios colectivos aparece como un concepto específico distinto al resto de complementos, por lo que forma parte del salario base, y por tanto, debe incluirse en el salario vacacional.

Por lo que se refiere a los complementos salariales propiamente dicho, si se tiene en cuenta el principio de retribución normal o media durante las vacaciones, éstos suelen incluirse en la retribución vacacional. No obstante, no siempre se incluyen todos y son pocos los convenios colectivos que determinan los complementos salariales que quedan incluidos en el salario vacacional. Así pues, los complementos personales, por definición, al no depender de la actividad efectivamente prestada en un determinado puesto de trabajo, sino estar vinculados directamente a la persona del trabajador su inclusión no frece duda alguna⁴⁰.

En relación con los complementos por trabajo realizado y por los resultados de la empresa, su inclusión es más problemática, ya que en ellos rige el principio de causalidad, esto es, la causa de su devengo es la contraprestación del trabajo. En principio, en base a que durante el período vacacional se interrumpe la prestación de trabajo, estos complementos quedarían excluidos de las partidas salariales que formarían parte del período vacacional. Pero, si se tiene en cuenta el anterior principio citado de «remuneración normal o media», así como la realidad práctica, donde muchos convenios colectivos los incluyen, lleva a afirmar que sí quedan incluidos dentro del salario vacacional. Por ello, se plantean

diversos problemas en relación, especialmente, con ciertas partidas salariales. En primer lugar, se hallan las comisiones, respecto de las cuales su consideración no ha sido siempre la misma. En una fase inicial se consideraba que no cabía incluirlas «por su subordinación a un resultado dependiente de factores ajenos a la actividad del trabajador», ya que su devengo era excepcional⁴¹. A sensu contrario, se ha entendido que al estar constituido el salario del trabajador por una parte fija más otra entregada por comisiones, ambos conceptos han de unirse para satisfacer al trabajador la remuneración íntegra que viniera percibiendo por su trabajo⁴². Sin embargo, posteriormente se viene considerando por la doctrina⁴³ que sí deben ser computadas para determinar el salario que le corresponde al trabajador en vacaciones, pues la finalidad retributiva de las vacaciones quedaría frustrada si durante las mismas se produjese una merma de ingresos y por ser la comisión una modalidad de salario o rendimiento, aunque se garantice un mínimo⁴⁴. De hecho, la jurisprudencia⁴⁵ así lo esti-

⁴¹ STCT de 16 de febrero de 1978.

⁴² STCT de 27 de abril de 1978.

⁴³ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^ª. E., *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas, 2001. p. 363.

⁴⁴ STCT de 7 de julio de 1984, que señala que «el precepto convencional colectivo, obliga a retribuir las vacaciones conforme el promedio obtenido por el trabajador en jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, aludiéndose con ello, incuestionablemente, a las retribuciones de importe variable que tengan carácter salarial, tales como primas, incentivos y comisiones, siendo expresamente reconocido este carácter para las comisiones en el art. 29.2 ET. Nada importa a tal efecto la variabilidad cuantitativa de dicho concepto retributivo, pues ello ocurre con todo salario por unidad de obra o tarea, ni tampoco su liquidación anual con anticipos mensuales, pues tal circunstancia podrá impedir, a lo sumo, su exacto pago puntual en las vacaciones, pero no puede servir de pretexto a que durante éstas, la remuneración del trabajador sea inferior a la que obtiene en activo por todos los conceptos... No tienen carácter salarial, las dietas, u otros conceptos indemnizatorios, que en nada se asemejan a las comisiones; por lo que la exclusión de aquellos conceptos en la retribución de las vacaciones obedece, precisamente a las mismas razones por las que procede la inclusión de las comisiones».

⁴⁵ SSTs de 30 de noviembre de 1989; de 20 de diciembre de 1991; de 17 de diciembre de 1996.

⁴⁰ CHARRO BAENA, P., *El derecho a vacaciones... op.cit.* p. 355; SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., *Las vacaciones anuales... op.cit.* p. 125; GARCÍA NINET, J.I., «Algunas notas sobre la... op.cit. p. 9.

ma, pues es incorrecto entender que éstas, al ponderar el resultado del trabajo en la cuantía de la retribución no son una remuneración de carácter ordinario. Por tanto, no puede confundirse el carácter normal de la retribución del trabajo con la invariabilidad de su importe por factores distintos del tiempo de trabajo, ya que ello llevaría a excluir del salario recibido durante las vacaciones todas las retribuciones calculadas en función de la calidad o cantidad de los resultados de trabajo, con la consiguiente discrepancia con la regla del citado art. 7 Convenio núm. 132 OIT. Así lo señala la doctrina judicial⁴⁶ al recalcar que «en la liquidación de vacaciones debe incluirse, junto con la remuneración fija, el promedio de las comisiones obtenidas en el trimestre anterior, dado su naturaleza salarial... Tanto el Decreto de Ordenación del Salario y la Ordenanza de 1973, así como el art. 7 del Convenio 132 de la OIT, pretenden retribuir con una remuneración no inferior a la del tiempo de actividad en jornada normal... El derecho a su percibo sólo nace cuando el negocio se ha consumado con la realización y pago del producto, de manera que la falta de ventas excluye el derecho al cobro de las comisiones, pero sin negar que la realidad sea esa, se pretende mezclar dos cuestiones dispares, de un lado la que hace relación al nacimiento del derecho a comisiones y a las condiciones necesarias para su devengo, y de otro la que se refiere a su cómputo para abonar las vacaciones, pues no se pretende en la demanda ni ampara la sentencia de instancia el derecho a percibir comisiones por ventas no realizadas, sino únicamente que lo devengado en tal concepto debe tener su reflejo en la retribución de las vacaciones, de suerte que sólo habrán de tomarse en consideración las comisiones realmente cobradas en los tres meses anteriores al comienzo de las vacaciones». En conclusión, las percepciones recibidas como comisión por trabajo realizado durante la jornada laboral han de computarse y ha de realizarse en su promedio, sin que ello afecte a la exigencia de que este derecho a la comisión nazca en el momento de realizar-

se y de pagarse, pues no se ha dicho que haya que pagar comisiones por ventas no realizadas. Asimismo, se ha pronunciado recientemente nuestra doctrina judicial⁴⁷ alegando para ello el art. 7.1 Directiva 2003/2008/CE y nuestro alto tribunal⁴⁸ en relación a un supuesto en el que las comisiones no estaban recogidas de forma expresa en el convenio colectivo, pero que en relación con las cuales no existía duda que las percibían con cierta habitualidad los trabajadores del sector y que no integraba su remuneración en vacaciones. El TS entiende que en la medida en que, con independencia de su cuantía concreta, «forma parte, también indudablemente, de la retribución común u ordinaria pues no obedece –al menos no consta acreditado que así fuera– a una mayor dedicación temporal (por ejemplo, prolongación de jornada u horas extras), y tampoco existe dato alguno que permita entender que su abono en vacaciones constituyera reiteración o duplicidad del mismo (lo que podría suceder, por ejemplo, si se tratara de un «bonus», una participación en beneficios o fórmulas similares, y su devengo fuera anual y por tanto ya se hubiera percibido la retribución de todo el año)», resulta obligado considerar que deben retribuirse durante el período vacacional, pues se trata de un modo de retribución común que,

⁴⁷ SAN de 17 de septiembre de 2014, rec. núm. 151/2014, que enjuicia si las comisiones por venta deben formar parte o no de la retribución de las vacaciones. En el mismo sentido, SAN de 20 de marzo de 2015, proc. núm. 18/2015. Esta última señala que «el precepto comunitario, interpretado por el TJUE en los términos ya expuestos, ha de prevalecer necesariamente en virtud del principio de supremacía del derecho comunitario frente a las legislaciones o prácticas nacionales que lo contradigan y la STJUE 22-05-2014, C-539/12 no deja lugar a dudas sobre esa cuestión, cuando dispone que ninguna disposición o práctica nacional puede excluir las comisiones de la retribución de las vacaciones, lo cual ha de extenderse necesariamente a cualquier otra retribución variable que se devenga en jornada ordinaria. Así pues, si un convenio colectivo se opone a lo dispuesto en el art. 7.1 Directiva 2003/88/CE, en los términos establecidos por la jurisprudencia comunitaria ya expuestos anteriormente, debe prevalecer lo dispuesto en el artículo mencionado, según la interpretación exigida por TJUE 22-05-2014, C-539/12, sobre el convenio colectivo, que ha de subsumirse necesariamente entre las disposiciones y prácticas nacionales, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.1. b) ET».

⁴⁸ STS de 8 de junio de 2016, rec. núm. 112/2015.

⁴⁶ STCT de 6 de noviembre de 1984.

como el salario base o el resto de complementos expresamente previstos en el Convenio, ha de abonarse a los trabajadores durante su periodo vacacional, puesto que esa es la mejor forma de cumplir con el mandato expreso del art. 7.1 del Convenio 132 de la OIT.

En segundo lugar, por lo que se refiere a la prima de producción e incentivos, muchas veces denominada como «plus de actividad», «plus de productividad» o «prima de rendimiento», cabe señalar que si ésta se abona todos los meses sin exigir un rendimiento superior al habitual, constituye un concepto salarial que no puede excluirse en la retribución vacacional, pues constituirían en estos casos auténticos conceptos salariales que complementan la retribución básica⁴⁹. Así se ha considerado que la retribución que el trabajador ha de percibir en el período vacacional en el que obviamente no presta servicios y es por ello un período de tiempo en el que no genera incentivos por ventas que sólo se generan con su quehacer prestado en tiempo efectivo de trabajo, ha de estar necesariamente integrada teniendo en cuenta lo percibido en concepto de incentivos por objetivos⁵⁰. Pero, si su fijación depende, como es la regla general, del rendimiento superior obtenido por el trabajador en la prestación de servicios computado a partir del que se considera como rendimiento normal o habitual en su puesto de trabajo, valorando la cantidad y calidad del trabajo prestado, al no darse el criterio de habitualidad, no se incluiría dentro del salario vacacional. Pero cuando existe una regulación convencional al respecto, el problema se agrava, y cabe determinar quién tiene preferencia. La doctrina señala que «la discrepancia entre las partes deriva de si, debe aplicarse con carácter preferente el Convenio 132 de la OIT, o bien el convenio colectivo, en el aspecto de cómo deben retribuirse las vacaciones y concretamente si

debe o no incluirse la prima de rendimiento en su importe, habida cuenta de que ambas normas regulan de forma distinta esa materia... La solución debe ser la prevalencia de la norma paccionada, porque la regulación de las vacaciones en convenio internacional, no tiene el carácter de derecho necesario e indisponible como se deduce de la mención con carácter general en su art. 1, al establecer que la legislación nacional dará efecto a sus disposiciones, «en la medida en que esto no se haga por medio de contratos colectivos»⁵¹, lo que ratifica el propio art. 7 al añadir a lo antes transcrito, que la retribución de las vacaciones «se calculará en la forma que determine en cada país... el organismo adecuado, y en su consecuencia este texto internacional se está remitiendo en primer lugar a lo pactado en convenio colectivo, cuya fuerza normativa y vinculante, es obvia conforme a lo dispuesto en el art. 37.1 de la Constitución y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, alcanzándose la misma conclusión en base a lo establecido en el art. 3.3 de este texto legal».

Para la prima de asistencia, la doctrina judicial no es unánime, pues en unos casos se aboga por su abono si se tiene presente que las mismas forman parte del salario y las vacaciones «deben abonarse incluyendo, no sólo el salario a tiempo, sino los incentivos o primas»⁵², mientras que en otros casos se señala que «teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 70 de la Ordenanza Siderometalúrgica, aplicable supletoriamente conforme previene la disposición complementaria del referido pacto colectivo, así como lo establecido en el Convenio 132 de la OIT, es claro que el espíritu del referido precepto y de la literalidad de su último inciso es, que los días de vacaciones serán retribuidos conforme a la media obtenida por el trabajador por salarios y primas en los últimos tres meses trabajados con anterioridad a la fecha de su inicio; y por tanto, si no se han percibido primas no sólo en los domingos y festivos, sino tampoco en los sábados de ese

⁴⁹ STCT de 15 de febrero de 1979, apoyándose en el hecho de «su abono sin exigirse un rendimiento superior a normal». Asimismo, STS, de 16 de junio de 2016, st. núm. 2016/530; STCT de 4 de febrero de 1980; STSJ Madrid, de 3 de octubre de 1989.

⁵⁰ SAN de 21 de julio de 2014, rec. núm. 128/2014.

⁵¹ STCT de 6 de noviembre de 1985.

⁵² SSTCT de 7 de agosto de 1977; de 7 de agosto de 1978.

trimestre, porque no se trabaja durante esos días, es obligado concluir que ha sido acertada la decisión empresarial de no computarlos a efecto de la retribución de las vacaciones, y además de seguirse la argumentación de los recurrentes se llegaría al absurdo de que durante el período vacacional percibiría mayor retribución que en los últimos tres meses de trabajo efectivo».⁵³

En el caso del plus de mejora voluntaria, si éste se vincula a un plus de mayor productividad dispuesto a favor de todos los trabajadores con una determinada antigüedad en la empresa, no se incluiría dentro de la retribución de las vacaciones, y ello a pesar de considerarse que no responde a unos parámetros retributivos que pueden ser considerados extraordinarios, y a pesar de que si se devenga por día de trabajo efectivo no quiere decir que no se trate de un complemento de trabajo en jornada normal⁵⁴.

El plus de turnicidad variable, plus cuestionado en relación con los trabajadores portuarios, según la doctrina⁵⁵, tiene carácter de retribución normal para los trabajadores que realizan trabajo en turnos de domingos y festivos y el carácter variable de su incremento retributivo no comporta la calificación de complemento salarial excepcional o extraordinario para quienes de manera habitual prestan servicios en tales condiciones. De ahí que la mención genérica al plus de turnicidad que se da en el convenio colectivo aplicable haya de entenderse en su sentido literal, que comprende la integridad de dicho plus. Por tanto, este plus sí se integraría en la retribución vacacional.

En el caso del plus de nocturnidad la doctrina judicial señala que este plus «sólo se devenga durante los días que realmente se trabaja de noche... argumentos que son bien endeables y que no sirven para eludir el man-

dato de auténtico derecho necesario según la adecuada integración judicial, de que mientras en tiempo de vacaciones, a dirigir el principio de omniequivalencia retributiva entre los percibido durante el período de actividad y durante ese el de toxicidad, asimismo se ha de mantener su devengo durante el disfrute del segundo».⁵⁶ Así pues, aun cuando el convenio colectivo aplicable no especifique nada al respecto, ante el silencio del convenio, no cabe sino acudir a la regla general de retribuir las de acuerdo con la remuneración normal o media obtenida por el trabajador en la época de actividad, lo cual es acorde con su finalidad: garantizar el disfrute efectivo del derecho a vacaciones mediante la continuidad de la percepción de la renta del trabajo habitual, y dado que el plus de nocturnidad se percibe para el personal que realice la jornada en turno fijo de noche, convirtiéndose así en un complemento con carácter fijo mensual, éste también debe percibirse durante las vacaciones⁵⁷.

Unos complementos específicos de un determinado sector de actividad, son el de toma y deje y el plus de maniobras, respecto de los cuales, en orden a determinar si se debían incluir o no en la retribución vacacional, el TS⁵⁸ tuvo que analizar en primer lugar si se trataba de complementos de puesto de trabajo o si, en realidad, retribuían excesos efectivos de jornada. Según la jurisprudencia, y aplicando el principio de prevalencia del convenio colectivo, estos complementos se configuran como de puesto de trabajo, y en consecuencia deben ser incluidos en la retribución del período de vacaciones. De hecho, el plus de toma y deje es definido por el Convenio Colectivo de RENFE como aquel tiempo que responde a la an-

⁵⁶ STSJ Navarra, de 19 de noviembre de 2004, rec. núm. 381/2004; STCT de 10 de noviembre de 1988.

⁵⁷ STSJ Madrid, de 9 de marzo de 2015, rec. núm. 58/2015. En el mismo sentido, SSTSJ Navarra, de 19 de noviembre de 2004, rec. núm. 381/2004; Cataluña, de 11 de diciembre de 2000, rec. núm. 6624/2000.

⁵⁸ STS de 16 de diciembre de 2005, rec. núm. 4790/2004, que enjuicia la inclusión o no de los complementos de toma y deje y de plus de maniobras en la remuneración de las vacaciones de los trabajadores de RENFE.

⁵³ STCT de 12 de abril de 1984.

⁵⁴ STSJ Cataluña, de 11 de mayo de 2005, rec. núm. 1304/2006.

⁵⁵ STS de 30 de mayo de 2000, rec. núm. 3589/1999.

ticipación o al retraso que haya de hacerse al horario de jornada normal para el desempeño de las funciones de los trabajadores a los que va referido. Estos tiempos de más dedicados por el trabajador para preparar el trabajo que va a desarrollar o para entregar el relevo al siguiente turno de trabajo son valorados por el convenio de igual forma que las horas extraordinarias, aunque sin estar sujetos al límite legal establecido para estas últimas, por lo que, aparentemente pudiera entenderse que este plus es una forma de compensar los excesos de jornada. No obstante, el TS⁵⁹ entiende que en la retribución del período de descanso anual por vacaciones deben integrarse los conceptos salariales que conforman la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no hayan sido excluidos por convenio colectivo, y para ello debe analizarse si este plus forma parte o no de la jornada normal. Finalmente, concluye que este plus de toma y deje se configura como un exceso de jornada ocasional, indistintamente de cuál sea su frecuencia, de tal forma que al no producirse en la totalidad de los días efectivos de trabajo, el plus no puede vincularse a la jornada ordinaria de trabajo, ni, en consecuencia, a la remuneración vacacional, y ello a pesar de que el convenio colectivo lo recoja como complemento de puesto de trabajo⁶⁰. En realidad, el TS hubiera podido llegar a una resolución diferente aplicando el principio de prevalencia del convenio colectivo, pues como se ha visto, este plus, según establece el convenio, está vinculado a las actividades de preparar el trabajo que se va a desarrollar o hacer entrega del relevo al siguiente turno de trabajo, de tal forma, que más que un tiempo de exceso de jornada, es un tiempo dedicado a cumplir con las funciones habituales del trabajador. Es decir, se estaría ante un plus funcional. Además, aplicando el principio de equivalencia,

también podría ser calificado como un plus de complemento de puesto de trabajo, ya que no se trata de un concepto salarial esporádico, sino frecuente o habitual. Y, teniendo en cuenta que el convenio colectivo prevé que durante las vacaciones se cobren por el trabajador las «*gratificaciones por función*», concepto que alude a los complementos de puesto de trabajo que toman como referencia el contenido funcional de la prestación, este plus sí hubiera podido ser considerado como exigible durante la retribución vacacional.

En relación con los complementos extrasalariales, como lo son, las indemnizaciones y suplidos, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o las correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, en principio, y según el art. 26.1 ET, al no considerarse salario en sentido estricto, no se incluirían en la retribución de las vacaciones, salvo que el convenio colectivo así lo estableciera de forma expresa. De esta forma, no quedarían incluidas en el salario de vacaciones lo percibido, aunque sea habitualmente, por conceptos extrasalariales como el plus de transporte, el cual, en el fondo tiene su razón de ser en indemnizar el transporte realizado al trabajo, no sucediendo ello en el período vacacional. Por tanto, en relación con las partidas extrasalariales no se aplica el criterio de la habitualidad.

Para el quebranto de moneda, esto es, el concepto económico ordenado a compensar los riesgos y, en su caso, perjuicios derivados de la realización de operaciones de dinero, como pueden ser los errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias, no se trata de una contraprestación económica al trabajo realizado, sea considerado éste en sí mismo, sea considerado en alguno de los aspectos que pueden concurrir a los fines de su apreciación o valoración, como el rendimiento o la penosidad, por lo que al no tener naturaleza salarial, y por tanto, no constituir pago de actividad laboral, sino indemnización o compensación

⁵⁹ SSTs de 21 de enero de 1992, rec. núm. 792/1991; de 14 de octubre de 1992; de 7 de julio de 1999, rec. núm. 4320/1998.

⁶⁰ STS de 16 de diciembre de 2005, rec. núm. 4790/2004. En el mismo sentido, SSTs de 29 de diciembre de 2005, rec. núm. 764/2005; de 14 de marzo de 2006, rec. núm. 998/2005, que juzgan hechos idénticos, también en la empresa RENFE.

de determinados riesgos, la jurisprudencia⁶¹ estima que no puede entenderse incluido en la retribución vacacional cuando el convenio colectivo sólo hace referencia al salario.

4. SITUACIÓN ACTUAL

No cabe duda que el salario base deberá quedar incluido en la retribución de las vacaciones. Pero, respecto de los demás conceptos salariales, la doctrina no ha sido unánime. El mayor problema se plantea cuando no existe previsión en convenio colectivo en materia de retribución durante el período de vacaciones. No obstante, también surge el debate cuando el convenio colectivo establece una regulación, pero estableciendo de forma muy concreta unos conceptos salariales que deben ser incluidos o excluidos, cuya validez se cuestiona al amparo del Convenio núm. 132 OIT. En el caso de que el convenio colectivo no establezca previsión alguna al respecto, la doctrina judicial acude al Convenio núm. 132 OIT que establece que durante el período de vacaciones se percibirá *«por lo menos su remuneración normal o media»*, lo que lleva a concluir que para retribuir las vacaciones habrá que tomar los conceptos retributivos que corresponden a la jornada normal, es decir, «todos los conceptos salariales en su promedio»⁶², excluyendo, pues, los conceptos salariales de carácter extraordinario. Así pues, para que un concepto salarial sea excluido de la retribución de las vacaciones no basta que este concepto sea debido a una circunstancia no habitual, sino que es preciso que el trabajo mismo que se remunera sea también extraordinario⁶³. Es decir, se incluyen «los distintos conceptos salariales de la jornada ordinaria, siempre que no hayan sido excluidos por el convenio»⁶⁴. Por tanto, «si se perciben normalmente por el trabajador, se integran en su salario, como complementos

salariales de puesto de trabajo y pasan a formar parte de la remuneración normal o media que es la mínima fijada en el art. 7.1 del Convenio de la OIT»⁶⁵. Esta es la posición adoptada también por el TJUE cuando señala que la expresión *«vacaciones anuales retribuidas»* del art. 7.1 Directiva 2003/88/CE⁶⁶ significa que, mientras duren las vacaciones anuales debe mantenerse la retribución y el trabajador «debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso». Por tanto, cuando el convenio colectivo no regula de forma expresa y concreta la forma de retribuir el período de vacaciones habrá que estar a la regla general establecida en el art. 7.1 Convenio núm. 132 OIT que establece que para la retribución de las vacaciones y de los conceptos retributivos computables se estará a la remuneración normal o media que viniere percibiendo el trabajador⁶⁷.

En el segundo caso, esto es, cuando el convenio colectivo establece unas previsiones en relación con las partidas salariales que quedan incluidas o excluidas en la retribución vacacional, la jurisprudencia⁶⁸ había entendido en un primer momento que se está ante la situación contemplada en el propio art. 7.1 Convenio núm. 132 OIT cuando señala que esa remuneración normal y media deberá calcularse en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado. De esta forma, el Convenio núm. 132 OIT actúa con carácter subsidiario frente al convenio colectivo, pues el art. 31 ET conce-

⁶⁵ SSTSJ Murcia, de 5 de junio de 1995, rec. núm. 351/1995; Aragón, de 14 de septiembre de 1994, rec. núm. 719/1993; País Vasco, de 30 de diciembre de 1994, rec. núm. 176/1993; Andalucía, de 26 de julio de 1994, rec. núm. 480/1993.

⁶⁶ De 4 de noviembre.

⁶⁷ STS de 2 de febrero de 2007, rec. núm. 57/2006.

⁶⁸ SSTS de 26 de julio de 2010, rec. núm. 199/2009; de 25 de abril de 2006, rec. núm. 16/2005. Esta última señala que el art. 7.1 Convenio núm. 132 OIT, en relación con su art. 1 «ha sido interpretado reiteradamente por esta Sala en el sentido de que el convenio colectivo puede apartarse de la regla de remuneración normal o media, en virtud de la fuerza vinculante de los convenios colectivos que proclama el art. 37-1 de la Constitución, con base en el respeto y aplicación del principio de autonomía colectiva».

⁶¹ STS de 4 de noviembre de 1994, rec. núm. 3604/1993.

⁶² STS de 20 de diciembre de 1991.

⁶³ STS de 21 de octubre de 1994, rec. núm. 3149/1993.

⁶⁴ SSTS de 14 de octubre de 1992; de 13 de abril de 1994; de 7 de julio de 1999, rec. núm. 4320/1998.

de prevalencia a la regulación convencional. Así lo señala el TS al indicar que «por su parte el artículo 7.1 del Convenio 132 de la OIT dispone que en el disfrute de las vacaciones se percibirá por lo menos la remuneración normal o media, pero esta disposición de acuerdo con lo prevenido en el propio artículo 1 del citado Convenio 132 (...) sólo tiene aplicación en defecto de lo acordado en convenio colectivo»⁶⁹. El mayor problema surge cuando el convenio se aparta de la regla de la remuneración normal o media establecida en el citado art. 7 Convenio núm. 132 OIT. Al respecto, la jurisprudencia había venido interpretando que son *«válidas las cláusulas de los convenios que establecen una regulación de la retribución de las vacaciones en la que falta alguno de los elementos integrantes del salario en la jornada ordinaria, pudiéndose así apartar de la regla de la remuneración normal o media, siempre y cuando se respeten en cómputo anual los mínimos indisponibles de derecho necesario»*⁷⁰, y todo ello «en virtud de la fuerza vinculante de los convenios colectivos que proclama el art. 37.1 de la Constitución, con base en el respeto y aplicación del principio de autonomía colectiva», pues «no parece posible negar validez a las cláusulas colectivas que sustraigan de la retribución de las vacaciones componentes salariales que pudieran corresponder en una apreciación rigurosamente matemática a la remuneración normal o media (...) siempre que se respeten en cómputo anual los mínimos de derecho necesario»⁷¹. No obstante, con sus últimos pronunciamientos⁷² considera que, a la luz de la doctrina judicial comunitaria, el art. 7.1 de la Directiva 2033/88/CE, «ha de prevalecer necesariamente en virtud del

principio de primacía del derecho comunitario frente a las legislaciones o prácticas nacionales que lo contradigan, de forma que si un convenio colectivo se opone a lo dispuesto en el art. 7.1 Directiva 2003/88/CE, en los términos establecidos por la jurisprudencia comunitaria ya expuestos anteriormente, debe prevalecer lo dispuesto en el artículo mencionado». Por tanto, no prevalece el convenio colectivo, sino la normativa comunitaria e internacional.

Como conclusión, cabe señalar que tradicionalmente se ha entendido que, en primer lugar, la norma del art. 7.1 Convenio núm. 132 OIT es la regla general sobre los conceptos retributivos computables, teniendo el convenio colectivo la función de precisar o especificar los factores de cálculo de la retribución de las vacaciones, de tal forma que el «convenio colectivo tiene como función típica en esta materia de retribución de vacaciones la precisión o especificación de los factores de cálculo de la retribución de las vacaciones, complementando la regla general de la remuneración normal o media, pudiendo apartarse de tal regla de remuneración normal o media del período de vacaciones, siempre y cuando se respeten en cómputo anual los mínimos indisponibles de derecho necesario»⁷³. De esta forma, cuando el convenio aplicable enumera los conceptos retributivos a tener en cuenta a efectos de retribución de las vacaciones, ello equivale a excluir a los que no cita⁷⁴, y ello no viola lo dispuesto en el art. 7 Convenio núm. 132 OIT, cuyo art. 1 reseña la posibilidad de que a lo establecido en él se le dé cumplimiento por medio de los contratos colectivos, pactos por los que se regulará la paga de vacaciones siempre que se respeten los mínimos indisponibles de derecho necesario⁷⁵. Por tanto, cabe la exclu-

⁶⁹ STS de 7 de julio de 1999, rec. núm. 4320/1998. En el mismo sentido, SSTSJ Madrid, de 19 de julio de 2005, rec. núm. 3282/2005; Cataluña, de 11 de mayo de 2005, rec. núm. 1304/2005.

⁷⁰ SSTs de 21 de enero de 1992, rec. núm. 792/1991; de 30 de septiembre de 1992; de 6 de noviembre de 1992.

⁷¹ STS de 2 de febrero de 2007, rec. núm. 57/2006. En el mismo sentido, STS de 14 de marzo de 2006, rec. núm. 998/2005.

⁷² SSTs (dos) de 8 de junio de 2016, rec. núm. 112/2015 y 207/2015.

⁷³ STS de 26 de enero de 2007, rec. núm. 4284/2005.

⁷⁴ STS de 2 de febrero de 2007, rec. núm. 57/2006.

⁷⁵ SSTs de 22 de septiembre de 1995, rec. núm. 1348/1994; de 29 de octubre de 1996, rec. núm. 1030/1996; de 9 de noviembre de 1996, rec. núm. 3318/1995. En el mismo sentido, SAN de 17 de septiembre de 2014, rec. núm. 151/2014, recogiendo la doctrina de la STS de 21 de enero de 1992, rec. núm. 792/1991.

sión de determinados conceptos retributivos del cálculo de la remuneración de las vacaciones si se pacta en convenio colectivo⁷⁶.

En la actualidad, esta problemática ha sido encauzada con la reciente sentencia de la AN⁷⁷ y del TS⁷⁸ que ha introducido un importante cambio en los criterios jurisprudenciales vigentes hasta ahora, pues viene a señalar que las empresas deben abonar a sus empleados el promedio mensual de todas las retribuciones variables y complementos que se perciban durante el año. Por su parte, la AN supuso un cambio de giro en la doctrina, que avala la legalidad de las cláusulas de los convenios colectivos que excluyen los conceptos variables de la retribución de las vacaciones. Este criterio de la AN se fundamenta en el art. 7.1 Directiva 2003/2008/CE⁷⁹, y en la doctrina del TJUE⁸⁰, la cual establece de modo rotundo que cualquier disposición o práctica nacional que excluya las comisiones de la retribución de las vacaciones se opone al art. 7.1 de la citada Directiva. Siguiendo esta línea, la AN va más allá, señalando que para cumplir con el mandato de la normativa comunitaria durante las vacaciones deben retribuirse no sólo las comisiones de comerciales, sino también todo tipo de pluses que se cobran por actuaciones concretas y no necesariamente recurrentes como las horas extra, la nocturnidad, los fines de semana y festivos, la jornada partida o la peligrosidad. Asimismo, lo que destaca de este pronunciamiento judicial es que hasta ahora el convenio colectivo era el soberano para establecer la cuantía de la retribución de las vacaciones,

mientras que con esta sentencia, no cabe que un convenio colectivo se oponga a la citada Directiva en los términos establecidos por la jurisprudencia comunitaria, de tal forma que los trabajadores tienen el derecho a percibir durante sus vacaciones anuales el promedio de todas las retribuciones variables queden o no excluidas por el convenio colectivo. No tiene sentido que un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro lado, por una comisión cuyo importe se fija en función de los contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador, sólo tiene derecho, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base. En consecuencia, la retribución que el trabajador ha de percibir en el período vacacional, en el que no presta servicios y por ello no genera comisiones, ha de estar necesariamente integrada, y en proporción a los días de vacación que le corresponda, teniendo en cuenta lo percibido en concepto de incentivos o comisiones por objetivos fijados anualmente⁸¹.

Además la AN añade que «la exclusión de las comisiones del período de vacaciones puede engendrar un efecto disuasorio del disfrute de las vacaciones, que es precisamente lo que quiera evitar la Directiva». En definitiva, «el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho, en tanto en cuanto la obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo»⁸². Por ello, no sólo las comisiones, sino cualquier retribución variable, debe formar parte de la retribución de las vacaciones, en tanto en cuanto la obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones

⁷⁶ STS de 25 de abril de 2006, rec. núm. 16/2005.

⁷⁷ SAN de 17 de septiembre de 2014, rec. núm. 151/2014.

⁷⁸ SSTs (dos) de 8 de junio de 2016, rec. núm. 112/2015 y 207/2015.

⁷⁹ De 4 de noviembre de 2003. El citado precepto establece que «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales».

⁸⁰ Concretamente, en su sentencia de 22 de mayo de 2014, C-139/12.

⁸¹ SAN de 17 de septiembre de 2014, rec. núm. 151/2014.

⁸² SAN de 17 de septiembre de 2014, rec. núm. 151/2014.

en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo. De esta forma, si un convenio colectivo se opone a lo dispuesto en el art. 7.1 Directiva 2003/88 en los términos que se acaba de exponer, esto es, excluyendo ciertos complementos de la retribución de las vacaciones, debe prevalecer la Directiva sobre el convenio colectivo, y por tanto, se deben abonar en período vacacional todos los conceptos salariales que se vinieran abonando.

Así pues como señala la jurisprudencia⁸³, como norma general, ha de aceptarse que las vacaciones retribuidas han de comprender todos los conceptos salariales en su promedio a fin de cumplir el objeto perseguido por la institución de proporcionar descanso pleno al trabajador, objeto que podría verse afectado si mediara una discriminación de los ingresos económicos, y sólo constituyen excepción a esta regla general aquellos conceptos salariales de carácter excepcional establecidos para compensar actividades también extraordinarias, cual es el exceso de jornada, que únicamente se retribuye cuando realmente se trabaja excepcionalmente, pues para que un concepto resulte excluido de la retribución de vacaciones no basta que este concepto sea debido a una circunstancia no habitual en el trabajo realizado, sino que es preciso que el trabajo mismo que se remunera sea también extraordinario.

En definitiva, como señala nuestro alto tribunal en sus últimos pronunciamientos⁸⁴ «la fijación o establecimiento de la retribución “normal o media” de las vacaciones por parte de la negociación colectiva admite un comprensible grado de discrecionalidad, ya que la expresión «calculada en la forma» que utiliza el art. 7.1 del Convenio 132 de la OIT no puede alcanzar la distorsión de aquél concepto («normal o media») hasta el punto

de hacerlo irreconocible, pues se trata de un concepto jurídico indeterminado que, como tal, ofrece zonas de certeza y zonas de duda que, por fuerza, impone a los Tribunales un examen casuístico de cada supuesto concreto para alcanzar así una conclusión respetuosa con las prescripciones legales, nacionales y de la UE, pero que a la vez satisfaga la finalidad del descanso efectivo que persigue la figura de las vacaciones retribuidas, y sin propiciar o contribuir de cualquier forma a disuadir o desincentivar de su disfrute a los trabajadores, lo que, conforme a la doctrina del TJUE (caso Lock), resultaría contrario al art. 7 de la Directiva 2003/88»⁸⁵. Por tanto, el TS considera que la retribución correspondiente a las vacaciones debe atender a su finalidad legal de «descanso efectivo», por lo que no puede disuadir o desincentivar su disfrute. Para ello, es necesario que, durante el periodo de descanso, el trabajador mantenga su retribución habitual, lo que supone incluir en la mensualidad los pagos que se perciban con regularidad el resto del año. Así, el convenio colectivo, al regular la retribución por vacaciones debe respetar los mínimos de derecho establecidos por los arts. 1 Convenio núm. 132 OIT y 7.1 Directiva 2003/88/CE en la forma en que estas disposiciones sean interpretadas por el TJUE. Consecuentemente, las disposiciones de los convenios colectivos sobre la retribución por vacaciones sólo serán válidas cuando respeten los mínimos de derecho necesarios dichos, esto es garanticen el cobro de las retribuciones normales o medias, comparación que deberá hacerse atendiendo no a las normas del convenio colectivo en su conjunto, sino a los distintos conceptos salariales que percibe el trabajador por convenio colectivo u otro pacto y a la retribución convencional de las vacaciones que, para ser correcta, deberá comprender la media de las retribuciones normales u ordinarias.

⁸³ SSTs de 17 de diciembre de 1998; de 2 de noviembre de 1999; de 17 de diciembre de 1996, rec. núm. 1321/1996.

⁸⁴ SSTs (dos) de 8 de junio de 2016, rec. núm. 112/2015 y 207/2015.

⁸⁵ STS de 8 de junio de 2016, rec. núm. 112/2015.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBIOL MONTESINOS, I. «Vacaciones anuales retribuidas», en *AL*, núm. 14, 2004.
- Alfonso Mellado, C.L. y Peña Obiol, S. *Vacaciones, fiestas y descanso semanal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.
- ALONSO GARCÍA, M. *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel, 1980.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas, 2001.
- ALVAREZ DE LA ROSA, M. «La retribución de las vacaciones», en *TS*, núm. 38, 1994.
- ARGÜELLES BLANCO, A.R. «La regulación del derecho a vacaciones: ¿una redefinición del papel del convenio 132 de la OIT?», en *AL*, núm. 41, 1998.
- «Vacaciones anuales», en AA.VV., *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*. Madrid: CES, 1998.
- BORRAJO DACRUZ, E. *La retribución de las vacaciones anuales*. Madrid: Tapia, 1990.
- CHARRO BAENA, P. *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1993.
- DE LA VILLA GIL, L.E. «Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuidas», en *RPS*, núm. 81, 1969.
- GARCÍA NINET, J.I. «Algunas notas sobre la retribución de las vacaciones en la doctrina de los tribunales», en *TS*, núm. 144, 2003.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. «Sobre el derecho de vacaciones», en *REDT*, núm. 100, 2000.
- MARTÍN VALVERDE, A. «Las líneas de evolución del derecho a vacaciones», en *RPS*, núm. 83, 1969.
- «Naturaleza jurídica de la retribución de las vacaciones», en *Revista de la Facultad de Derecho*, Universidad de Madrid, núm. 31-32, vol. XII, 1968.
- MATIA PRIM, J. «Descanso semanal y anual. Permisos», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*. Madrid: Universidad de Madrid, 1971.
- «Vacaciones anuales», en AA.VV., *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Edersa, 1982.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. «Sobre el carácter dispositivo del Convenio núm. 132 de la OIT (a propósito de la STCT de 3-4-1987)», en *AL*, núm. 35, 1990.
- PÉREZ LEÑERO, J. *Instituciones de Derecho Español de Trabajo*. Madrid: Espasa Calpe, 1949.
- RABANAL CARBAJO, P. «Teoría jurídica sobre vacaciones», en *DL*, núm. 62, 2000.
- RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, J. «Gratificaciones voluntarias. Su cómputo a efectos de fijación del salario de gratificaciones y vacaciones», en *PS*, núm. 99, 1973.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. «Problemas jurídicos del pacto de salario global», en *RPS*, núm. 99, 1973.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P. *Las vacaciones anuales*. Navarra: Aranzadi, 2003.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. «Régimen jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas», en *RPS*, núm. 130 y 131, 1981.

RESUMEN

En este trabajo se analiza la actual doctrina recaída en materia de los conceptos retributivos que deben incluirse en el salario a percibir durante las vacaciones a la luz de los últimos pronunciamientos judiciales. Así se plantea la problemática existente en relación a la retribución vacacional, especialmente, los conflictos planteados entre los convenios colectivos y la normativa comunitaria, y las dos tendencias judiciales existentes y su relación con la línea judicial actual.

Palabras clave: Retribución, salario, vacaciones, complementos salariales, trabajador.

ABSTRACT

In this work it is analyzed the current doctrine about the terms of the remuneration to be included in the salary received during the holidays according the recent judicial pronouncements. So, it is examined the existing problems with regard to vacation pay, especially, conflicts arising between collective agreements and Community rules, and the two existing judicial trends and their relationship with the current judicial line.

Keywords: Retribution, salary, holidays, salary complements, worker.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

II. Documentos

Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (Europass), por la que se deroga la Decisión n.º 2241/2004/CE

Proposal for a decision of the European Parliament and of the Council on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

• Razones y objetivos de la propuesta

Las personas, tanto al buscar empleo como al decidir qué estudiar y dónde, o al sopesar opciones de movilidad, necesitan acceso a la información, modos de evaluar sus capacidades y vías para presentar lo que saben y lo que pueden hacer. Los empleadores necesitan, por su parte, maneras más eficientes y efectivas de encontrar y contratar a personas con las capacidades apropiadas. Para dar una respuesta eficaz a las necesidades de ambos colectivos en cuanto a capacidades y cualificaciones a través de sectores, regiones y países, hay que empezar por identificar claramente estas necesidades, comunicarlas y comprenderlas.

La UE dispone de herramientas y servicios que pueden favorecer el intercambio de información y la mejor comprensión de las capacidades y cualificaciones, incluidas las ne-

cesarias para la movilidad y la empleabilidad. La UE viene ofreciendo y prestando apoyo a diversas herramientas y servicios que facilitan la movilidad y fomentan la transparencia de las capacidades y las cualificaciones. No obstante, por distintas razones no se han explotado aún todas las posibilidades que ofrecen estas herramientas y servicios. En gran medida, se han ido desarrollando caso por caso, con un mínimo de integración y colaboración, lo que ha condicionado el alcance, el potencial y la percepción del valor añadido de cada herramienta. Pese a algunos éxitos tales como el currículum (CV) Europass, es patente que los potenciales beneficiarios suelen conocer mal los servicios disponibles, mientras persisten los obstáculos al pleno recurso a las cualificaciones y las capacidades adquiridas en otros países, con lo que eso implica para la movilidad y la integración de los mercados laborales europeos. Además, los instrumentos y servicios de la UE han ido evolucionando de una manera no necesariamente adaptada a cómo ha cambiado el modo en que la gente aprende, trabaja o se comunica en la actualidad, por lo que no responden a las exigencias

actuales o futuras ni a las tecnologías emergentes. Lo mínimo que hoy se espera de las herramientas para el desarrollo de las capacidades y las cualificaciones es que sean digitales y más accesibles en línea, y esa expectativa aún será mayor en el futuro.

La presente propuesta aspira a modernizar estas herramientas y servicios para que reflejen las necesidades cambiantes de todos sus potenciales usuarios del mercado de trabajo y de los sectores de la educación y la formación; para que estén siempre en fase con la evolución tecnológica, con nuevas formas de compartir información y con la economía colaborativa; y para que las personas las encuentren útiles a lo largo de su vida en sus múltiples transiciones entre aprendizaje y trabajo.

El nuevo marco Europass tendrá un enfoque en dos niveles:

En primer lugar, el nuevo marco Europass será una plataforma a escala europea para que cada persona pueda acceder, mediante un servicio en línea intuitivo y fluido, a diversos servicios como la creación de un expediente electrónico o la posibilidad de evaluar las capacidades propias. Completará estos servicios un amplio abanico de información recogida en los Estados miembros (también con robots de búsqueda en la red) sobre oportunidades de aprendizaje, cualificaciones, prácticas en materia de reconocimiento y datos sobre el mercado laboral e información estratégica sobre capacidades, por ejemplo sobre las tendencias en las ocupaciones o profesiones. Gracias a esta variedad de información, cada persona podrá tomar decisiones con conocimiento de causa en cuanto a su carrera, la movilidad y el aprendizaje, lo que podría contribuir, entre otras cosas, a corregir los desajustes de capacidades orientando las opciones hacia itinerarios de aprendizaje y carreras con mejores perspectivas. Del mismo modo, los empleadores, los organismos de educación y formación, los orientadores, los servicios de empleo y los responsables políticos dispondrán de mejor información; por ejemplo, una mejor información sobre las capacidades que se necesitan

y dónde permite estimular la oferta de cursos de formación para colmar las lagunas. Se prestará especial atención a las necesidades específicas de los nacionales de terceros países. Se pondrán también a disposición de los profesionales que deseen publicar este tipo de información por medios electrónicos normas abiertas en materia de cualificaciones, ofertas de empleo y CV. De este modo, el marco Europass promoverá la interoperabilidad de los instrumentos electrónicos para presentar e intercambiar información sobre capacidades y cualificaciones. Cabe señalar que esta plataforma integrada europea supondrá un gran valor añadido para los Estados miembros, que ya no tendrán que duplicar esfuerzos en materia de informática a nivel nacional para prestar apoyo a los ciudadanos.

Así pues, la presente propuesta hace que Europass pase de estar basado en documentos a convertirse en una plataforma de servicios, amplíe su ámbito de actividad e incorpore las necesidades del usuario al núcleo del marco de servicios. El nuevo marco Europass reunirá información que ahora facilitan instrumentos como el portal *Learning Opportunities and Qualifications in Europe*, que ofrece información sobre oportunidades de aprendizaje y cualificaciones; el *Skills Panorama* de la UE, que ofrece información estratégica sobre capacidades, a nivel nacional y de la UE, y sobre profesiones y sectores específicos; y el portal ESCO (clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones), que ofrece un lenguaje común para describir las capacidades específicas y conceptos afines a efectos de empleo y educación). Hasta la fecha, el desarrollo y la aplicación de estos instrumentos han venido siendo respaldados por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), agencia de la Unión. *En segundo lugar*, el nuevo marco Europass ofrecerá servicios sobre el terreno para garantizar la difusión más amplia posible de los servicios entre los destinatarios, también aquellas personas que pueden tener dificultades para acceder a los servicios digitales o para utilizarlos.

Actualmente, las herramientas y servicios de la UE en favor de las capacidades y cualificaciones están promovidas y apoyadas a nivel nacional mediante centros o puntos de contacto (de Europass, del MEC o centros Euroguidance) financiados por la UE a través del programa Erasmus +, cada uno con su propia administración y sus procedimientos de notificación, su programa de comunicación y su imagen de marca. Algunos Estados miembros han adoptado las medidas necesarias para garantizar la coordinación, pero no todos. De resultas de todo ello, frecuentemente no se genera el sentimiento de que se esté ofreciendo un servicio conjunto sobre capacidades y cualificaciones a nivel nacional, ni se estimula mucho a los centros a cooperar y comunicarse sistemáticamente para ofrecer servicios más coordinados. Los centros no llegan plenamente a los destinatarios; los instrumentos y servicios de la UE no llegan a todos los beneficiarios previstos.

La presente propuesta tiene por objeto ofrecer un mayor potencial y la posibilidad para los Estados miembros de coordinar los servicios ofrecidos desde el punto de vista estratégico a nivel nacional. Una mayor coordinación e intercambio de información permitirán que los servicios respondan de forma sistemática a las necesidades de los beneficiarios, ya sean intermediarios como los especialistas en orientación profesional, o bien personas que podrían beneficiarse directamente de unos servicios presenciales que les faciliten información y asesoría sobre las oportunidades de aprendizaje y de trabajo, les reorienten a otros servicios, si procede, y que ayuden a quienes no tengan acceso a ellos o carezcan de las capacidades necesarias para utilizar las herramientas digitales y en línea.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

Se trata de la primera revisión de la Decisión Europass, establecida hace doce años, que ahora debe reflejar los avances tecnoló-

gicos y los cambios que se han producido en el mercado laboral, los sistemas de educación y formación, y en la sociedad en general. Esta propuesta actualizará y reforzará el marco Europass para adaptarlo mejor a las necesidades actuales de una información más completa, actualizada, de fácil uso e interoperable, y para que pueda adaptarse a la evolución y las necesidades futuras. La propuesta aspira a responder a las necesidades de los estudiantes, los solicitantes de empleo, los organismos de educación y formación, los departamentos de selección de personal y los empleadores.

La presente propuesta está relacionada con la primera de las diez prioridades de la Comisión Europea: «Un nuevo impulso para el empleo, el crecimiento y la inversión»¹. El desarrollo de las capacidades es un camino hacia la recuperación, también resaltado en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016². Esta iniciativa se basa en anteriores iniciativas de la Comisión sobre nuevas capacidades para nuevos empleos, por ejemplo:

- «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» (2010)³;
- «Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos»⁴;
- Paquete de medidas para el empleo (2012)⁵.

¹ Un nuevo comienzo para Europa: mi Agenda en materia de empleo, crecimiento, equidad y cambio democrático. Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea. https://ec.europa.eu/priorities/publications/president-junckers-political-guidelines_es

² Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1473755846317&uri=CELEX%3A52015DCC0690>

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=es>

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1389776578033&uri=CELEX:52012DCC0669>

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039>

Esta Decisión es una de las iniciativas de la Nueva Agenda de las Capacidades para Europa⁶ y complementa otras acciones propuestas en ese contexto. Es coherente con la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (MEC)⁷. La Recomendación creó un marco común de referencia de ocho niveles europeos genéricos de aprendizaje que sirve de mecanismo de conversión entre los diferentes sistemas nacionales de cualificaciones. Estos niveles pretenden favorecer la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones. La información sobre el MEC se incluirá en el marco Europass, de modo que las personas puedan utilizar los niveles del MEC para presentar sus cualificaciones.

La Decisión propuesta es también coherente con la Recomendación del Consejo sobre la Garantía de Capacidades⁸, otra de las acciones de la Nueva Agenda de las Capacidades para Europa, destinada a ayudar a las personas poco cualificadas a que accedan a vías flexibles para adquirir nuevas capacidades y alcancen un nivel mínimo en lectura, escritura, cálculo e informática; a que sigan aprendiendo a su ritmo y, accediendo a unas capacidades más amplias, consigan terminar la educación secundaria. Las herramientas de autoevaluación que ofrece el marco Europass serán beneficiosas para los destinatarios de la garantía de capacidades.

Los servicios que se ofrecen a través del marco Europass ayudan a las personas a comunicar información sobre las capacidades y cualificaciones que han adquirido a través de diferentes vías, también exteriores a la educación y la formación formales (como el trabajo con jóvenes, el voluntariado, el aprendizaje basado en el trabajo o los períodos de

prácticas). La presente propuesta está también en consonancia con la Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal⁹, que invita a los Estados miembros a disponer de sistemas para la validación de lo aprendido fuera de la educación y formación formales.

Las personas utilizan a menudo el marco Europass para informar sobre sus capacidades y cualificaciones al buscar empleo. La red EURES, establecida por el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁰, es una red de servicios de empleo y un mecanismo para poner automáticamente en relación a personas y empleos mediante una plataforma informática común. Se velará por la sinergia y la cooperación entre EURES y Europass con el fin de reforzar el impacto de ambos servicios. La propuesta está en consonancia con las disposiciones de dicho Reglamento, en particular en lo relativo al recurso a la clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO).

La propuesta es coherente con otras políticas e iniciativas recientes en materia de empleo, como las Recomendaciones del Consejo sobre la Garantía Juvenil¹¹ y el desempleo de larga duración¹².

- **Coherencia con otras políticas de la Unión**

Los servicios de capacitación y cualificación aspiran a potenciar la empleabilidad y la movilidad entre ocupaciones, sectores, regiones y a través de las fronteras gracias a una mayor

⁹ DO C 398 de 22.12.2012.

¹⁰ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) nº 492/2011 y (UE) nº 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1).

¹¹ Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32013H0426%2801%29>

¹² DO C 67 de 20.2.2016.

⁶ Una nueva Agenda de Capacidades para Europa - Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad, COM(2016) 381.

⁷ DO C 111 de 6.5.2008, p. 1.

⁸ Propuesta de Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía de Capacidades, COM(2016) 382.

transparencia, comparabilidad y comprensión de las capacidades y cualificaciones individuales. Estos servicios pueden ayudar a los ciudadanos de la UE que se desplazan fuera de la Unión (también en los casos en los que posteriormente adquieran capacidades y cualificaciones en terceros países) y a los nacionales de terceros países que se trasladan a la UE o que ya residen en ella. En el contexto actual del mayor flujo en la UE de entradas y salidas de personas, el marco Europass es coherente con las iniciativas de la UE relacionadas con la Agenda de Migración y con el plan de acción de la UE para la integración de los nacionales de terceros países¹³. La información en línea en varios idiomas y el apoyo que se presta a nivel nacional pueden contribuir a la integración de los nacionales de terceros países.

Al ofrecer herramientas de más fácil uso y fomentar una mejor sinergia y cooperación de los servicios sobre el terreno en materia de capacidades y cualificaciones para las personas, la propuesta de Decisión aspira a llegar a un amplio espectro de usuarios, como las personas poco cualificadas, los desempleados y los inmigrantes, contribuyendo así a la inclusión.

Internet y las tecnologías digitales están cambiando el mundo. Al facilitar un mejor acceso a los servicios, el marco Europass está también en consonancia con la estrategia para el mercado único digital¹⁴ de la Unión, que permitirá mejorar en toda Europa el acceso de los consumidores y las empresas a los bienes y servicios en línea.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

• Base jurídica

La base jurídica de esta propuesta la constituyen los artículos 165 y 166 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

¹³ COM(2016) 377 final.

¹⁴ Una Estrategia para el Mercado Único Digital de Europa, COM(2015) 192 final.

Con la documentación y el intercambio de información sobre las capacidades y cualificaciones se pretende fomentar las oportunidades de educación y formación, prestar apoyo a la elección de opciones profesionales, a la búsqueda de oportunidades de empleo y a la movilidad.

El artículo 165 establece que la Unión contribuirá al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuere necesario, apoyando y completando la acción de estos. La acción de la Unión se encaminará, entre otras cosas, a fomentar el intercambio de información y experiencias sobre cuestiones comunes a los sistemas educativos de los Estados miembros.

El artículo 166 establece que la Unión desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros. La acción de la Unión tendrá por objetivo, entre otras cosas, mejorar la formación profesional inicial y permanente para facilitar la inserción profesional y la re-inserción en el mercado laboral, y potenciar el intercambio de información y experiencias sobre cuestiones comunes a los sistemas educativos de los Estados miembros.

Dado que las políticas de educación y de formación profesional son competencia de los Estados miembros, estos artículos excluyen la armonización de las disposiciones legislativas y reglamentarias de los Estados miembros.

En ambos artículos se declara que la Unión y los Estados miembros favorecerán la cooperación con terceros países y con las organizaciones internacionales competentes en materia de educación (artículo 165, apartado 3) y de formación profesional (artículo 166, apartado 3).

• Subsidiariedad

La presente propuesta se ajusta al principio de subsidiariedad, ya que apoya y completa las actividades de los Estados miembros.

Si el alcance de las herramientas y los servicios de capacitación y cualificación solo fuera nacional, sería limitado, y no se explotaría plenamente su potencial de sinergia con los servicios existentes, nacionales y de la UE. La acción a nivel de la UE ofrece la plataforma necesaria para generar coherencia y una mejor comprensión de los diversos sistemas y cualificaciones, entre los distintos países y las diferentes partes interesadas. Con el tiempo, se conseguirá la mejora de las opciones, el acceso más fácil a una información de mejor calidad y nuevas oportunidades, lo que contribuirá a una mejor asignación de los recursos a escala de la UE.

En cuanto a los servicios ofrecidos en el terreno por los centros nacionales, las disposiciones de simplificación y mayor cooperación propuestas en la Decisión son conformes con el principio de subsidiariedad. La propuesta de crear en cada país un único interlocutor y beneficiario principal de la financiación de la UE como coordinador de capacidades y cualificaciones partiendo de la experiencia de los Estados miembros no impone disposiciones de aplicación ni mecanismos de coordinación a los Estados miembros (ni a los demás países participantes).

- **Proporcionalidad**

Las medidas propuestas en la revisión de la Decisión Europass no amplían el alcance de la actuación de la UE más allá de lo necesario y son proporcionadas a los objetivos que deben alcanzarse.

Las acciones propuestas guardan relación con los instrumentos existentes que aquí se describen y, por lo tanto, son proporcionales a la consecución de los objetivos.

La revisión de la Decisión Europass se inspira, como principio general, en la necesidad de actualizarla y de actualizar el marco que establece, para que responda a las cambiantes necesidades actuales, y de mantenerla lo bastante flexible para que pueda adaptarse a la posible evolución futura de

la tecnología, la educación y la formación, la sociedad y el mercado de trabajo, evitándose así posteriores revisiones a corto plazo. En particular, la propuesta pretende adaptar la Decisión a las prácticas cambiantes en el mercado laboral, por ejemplo en cuanto a la publicación de puestos de trabajo vacantes, las solicitudes, la evaluación de las capacidades y la contratación, que tienen lugar cada vez más por internet. También tienen que tenerse en cuenta la participación de diversos proveedores de educación y formación y el recurso a las tecnologías y las plataformas informáticas si se quiere ofrecer herramientas y servicios útiles.

- **Elección del instrumento**

El instrumento será una Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo que derogue la Decisión 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES *EX POST*, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

- **Evaluaciones *ex post* / control de calidad de la legislación existente**

En 2008 y 2013 se llevaron a cabo sendas evaluaciones del marco Europass. La segunda, referida al período 2008-2012, confirmó que los documentos de Europass pueden contribuir a facilitar la movilidad y son una herramienta útil para las personas que están interesadas en trabajar o estudiar en el extranjero. Pueden asimismo ser de utilidad para los empleadores, y son cada vez más importantes para los desempleados. Europass también ha desempeñado un cometido importante en la movilidad dentro de cada país (el 40 % de los usuarios encuestados se desplazan en su propio país) y, de hecho, los documentos se usan mucho en algunos países, como Italia y España.

No obstante, la evaluación también apuntaba a la necesidad de simplificar y actualizar Europass, así como de orientarlo más hacia sus destinatarios. Deben mejorarse las sinergias entre Europass y otras iniciativas europeas, en particular los servicios de información y orientación. Los servicios de información y las herramientas interactivas de capacitación y cualificación deben estar más integrados (como también las distintas redes europeas de centros nacionales que ofrecen servicios de apoyo comparables). Debería ser fácil integrar otros datos procedentes de los instrumentos de la UE existentes. Debe reforzarse la interoperabilidad de las herramientas de Europass con los instrumentos de la UE, como los utilizados para poner en relación a personas y empleos.

La evaluación también resaltó que los documentos Europass no han evolucionado en el sentido de que permitan describir los distintos tipos de aprendizaje y de capacidades, como las adquiridas en situaciones de aprendizaje no formal e informal. Se consideró asimismo que era útil estudiar las ventajas de fusionar en un único documento el suplemento de diploma (que explica el carácter, nivel, contexto, contenido y estatuto de las cualificaciones de enseñanza superior) y el suplemento de certificado (documento similar expedido para la formación profesional).

La Decisión propuesta tiene por objeto responder a estas preocupaciones.

• Consultas con las partes interesadas

En 2014 se realizó una consulta pública para preparar una iniciativa que dio en llamarse el «Espacio Europeo de las Aptitudes y Cualificaciones»¹⁵. La consulta abordaba la eficacia de los actuales instrumentos y servicios. En 2014 se publicó un Eurobarómetro

especial¹⁶ sobre esa misma iniciativa, que también abordaba la percepción pública de la eficacia de las herramientas y los servicios.

De la consulta pública se desprende que puede mejorarse mucho el actual panorama de herramientas web en materia de capacidades y cualificaciones, así como la marcada necesidad de fusionar algunos de los documentos Europass. Puede ser interesante crear una «ventanilla única» para prestar servicios integrados que cubran toda la gama de servicios europeos sobre oportunidades de aprendizaje, orientación y transparencia de las cualificaciones. Además, se consideró que las herramientas actuales de transparencia no son del todo adecuadas para reconocer los resultados del aprendizaje digital.

En 2016, la Comisión organizó varias consultas específicas¹⁷ sobre esta propuesta de revisión de la Decisión Europass. Concretamente, los interlocutores sociales y las redes de centros nacionales (puntos nacionales de coordinación del MEC, puntos de contacto nacionales, centros nacionales de Europass y centros Euroguidance) se manifestaron sobre los aspectos de la propuesta relativos a la racionalización y a la creación de puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades.

Los interlocutores sociales coincidieron en destacar la dificultad que supone la fragmentación actual de los servicios de capacitación y cualificación y abogaron por una mayor integración y sinergia entre los instrumentos en línea y los servicios nacionales. También convinieron en la necesidad de estrechar vínculos con los organismos y observatorios nacionales de las capacidades gestionados por las administraciones nacionales y por los propios interlocutores sociales. El marco

¹⁶ Eurobarómetro especial 417: Espacio Europeo de las Aptitudes y Cualificaciones. Informe de junio de 2014: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_417_en.pdf

¹⁷ Interlocutores sociales, redes temáticas (centros de Europass, puntos nacionales de contacto del MEC o centros Euroguidance) y sociedad civil.

¹⁵ Consulta pública sobre el «Espacio Europeo de las Aptitudes y Cualificaciones»: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/consultations/skills_en.htm

Europass es globalmente apreciado como instrumento que pueden utilizar directamente los particulares; en particular, el CV Europass es un formulario común muy conocido y utilizado que puede aumentar la transparencia y la comprensión. El suplemento de diploma en educación superior desarrollado por la Comisión Europea, el Consejo de Europa y la Unesco es ampliamente utilizado en los cuarenta y ocho países del proceso de Bolonia. Estos países están revisando dicho suplemento para que refleje los últimos avances en enseñanza superior y sea pertinente tanto para estudiantes como para empleadores. También es preciso mejorar el suplemento de certificado. Los esfuerzos por aumentar la coherencia entre determinados elementos de ambos suplementos podrían redundar en su mayor visibilidad y uso.

Uno de los principales resultados de la consulta a los centros Europass, a los puntos nacionales de contacto del MEC y a la red Euroguidance red fue la necesidad de centrarse más en las cuestiones de orientación, que no pueden abordarse adecuadamente a través de instrumentos y servicios en línea, sino que requieren un contacto personal y directo. Los centros también abogaron por simplificar los procedimientos administrativos y planificar a más largo plazo, y no solo por ejercicio anual como ahora. Esto coincide con la propuesta de la Comisión de simplificar el funcionamiento y la financiación de estas redes temáticas. Algunos centros plantearon también que la designación de puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades no debe exigir, a escala nacional, asumir las actividades o fusionarse con los actuales Centros Europass, los puntos nacionales de contacto del MEC o los centros Euroguidance, y recordaron que la organización de los servicios a nivel nacional es una cuestión de subsidiariedad. En este contexto, algunos Estados miembros preferirían mantener la actual situación: estas redes son mayormente entidades autónomas y pueden depender de distintas administraciones. La Comisión explicó que el objetivo de este aspecto de la propuesta es simplificar las dis-

posiciones administrativas y de coordinación entre los niveles nacional y europeo, facilitando así la acción de los Estados miembros para ofrecer servicios conjuntos a las personas. Cada Estado miembro designaría un solo organismo como beneficiario principal de la financiación de la UE e interlocutor principal de la Comisión en relación con las actividades que actualmente desarrollan los puntos nacionales de coordinación del MEC, los centros nacionales Europass y los centros Euroguidance. Esto ya sucede en varios países¹⁸. La propuesta aspira a generar más oportunidades de un uso más estratégico de los fondos por parte de los servicios nacionales durante un período de financiación más prolongado, si bien la decisión sobre la ejecución y los mecanismos de coordinación a nivel nacional corresponde al Estado miembro.

- **Obtención y uso de asesoramiento especializado**

En 2015 se realizó un estudio para recoger y analizar información sobre siete portales relacionados con las capacidades y las cualificaciones (EURES, Europass, ESCO, *Learning Opportunities and Qualifications in Europe*, ENIC-NARIC, *Skills Panorama* y el Portal Europeo de la Juventud), con el fin de comprender mejor las dificultades a las que se enfrentan los destinatarios y demás interesados. El análisis brindó una visión inicial de conjunto de posibles maneras de mejorar la complementariedad y las sinergias entre los distintos instrumentos y servicios en línea.

- **Evaluación de impacto**

No se ha llevado a cabo evaluación de impacto. Al redactar la propuesta, se consideraron cuatro opciones basadas en los actuales instrumentos y los servicios de la UE en

¹⁸ Actualmente son doce los países en que un solo organismo gestiona todos los centros nacionales; en diecisiete países hay para ello dos organismos, y en siete países existen tres organismos. EACEA, 2016.

materia de capacidades y cualificaciones que pretenden adaptarlos, racionalizarlos y actualizarlos, así como velar por una mejor coordinación y sinergia. Las opciones no comportan repercusiones operativas significativas para los Estados miembros y demás partes interesadas. Las opciones que figuran a continuación no son mutuamente excluyentes, por lo que pueden considerarse por separado o en combinación.

Opción 1. Mejorar la documentación y la presencia en línea

Se trata de mejorar y simplificar los documentos existentes para comunicar las capacidades y cualificaciones, y de mejorar la calidad de su presencia en línea. Las herramientas de documentación seguirían funcionando de forma independiente, sin buscar sinergias con otros instrumentos y servicios conexos.

Opción 2. Integrar mejor los servicios

Consiste en racionalizar las herramientas y los servicios pertinentes de la UE en materia de capacidades y cualificaciones (Europass, *Skills Panorama* o el portal *Learning Opportunities and Qualifications in Europe*) para ofrecer un servicio más integrado que aborde las necesidades de los usuarios de modo claro y exhaustivo. La mejora y simplificación de los documentos existentes para comunicar las capacidades y cualificaciones se llevaría a cabo como en la opción 1, pero la información proveniente de *Skills Panorama* y del portal *Learning Opportunities and Qualifications in Europe* se integraría en las herramientas documentales de Europass. Integrando un conjunto más amplio de herramientas y servicios se contribuiría a simplificar la información ofrecida a los usuarios. ESCO proporcionaría una terminología común para describir capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, de forma que mejoraría la claridad de la información a los usuarios, a quienes se facilitaría el acceso. La integración de ins-

trumentos y servicios en el marco Europass contribuiría a promocionarlos, a aumentar la sensibilización al respecto y a fomentar su uso.

Opción 3. Coordinar mejor las redes de apoyo

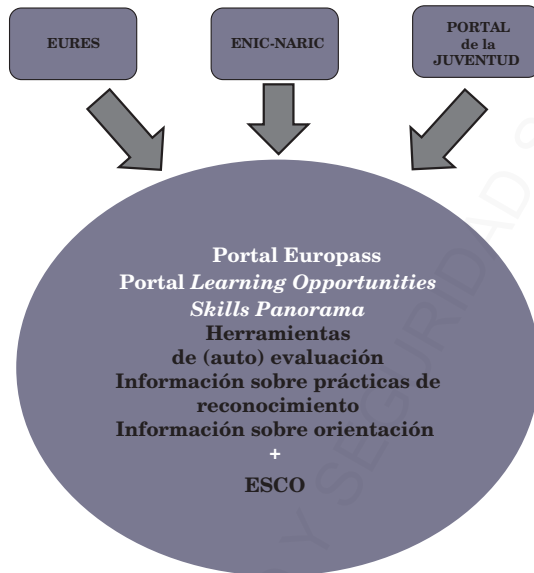
Esta opción consistiría en crear un punto nacional destinado a coordinar las actividades actualmente relacionadas con los centros nacionales Europass, los puntos nacionales de coordinación del MEC y los centros Euroguidance. En cada Estado miembro se nombraría un solo organismo como beneficiario principal de la financiación de la UE e interlocutor principal de la Comisión en relación con las actividades que actualmente desarrollan los centros nacionales, sin perjuicio de las disposiciones nacionales en materia de ejecución y coordinación. El punto de coordinación de cada país racionalizaría y simplificaría el funcionamiento de los centros nacionales, de modo que podría fomentar una mayor cooperación entre los servicios para incrementar la transparencia y la comprensión de las capacidades y cualificaciones, y potenciar el aprendizaje permanente y la orientación profesional a nivel nacional. Podría también ser el punto de convergencia de otros servicios conexos, como polo de desarrollo de información estratégica sobre las capacidades.

Opción 4. Mejorar la interoperabilidad de las herramientas

En esta opción, mediante Europass podrían presentarse e integrarse los datos pertinentes de otros instrumentos de la UE como datos enlazados, formatos o normas abiertos que permitan una mejor interoperabilidad de las distintas herramientas y servicios y fuentes de datos, también de terceros, como el mercado laboral. ESCO brindaría una terminología común para ello. Con esta opción, las distintas partes podrían explotar mejor los datos para diversos fines, como la adecuación

entre la oferta y la demanda, mientras que las herramientas y servicios de Europass se adaptarían a la evolución tecnológica.

Una posible configuración de la integración de los servicios y los vínculos y la sinergia con otros instrumentos sería la siguiente:



Las flechas indican sinergias o vínculos que han de establecerse con el servicio integrado. Figuran en blanco los portales existentes; en azul, las nuevas características de la herramienta. ESCO sería la terminología común.

- **Adecuación y simplificación de la normativa**

No procede. La propuesta no está vinculada a la iniciativa REFIT.

Aunque la propuesta se centra principalmente en mejorar y modernizar el marco Europass, las sinergias que se generen simplificarán el abanico de herramientas y servicios que la UE ha ido creando a lo largo de los años mediante medidas *ad hoc* que no disponían necesariamente de base jurídica. Esta simplificación debería mejorar la eficiencia y la utilización.

La propuesta está adaptada a internet y presenta soluciones tanto para el entorno digital como para el físico.

- **Derechos fundamentales**

En la Unión Europea, el derecho a la protección de los datos personales está garantizado por el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Cuando las medidas previstas en la presente Decisión conlleven el tratamiento de datos personales, se ejecutarán de conformidad con la legislación de la UE en materia de protección de los datos personales, en particular la Directiva 95/46/CE relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos¹⁹ y sus medidas nacionales de ejecución, y el Reglamento (CE) n.º 45/2001 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos co-

¹⁹ DO L 281 de 23.11.1995, p. 31.

munitarios y a la libre circulación de estos datos²⁰.

La Directiva 95/46/CE será derogada por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos)²¹, que será aplicable a partir del 25 de mayo de 2018.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La mayor parte de los instrumentos cubiertos por la Decisión propuesta existen ya y son financiados por la Unión. Las repercusiones financieras de la iniciativa guardan relación principalmente con el desarrollo informático y con los costes de alojamiento y mantenimiento de los servicios web a escala de la UE.

La Unión financiará el desarrollo de un servicio en línea más global, en el sentido propuesto por la iniciativa. El desarrollo a escala europea de la nueva plataforma basada en la web generará algunos costes de inversión iniciales, pero no deberían producirse costes imprevistos a escala de la UE. El nivel de inversión requerido dependerá de las opciones técnicas que se elijan. El programa de trabajo de Erasmus + para 2016 incluye actividades para desarrollar servicios web en apoyo de capacidades y cualificaciones por un importe estimado de 2 500 000 EUR, actividades sin repercusión financiera para los Estados miembros ni los países participantes. Se les pedirá que sigan aportando información, lo cual se financiará con cargo al presupuesto de la Unión, como hasta ahora.

Las inversiones iniciales se compensarán mediante lo que se ahorre al crear sinergias

entre los instrumentos existentes y gracias a la eficiencia que de ello resulte a largo plazo. Dado que los servicios se integrarán en la nueva plataforma Europass, algunas plataformas deberán dejar de existir. Esto contribuirá a un ahorro sustancial de recursos financieros, sobre todo mediante la integración del alojamiento, el mantenimiento y el apoyo de las distintas herramientas informáticas y de las actividades de comunicación, que debería ascender a unos 450 000 EUR al año.

La Comisión, mediante el presupuesto de Erasmus +, cofinancia las actividades de los puntos nacionales de coordinación del MEC, de los centros nacionales Europass y de los centros Euroguidance. No se prevén cambios a medio plazo en el presupuesto que Erasmus + asigna al funcionamiento de los puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades que se proponen. En 2016 el importe global asignado por el presupuesto de la UE a los centros ascendió a 7 300 000 EUR. Las actuales dotaciones presupuestarias de los centros nacionales se agruparían en una única asignación por país que se atribuiría a un beneficiario único en cada Estado miembro sobre una base plurianual. Esto simplificará los procedimientos administrativos de presentación de informes, y la financiación plurianual haría posible planificar y utilizar los recursos de modo más estratégico que el actual ejercicio anual. De hecho, los Estados miembros pueden conseguir ahorros al reducir los costes administrativos de la gestión de la comunicación y la financiación de dos o tres centros. Con respecto a la situación actual, no habrá ninguna incidencia presupuestaria derivada del establecimiento de los puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades.

5. OTROS ELEMENTOS

- **Planes de ejecución y modalidades de seguimiento, evaluación e información**

Está prevista una evaluación cada cinco años. La Comisión, en cooperación con los Es-

²⁰ DO L 8 de 12.1.2001, p. 1.

²¹ DO L 119 de 4.5.2016, p. 1.

tados miembros, irá comunicando los progresos de la ejecución.

- **Documentos explicativos (en el caso de las Directivas)**

No procede.

- **Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta**

El **preámbulo** presenta el actual marco Europass y describe sus vínculos y su complementariedad con otros instrumentos y servicios relativos a las capacidades y las cualificaciones, en particular los relativos a la información sobre oportunidades de aprendizaje y sobre cualificaciones, e información estratégica sobre capacidades.

A pesar de algunos logros importantes, persisten dificultades por lo que respecta a las herramientas y los servicios en materia de capacidades y cualificaciones, debidas principalmente a las transformaciones que han tenido lugar a lo largo de los años, en particular los cambiantes procesos del mercado laboral y nuevas formas y marcos de impartir la educación. Todo ello exige que las capacidades, cualificaciones y experiencias se presenten en nuevos formatos, y también nuevas formas de comunicar e intercambiar la información.

La tecnología de la información ha modificado el funcionamiento del mercado laboral, pero el marco Europass y otros instrumentos de la UE no se han adaptado necesariamente en consecuencia. En primer lugar, porque estos instrumentos no siempre son adaptables a las nuevas tendencias, como la utilización de las redes sociales, los dispositivos móviles, el análisis de macrodatos y las arañas web. El actual marco Europass, establecido por la Decisión 2241/2004/CE, es de alcance y flexibilidad limitados, pues se centra en documentos y plantillas que ya no son compatibles con

las tendencias actuales o la evolución de las herramientas y los servicios en línea. A pesar de una cierta evolución, esta falta de innovación más profunda dificulta el uso de estas herramientas y disminuye su atractivo.

En segundo lugar, los instrumentos de la UE no están lo suficientemente interrelacionados como para que sea posible correlacionar, reutilizar e integrar datos procedentes de diferentes fuentes, ni permiten la interoperabilidad con herramientas desarrolladas por el mercado laboral. Al buscar empleo, por ejemplo, la variedad de herramientas para documentar las capacidades y la variedad de sistemas, formularios y lenguas utilizadas para registrar las ofertas de empleo impiden poner automáticamente en relación las vacantes y los currículos de posibles candidatos.

Por eso se necesita un nuevo marco que englobe herramientas e información más adaptables con fines tanto de empleo como de estudio, incluida información estratégica sobre capacidades, y que permita una mejor sinergia con otros servicios correspondientes, como EURES, para que se refuercen entre sí.

La presente propuesta de Decisión también aborda el funcionamiento de servicios nacionales de apoyo vinculados a las herramientas y servicios relacionados con Europass, así como el MEC y Euroguidance.

El **artículo 1** determina el ámbito de aplicación del nuevo marco Europass, que debe constituir un servicio para documentar las capacidades y las cualificaciones; ofrecer oportunidades de (auto) evaluación de las capacidades; suministrar información pertinente; y permitir el desarrollo de normas abiertas para facilitar el intercambio de información entre herramientas y sistemas diferentes.

El **artículo 2** define los términos utilizados en la presente Decisión.

El servicio mejorado que ofrece el nuevo marco Europass se detalla en el **artículo 3**.

En la actualidad, el marco Europass documenta las capacidades y proporciona un conjunto de modelos fijos, como el conocido CV Europass, que pueden cumplimentarse en línea o en local e imprimirse. Según la presente propuesta, el CV Europass seguiría siendo un elemento clave del marco, pero evolucionaría de un documento más «tradicional» de plantilla fija a un instrumento más flexible, que permitiría presentar distintos tipos de datos personales e información sobre las capacidades y las cualificaciones que puedan reorganizarse fácilmente y, en su caso, combinarse en diversos ámbitos y formatos. De ese modo, el CV será más adaptable a las distintas necesidades y situaciones que se les plantean a los estudiantes y a los solicitantes de empleo en las distintas fases de su vida profesional y personal. El CV mantendría características tradicionales que permitan una redacción e impresión fáciles, al tiempo que los usuarios podrán presentar sus capacidades y cualificaciones en otros formatos menos tradicionales, incluidos medios visuales. Será también posible aprovechar mejor las ventajas de las redes sociales, aplicaciones móviles y herramientas de adecuación entre la oferta y la demanda. Este mismo enfoque se reproducirá con cada uno de los documentos Europass, para que sean pertinentes, adaptables y permitan integrar los datos correspondientes, y para que los usuarios tengan a su disposición herramientas que respondan a sus necesidades, tanto actuales como futuras.

El marco Europass también ofrecerá a los usuarios la posibilidad de autoevaluar sus capacidades, por ejemplo informáticas, con instrumentos a nivel de la UE, y de integrar datos de otras herramientas de autoevaluación de la UE, como el Youthpass, que harán posible una comprensión común y más fácil de los conceptos y los resultados, tanto por parte de los interesados como de quienes tratan de evaluar y entender las capacidades. El actual marco no dispone de tales instrumentos, excepción hecha del marco de referencia para la evaluación de las capacidades lingüísticas, que forma parte de los documentos Europass.

Además de documentación, evaluación y autoevaluación, el marco que se propone también ofrecerá información sobre cualificaciones, oportunidades de formación, centros de orientación profesional, prácticas de reconocimiento de las cualificaciones e información estratégica sobre capacidades. Los usuarios podrán acceder a esta información de un modo sencillo y sin fisuras, lo que les ayudará a elegir mejor sus estudios y profesiones. El marco actual no ofrece tal información. Reunir estos datos en un solo lugar y con una terminología común (en varias lenguas) ayudará a los usuarios a encontrar más fácilmente lo que necesitan.

El marco Europass revisado ofrecerá la posibilidad de desarrollar y utilizar normas abiertas para un mejor intercambio electrónico de datos y para poner en común las capacidades y las cualificaciones.

La Decisión define un marco general, pero no establece un formato o modelo determinado para documentar las capacidades, como es el caso en la actualidad. Así se garantizará la flexibilidad necesaria para adaptar los servicios a las necesidades y a la evolución futura de la tecnología.

El **artículo 4** establece los principios fundamentales que inspiran el nuevo marco. En particular, se garantizará la transparencia de la formación y las capacidades adquiridas en distintos contextos (formal, no formal e informal). El marco Europass revisado tendrá en cuenta los niveles de cualificaciones establecidos en el MEC, con el fin de que la información sobre las cualificaciones de los distintos países (tanto de la UE como exteriores) sea más transparente y comparable.

El uso de normas abiertas permitirá la interoperabilidad entre servicios. Cualquier actuación en el marco de la presente Decisión se llevará a cabo sin perjuicio de las decisiones que se tomen en el marco de la ejecución del Reglamento EURES, y complementará los progresos técnicos subsiguientes.

Para maximizar el valor añadido europeo y el alcance de las herramientas y los servicios, Europass se ofrecerá en todas las lenguas oficiales de la UE. En el texto jurídico se establece el uso y la importancia de la tecnología y la necesidad de garantizar la capacidad de adaptación a las necesidades cambiantes.

En el **artículo 5** se establece el suplemento de cualificaciones Europass, mediante el cual las partes autorizadas pueden, a través de documentos estándar, presentar información sobre la naturaleza de las cualificaciones adquiridas por una persona. El suplemento de cualificaciones Europass se incorporará a los suplementos existentes (suplemento de diploma y suplemento de certificado) establecidos en la Decisión n.º 2241/2004/CE. El artículo reconoce expresamente la necesidad de cooperación entre la Comisión y, en particular, el Consejo de Europa y la Unesco, copropietarios del suplemento de diploma.

El **artículo 6** establece la clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO), que homogeneiza el lenguaje con el que se intercambia información y documentos sobre las ocupaciones, las capacidades y las cualificaciones y que permite buscar o comparar documentos electrónicos. Al utilizar una terminología común, las operaciones de búsqueda serán más fáciles, y se aprovechará mejor la tecnología actual, como las arañas web. Esto será de especial utilidad para la búsqueda de empleo, la adecuación entre la oferta y la demanda, o al buscar oportunidades de educación y formación u orientación profesional. Estas características prestarán apoyo directo a los servicios que ofrece Europass. La noción de una clasificación europea de ocupaciones y capacidades ya figura en el Reglamento EURES. La presente Decisión brinda la oportunidad de formalizar la clasificación ESCO, en particular porque el Reglamento EURES solo tiene en cuenta dos de los tres pilares de ESCO (el de la ocupación y el del conocimiento, las capacidades y las competencias), y no así el tercero (las cualificaciones). De hecho, ESCO se está

usando como clasificación común en EURES; establecerla formalmente en el marco de Europass permitiría tener en cuenta y reafirmar también el aspecto de las cualificaciones. Como la Decisión sobre Europass se basa en los artículos 165 y 166 relativos a la educación y la formación y el marco persigue claramente objetivos de aprendizaje, es el contexto más adecuado para introducir ESCO.

El **artículo 7** se refiere a la aplicación y el seguimiento de la Decisión. La Comisión estudiará, en particular, la eficacia de los instrumentos y la coherencia de la información que faciliten los puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades.

En el **artículo 8** se detallan las principales funciones de los Estados miembros, en particular en lo que respecta a la designación y gestión del punto nacional de coordinación en materia de capacidades que se ocupa de las actividades relacionadas con la aplicación de la Decisión sobre Europass y tareas relacionadas con el MEC, la validación, la información estratégica sobre capacidades y la orientación. Se definen asimismo el mandato y las funciones de los puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades. El artículo también establece que se comuniquen los datos pertinentes y las pruebas disponibles a escala nacional para alimentar y actualizar las herramientas Europass. Los puntos de coordinación serán los principales beneficiarios de la financiación y los interlocutores principales de la UE, mientras que la ejecución y las disposiciones organizativas internas se dejan a la discreción de los Estados miembros y de los países participantes.

El **artículo 9** indica que las medidas previstas en la presente Decisión se ejecutarán de conformidad con la legislación de la UE en materia de protección de datos personales, tanto la aplicable a los Estados miembros (las medidas nacionales de ejecución) como la aplicable a las instituciones de la Unión, ya que la Comisión también participa en el tratamiento de datos personales. Dado que a través de Europass se suministran, se tratan y, probable-

mente, se intercambian datos personales, los usuarios tienen que ser informados en particular de estos procesos, a los que han de dar su consentimiento, y también deben tener la posibilidad de pedir que se borren sus datos personales.

Los detalles de la evaluación se exponen en el **artículo 10**.

El **artículo 11** enumera los países que pueden participar en el marco, que no cambia con respecto a la Decisión actual, ya que no se ha demostrado la necesidad de ampliar o reducir la participación. No obstante, la información sobre las capacidades y las cualificaciones que el marco proporciona hace referencia a un mayor número de países y sistemas

educativos, ya que las personas viajan desde y hacia otras partes del mundo.

El **artículo 12** establece las disposiciones financieras.

El **artículo 13** deroga la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2004, relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass). Habida cuenta de los cambios de contenido y finalidad que conlleva la nueva propuesta, procede derogar la antigua Decisión y sustituirla por el nuevo texto.

El **artículo 14** establece la fecha de entrada en vigor de la Decisión.

Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (Europass), por la que se deroga la Decisión n.º 2241/2004/CE (Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, sus artículos 165 y 166,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales, Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo²²,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones²³,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario, Considerando lo siguiente:

(1) Las personas, al buscar empleo o decidir qué aprender, estudiar o trabajar y dónde, necesitan acceso a información sobre las opciones disponibles, modos de evaluar sus capacidades y vías para presentar información sobre sus capacidades y sus cualificaciones.

(2) Las diferencias de lengua, definiciones, formatos de documentos y métodos de evaluación y validación de las cualificaciones plantean serias dificultades a los particulares, los empresarios y las autoridades competentes, sobre todo cuando las personas se trasladan a otro país, en particular fuera de la UE, pero también para buscar un nuevo puesto de trabajo o seguir una vía de enseñanza. Para hacer frente a estas dificultades se necesita una información clara y una visión compartida.

(3) La Decisión n.º 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo²⁴ estableció un marco para abordar estos retos. Su objetivo era lograr una mayor transparencia de las cualificaciones y competencias mediante un conjunto de documentos, denominado «Europass», que las personas pueden utilizar con carácter voluntario. La Decisión establecía asimismo organismos nacionales, denominados Centros Nacionales Europass, para aplicar el marco Europass.

(4) A fin de lograr su principal objetivo, el marco Europass se centraba en instrumentos para documentar capacidades y cualificaciones. Estos instrumentos se han utilizado mucho. Las actividades de los Centros Nacionales Europass contribuyen a facilitar y promocionar la documentación de las capacidades y las cualificaciones²⁵.

(5) El expediente Europass comprendía cinco modelos de documento. El Curriculum Vitae Europass («CV») es un formulario estándar para que las personas presenten su currículum. En diez años se han creado en línea más de 60 millones de CV Europass. Los modelos de suplemento de cualificaciones son dos, el suplemento de diploma Europass²⁶ y el suplemento de certificado Europass, con información sobre el contenido y los resultados del aprendizaje asociados a una cualificación, y sobre el sistema educativo del país que la emitió. El pasaporte lingüístico Europass sir-

²⁴ DO L 390 de 31.12.2004, p. 6.

²⁵ Segunda evaluación de la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass), COM(2013) 899 final.

²⁶ El suplemento de diploma lo expiden las instituciones de educación superior según normas acordadas por la Comisión Europea, el Consejo de Europa y la Unesco.

²² DO C , , p. .

²³ DO C , , p. .

ve para describir las capacidades lingüísticas. El documento de movilidad Europass describe las capacidades adquiridas en desplazamientos de estudio o de trabajo a otros países.

(6) Con todo, el expediente Europass es solo uno del conjunto de herramientas e instrumentos existentes a nivel de la Unión para mejorar la transparencia y la comprensión de las capacidades y las cualificaciones.

(7) Mediante la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (el «MEC»)²⁷, se creó un marco común de referencia para ayudar a particulares y organizaciones a comparar diferentes sistemas de cualificaciones y sus niveles.

(8) El portal *Learning Opportunities and Qualifications in Europe*²⁸ presenta información sobre las oportunidades de aprendizaje y las cualificaciones que ofrecen distintos sistemas educativos en Europa y la comparación de los marcos nacionales de competencias a través del MEC.

(9) El *Skills Panorama*²⁹ de la UE ofrece información sobre las capacidades para distintas profesiones y sectores específicos, incluida la oferta y la demanda a nivel nacional.

(10) La Comisión propuso la clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO), como lenguaje común y herramienta operativa para la educación, la formación y el trabajo³⁰. La ESCO estructura conceptos relevantes para el mercado laboral, la educación y la formación de la UE, en tres pilares interrelacionados: i) las ocupaciones; ii) los conocimientos, capacidades y competencias; y iii) las cualificacio-

nes. Los pilares de ESCO pueden complementarse con otros vocabularios de ámbitos afines como el contexto laboral, la educación y la formación o sectores económicos.

(11) El Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo³¹ establece EURES, red de servicios europeos de empleo, que es un mecanismo para poner automáticamente en relación a personas y empleos mediante una plataforma informática común. Para que sea posible intercambiar y poner en relación las ofertas de empleo con los candidatos, este mecanismo necesita una lista común y multilingüe de capacidades, competencias y ocupaciones. Con ESCO, la Comisión ofrece un sistema multilingüe de clasificación de ocupaciones, capacidades, competencias y cualificaciones adecuado para este fin.

(12) Los procesos del mercado laboral, como la publicación de vacantes, la solicitud de un puesto, la evaluación de capacidades y la contratación, tienen lugar cada vez más por internet, con instrumentos que recurren a las redes sociales, los macrodatos y demás tecnologías. Para seleccionar candidatos se usan instrumentos y procesos que recaban información sobre las capacidades y cualificaciones adquiridas en contextos formales, no formales e informales.

(13) Muy diversos proveedores ofrecen educación y formación cada vez más en nuevos formatos y entornos, concretamente mediante tecnologías y plataformas digitales. También las capacidades, las experiencias y los logros en el aprendizaje se reconocen en nuevos formatos, por ejemplo los distintivos digitales abiertos, también conocidos y utilizados para capacidades adquiridas mediante el aprendizaje no formal, como el trabajo juvenil.

(14) Se va dando progresivamente más importancia a las capacidades transversales o «interpersonales» que pueden aplicarse en diversos ámbitos. Las personas necesitan

²⁷ DO C 111 de 6.5.2008, p. 1.

²⁸ <https://ec.europa.eu/ploteus/es>

²⁹ <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

³⁰ En la Estrategia Europa 2020, la Comisión anunciaba que seguiría trabajando en este marco [Comunicación de la Comisión: «Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», COM(2010) 2020 final].

³¹ DO L 107 de 22.4.2016, p. 1.

instrumentos y orientación para la autoevaluación y para describir estas y otras de sus capacidades, como las lingüísticas o de informática.

(15) Tradicionalmente, la información sobre las capacidades y cualificaciones adquiridas se presentaba en un CV y con documentos justificativos como certificados o diplomas. Actualmente, esta información se presenta mediante nuevos instrumentos, en distintos formatos, digitales y en línea, que también favorecen la autoevaluación de las capacidades adquiridas en diversos entornos.

(16) El análisis de las vacantes y demás tendencias del mercado laboral es un modo establecido de desarrollar información estratégica sobre capacidades para comprender cuestiones como las lagunas y carencias en materia de capacidades o los desajustes de cualificaciones. El uso de tecnologías de la información, como las arañas web y los macrodatos, contribuye a mejorar la información estratégica sobre capacidades, contribuyendo así a corregir los desajustes de capacidades.

(17) El actual énfasis del marco Europass en la documentación es demasiado limitado como para responder a las necesidades actuales y futuras. Para comunicar las capacidades y las cualificaciones y tomar decisiones sobre las oportunidades de empleo y formación, los usuarios necesitan información pertinente y medios que les permitan comprender dichas capacidades y cualificaciones, así como herramientas para documentar las propias.

(18) Los instrumentos y servicios de la Unión en materia de capacidades y cualificaciones deben adaptarse a las prácticas cambiantes y a los avances tecnológicos para seguir siendo relevantes y útiles para los usuarios. Esto debe lograrse, entre otras cosas, creando más sinergia entre instrumentos y servicios conexos, también los desarrollados por terceros, para ofrecer un servicio más completo y eficaz.

(19) El enfoque del marco Europass revisado debe tener en cuenta las necesidades de todos los posibles usuarios: estudiantes, solicitantes de empleo, trabajadores, empresarios, orientadores, servicios públicos de empleo, interlocutores sociales, organismos de educación y formación, organizaciones de trabajo juvenil y responsables políticos.

(20) Hay que ofrecer servicios en línea a escala de la Unión. Estos servicios deben incluir también el desarrollo y la utilización de normas abiertas, esquemas de metadatos y activos semánticos para facilitar el intercambio eficaz de información, medidas adecuadas de autenticación que permitan confiar en los documentos electrónicos, e información estratégica sobre capacidades. Además, los servicios nacionales de apoyo deben fomentar y garantizar el acceso a una amplia gama de usuarios, incluidos los ciudadanos de terceros países.

(21) Por tanto, para hacer frente a estas necesidades cambiantes, procede sustituir el marco Europass que se estableció mediante la Decisión n.º 2241/2004/CE por un nuevo marco.

(22) EURES es una red cooperativa de servicios de empleo y un mecanismo para intercambiar información y facilitar el contacto entre los solicitantes de empleo y los empleadores. Presta asistencia gratuita a los solicitantes de empleo que desean trasladarse a otro país y ayuda a los empleadores que desean contratar a trabajadores de otros países. Hay que garantizar la sinergia y la cooperación entre EURES y Europass con el fin de reforzar el impacto de ambos servicios.

(23) Los modelos de currículum, incluido el CV Europass, y los modelos de suplemento de cualificaciones Europass deben formar parte del marco y estar disponibles en internet.

(24) La designación de puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades como interlocutores principales y beneficiarios de la financiación de la Unión contribuirá

a facilitar la gestión y la notificación, y puede potenciar una mayor cooperación y coordinación entre los servicios nacionales, incluidos los actuales centros nacionales Europass, los puntos nacionales de coordinación del MEC y la red Euroguidance, sin perjuicio de las disposiciones nacionales en materia de aplicación y organización.

(25) La Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y el Reglamento (CE) n.º 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos, así como las medidas nacionales de ejecución correspondientes, se aplican al tratamiento de datos personales en virtud de la presente Decisión.

(26) La participación en el nuevo marco debe estar abierta a los países en vías de adhesión, a los países del Espacio Económico Europeo, a los países candidatos y a los posibles candidatos a la adhesión a la Unión Europea, dado su interés, desde hace años, y su cooperación con la Unión en este ámbito. La participación debe ajustarse a las disposiciones pertinentes de los instrumentos que rigen las relaciones entre la Unión y dichos países. La información sobre capacidades y cualificaciones que ofrece el marco Europass procederá de más países y sistemas educativos, y no solo de los participantes, dados los movimientos migratorios de otras partes del mundo.

(27) La Comisión se propone garantizar una plataforma de cooperación con los Estados miembros y las partes interesadas pertinentes y velar por la coherencia general de la aplicación y el seguimiento de la presente Decisión.

(28) Dado que el objetivo de la presente Decisión, a saber, el establecimiento de un

marco global e interoperable de instrumentos, servicios e información a efectos de empleo y aprendizaje, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros actuando por sí solos, sino que, debido a los efectos de la acción, puede lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas de ejecución, respetando el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Decisión no excede de lo necesario para alcanzar este objetivo.

(29) Las actividades realizadas en el marco de la presente Decisión recibirán el apoyo de las agencias de la Unión, en particular el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), en su ámbito de competencia.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. Por la presente Decisión se establece un marco europeo con instrumentos basados en la web, información y normas abiertas para favorecer la transparencia y la comprensión en materia de capacidades y cualificaciones. El marco será denominado «Europass».

2. La Comisión gestionará Europass con el apoyo de los puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades.

3. La utilización de Europass no impone ninguna obligación ni confiere ningún derecho distinto de los definidos en la presente Decisión.

Artículo 2. Definiciones.

A efectos de la presente Decisión, se entenderá por:

a) «suplemento de certificado»: documento que acompaña a un certificado de formación profesional, al objeto de que otras personas comprendan mejor los resultados de aprendizaje del titular de la cualificación y el

carácter, nivel, contexto, contenido y estatuto de los estudios realizados;

b) «suplemento de diploma»: documento que acompaña a un diploma de enseñanza superior, al objeto de que otras personas comprendan mejor los resultados de aprendizaje del titular de la cualificación y el carácter, nivel, contexto, contenido y estatuto de los estudios realizados;

c) «suplemento de cualificaciones Europass»: conjunto de documentos, incluidos el suplemento de diploma y el suplemento de certificado, que expiden las autoridades competentes a las que hace referencia el artículo 5;

d) «metadatos»: datos que informan acerca de otros datos que se utilizan en los documentos Europass;

e) «esquema de metadatos»: descripción de los elementos de metadatos, sus posibles valores, el nivel de obligación de estos y las relaciones entre dichos elementos de metadatos;

f) «ocupación»: conjunto de empleos que conllevan tareas similares y requieren unas capacidades similares;

g) «organizaciones»: empleadores, departamentos de selección de personal, instituciones de educación y formación y demás partes interesadas en cuestiones de educación, formación y empleo;

h) «cualificación»: resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando una autoridad competente establece que una persona ha alcanzado unos resultados de aprendizaje de un estándar determinado;

i) «activo semántico»: colección de metadatos o datos de referencia muy reutilizables como listas de códigos, taxonomías, diccionarios o glosarios utilizados para el desarrollo del sistema;

j) «evaluación de las capacidades»: proceso o método consistente en evaluar, medir y, en definitiva, describir las capacidades de las

personas. Puede tratarse de autoevaluación o de una evaluación certificada por terceros;

k) «normas»: acuerdos reconocidos sobre criterios o especificaciones de un producto, servicio, proceso o método, incluidos esquemas de metadatos y activos semánticos.

Artículo 3. Instrumentos e información.

1. Europass proporcionará los siguientes instrumentos basados en la web:

a) instrumentos para documentar la información personal en diversos formatos, incluidos modelos de currículo (CV);

b) instrumentos para la evaluación o autoevaluación de las capacidades individuales, también mediante cuestionarios, haciendo referencia a una descripción establecida de capacidades o mediante la integración de datos procedentes de otras herramientas de autoevaluación de la UE, como el Youthpass;

c) el modelo de suplemento de cualificaciones Europass al que hace referencia el artículo 5;

d) instrumentos para ayudar a las organizaciones a presentar e intercambiar información.

2. Europass informará sobre:

a) las oportunidades de aprendizaje de que se dispone;

b) las oportunidades de validar el aprendizaje no formal e informal;

c) las prácticas y las decisiones en materia de reconocimiento en distintos países, también exteriores a la Unión, para que los particulares y demás partes interesadas entiendan mejor las cualificaciones;

d) los servicios de orientación sobre el aprendizaje y el desarrollo profesional;

e) un análisis de las tendencias de la oferta y la demanda de capacidades y otros tipos de información estratégica sobre capaci-

dades también a nivel sectorial y geográfico, mediante tecnologías como el análisis de macrodatos y las arañas web;

f) toda información adicional sobre capacidades y cualificaciones que pueda ser pertinente para las necesidades específicas de los migrantes que llegan a la Unión o residen en ella, con vistas a su mejor integración.

3. Europass fomentará la cooperación para desarrollar, utilizar y difundir normas abiertas, incluidos esquemas de metadatos y activos semánticos, para facilitar un intercambio más eficaz de información sobre capacidades y cualificaciones en la UE, los Estados miembros y terceros países, específicamente mediante la clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO) a que se refiere el artículo 6.

Artículo 4. Principios y características principales.

1. La información y las normas abiertas que se ofrezcan a través de Europass se publicarán, con carácter gratuito, para que los Estados miembros y demás partes interesadas puedan utilizarlos si lo desean.

2. Europass perseguirá aumentar la transparencia y la comprensión de lo aprendido en contextos formales, no formales e informales, y con la experiencia práctica, incluida la movilidad.

3. Europass contendrá instrumentos para facilitar la comprensión de las capacidades gracias a las declaraciones personales y a la evaluación por terceros.

4. El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) servirá de marco de apoyo a la información que ofrezca Europass. Se hará referencia al MEC en la información sobre las cualificaciones, la descripción de los sistemas nacionales de educación y formación y demás ámbitos pertinentes.

5. Europass utilizará la clasificación europea de capacidades, competencias, cualifica-

ciones y ocupaciones (ESCO) a que se refiere el artículo 6 para garantizar la interoperabilidad semántica entre los instrumentos de documentación e información. ESCO también constituirá una plataforma de interoperabilidad con otros servicios pertinentes, como los que surjan del mercado de trabajo.

6. El marco Europass puede incluir una opción para que los usuarios almacenen información personal, como un perfil personal.

7. Europass será compatible con los servicios de autenticación de documentos informatizados o representaciones de información sobre capacidades y cualificaciones.

8. Los instrumentos web de Europass estarán redactados en las lenguas oficiales de la Unión Europea.

9. Europass se actualizará en función de los avances tecnológicos, los cambios en los mercados laborales y la oferta de educación y formación.

10. Europass operará de modo que preste apoyo a los demás instrumentos y servicios ofrecidos, a nivel de la Unión y nacional, y garantice las sinergias con ellos. El desarrollo de esquemas de metadatos abiertos será compatible con las normas técnicas aplicadas en el marco del Reglamento (UE) 2016/589.

Artículo 5. Suplemento de cualificaciones Europass.

1. Las autoridades nacionales competentes expedirán el suplemento de cualificaciones Europass³² siguiendo los modelos de formularios elaborados por la Comisión Europea y otras partes interesadas, como el Consejo de Europa y la Unesco.

2. Al cumplimentar y expedir el suplemento de cualificaciones Europass,

a) las autoridades nacionales pertinentes respetarán los modelos correspondientes.

³² Actualmente existen el suplemento de diploma y el suplemento de certificado.

En particular, se respetará el orden de presentación y se cumplimentarán todos los campos, para facilitar la comprensión y para que sea completa la información suministrada

- b) con los instrumentos web de Europass,
- c) en las lenguas oficiales de la Unión Europea,
- d) sujeta a revisiones periódicas que garanticen su pertinencia y la facilidad de uso del suplemento.

3. Los organismos autorizados expedirán todos los documentos del suplemento de cualificaciones Europass de manera automática y gratuita en formato electrónico, en la lengua nacional o en una de las lenguas europeas de mayor difusión, según los procedimientos acordados entre los organismos emisores y los puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades a los que hace referencia el artículo 8 y de acuerdo con los procedimientos acordados entre la Comisión Europea y las partes interesadas.

Artículo 6. Clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO).

1. La Comisión gestionará una clasificación multilingüe de conceptos importantes para el mercado laboral y el sistema de educación y formación de la UE, denominada clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO).

2. La clasificación ESCO prestará apoyo directo al funcionamiento de Europass, como lengua de referencia común para intercambiar información y documentos sobre las capacidades y cualificaciones y a efectos de búsqueda de empleo, adecuación entre la oferta y la demanda, búsqueda de oportunidades de educación y formación, y orientación profesional.

Artículo 7. Aplicación y seguimiento.

1. La Comisión, en cooperación con los Estados miembros:

a) creará instrumentos web para el funcionamiento de Europass;

b) garantizará que se lleven a cabo las actividades adecuadas de promoción e información a escala de la Unión y nacional, para llegar a los usuarios y demás partes interesadas;

c) actualizará periódicamente Europass;

d) actualizará periódicamente la clasificación ESCO, en estrecha cooperación con los Estados miembros y las partes interesadas, como los interlocutores sociales, las asociaciones profesionales, los centros de educación y formación, los centros de investigación, los institutos de estadística y los servicios de empleo.

2. La Comisión y los Estados miembros se esforzarán por garantizar que todas las partes interesadas, a escala de la Unión y nacional, se impliquen en la aplicación de la presente Decisión.

3. En particular, la Comisión, en cooperación con los Estados miembros:

a) promoverá y vigilará la efectividad de los instrumentos web de Europass, y actualizará y desarrollará servicios de Europass en consonancia con las necesidades de los usuarios;

b) vigilará la eficacia de la ayuda al desarrollo de normas abiertas, esquemas de metadatos y activos semánticos en cuanto a su interoperabilidad;

c) prestará apoyo a la aplicación del artículo 14 del Reglamento (UE) 2016/589 en relación con la clasificación ESCO, y a la continua actualización de ESCO;

d) fomentará la elaboración de información estratégica sobre capacidades, incluidas la anticipación y la previsión;

e) potenciará el intercambio de información sobre prácticas y decisiones de reconocimiento;

f) favorecerá la creación de políticas y servicios de orientación;

g) vigilará las actividades de los puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades, la coherencia de la información que proporcionan para analizar la evolución de la oferta y la demanda de capacidades, y la información facilitada por el portal correspondiente sobre las oportunidades de aprendizaje a nivel de la Unión;

h) establecerá revisiones externas por expertos e intercambio de prácticas óptimas entre los Estados miembros.

4. La Comisión informará de los progresos realizados tras la adopción de la presente Decisión, según proceda, en los correspondientes foros de educación o formación y de políticas de empleo.

Artículo 8. Función de los Estados miembros.

1. Cada Estado miembro será responsable de la aplicación de la presente Decisión a escala nacional. Con este fin, los Estados miembros:

a) designarán y gestionarán, en función de las circunstancias nacionales, un punto nacional de coordinación en materia de capacidades, en pro de la coordinación y cooperación entre los servicios nacionales a los que hace referencia la presente Decisión;

b) garantizarán, a través del punto nacional de coordinación en materia de capacidades, el suministro oportuno y efectivo de los datos y la información disponibles a nivel nacional para actualizar el marco Europass;

c) darán acceso a los usuarios de Europass a los datos y la información disponibles a nivel nacional, en particular los relativos a oportunidades de aprendizaje, cualificaciones y sistemas de cualificación y activos semánticos;

d) ofrecerán una base factual a la evaluación que contempla el artículo 10 de la presente Decisión, en particular datos sobre el

uso real de los instrumentos y la satisfacción de los usuarios.

2. Cada punto nacional de coordinación en materia de capacidades:

a) coordinará, en cooperación con los organismos nacionales pertinentes, las actividades relativas a la aplicación de los instrumentos y los servicios Europass a escala nacional;

b) promoverá la orientación en cuestiones de aprendizaje y profesionales e informará a la población sobre ellas y sobre las oportunidades de aprendizaje disponibles, a nivel nacional y de la Unión, mediante la herramienta en línea;

c) supervisará la recogida y difusión de información factual y en tiempo real sobre las capacidades a escala nacional y regional;

d) fomentará la transparencia al hacer corresponder los niveles de los marcos nacionales de cualificaciones con los del MEC, informará sobre este a las partes interesadas nacionales y publicará los resultados del proceso de correlación entre marcos y la información sobre las cualificaciones en la herramienta en línea de la Unión;

e) potenciará la cooperación a nivel nacional entre las partes interesadas, públicas y privadas, en cuestiones relacionadas con las capacidades en los sectores económicos;

f) involucrará a todas las partes interesadas pertinentes en las actividades que estén bajo su responsabilidad;

g) aplicará o prestará apoyo a otras actividades a nivel de la UE según lo acordado entre la Comisión y los Estados miembros.

3. Los puntos nacionales de coordinación en materia de capacidades serán los benefi-

ciarios de la financiación que la Unión conceda para la aplicación de la presente Decisión.

Artículo 9. Tratamiento y protección de los datos.

Las medidas previstas en la presente Decisión se aplicarán de conformidad con la legislación de la UE sobre protección de datos personales, en particular la Directiva 95/46/CE y el Reglamento (CE) n.º 45/2001³³.

Artículo 10. Evaluación.

1. En el plazo de cinco años tras la entrada en vigor de la presente Decisión, y posteriormente cada cinco años, la Comisión presentará al Parlamento Europeo y al Consejo un informe de evaluación sobre la aplicación de la misma.

2. Un organismo independiente procederá a la evaluación, que se basará en indicadores cualitativos y cuantitativos acordados por la Comisión y los Estados miembros.

Artículo 11. Países participantes.

1. Podrán participar en las actividades contempladas en la presente Decisión los países en vías de adhesión y los países del Espacio Económico Europeo no pertenecientes a la UE, de conformidad con las condiciones establecidas en el Acuerdo EEE.

2. Podrán también participar los países candidatos y los posibles candidatos a la adhesión a la Unión, de conformidad con las condiciones que se establecen en sus Acuerdos Europeos.

Artículo 12. Disposiciones financieras.

La aplicación de la presente Decisión será cofinanciada con cargo a los programas de la Unión; el Parlamento Europeo y el Consejo autorizarán los créditos anuales dentro de los límites del marco financiero.

Artículo 13. Derogación.

Queda derogada la Decisión n.º 2241/2004/CE.

Artículo 14. Entrada en vigor.

El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo
El Presidente

Por el Consejo
El Presidente

³³ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, el Consejo, el Banco Central Europeo, el Comité Económico y Social Europeo, el Comité de las Regiones y el Banco Europeo de Inversiones.

«Reforzar las inversiones europeas en favor del empleo y el crecimiento: hacia una segunda fase del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas y un nuevo Plan Europeo de Inversiones Exteriores»

A fin de impulsar el empleo y el crecimiento, tanto en Europa como en el resto del mundo, es preciso efectuar inversiones inteligentes y sostenibles.

Desde noviembre de 2014, la Comisión ha activado un volumen considerable de recursos financieros de la UE con un enfoque innovador que maximiza los efectos de los fondos públicos y moviliza la inversión privada. Las inversiones sostenibles, sobre todo en infraestructuras y pequeñas y medianas empresas, se han situado en el centro de su acción política, en especial gracias a un uso más eficiente de los limitados recursos del presupuesto de la UE, junto con medidas encaminadas a mejorar el entorno empresarial general.

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank.

«Strengthening European Investments for jobs and growth: Towards a second phase of the European Fund for Strategic Investments and a new European External Investment Plan»

La Comisión sigue promoviendo nuevas formas de aprovechar al máximo cada euro de los fondos públicos, con objeto de movilizar al

sector privado y obtener resultados tangibles en la economía real.

En la UE, este enfoque ya está dando resultados esperanzadores. Por ello, conviene reforzar y ampliar, tanto en el tiempo como en cuanto a la capacidad financiera, el Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE), núcleo del Plan de Inversiones para Europa.

Fuera de la UE, este nuevo enfoque también será útil para abordar los múltiples retos existentes, tanto en la vecindad de la Unión como en África. En este contexto, y con miras a fomentar el desarrollo sostenible, el empleo y el crecimiento en los países socios, así como a abordar las causas profundas de la migración, la Comisión presenta hoy un ambicioso Plan Europeo de Inversiones Exteriores, PEIE.

I. EL PLAN DE INVERSIONES PARA EUROPA, FEIE 2.0

El Plan de Inversiones para Europa ha demostrado ser un instrumento útil para conseguir resultados concretos y fomentar un aumento sostenible de los bajos niveles de inversión registrados en Europa tras la crisis financiera. La manera en que se articula la garantía posibilita un uso óptimo y un efecto multiplicador de los escasos recursos públicos para obtener resultados tangibles en términos de empleo y crecimiento. El Grupo del Banco Europeo de Inversiones, socio estratégico de la Comisión en el Plan de Inversiones para Europa, ha movilizado, a través del FEIE, cerca de 116 000 millones EUR en 26 Estados miembros en menos de un año. Durante el mismo período, más de 200 000 pymes ya se han beneficiado del FEIE¹. De Finlandia a Grecia, de Irlanda a Croacia, desde proyectos industriales de vanguardia hasta la renovación de la industria agroalimentaria por pymes y empresas de mediana capitalización, desde instalaciones eólicas hasta la implanta-

ción de nuevas tecnologías sanitarias, el FEIE está marcando la diferencia prestando apoyo a proyectos innovadores que contribuyen a la creación de empleo y al crecimiento en las comunidades locales. De ese mismo modo, el FEIE es también fundamental para atajar el desempleo juvenil².

El 28 de junio de 2016, el Consejo Europeo concluyó que «[e]l Plan de Inversiones para Europa, en particular el Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE), ya ha producido resultados concretos y constituye un paso fundamental para contribuir a movilizar la inversión privada al tiempo que se hace un uso inteligente de los escasos recursos presupuestarios. La Comisión tiene previsto presentar pronto propuestas sobre el futuro del FEIE que el Parlamento Europeo y el Consejo deben estudiar con carácter de urgencia»³. Con la propuesta adoptada hoy, la Comisión ha dado respuesta a dichas prioridades.

La Comisión se ha comprometido a duplicar el FEIE, tanto en términos de duración como de capacidad financiera. Dicho Fondo se creó para un período inicial de tres años y con la finalidad de movilizar al menos 315 000 millones EUR de inversiones estratégicas. Habida cuenta de su éxito, y con objeto de evitar toda posible discontinuidad en cuanto a la financiación y de asegurar a los promotores que podrán seguir elaborando proyectos y presentarlos después del período inicial de inversiones, la Comisión ha decidido presentar un Reglamento de modificación, que amplía la duración del FEIE y aumenta la capacidad de intervención del mismo. El acto jurídico de ampliación que se presenta hoy abarca el período del marco financiero plurianual actual y debe propiciar inversiones por valor de 500 000 millones EUR, como mínimo,

¹ Véase la Comunicación de la Comisión, de 1 de junio de 2016, «Europa invierte de nuevo –Balance del Plan de Inversiones para Europa y próximas etapas», COM(2016) 359 final.

² El Reglamento del FEIE establece tres evaluaciones: La evaluación de la Comisión se publica junto con la propuesta del FEIE 2.0; la evaluación del BEI está prevista actualmente para el mes de octubre. La evaluación encomendada a expertos independientes estará disponible en noviembre.

³ EUCO 26/16.

hasta 2020. Con el fin de aumentar todavía más la capacidad de intervención del FEIE y alcanzar el objetivo de duplicar el objetivo de inversión, la Comisión insta a los Estados miembros a que contribuyan también de manera prioritaria. Para el período posterior a 2020, la Comisión tiene la intención de presentar las propuestas necesarias para garantizar que la inversión estratégica siga manteniéndose en un nivel sostenible.

A continuación se detallan los elementos principales de la propuesta presentada hoy.

FEIE 2.0 – Ampliación temporal, aumento de la capacidad de intervención y refuerzo de la adicionalidad (primer pilar):

Además de la ampliación temporal y del aumento de la capacidad de intervención, la propuesta legislativa presentada hoy refuerza la adicionalidad, centrándose en las deficiencias del mercado y las situaciones de inversión subóptimas a fin de garantizar un mayor nivel de participación del sector privado. Para maximizar el impacto de la iniciativa, el FEIE debe seguir centrándose principalmente en la calidad de los proyectos de inversión (aquellos que propicien una mayor productividad y competitividad) además de aumentar los volúmenes de inversión. Dada la importancia que revisten para el mercado único, los proyectos transfronterizos de infraestructuras, incluidos los servicios conexos, han sido identificados específicamente como acciones que proporcionan adicionalidad. Además, en el futuro el FEIE se centrará aún más en las inversiones sostenibles en todos los sectores para cumplir los objetivos del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático (CP 21) y contribuir a la transición a una economía eficiente en el uso de los recursos, circular y sin emisiones de carbono⁴ en consonancia con la Agenda 2030 y

⁴ Por lo que respecta a los proyectos en los sectores del transporte y la energía, la Comisión propone centrar más el FEIE en las prioridades estratégicas de la UE, tal como se definen en el Mecanismo «Conectar Europa» (MCE) y en las orientaciones sobre la Red Transeuropea de Transporte (RTE-T). Por otra par-

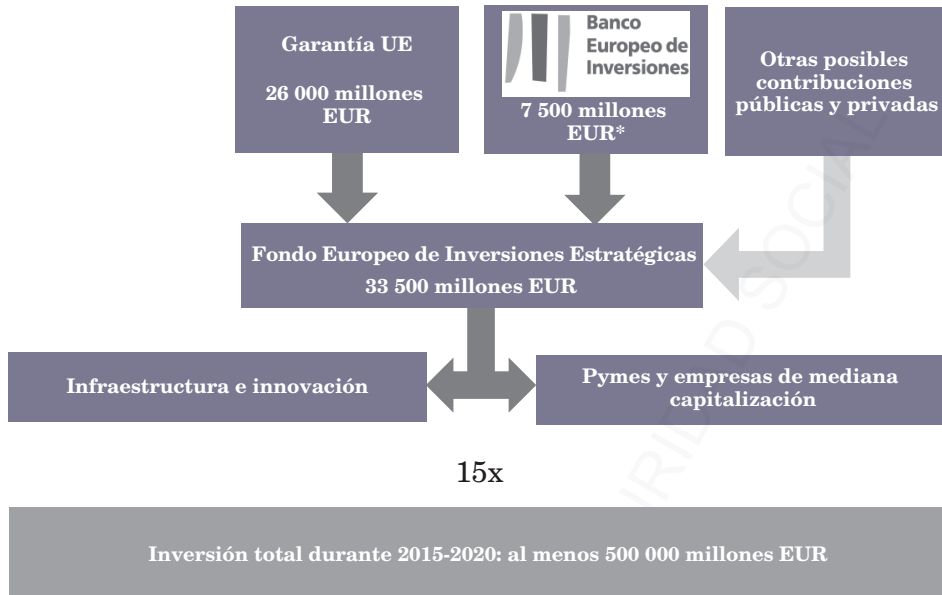
te, la Comisión reconoce la importancia de utilizar parte del presupuesto de la UE, como la disponible al amparo del MCE, en forma de subvenciones para una financiación combinada con el FEIE. La utilización combinada de las subvenciones y del FEIE contribuirá a la viabilidad económica y financiera de los proyectos, con lo que aumentará el valor añadido del gasto de la Unión al ser atraídos recursos adicionales procedentes de inversores privados.

Un objetivo importante del FEIE 2.0 es mejorar la cobertura geográfica y reforzar la absorción en las regiones menos desarrolladas y en transición. A este respecto, la combinación del FEIE con otras fuentes de financiación de la Unión, incluidos los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) es un elemento clave⁶. La Comisión ha adoptado hoy una propuesta de simplificación del Reglamento sobre disposiciones comunes a fin de facilitar dicha combinación. Además, se potenciará a nivel regional y local el Centro Europeo de Asesoramiento para la Inversión, con el fin de contribuir activamente a la diversificación sectorial y geográfica del FEIE.

te, la Comisión reconoce la importancia de utilizar parte del presupuesto de la UE, como la disponible al amparo del MCE, en forma de subvenciones para una financiación combinada con el FEIE. La utilización combinada de las subvenciones y del FEIE contribuirá a la viabilidad económica y financiera de los proyectos, con lo que aumentará el valor añadido del gasto de la Unión al ser atraídos recursos adicionales procedentes de inversores privados.

⁵ Así pues, el importe total de los instrumentos financieros en apoyo de las empresas de la economía social y la microfinanciación debería rebasar los 1 000 millones EUR, frente a los 193 millones EUR inicialmente destinados en el marco del tercer eje del EASI, y la financiación global movilizada en favor de los destinatarios finales debería ascender a 3 000 millones EUR, incluida la procedente del sector privado.

⁶ La Comisión ya ha publicado orientaciones concretas sobre esta cuestión (http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/thesfunds/fin_inst/pdf/efsi_esif_compl_en.pdf) y seguirá simplificando el marco global para desarrollar tales combinaciones.



*Aprobación definitiva pendiente.

También se propone aumentar la transparencia de las decisiones de inversión y los procedimientos de gobernanza. El Comité de Inversiones deberá explicar con más detalle sus decisiones, todas las cuales se publicarán, así como las razones por las que considere que las distintas operaciones deberían beneficiarse de la garantía de la UE, sobre todo en lo que se refiere a la adicionalidad. Una vez que se haya firmado una operación con la garantía de la UE se publicará también el cuadro de indicadores correspondiente. Además, la propuesta establece la obligación de que el Banco Europeo de Inversiones (BEI) y el Fondo Europeo de Inversiones (FEI) informen a los beneficiarios finales, incluidas las pymes, de la existencia de la ayuda del FEIE.

Asistencia técnica reforzada (segundo pilar):

El Centro Europeo de Asesoramiento para la Inversión (CEAI) prestará asistencia técnica sobre el terreno a través de acuerdos

con los agentes locales pertinentes. Los proyectos en los que participen varios Estados miembros, los proyectos que contribuyan a la consecución de los objetivos del CP 21 y las iniciativas de combinación del FEIE con otras fuentes de financiación de la Unión, como los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, Horizonte 2020 y el Mecanismo «Conectar Europa», tendrán también a su disposición asistencia técnica más específica y mejor adaptada. La propuesta de FEIE 2.0 establece también, en este contexto, que el CEAI debe contribuir activamente al objetivo de diversificación sectorial y geográfica del FEIE, prestando apoyo al BEI en su labor de creación de nuevos proyectos sobre el terreno, en caso necesario.

En este mismo contexto, la Comisión estudiará la posibilidad de designar, en sus representaciones en los Estados miembros, a agentes especializados en inversión que puedan trabajar con los servicios pertinentes de la Comisión conformando un equipo único de política de inversión.

Eliminación de obstáculos a la inversión y profundización del mercado único (tercer pilar):

El entorno empresarial general es un elemento importante a la hora de fomentar las inversiones sostenibles. Algunos de los esfuerzos para mejorar dicho entorno deben realizarse a nivel nacional, otras dificultades pueden abordarse eficazmente **a nivel europeo**. Como parte de su labor de mejora del entorno para las inversiones en Europa, la Comisión ya ha presentado iniciativas concretas para favorecer la inversión y facilitar la financiación de la economía real, como la reducción de las cargas del capital para las empresas de seguros y de reaseguros en lo que respecta a las inversiones en infraestructuras y la adopción de orientaciones prácticas acerca de la aplicación de las normas sobre ayudas estatales en el contexto de la financiación pública de infraestructuras. Además, la Unión de la Energía, la Unión de Mercados de Capitales, las Estrategias del Mercado Único y del Mercado Único Digital, así como el paquete sobre la economía circular y los acuerdos internacionales sobre comercio e inversión contienen medidas específicas que eliminarán obstáculos, fomentarán la innovación y seguirán mejorando el entorno para la inversión, si se aplican en su totalidad. Por ejemplo, la Unión de la Energía contribuirá a aumentar la certeza *ex ante* sobre la contabilidad pública en sectores concretos, como el de la eficiencia energética. Eurostat ha continuado desarrollando y aclarando las normas pertinentes de contabilidad pública (SEC 2010), en particular en el ámbito de las asociaciones público-privadas (APP). El 29 de septiembre de 2016 se publicará una guía sobre el tratamiento estadístico de las APP, elaborada en colaboración con el BEI y dirigida principalmente a las partes interesadas del sector privado. Dicha publicación irá seguida de una campaña activa de divulgación. Además, y como se puso de relieve en la Comunicación de 1 de junio, Eurostat está siguiendo atentamente el impacto de las normas de contabilidad pública en la creación de

asociaciones público-privadas en los distintos sectores y adoptará las medidas adicionales que puedan proceder.

La Unión de Mercados de Capitales⁷ ayudará a eliminar los obstáculos financieros a las inversiones. Para ello se están estudiando nuevas modificaciones de Solvencia II en relación con las inversiones de compañías de seguros en empresas de infraestructuras y con el marco regulador del capital de riesgo. Asimismo, en el marco de la próxima revisión de la legislación bancaria que se adoptará antes de que finalice el año, la Comisión propondrá reducir las cargas de capital que soportan los bancos cuando invierten en infraestructuras. Las iniciativas de refuerzo adicional del mercado único de bienes y servicios son también vitales a la hora de aprovechar al máximo el potencial de inversión en Europa. La Estrategia del Mercado Único contribuirá a crear nuevas oportunidades empresariales y a eliminar los obstáculos reglamentarios y administrativos, sobre todo para los proveedores de servicios que deseen expandirse en toda Europa. Se está trabajando en propuestas concretas relacionadas con el cumplimiento de las normas del mercado único, así como en medidas en el ámbito de los servicios a las empresas, la reestructuración y la insolvencia de las empresas y la creación de un régimen del IVA sencillo, moderno y eficaz contra el fraude. La Estrategia del Mercado Único Digital aumentará la certeza reglamentaria en el sector digital. La Comisión está estudiando el diseño de un marco único de autorización de la UE que se aplicaría directamente a los grandes proyectos que tengan una dimensión transfronteriza o a las grandes plataformas de inversión que incluyan cofinanciación nacional.

Los Estados miembros deben intensificar su labor de aplicación de las reformas necesarias para eliminar los obstáculos a la inversión detectados en el contexto del Semestre Europeo, en ámbitos tales como la

⁷ Véase la Comunicación adoptada hoy, «Unión de Mercados de Capitales – Acelerar la reforma», COM(2016) 601.

insolvencia, la contratación pública, los sistemas judiciales y la eficiencia de la administración pública o los reglamentos sectoriales. Estas reformas señaladas en las recomendaciones específicas por país son una condición necesaria para mantener y aumentar los niveles de inversión en los Estados miembros, teniendo en cuenta las especificidades nacionales. Las recomendaciones de reforma en el ámbito de la inversión se debatirán en las distintas formaciones del Consejo en otoño. En este contexto, y como parte de la preparación del Semestre Europeo de 2017, la Comisión actualizará también las evaluaciones de los problemas de los entornos de inversión de los Estados miembros y las volverá a publicar junto con el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento.

II. EL PLAN EUROPEO DE INVERSIONES EXTERIORES

Las inversiones son también un factor fundamental para cambiar la política y la ayuda al desarrollo de modo que contribuyan mejor a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a abordar los múltiples retos que se plantean tanto en la vecindad de la UE como en África. Las inversiones inteligentes y sostenibles pueden desempeñar un papel esencial para impulsar la creación de empleo y el crecimiento en los países en desarrollo, aportando más estabilidad y mejorando las condiciones sobre el terreno en los países frágiles afectados por los conflictos.

El 28 de junio de 2016, el Consejo Europeo aprobó la propuesta de la Comisión de un nuevo marco de asociación con terceros países⁸. Ese marco se basa en la premisa de que, para afrontar el reto migratorio, es necesaria una labor conjunta integrada plenamente en las relaciones globales de la UE con los países socios y apoyada por todas

las políticas e instrumentos de la UE. A fin de abordar los flujos de migración, se están elaborando pactos con los países socios para conseguir tres objetivos a corto plazo: proseguir las labores de salvamento marítimo de personas, aumentar el índice de retorno y posibilitar que los migrantes y refugiados permanezcan cerca de sus hogares.

Es necesario un nuevo enfoque para abordar los factores que constituyen las causas profundas de la migración y para ayudar a nuestros socios a gestionar sus consecuencias, tanto en África como en la vecindad de la UE, mediante la financiación de inversiones y la eliminación de los obstáculos a la inversión privada. En 2015, más de 60 millones de personas abandonaron sus lugares de origen en busca de una vida mejor, bien porque buscaban refugio frente a los conflictos y guerras o bien porque las oportunidades económicas eran escasas en sus países. Los países del Norte de África y de Oriente Próximo albergaban al 40 % de los desplazados en todo el mundo, el África subsahariana a otro 30 %. La combinación de un elevado número de desplazados y unas sombrías perspectivas económicas constituye un reto común para la Unión y para sus países socios.

Las políticas exteriores de la Unión, en especial las políticas de desarrollo y de vecindad, buscan promover los valores e intereses de la Unión, en particular mediante el fomento de la prosperidad. El crecimiento económico es un requisito previo para el desarrollo sostenible, pero en la actualidad el crecimiento económico en los países en desarrollo se encuentra en su nivel mínimo desde 2003. La inestabilidad y los conflictos en África y en los países vecinos de la UE se han visto agravados por la crisis económica mundial, que ha conllevado un aumento del endeudamiento general. Las empresas se enfrentan a fuertes contracciones del crédito, que reducen el acceso a la financiación para inversiones imprescindibles. La utilización no sostenible de los recursos naturales priva con frecuencia a los países en desa-

⁸ EUCO 26/16.

rollo de fuentes potenciales de crecimiento económico.

Por lo que respecta a la inversión extranjera directa (IED) en los países en desarrollo, solo el 6 % se destina a los países frágiles⁹, lo que reduce la inversión per cápita hasta un nivel casi cinco veces inferior al de otros países en desarrollo. Del mismo modo, el coste de crear una empresa es casi tres veces más elevado en los países frágiles que en los no frágiles. En África, el crecimiento se ha ralentizado hasta los niveles más bajos desde hace años, a pesar del crecimiento demográfico constante. Al combinarse con los significativos problemas de seguridad, esta tendencia agrava la pobreza, frena el desarrollo sostenible y da como resultado unas condiciones económicas y sociales que suelen estar entre las causas profundas de la migración.

Centrarse más en las inversiones es también un elemento clave de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹⁰ y de la Agenda de Acción de Adís Abeba sobre la Financiación para el Desarrollo. Si bien la ayuda oficial al desarrollo sigue siendo fundamental para los países más pobres y frágiles en su labor de lucha contra la pobreza y desarrollo sostenible, otros medios de financiación de nuestros países socios están adquiriendo mucho más peso, por ejemplo las inversiones, el comercio, la movilización de los recursos nacionales y la buena gobernanza. En el plano económico, es necesario un nuevo enfoque que atraiga en especial las inversiones del sector privado a fin de generar inversiones de la escala necesaria para abordar los retos

económicos, sociales y medioambientales. Los compromisos suscritos en Adís Abeba por la comunidad internacional¹¹, incluida la Unión y sus Estados miembros, obedecen al propósito de fomentar la prosperidad económica integradora para mejorar el bienestar de las personas, al tiempo que se protege el medio ambiente. En el marco de este proceso¹², es esencial fomentar el acceso asequible y estable a la financiación.

Este nuevo enfoque específico contribuirá al desarrollo sostenible en los países socios, que, a su vez, se convertirán en los mercados en crecimiento del futuro. Ofrecerá asimismo oportunidades para las empresas privadas mediante el comercio y la inversión, en particular de Europa, con lo que apuntalará la diplomacia económica europea y contribuirá al crecimiento económico de nuestro continente. Fomentará la aplicación del nuevo marco de asociación que la UE ha propuesto a los países socios. A fin de lograr estos objetivos, que están en plena consonancia con la Estrategia Global de la UE sobre Política Exterior y de Seguridad¹³ y con la Política de Vecindad Europea revisada¹⁴, **la Comisión presenta por primera vez un Plan ambicioso, en un principio para África y los países vecinos de la UE**. La Unión tiene también previsto presentar dicho Plan a sus socios como contribución importante para la próxima Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York, donde las discusiones girarán en torno a la distribución, a escala mundial, de las responsabilidades de gestión de las tendencias a largo plazo en el ámbito de la migración.

⁹ Según el informe sobre los Estados en situación de fragilidad publicado en 2015 por la OCDE, en 2012 ese porcentaje ascendió a 38 700 millones USD.

¹⁰ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

¹¹ Agenda de Acción de Adís Abeba sobre la Financiación para el Desarrollo.

¹² Este proceso implica la movilización de los recursos nacionales, la ayuda oficial al desarrollo y las inversiones en marcos reglamentarios que establezcan incentivos adecuados.

¹³ Disponible en http://europa.eu/globalstrategy/sites/globalstrategy/files/eugs_review_web.pdf

¹⁴ Comunicación conjunta «Revisión de la Política Europea de Vecindad», de 18 de noviembre de 2015, JOIN(2015) 50 final.

El paquete del Plan de Inversiones Exteriores, PEIE

El paquete del PEIE adoptado hoy por la Comisión comprende los elementos siguientes:

1. Propuesta de Reglamento relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Sostenible (FEDS) y por el que se crea la Garantía del FEDS y el Fondo de Garantía del FEDS.
2. Informe de la Comisión sobre la revisión intermedia de la aplicación de la Decisión n.º 466/2014/UE por la que se concede al BEI una garantía de la UE frente a las pérdidas que se deriven de operaciones de financiación en favor de proyectos de inversión fuera de la Unión.
3. Propuesta de la Comisión de Decisión del Parlamento y del Consejo por la que se concede al BEI una garantía de la UE frente a las pérdidas que se deriven de operaciones de financiación en favor de proyectos de inversión fuera de la Unión.
4. Informe de la Comisión al Parlamento y al Consejo sobre la actividad exterior del BEI con garantía presupuestaria de la UE.
5. Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento n.º 480/2009 del Consejo, por el que se crea un Fondo de Garantía relativo a las acciones exteriores.
6. Proyecto de Decisión de la Comisión relativa a la medida individual «Creación de la Plataforma de Inversión en África» y por la que se deroga la Decisión C(2015) 5210.
7. Proyecto de Decisión de la Comisión relativa a la «Plataforma de Inversión en la Vecindad de la UE» y por la que se modifica la Decisión C(2016)3436 de la Comisión relativa al Instrumento de Inversión de la Política de Vecindad en el marco del Instrumento Europeo de Vecindad.
8. Proyecto de Decisión de la Comisión relativa a la medida individual de contribución al Fondo de Garantía del FEDS que se financiará con cargo al 11.º Fondo Europeo de Desarrollo.

Principales elementos del Plan Europeo de Inversiones Exteriores (PEIE)

El PEIE garantiza un enfoque europeo coherente respecto a las inversiones en el exterior de la Unión al combinar los instrumentos existentes con tres elementos innovadores importantes. En primer lugar, combina en un Plan coherente diversas acciones que fomentan la mejora del entorno empresarial y del marco de política general en los países socios en lo que se refiere al acceso a la financiación y al desarrollo de proyectos económicamente viables. En segundo lugar, crea un único punto de presentación de solicitudes de financiación de inversiones, con lo que se consigue mayor eficiencia y un efecto multiplicador entre las instituciones financieras públicas y el sector privado. En tercer lugar, aborda, a través de un nuevo mecanismo de garantía, las necesi-

dades específicas de la inversión privada en los entornos de mayor riesgo.

El PEIE es un nuevo enfoque del modo en que la Unión apoya el desarrollo sostenible y determina, prepara y presta apoyo a proyectos de inversión en países no europeos. Ofrece un marco integrado de asociación que permite la plena cooperación entre la UE, los Estados miembros, las instituciones financieras internacionales, los demás donantes, las autoridades públicas y el sector privado. Mejorará la forma en que se emplean los escasos recursos públicos y la manera en que las autoridades públicas y los inversores privados cooperan en proyectos de inversión¹⁵. También apoyará las reformas

¹⁵ La Comisión estudiará la posibilidad de que la UE se convierta en accionista del Banco de Desarrollo del Consejo de

necesarias para luchar contra la corrupción, mejorar la gobernanza económica y el entorno empresarial local, cooperando plenamente con los países socios de que se trate.

El Plan obedece al objetivo de impulsar la inversión y la creación de empleo en África y los países vecinos de la UE, atrayendo financiación, en especial del sector privado. Se basa en la experiencia adquirida con el FEIE y se beneficia de los conocimientos especializados de la Comisión, del BEI y de otras instituciones que cuentan con mecanismos de inversión para los países en desarrollo.

El PEIE colaborará con los instrumentos existentes de cooperación internacional y desarrollo y los complementará. En especial, complementará los proyectos llevados a cabo con los países socios en el marco del Fondo Fiduciario de Emergencia de la UE para África¹⁶ y del Fondo Fiduciario Regional de la UE en respuesta a la crisis siria¹⁷ para alcanzar los objetivos a corto plazo fijados en el Marco de Asociación. Para ello, reforzará las estrategias de desarrollo a largo plazo que ofrecen oportunidades económicas genuinas a la población local y los migrantes reintegrados, abordando así algunas de las causas profundas de la migración. De esta forma, el Plan será un instrumento fundamental para la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible y para movilizar, con efecto multiplicador, recursos adicionales para el desarrollo en consonancia con la Agenda de Acción de Adís Abeba sobre la Financiación para el Desarrollo. En los países vecinos de la UE fomentará el desarrollo económico en aras de la estabilización gradual y la sustitución de las respuestas de emergencia por las de carácter estructural. La posibilidad de orientar las inversiones previstas en el Plan hacia las

energías sostenibles y renovables contribuirá también a la aplicación del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático (CP 21).

El Plan consta de tres grandes componentes que contribuyen al objetivo general de creación de empleo y crecimiento sostenible:

- i) movilización de la inversión;
- ii) intensificación de la asistencia técnica;
- iii) apoyo de las reformas económicas y estructurales para mejorar el entorno empresarial y el marco político general.

Estas prioridades se inspiran en los principios clave del Plan de Inversiones para Europa y la experiencia adquirida en el mismo. Las reformas estructurales e institucionales y la mejora del entorno empresarial general son esenciales para fomentar el crecimiento sostenible a largo plazo. Sin ellas, el impacto de las inversiones podría ser efímero.

Lograr ampliar eficazmente la inversión en los países socios exige análisis individualizados y respuestas a medida, sobre todo en los países socios afectados por conflictos, que adolecen de fragilidad o en los que la emigración es significativa o las instituciones del sector público son débiles. A tal efecto está previsto crear «componentes de inversión» específicos dentro del Plan.

1. Movilización de la inversión

La Comisión propone crear nuevas oportunidades de inversión en los países socios mediante la movilización de los recursos existentes de la UE de forma similar al Plan de Inversiones para Europa y el FEIE. El Plan de Inversiones para Europa tiene en su núcleo la creación de un nuevo **Fondo Europeo de Desarrollo Sostenible (FEDS)**¹⁸. Dicho Fondo estará compuesto por platafor-

Europa, según se reclamaba en la Comunicación de 7 de junio, como medio adicional de contribuir a un enfoque europeo coordinado respecto a la migración y como complemento del Plan de Inversión Exterior.

¹⁶ C(2015) 7293 final de 20 de octubre de 2015.

¹⁷ C(2014) 9615 final de 10 de diciembre de 2014.

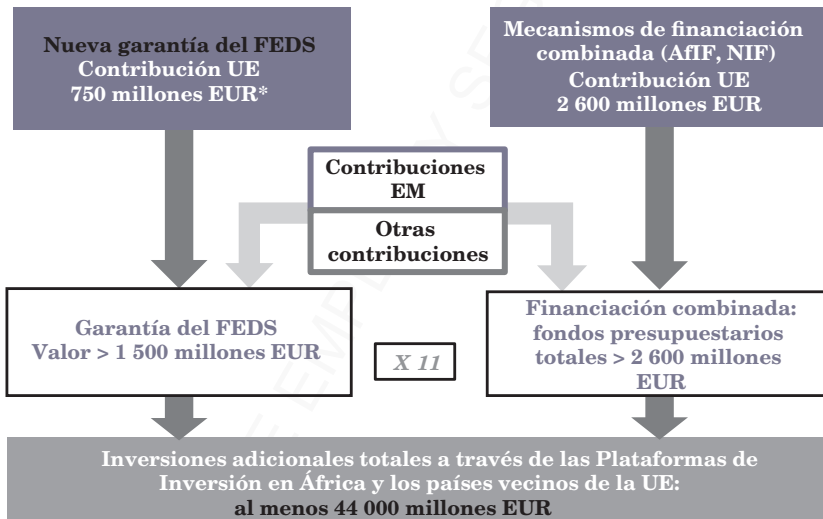
¹⁸ Propuesta de la Comisión de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Sos-

mas de inversión regionales, que combinarán la financiación de los mecanismos de financiación combinada existentes¹⁹ y la Garantía del FEDS con recursos procedentes del presupuesto de la UE y del 11.º Fondo Europeo de Desarrollo²⁰. La estructura de gobernanza del FEDS garantizará una estrecha coordinación con las acciones emprendidas en el marco de la prórroga propuesta del Mandato de Préstamos Exteriores del BEI, incluida su nueva Iniciativa de Resiliencia y el Mecanismo de Inversión ACP.

Se espera que el FEDS multiplique los volúmenes de inversión pública y privada, movilizand o inversiones por un total de hasta 44 000 millones EUR a partir de la contribución de 3 350 millones EUR del presupuesto de la UE y del Fondo Europeo de Desarrollo. A fin de aumentar la capacidad de intervención y la eficiencia del nuevo Fondo, la Comisión pide a los Estados miembros y a los demás socios que igualen las contribuciones de la UE.

NUEVO MARCO DE ASOCIACIÓN -PLAN DE INVERSIONES EXTERIORES

Fondo Europeo de Desarrollo Sostenible (FEDS)



*Más un pasivo contingente de 750 millones EUR.

tenible (FEDS) y por el que se establece la Garantía del FEDS y el Fondo de Garantía del FEDS, COM(2016) 586.

¹⁹ En el caso de África, véase la Decisión (2015) 5210 de la Comisión, y, en el de los países de la vecindad de la UE, la Decisión de Ejecución (2016) 3436 de la Comisión.

²⁰ Acuerdo interno entre los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea, reunidos en el seno del Consejo, relativo a la financiación de la ayuda de la Unión Europea concedida con cargo al marco financiero plurianual para el período 2014-2020 de conformidad con el Acuerdo de Asociación ACP-UE y a la asignación de ayuda financiera a los países y territorios de ultramar a los que se aplica la parte cuarta del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (DO L 210 de 6.8.2013, p. 1).

1.1. ¿Cómo funcionará el PEIE?

La combinación de los instrumentos de financiación combinada existentes y ya bien asentados con una nueva garantía adicional y su inserción en un marco coherente creará una «**ventanilla única**» para los inversores públicos y privados. Así, los socios podrán encontrar con rapidez los productos más adecuados y garantizar que los proyectos se hagan realidad creando puestos de trabajo y contribuyendo al desarrollo sostenible.

Las dos primeras plataformas de inversión regionales abarcarán África y los países vecinos de la UE (sur y este), quedando abierta la posibilidad de incluir otras regiones más adelante. Las nuevas plataformas combinarán los mecanismos de financiación combinada existentes (el Mecanismo de Inversión en África y el Mecanismo de Inversión de la Política de Vecindad), con objetivos revisados y nuevas tareas. La garantía del FEDS contribuirá a potenciar el crédito y aumentar el factor multiplicador, lo que redundará en beneficio de los proyectos y los beneficiarios finales. El nuevo enfoque permitirá compartir con otros inversores, en particular los inversores privados, el riesgo de las inversiones. Permitirá atraer inversión privada al abordar los factores clave que actualmente la impiden.

Las partes interesadas acordarán conjuntamente los distintos proyectos mediante un procedimiento rápido. Si bien es cierto que los países africanos y los países vecinos de la UE suelen enfrentarse a dificultades semejantes, es necesario tener en cuenta las condiciones regionales o sectoriales específicas. Por lo tanto, será vital lograr una amplia participación e implicación de los países socios a lo largo de todo el proceso de diseño y aplicación de los proyectos. Las instituciones financieras que ya operan en las regiones pertinentes serán invitadas a presentar sus propias propuestas para poder beneficiarse de la nueva garantía. Al margen de ser una de las instituciones financieras de ejecución clave, el BEI ejercerá una función de asesoramiento para reforzar la calidad y la repercusión de la estrategia de inversión. Las inversiones se centrarán en los sectores socioeconómicos, en particular en las infraestructuras (energía, agua, transportes, tecnologías de la información y la comunicación, medio ambiente, infraestructuras sociales, etc.) en los recursos humanos y en el acceso a la financiación de las pymes y las microempresas, prestando especial atención a la creación de empleo, en especial para los jóvenes y las mujeres.

El socio estratégico de la UE en materia de inversiones, el BEI, prestará apoyo a esta iniciativa de la Unión financiando inversiones

elegibles al amparo del FEDS y canalizando otras fuentes de financiación, sobre todo del sector privado.

1.2. *Un mayor impacto*

Al igual que el FEIE y otros instrumentos financieros apoyados por los mecanismos de financiación combinada de la UE desde 2007, la nueva garantía del FEDS movilizará inversiones adicionales, en particular de inversores privados. Las inversiones irán dirigidas a regiones, países o sectores específicos, mediante la creación de «capítulos de inversión» por parte de la Comisión. La garantía se concederá a contrapartes elegibles (entidades financieras o inversores del sector privado) a través de convenios de garantía que ejecuten los capítulos de inversión. A su vez, dichas contrapartes prestarán apoyo (mediante préstamos, garantías, capital o productos similares) a carteras seleccionadas de proyectos de inversión y se asegurarán de que la cobertura de la garantía se transmita a los beneficiarios finales. Basándose en estimaciones conservadoras, la Comisión espera que cada euro garantizado movilice en total más de diez euros de inversiones.

La Comisión propone un sistema innovador en el que la garantía de 1 500 millones EUR cubierta por el presupuesto de la UE estaría respaldada por un fondo de garantía dotado de 750 millones EUR²¹, a fin de maximizar el impacto de la nueva garantía del FEDS y alcanzar una masa crítica que permita obtener resultados en consonancia con las necesidades detectadas. El impacto de la nueva garantía del FEDS se vería considerablemente reforzado si los Estados miembros decidieran aportar una contribución adicional de al menos 750 millones EUR en forma de **garantía frente a segundas pérdidas a**

²¹ Procedentes tanto del presupuesto de la Unión como del 11.º Fondo Europeo de Desarrollo. Además, habrá un pasivo contingente de 750 millones EUR.

la que solo se recurriría en la hipótesis poco probable de que las pérdidas excedieran de 1 500 millones EUR. Los Estados miembros contribuyentes no soportarían ningún pasivo contingente por encima del importe de su garantía. Los Estados miembros podrán contribuir también en efectivo. Cabe destacar que, en el contexto de la evaluación de las finanzas públicas en el marco del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, la Comisión adoptará una postura favorable respecto a las contribuciones de los Estados miembros al Fondo, tal y como ha ocurrido en el contexto del FEIE²². En el caso de las contribuciones en efectivo de los Estados miembros, en principio serían consideradas medidas puntuales; en principio, la garantía de un Estado miembro no incidiría en el déficit público, a menos que se exigiera su pago²³.

Además, los Estados miembros que contribuyan a la mejora de la garantía del FEDS estarían autorizados a destinar su contribución a una finalidad específica, lo que podría hacerse por región o sector y ayudaría a ajustar el objetivo de maximizar el impacto del Plan de Inversiones Exteriores a las prioridades de los Estados miembros.

1.3. ¿Quién decide?

La Comisión estará asesorada por un Consejo Estratégico y dos Consejos Operativos,

²² Véase la Comunicación de la Comisión «Aprovechar al máximo la flexibilidad que ofrecen las actuales disposiciones del Pacto de Estabilidad y Crecimiento», COM(2015) 12, de 13 de enero de 2015.

²³ En principio, las contribuciones en efectivo deben considerarse medidas puntuales sin incidencia sobre la posición presupuestaria subyacente en la evaluación del ajuste presupuestario necesario conforme al Pacto de Estabilidad y Crecimiento. En principio, una garantía nacional no incidiría en el déficit público, ya que no exige un desembolso previo de efectivo ni afecta a la ratio de deuda pública, a menos que se exigiera el pago de la misma. En la práctica, corresponde al instituto de estadística competente evaluar el modo en que una garantía determinada afectaría al déficit o la deuda de un Estado miembro.

uno para cada plataforma de inversión regional. La Comisión gestionará la Secretaría del FEDS, que desempeñará todas las tareas y funciones necesarias para cumplir los objetivos del Plan Europeo de Inversiones. El Consejo Estratégico, copresidido por representantes de la Comisión y de la Alta Representante de la Unión para la Política Exterior y de Seguridad y compuesto por los Estados miembros y el BEI, facilitará orientaciones estratégicas y ayudará a la Comisión a fijar los objetivos de inversión globales en cuanto al uso de la garantía del FEDS, garantizando la coordinación y la coherencia entre las plataformas de inversión regionales y con el Mandato de Préstamos Exteriores, la Iniciativa de Resiliencia y el Mecanismo de Inversión ACP gestionados por el BEI. Esta institución contribuirá activamente asesorando a la Comisión sobre la gestión operativa de la garantía.

Se garantizará que los proyectos individuales sean objeto de una evaluación técnica sólida, de la diligencia debida y de una rápida ejecución. Las posibilidades de financiación bancaria y el riesgo de los proyectos serán evaluados por las contrapartes elegibles y verificados por expertos independientes, para garantizar la credibilidad de cara al sector privado, antes de que las propuestas de inversión sean aprobadas por la Comisión. Para cada capítulo de inversión se decidirán las modalidades prácticas detalladas de la aplicación de la garantía.

2. Intensificación de la asistencia técnica con los países socios

Movilizar más inversiones requiere la elaboración de proyectos sólidos desde el punto de vista financiero, atractivos y maduros. En el contexto del Plan Europeo de Inversiones, la Comisión ha puesto a disposición recursos significativos para asistencia técnica, con el fin de ayudar a los países socios a atraer inversiones preparando un mayor número de proyectos financiables y poniéndolos en conocimiento de la comunidad de inversores internacionales. La

Comisión se basará en la experiencia que ha obtenido la propia UE en el marco del Plan de Inversiones para Europa, en particular por lo que se refiere a la creación del Centro Europeo de Asesoramiento para la Inversión y al Portal Europeo de Proyectos de Inversión.

La asistencia técnica se centrará en preparar y promocionar mejor los proyectos, de manera que atraigan más inversiones, mediante dotaciones financieras para asistencia técnica diseñada en el marco de las plataformas de inversión regionales del FEDS. La asistencia técnica contemplada en los países socios para el desarrollo del sector privado mediante programas temáticos, nacionales y regionales de la UE se reorientará de modo que contribuya a los objetivos generales del Plan Europeo de Inversiones y, en especial, que atraiga inversiones sostenibles.

Un portal de internet garantizará la visibilidad y la accesibilidad de las oportunidades de financiación y el apoyo técnico de la UE.

Además, la Comisión llevará a cabo un diálogo estructurado con el fin de comprender mejor las necesidades y limitaciones del sector privado local e impulsar el potencial del sector privado europeo para invertir en empresas de los países socios y colaborar con ellas. Por otra parte, en coordinación con los Estados miembros, la Comisión facilitará y apoyará también diálogos público-privados en los países socios para identificar retos y oportunidades clave. Asimismo, la Comisión impulsará el desarrollo específico de las capacidades de los representantes del sector privado, incluidas las cámaras de comercio, los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las pymes y las microempresas, así como de las mujeres emprendedoras.

3. Mejora de la gobernanza económica, el entorno empresarial y el marco político general y colaboración con el sector privado

El PEIE tiene también la finalidad de mejorar el entorno empresarial en los países

socios. Para ello reforzará el diálogo sobre política económica y social entre la UE y los países socios a fin de elaborar marcos jurídicos, políticas e instituciones más eficaces y que fomenten la estabilidad económica, las inversiones sostenibles y el crecimiento integrador. La formación a través de cursos prácticos sobre las políticas, talleres prácticos, proyectos de hermanamiento y seminarios mejorará la capacidad de los funcionarios para analizar la evolución económica y formular y aplicar políticas efectivas. Se potenciarán los diálogos políticos y sobre políticas con los países socios, a fin de apoyar el crecimiento sostenible e integrador, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción, la delincuencia organizada y los flujos financieros ilícitos y la mejora de las relaciones comerciales con los socios de la UE. Estos diálogos, desarrollados en estrecha colaboración con las instituciones asociadas activas en los países de que se trate, contribuirán a la mejora de la reglamentación y al desarrollo de los mercados en los países socios, mejorando las oportunidades de empleo y apoyando el desarrollo del sector privado local.

La mejora del entorno empresarial y de las condiciones para la inversión en los países socios beneficiará tanto al sector privado local como a las empresas de la UE que deseen invertir. Se crearán más puestos de trabajo y se estrecharán, en beneficio mutuo, los vínculos económicos entre los países socios y la UE. Por consiguiente, el PEIE complementa el Plan de Inversiones para Europa.

Como parte de su compromiso con el desarrollo sostenible, la UE hará pleno uso de las iniciativas contempladas en su agenda diplomática en materia de energía y clima. También se buscará una interacción directa con las empresas y las asociaciones sectoriales para fomentar una mayor participación del sector privado y soluciones basadas en el mercado en los sectores sociales, la agricultura sostenible, la industria agroalimentaria, la energía sostenible y las infraestructuras.

III. PRÓXIMAS ETAPAS

La Comisión pide a los legisladores que tramiten como cuestión prioritaria las propuestas adoptadas hoy de acuerdo con las peticiones del Consejo Europeo de junio. Se invita al Parlamento Europeo y al Consejo a que refuercen y extiendan el FEIE y a que pongan en marcha el Plan de Inversiones Exteriores mediante el establecimiento del FEDS, que debería estar operativo lo antes posible, a más

tardar en la fecha de la Cumbre UE-África, prevista actualmente para el otoño de 2017. La Comisión prestará apoyo al Parlamento Europeo y al Consejo durante las negociaciones y seguirá dialogando con todas las partes interesadas pertinentes.

La Comisión también aprovechará la experiencia adquirida en la aplicación de estos instrumentos con vistas a los próximos debates sobre el nuevo marco financiero plurianual.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. «Una nueva agenda de capacidades para Europa. Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad»

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. «A new skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness»

1. INTRODUCCIÓN

La adquisición de capacidades¹ es una vía hacia la empleabilidad y la prosperidad. Con las capacidades adecuadas, las personas están equipadas para ocupar puestos de trabajo de calidad y pueden desarrollar todo su potencial como ciudadanos activos y seguros de sí mismos. En un contexto económico global en rápida evolución, las capacidades determinan, en gran medida, la competitividad y el talento para impulsar la innovación. Son un factor de atracción de la inversión y un catalizador en el círculo virtuoso del crecimiento y la creación de empleo, además del papel fundamental que desempeñan para la cohesión social.

¹ El término «capacidades» se utiliza en un sentido amplio, para hacer referencia a aquello que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer.

Pero la situación en Europa exige una actuación. Setenta millones de europeos carecen de capacidades suficientes de lectura y escritura, y un número aún mayor tiene escasas capacidades de cálculo y digitales, situación que los aboca a un riesgo de desempleo, pobreza y exclusión social². Más de la mitad de los doce millones de desempleados de larga duración se consideran trabajadores con un nivel bajo de capacidades. Las instituciones de educación superior deben garantizar que los titulados universitarios tengan unas capacidades adecuadas y al día.

Es sorprendente la cantidad de carencias y desfases que existen en el terreno de las capacidades. Muchas personas ocupan puestos de trabajo que no se corresponden con su talento.

² En el documento de trabajo adjunto se recogen pruebas de la información expuesta en la presente Comunicación.

Al mismo tiempo, el 40 % de los empleadores en Europa tienen problemas para encontrar a personas con las capacidades que necesitan para crecer e innovar. Los proveedores de educación, por un lado, y los empleadores y los estudiantes, por otro, tienen distintas percepciones sobre la adecuada preparación de los titulados para el mercado laboral. Son muy pocas las personas que tienen una mentalidad emprendedora y las capacidades necesarias para crear su propia empresa.

Si bien los mercados de trabajo y los sistemas de educación y formación nacionales y regionales se enfrentan a retos concretos, todos los Estados miembros deben afrontar problemas parecidos y tienen oportunidades similares:

- La adquisición y el desarrollo de capacidades son cruciales para el funcionamiento y la modernización de los mercados laborales a fin de ofrecer nuevas formas de flexibilidad y seguridad para los demandantes de empleo, los trabajadores y los empleadores.
- Los desfases de capacidades ponen trabas al crecimiento y la productividad y afectan a la resiliencia de los Estados miembros en épocas de perturbaciones económicas.
- La transformación digital de la economía está reconfigurando la manera de vivir y hacer negocios en nuestras sociedades. Han aparecido nuevas modalidades de trabajo que afectan a los tipos de capacidades que se precisan, lo que incluye la innovación y el espíritu empresarial. Muchos sectores están sometidos a rápidos cambios tecnológicos y se requieren capacidades digitales para todos los puestos de trabajo, desde el más sencillo al más complejo. Disponer de unas capacidades de alto nivel facilita que las personas puedan adaptarse a los cambios imprevistos. Del mismo modo, la transición hacia una economía circular e hipocarbónica implica la creación y

adaptación de los modelos empresariales y de los perfiles de los puestos de trabajo.

- El envejecimiento y la disminución de la mano de obra de la UE ha dado lugar a una escasez de capacidades en algunos casos. Para compensar este fenómeno, es preciso aumentar la participación en el mercado laboral y mejorar la productividad. Las mujeres representan el 60 % de los nuevos titulados, pero su tasa de empleo sigue estando por debajo de la masculina y las mujeres y los hombres tienden a trabajar en sectores distintos. Unos mercados de trabajo inclusivos deben aprovechar las capacidades y los talentos de toda la población, sin excluir a las personas con un nivel bajo de capacidades ni a otros grupos vulnerables. En la carrera mundial por el talento, se impone defender a nuestros trabajadores con capacidades y reducir la fuga de cerebros, al tiempo que se facilita la movilidad de los ciudadanos de la UE, se atraen talentos de terceros países y se aprovechan mejor las capacidades de los inmigrantes.
- La calidad y la pertinencia de la educación y la formación que se ofrecen, especialmente la calidad de la enseñanza que se imparte, varían considerablemente. Este hecho contribuye a incrementar las desigualdades en los rendimientos económicos y sociales de los Estados miembros, mientras que potenciar las políticas de educación y desarrollo de capacidades, que resulta fundamental para configurar la innovación, podría facilitar una convergencia al alza hacia los países con mejores resultados.
- Las percepciones no siempre se asientan en la realidad; por ejemplo, si se conocieran más los buenos resultados, en términos de empleo, de la educación y la formación profesionales (EFP), estas podrían ser una auténtica primera opción para un mayor número de per-

sonas. Del mismo modo, aumentar el atractivo de la profesión docente incitaría a jóvenes con talento a elegir esta profesión.

- Cada vez más personas adquieren conocimientos en entornos fuera de la enseñanza formal, ya sea a través de internet, en el trabajo, mediante cursos de formación profesional, actividades sociales o voluntariado, y este tipo de experiencias, a menudo, no gozan de ningún reconocimiento.

Hacer frente a los retos que presentan las capacidades requerirá importantes esfuerzos y reformas sistémicas en la educación y la formación, al igual que se necesitarán inversiones inteligentes en capital humano, procedente tanto de fuentes públicas como privadas, en consonancia con el Pacto de Estabilidad y Crecimiento. La necesidad de potenciar y actualizar las capacidades también se pone de relieve en el primer esbozo preliminar del pilar europeo de derechos sociales, que se presentó el 8 de marzo³.

Si bien los Estados miembros son competentes a la hora de decidir sobre el contenido de la enseñanza y la organización de los sistemas de educación y formación, es necesario realizar un esfuerzo concertado para lograr unos resultados significativos y sostenibles. La UE ya contribuye notablemente a reforzar la base europea de capacidades, en particular en el marco del Semestre Europeo, la Estrategia Europa 2020, con su doble objetivo de educación, el Plan de Inversiones para Europa, el marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020), así como las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. Tan solo el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional tienen previsto inyectar más de 30 000 millones EUR para apoyar el desarrollo de capacidades en el periodo 2014-2020, y el programa Erasmus+ promueve

el desarrollo de capacidades en el terreno de la educación y la formación con una asignación de casi 15 000 millones EUR.

La nueva Agenda de Capacidades que se presenta hoy ocupa el primer puesto en la lista de iniciativas importantes en el programa de trabajo de la Comisión de 2016. Asimismo, preconiza un compromiso compartido y trabaja en pro de una visión común acerca de la importancia estratégica de las capacidades para apoyar el empleo, el crecimiento y la competitividad. La presente Agenda de Capacidades refuerza y, en algunos casos, simplifica las iniciativas existentes con vistas a ser de mayor ayuda a los Estados miembros en sus reformas nacionales, así como a provocar un cambio de mentalidad en las personas y las organizaciones. La Agenda, que busca un compromiso compartido para reformar una serie de ámbitos en los que la acción de la Unión aporta un mayor valor añadido, se centra en tres áreas principales:

1. desarrollar unas capacidades de mayor calidad y más adecuadas;
2. facilitar la visibilidad y la comparabilidad de las capacidades y las cualificaciones;
3. mejorar la información estratégica y la documentación sobre las capacidades para tomar decisiones informadas respecto a la formación y a las carreras profesionales.

Sin embargo, la acción a escala de la UE no bastará por sí sola. El éxito depende del compromiso y la experiencia de numerosos actores: los gobiernos nacionales, las regiones, las autoridades locales, las empresas y los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil, así como de las propias personas cuando aprovechan las oportunidades de sacar el máximo partido a su talento. Los interlocutores sociales, en particular, desempeñan una función fundamental a la hora de garantizar que la Agenda se desarrolle y se ponga en marcha con éxito, como también de que sea capaz de seguir el ritmo vertiginoso que

³ Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales, COM(2016) 127.

caracteriza a la evolución de las necesidades de nuestro mercado de trabajo y de nuestra sociedad.

2. SUBIR EL LISTÓN: PRIORIDADES DE ACTUACIÓN

2.1. Desarrollar unas capacidades de mayor calidad y más adecuadas

Las personas necesitan un amplio conjunto de capacidades para desarrollar plenamente su potencial en el trabajo y en la sociedad. A escala de la UE, el hecho de que las políticas se hayan centrado en los resultados educativos ha aportado grandes logros. En 2014, terminaron la enseñanza superior alrededor de 10 millones de personas más que en 2010, y el número de jóvenes con un abandono temprano de la educación-formación descendió de los 6 millones registrados en 2010 a 4,5 millones de personas. Estas cifras suponen unos avances considerables hacia los objetivos de Europa 2020.

Sin embargo, cada vez se pone más de manifiesto que concentrarse exclusivamente en las medidas para lograr unos niveles educativos más altos es insuficiente: ahora la prioridad reside en la calidad y la utilidad de lo que se aprende. Muchos jóvenes abandonan la educación y la formación sin estar suficientemente preparados para incorporarse al mercado de trabajo y sin las capacidades o la mentalidad de crear su propia empresa.

La adquisición de capacidades es un proceso que dura toda la vida, ya sea un aprendizaje formal o informal, y comienza desde muy jóvenes. Los efectos positivos a largo plazo de una educación temprana de buena calidad son importantes, están bien documentados, y sientan las bases de unas futuras destrezas y motivaciones para aprender.

Más allá de buscar capacidades específicas ligadas a ocupaciones determinadas, los empleadores demandan cada vez más unas capacidades transferibles, tales como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el pensamiento creativo. Esta combinación de capacidades es también esencial para las personas que están pensando en poner en marcha su propia empresa, y sin embargo, no suele hacerse hincapié en este tipo de capacidades en los planes de estudios, y es inusual que se evalúen formalmente en muchos Estados miembros. Los perfiles interdisciplinares –personas con capacidad para combinar el trabajo en ámbitos diferentes–, son cada vez más valorados por los empleadores, pero se constata una escasa presencia de estos perfiles en el mercado laboral.

Fortalecer las bases: capacidades básicas

Europa se enfrenta a un desafío en materia de capacidades básicas. Las personas necesitan un nivel mínimo de capacidades básicas, incluidas las destrezas lingüísticas, de cálculo y digitales elementales, para poder acceder a un empleo de calidad y participar plenamente en la sociedad. Estas capacidades son también el fundamento de cualquier formación o desarrollo profesional futuro. Alrededor de una cuarta parte de la población adulta europea tiene problemas de comprensión lectora y de redacción, y escasas nociones digitales y de cálculo. Más de 65 millones de personas en la UE no han alcanzado ninguna cualificación correspondiente a la segunda etapa de la educación secundaria. Este porcentaje varía considerablemente entre los países de la UE, en algunos de los cuales puede alcanzar el 50 % o más de la población.

Como la mayoría de los puestos de trabajo cada vez exigen capacidades más complejas, las personas poco cualificadas tienen menos oportunidades de empleo a su disposición. Son también más vulnerables a empleos precarios y tienen el doble de probabilidad que las personas más cualificadas de sufrir

desempleo de larga duración. Asimismo, las personas con capacidades insuficientes también son, a menudo, consumidores vulnera-

bles, especialmente en unos mercados cada vez más complejos.

1. *Para mejorar las posibilidades de empleo de los adultos con un nivel bajo de capacidades en Europa, los Estados miembros deben poner en marcha vías de capacitación a través de una Garantía de Capacidades que hayan establecido en colaboración con los interlocutores sociales y los proveedores de educación y formación, así como con las autoridades locales, regionales y nacionales. La capacitación, entendida como la adquisición o mejora de capacidades, debería estar abierta a todas las personas, independientemente de que estén ejerciendo una actividad laboral. Es preciso ayudar a mejorar los niveles lingüísticos, de cálculo y digitales de los adultos poco capacitados y, si es posible, desarrollar un conjunto de capacidades más amplio que conduzcan hacia una cualificación de segunda etapa de educación secundaria o equivalente.*

*La Comisión propone que se establezca una **Garantía de Capacidades** [véase el documento de referencia COM(2016) 382] con el fin de proporcionar:*

- ✓ *una evaluación de las capacidades de los adultos poco cualificados, que permita identificar las capacidades que poseen y las que necesitan;*
- ✓ *una oferta de formación que responda a las necesidades específicas de las personas y de los mercados de trabajo locales;*
- ✓ *unas posibilidades de validación y reconocimiento de sus capacidades.*

Potenciar la resiliencia: competencias clave y capacidades superiores y más complejas

La educación y la formación formales deberían dotar a todos los ciudadanos de una amplia gama de capacidades que les abran las puertas a la realización y el desarrollo personal, la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo. Entre ellas, cabe citar las capacidades lingüísticas y de cálculo, en ciencias e idiomas, así como capacidades transversales y competencias clave, como las competencias digitales, el espíritu empresarial, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la habilidad de aprender a aprender y los conocimientos financieros.

La adquisición de estas capacidades constituye el fundamento para el desarrollo de otras superiores y más complejas, que son necesarias para impulsar la creatividad y la innovación. Estas capacidades deben reforzarse

a lo largo de toda la vida, y permitir que las personas puedan prosperar en unos puestos de trabajo cambiantes y en una sociedad en rápida evolución, así como para hacer frente a la complejidad y la incertidumbre que la caracterizan.

Si bien algunas de estas competencias ya tienen un lugar establecido en los sistemas educativos, este no es el caso típico de las competencias clave, como son el espíritu empresarial y la ciudadanía, o las capacidades transversales. Algunos Estados miembros han tomado medidas para incorporarlas a los planes de estudios, pero esto no siempre se ha hecho de manera coherente. A fin de promover una visión común sobre dos de estas competencias, la Comisión ha elaborado marcos de referencia para las competencias digitales⁴

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>.

(que se ha adoptado actualmente en trece Estados miembros) y para el espíritu empresarial⁵, que se han publicado recientemente.

La Comisión seguirá trabajando con las partes interesadas para desarrollar instrumentos destinados a la evaluación y la validación de estas competencias. Tales instrumentos permitirán a las autoridades públicas y a los organismos privados mejorar sus servicios de orientación,

formación y tutoría para los jóvenes, los solicitantes de empleo y las personas en general. La Comisión también respaldará a los países, las regiones y las instituciones de educación y formación de la UE para que ayuden a los jóvenes a adquirir las competencias empresariales que sean de utilidad a la hora de crear su propia sociedad o empresa social. Los programas de la UE como Erasmus+, COSME y el Fondo Social Europeo ya están prestando apoyo financiero a tal fin.

2. *Para ayudar a más personas a adquirir un núcleo de capacidades, la Comisión tiene la intención de revisar en 2017 el **marco de competencias clave**⁶. Se trata de tener una visión común de las competencias clave y de fomentar su introducción en los planes de estudios de la educación y la formación. La revisión ofrecerá también apoyo para mejorar la elaboración y la evaluación de estas capacidades. Se prestará una atención especial al fomento de la **mentalidad emprendedora y orientada a la innovación**, incluida la promoción de las experiencias empresariales prácticas.*

Hacer que la EFP sea la primera opción

El valor de la educación y formación profesionales (EFP) reside en fomentar unas capacidades transversales y específicas para un empleo determinado, de modo que se facilita la transición al empleo y se mantienen y actualizan las capacidades de la mano de obra en función de las necesidades locales, regionales y sectoriales. Aunque hay más de 3 millones de estudiantes de EFP todos los años, las previsiones realizadas en varios Estados miembros indican que habrá en el futuro una oferta insuficiente de personas con calificaciones de EFP.

Para muchos jóvenes y sus padres, la EFP sigue siendo una segunda opción. Además, la coordinación entre empleadores y proveedores de educación y formación es, en ocasiones, difícil. La EFP debe incrementar su atractivo a

través de una oferta de calidad y una organización flexible, de manera que permita el paso a la formación profesional de grado superior o a la universidad y que tenga una mayor vinculación con el mundo del trabajo.

La oferta de EFP de grado superior, que está en constante expansión, es valorada por los estudiantes y los empleadores, ya que proporciona las capacidades que se necesitan en el mercado laboral. Es preciso fomentar en mayor medida esta evolución y que se integre adecuadamente en los marcos y sistemas de calificaciones.

Las empresas y los interlocutores sociales deberían participar en la concepción y la enseñanza de la EFP a todos los niveles, tal como se demuestra en el «sistema dual» de aprendizaje. La EFP debe recoger una fuerte dimensión basada en el trabajo y combinada, en la medida de lo posible, con una experiencia internacional.

⁵ <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>.

⁶ Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (DO L 394 de 30.12.2006, p. 10).

3. *La Comisión, en cooperación con los Estados miembros, los interlocutores sociales y los proveedores de educación y formación, apoyará la aplicación de las Conclusiones de Riga, que abogan por unas capacidades y cualificaciones profesionales de calidad apropiadas para el mercado de trabajo:*
- ✓ *contribuyendo a que se ofrezcan experiencias de aprendizaje basadas en el trabajo a los estudiantes de la EFP como parte de sus estudios;*
 - ✓ *ofreciendo mayores oportunidades a los estudiantes de la educación y formación profesionales para combinar experiencias de aprendizaje adquiridas en distintos contextos, partiendo de los instrumentos vigentes de la EFP relativos a la garantía de la calidad⁷ y el sistema de créditos⁸, y en consonancia con la Recomendación revisada sobre el Marco Europeo de Cualificaciones;*
 - ✓ *apoyando el desarrollo y la visibilidad de las oportunidades de la EFP de grado superior a través de colaboraciones entre los proveedores de enseñanza, la investigación y las empresas, haciendo especial hincapié en las necesidades en materia de capacidades de nivel superior a escala sectorial;*
 - ✓ *mejorando la disponibilidad de los datos sobre los resultados en el mercado laboral de la EFP;*
 - ✓ *explorando la manera de racionalizar la actual gobernanza a nivel de la UE del sector de la EFP, lo que incluye una coordinación más explícita del papel desempeñado por el Comité Consultivo de Formación Profesional;*
 - ✓ *poniendo en marcha una **primera semana europea de las capacidades de EFP** en 2016 y aumentando la cooperación con la **Organización Mundial de Capacidades** para mostrar los cursos de formación profesional como una opción de primera categoría.*

En busca de la conexión: centrarse en las competencias digitales

La rápida transformación digital de la economía implica que casi todos los puestos de trabajo requieren ahora un cierto nivel de capacidades digitales, al igual que la participación en la sociedad en general. La economía colaborativa está cambiando los modelos empresariales, está ofreciendo oportunidades y nuevas vías en el trabajo, está demandando distintos conjuntos de capacidades, y está planteando desafíos como ofrecer posibilidades de capacitación. La robotización y la inteligencia artificial están sustituyendo puestos de trabajo rutinarios,

no solo en las propias plantas industriales, sino también en las oficinas. El acceso a los servicios, incluidos los servicios electrónicos, está evolucionando y exige que tanto los usuarios, como los proveedores y las administraciones públicas tengan suficientes capacidades digitales. La salud electrónica, por ejemplo, está cambiando la forma en la que el ciudadano accede a la asistencia sanitaria y se beneficia de ella.

La demanda de profesionales de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha crecido un 4 % anual durante los últimos diez años, y no obstante, aún faltan capacidades digitales en Europa a todos los niveles. A pesar de un crecimiento fuerte y sostenido del empleo para los profesionales de las TIC, se prevé casi la duplicación del número de vacantes sin cubrir (hasta 756 000 personas) para 2020. Por otra parte, casi la mitad de la población de la UE carece de las capacidades

⁷ Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (1) (DO C 155 de 8.7.2009, p. 1).

⁸ Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET) (DO C 155 de 30.12.2006, p. 10)

digitales básicas, y aproximadamente el 20 % de la población no posee ninguna en absoluto. Los Estados miembros, las empresas y las personas individuales deben estar a la altura del reto e invertir más en el desarrollo de capacidades digitales (incluida la codificación o la informática) en todo el espectro de la educación y la formación.

Europa necesita personas con una buena formación en TIC que no solo sean capaces de utilizar estas tecnologías, sino que también puedan innovar y liderar su aplicación.

Sin ellas, Europa no tendrá éxito a la hora de adaptarse a esta transformación digital. La adquisición de nuevas capacidades es fundamental para seguir el ritmo de la evolución tecnológica y la industria ya está introduciendo métodos de formación innovadores. Los centros de investigación y de innovación también pueden ayudar a desarrollar y transferir dichas capacidades, que actúan como catalizadores para la inversión, la actividad empresarial y la creación de empleo.

4. *La Comisión está poniendo en marcha la **Coalición por las capacidades y los empleos digitales** para desarrollar una reserva de talento y garantizar que las personas y la mano de obra en Europa estén equipados con capacidades adecuadas en este campo.*

*Basándose en los resultados positivos obtenidos con la Gran Coalición para el Empleo Digital y la Estrategia sobre cibercapacidades de la UE, y en coordinación con las labores desarrolladas en el marco Educación y Formación 2020, se pide a los Estados miembros que **desarrollen, de aquí a mediados de 2017, unas estrategias nacionales globales de capacidades digitales a partir de unos objetivos fijados, a más tardar, a finales de 2016, lo cual incluye:***

- ✓ *el establecimiento de coaliciones nacionales en el ámbito de las capacidades digitales que reúnan a los poderes públicos, las empresas, la educación, la formación y las partes interesadas del mercado laboral;*
- ✓ *el desarrollo de medidas concretas para adaptar las capacidades y competencias digitales a todos los niveles de la educación y la formación, de modo que se apoye a los profesores y educadores y se promueva la participación activa de las empresas y de otras organizaciones.*

La Comisión reunirá a los Estados miembros y las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, para que se comprometan a actuar y determinen y compartan las mejores prácticas, de modo que estas puedan reproducirse y ampliarse más fácilmente. Además, mejorará la difusión de información sobre los fondos de la UE disponibles para estos fines (los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, la Iniciativa de Empleo Juvenil y Erasmus+) y estudiará las posibilidades de financiación, por ejemplo a través de bonos de formación.

La Comisión supervisará anualmente los progresos logrados a través de su Informe sobre los avances digitales en Europa (EDPR)⁹.

⁹ Informe sobre los avances digitales en Europa (2016), doc. SWD(2016) 187.

2.2. Facilitar la visibilidad y la comparabilidad de las capacidades y las cualificaciones

Las cualificaciones indican a los empleadores lo que los demandantes de empleo saben y son capaces de hacer, pero rara vez recogen las capacidades adquiridas fuera de los cauces formales de las instituciones de enseñanza, que, por tanto, corren el riesgo de ser infravaloradas. La posibilidad de identificar y validar estas capacidades es especialmente importante para las personas poco cualificadas, las personas desempleadas o en riesgo de desempleo, las que deben cambiar de trayectoria profesional y los inmigrantes. Ello puede ayudar a los ciudadanos a presentar y utilizar mejor su experiencia y su talento, identificar nuevas necesidades en materia de formación y aprovechar las oportunidades para el reciclaje.

Las diferencias entre los sistemas de educación y formación en la UE, sin embargo, hacen que sea difícil para los empleadores evaluar los conocimientos y las capacidades de las personas con una cualificación procedente de otro país distinto del suyo.

La movilidad transfronteriza puede contribuir a un buen funcionamiento de los mercados laborales y a que se ofrezcan mayores oportunidades a las personas. Pero si no se comprenden ni reconocen bien las cualificaciones, los trabajadores de la UE y de terceros países que se trasladan a vivir al extranjero a menudo se enfrentan a más obstáculos para encontrar un empleo o reciben un salario inferior que el de los trabajadores con cualificaciones comparables adquiridas en el país de acogida.

Mejorar la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones

A nivel de la UE, la Directiva 2005/36/CE facilita el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales y contribuye al acceso a las profesiones reguladas y, desde enero de 2016, se ofrece el primer procedimiento electrónico a escala de la UE para el reconocimiento

de las cualificaciones profesionales (la denominada tarjeta profesional europea)¹⁰ en relación con cinco profesiones. También se creó el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (MEC) a fin de facilitar la comprensión y comparación de los conocimientos que se hayan adquirido individualmente (los denominados «resultados del aprendizaje») con la obtención de las cualificaciones.

El MEC instó a los participantes de diversos sectores educativos nacionales a trabajar juntos para diseñar marcos nacionales de cualificaciones coherentes basados en los «resultados del aprendizaje». No obstante, se precisa un nuevo impulso para que el MEC consiga llegar plenamente a las personas y las organizaciones, y a fin de que sirva de base para la toma de decisiones cotidianas sobre contratación o acceso a la formación, teniendo en cuenta las distintas maneras en las que tiene lugar el aprendizaje.

Varios países no europeos han manifestado su interés en el MEC para que sus cualificaciones puedan compararse con las europeas, lo cual contribuiría a atraer a investigadores altamente capacitados y a profesionales de fuera de la UE de modo que se garanticen las capacidades necesarias en nuestra economía y, viceversa, se facilite a los investigadores y profesionales de la UE trabajar fuera de la Unión. Esto está en consonancia con la ambición de tener una política de inmigración legal más inteligente y que esté bien gestionada¹¹. La revisión de la Directiva sobre la denominada «tarjeta azul» es especialmente importante en este sentido¹². Una revisión del MEC faci-

¹⁰ Reglamento de Ejecución (UE) 2015/983 de la Comisión, de 24 de junio de 2015, sobre el procedimiento de expedición de la tarjeta profesional europea y la aplicación del mecanismo de alerta con arreglo a lo dispuesto en la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 159 de 25.6.2015).

¹¹ Agenda Europea de Migración [COM(2015) 240] y Hacia una reforma del sistema europeo común de asilo y una mejora de las vías legales a Europa [COM(2016) 197].

¹² Propuesta de Directiva del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de los nacionales de terceros países para fines de empleo de personas altamente capacitadas [COM(2016) 378].

litaría la comprensión de las cualificaciones adquiridas en el extranjero y la integración de los inmigrantes (tanto de los recién llegados

como de los que ya residen en la Unión) en el mercado laboral de la UE.

5. *Con miras a que sea más fácil entender las cualificaciones y las capacidades vinculadas y contribuir a su mejor utilización en el mercado de trabajo de la UE, la Comisión presenta una propuesta para la revisión del **Marco Europeo de Cualificaciones**¹³ [véase el doc. de ref. COM (2016) 383]. La revisión:*

- ✓ *respalda una actualización periódica de los sistemas nacionales de cualificaciones;*
- ✓ *garantiza que las cualificaciones con un nivel del MEC se basen en principios comunes relativos a la garantía de la calidad,¹⁴*
- ✓ *vela por la aplicación de principios comunes para los sistemas de créditos cuando las cualificaciones integradas en un nivel del Marco Europeo de Cualificaciones se basen en créditos;*
- ✓ *fomenta la utilización del MEC por los interlocutores sociales, los servicios públicos de empleo, los proveedores de educación y los poderes públicos para apoyar la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones;*
- ✓ *promueve la comparabilidad de las cualificaciones entre los países incluidos en el MEC y otros países, en particular, los países vecinos y otros Estados que hayan desarrollado marcos de cualificaciones, con arreglo a los acuerdos internacionales de la UE.*

Elaborar un perfil inicial de las capacidades y las cualificaciones de los inmigrantes

Un número menor de nacionales de terceros países residentes en la UE que de ciudadanos de la Unión posee una cualificación de segunda etapa de educación secundaria (o incluso de la primera etapa). Y alrededor del 25 % de los nacionales de países no pertenecientes a la UE están altamente capacitados. Sin embargo, en el grupo de los altamente capacitados, alrededor de dos terceras partes están inactivos, desempleados o excesivamente cualificados para la labor que desempeñan. Además, es probable que algunos inmigrantes que residen ya en la UE, así como los recién llegados, especialmente los refugiados, tengan

un conocimiento limitado de la lengua del país de acogida.

Comprender las capacidades, las cualificaciones y la experiencia profesional de los inmigrantes recién llegados es todo un desafío para muchos países de la UE. Las herramientas desarrolladas a través de Euro-pass¹⁵, el Marco Europeo de Cualificaciones, el aprendizaje entre pares y el intercambio entre los Estados miembros y las autoridades competentes pueden ayudar a la elaboración de perfiles de capacidades y a la integración de los inmigrantes. Identificar las capacidades de los inmigrantes en una fase temprana puede ayudar a determinar los primeros pasos necesarios para su inserción en la sociedad de acogida y en el mercado laboral. Ello puede incluir dirigirles hacia una formación apropiada (incluido el estudio de idiomas,

¹³ Recomendación sobre el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (DO C 111 de 6.5.2008, p. 1).

¹⁴ Los principios de garantía de calidad a escala europea para la enseñanza general están siendo objeto actualmente de debate en el contexto del marco estratégico ET 2020.

¹⁵ Decisión n.º 2241/2004/CE relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass) (DO L 390 de 31.12.2004, p. 6).

una formación empresarial o aprendizajes disponibles a través de la Alianza Europea

para la Formación de Aprendices), o bien a los servicios de empleo.

6. *Para integrar más rápidamente a los nacionales de terceros países, la Comisión:*

- ✓ *pondrá en marcha una «herramienta para los perfiles de capacidades de los nacionales de terceros países». Esta herramienta ayudará a los servicios correspondientes en los países de acogida a identificar y documentar las capacidades y cualificaciones, así como la experiencia de los nacionales de terceros países recién llegados.*
- ✓ *colaborará con las autoridades nacionales para respaldar el reconocimiento de las capacidades y las cualificaciones de los inmigrantes, especialmente de los refugiados, contribuirá a la formación del personal de los servicios de acogida en el país de entrada en la UE para agilizar los procedimientos de reconocimiento, y fomentará el intercambio de información y de las mejores prácticas sobre la comprensión y el reconocimiento de capacidades y cualificaciones.*
- ✓ *pondrá a disposición cursos de idiomas para los inmigrantes recién llegados, en particular para los refugiados, a través del apoyo lingüístico en línea de Erasmus+ (en tres años se pondrán a disposición de los refugiados 100 000 licencias para cursos de idiomas en línea)¹⁶.*

2.3. Impulsar la información estratégica y la documentación sobre las capacidades, y potenciar la toma de decisiones sobre carreras profesionales con conocimiento de causa

Los proveedores de educación y los responsables políticos necesitan pruebas sólidas de las capacidades que serán necesarias en el futuro para ayudarles a tomar las decisiones adecuadas en relación con políticas y reformas, planes de estudios e inversiones. Pero el ritmo imparable del cambio en el mercado laboral hace que sea difícil facilitar una información fiable. Además, no existe una única solución válida. Los mercados de trabajo locales y regionales configuran las necesidades de capacidades en paralelo a las tendencias a escala mundial, lo que da lugar a variaciones en la demanda de cualificaciones más especi-

ficas, para determinadas ocupaciones, en las diversas regiones o sectores económicos.

Estar mejor informados para elegir con criterio

Ya sea para buscar trabajo o decidir qué se va a estudiar y dónde, las personas necesitan tener acceso a la información estratégica disponible sobre capacidades y poder interpretarla. También necesitan medios adecuados para (auto)evaluar sus capacidades y presentarlas de manera efectiva junto con sus cualificaciones. Del mismo modo, los empleadores y otras organizaciones se beneficiarían de formas más eficaces y efectivas de identificación y selección de personal con las capacidades adecuadas.

La efectividad de la información estratégica sobre capacidades varía entre los países de la UE. En algunos, las colaboraciones entre interlocutores sociales, administraciones y proveedores de educación ya están determinando efectivamente las necesidades de capacitación y adaptando los planes de estudios en conse-

¹⁶ En el plan de acción sobre la integración de los nacionales de terceros países, se presenta toda la gama de actuaciones destinadas a facilitar la integración de los nacionales de terceros países [COM(2016) 377].

cuencia. En otros, este tipo de colaboraciones no son aún la norma.

La cooperación es más efectiva cuando se basa en los puntos fuertes y las especialidades regionales y locales. Una mejor interacción local entre la educación y formación, por

un lado, y el mercado de trabajo, por otro, con la ayuda de inversiones específicas, también puede servir para limitar la fuga de cerebros y ayudar a desarrollar, atraer y retener los talentos necesarios en determinadas regiones e industrias.

7. *Con objeto de contribuir a que se tomen decisiones informadas sobre la carrera profesional y los estudios, la Comisión propondrá una **revisión del marco Europass**¹⁷ para crear una plataforma de servicios en línea integrada e intuitiva. Esta plataforma proporcionará herramientas basadas en internet para documentar y compartir información sobre las capacidades y las cualificaciones, como también herramientas de autoevaluación gratuitas.*

Se mejorarán los datos sobre las tendencias y las necesidades de capacidades a través de robots de búsqueda en la red y del análisis de macrodatos, y se respaldarán los resultados con pruebas procedentes de distintos sectores que reúnan datos precisos y en tiempo real en el servicio que ofrece el actual instrumento «Panorama de cualificaciones de la UE» como parte de un servicio integrado de Europass.

8. *La Comisión seguirá analizando el problema de la **fuga de cerebros** y fomentará el intercambio de las mejores prácticas en lo tocante a formas eficaces de abordar este problema.*

Mejorar la información estratégica sobre capacidades y la cooperación en los sectores económicos

Las necesidades actuales y futuras de capacidades varían en los diversos sectores de la economía. Hay nuevos sectores que surgen y otros que cambian radicalmente, sobre todo, pero no exclusivamente gracias a los avances tecnológicos. La transición que impulsa la innovación hacia una economía circular e hipocarbónica, así como las tecnologías facilitadoras esenciales, tales como la nanotecnología, la inteligencia artificial y la robótica, están transformando un número creciente de sectores. Disponer de una oferta de las capacidades adecuadas en el momento oportuno es esencial para permitir el desarrollo de la competitividad y la innovación. La disponibilidad de

capacidades de alto nivel también es un factor fundamental en las decisiones de inversión. Con el ritmo del cambio tecnológico, el reto principal para la industria, especialmente las pymes, es anticipar y gestionar mejor el cambio transformacional en relación con las necesidades de capacidades.

Se han puesto en marcha muchas iniciativas sectoriales y regionales destinadas a promover las capacidades, que cuentan con la participación de entes y organizaciones públicos y privados. Pero estos proyectos suelen quedarse fragmentados y su impacto en los sistemas de educación y formación es limitado. Por este motivo, la movilización de la industria, incluidos los interlocutores sociales, es indispensable para el diseño y la aplicación de soluciones. Se requiere, por tanto, un enfoque estratégico dirigido a mercados sectoriales bien definidos y a las necesidades de capacidades.

Para garantizar unos resultados duraderos con una repercusión real, la cooperación

¹⁷ Decisión n.º 2241/2004/CE relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass) (DO L 390 de 31.12.2004, p. 6).

sectorial sobre capacidades puede vincularse perfectamente con las estrategias de crecimiento de los sectores en cuestión y contar

con el respaldo del compromiso político y la participación de las partes interesadas a escala, nacional, regional y de la UE.

9. *Para mejorar la información estratégica sobre capacidades y abordar las carencias que se han puesto de manifiesto en los diversos sectores de la economía, la Comisión está poniendo en marcha un **Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades**, que contribuirá a movilizar y coordinar a los principales actores, fomentar la inversión privada y promover una mayor utilización estratégica de los programas de financiación europeos y nacionales.*

Se establecerán alianzas de capacidades sectoriales en la industria y los servicios a escala de la UE¹⁸ que se plasmarán posteriormente a escala nacional (o, en su caso, a nivel regional) a fin de:

- ✓ *trasladar las estrategias sectoriales de los próximos cinco a diez años a una determinación de las necesidades de capacidades y al desarrollo de soluciones concretas, tales como el desarrollo conjunto de oportunidades para los titulados de la EFP superior y colaboraciones entre las empresas, las instituciones educativas y los centros de investigación;*
- ✓ *apoyar, cuando proceda, la celebración de acuerdos para el reconocimiento de cualificaciones y certificaciones sectoriales.*

*El Plan, cuyos trabajos preparatorios comenzarán en 2016, contará con el apoyo de instrumentos financieros actuales de la UE y, en una fase inicial, se probará en el marco de un proceso orientado hacia la demanda, en seis sectores concretos: **automovilístico, de tecnologías marítimas, espacial, de defensa, textil y turístico**. Se estudiará la posibilidad de añadir otros campos (construcción, acero, salud, tecnologías verdes y energías renovables) en una segunda fase de aplicación que está previsto comenzar en 2017. La selección de los sectores incluye tecnologías punta con vistas a garantizar la competitividad a largo plazo, y también sectores más tradicionales que se enfrentan a retos concretos a corto y medio plazo.*

Conocer mejor las salidas que tienen los titulados en el mercado laboral

Las universidades y los proveedores de EFP preparan a los jóvenes para la vida laboral. Por tanto, deben comprender las tendencias del mercado laboral, estar informados de la facilidad o dificultad con la que sus antiguos alumnos encuentran trabajo, y adaptar

sus programas en consecuencia. Los estudiantes y sus familias también necesitan esta información para tomar decisiones informadas sobre qué y dónde estudiar. No obstante, adaptar los planes de estudios lleva su tiempo y es un proceso complejo.

Debería disponerse con facilidad de más información sobre la progresión del aprendizaje de los titulados de la educación superior, ya sea de grado universitario o ciclos superiores de la educación y formación profesionales, y las salidas que tienen en el mercado laboral, y que esta información fuera comparable. Además, debería basarse en indicadores de garantía de la calidad, datos administrativos (incluidos los impuestos y la seguridad social) y

¹⁸ *La Comisión ha iniciado el diálogo con sectores específicos para recoger pruebas del déficit de capacidades y su impacto potencial en el empleo, el crecimiento, la innovación y la competitividad. A partir de este análisis y teniendo en cuenta el firme compromiso político de las partes interesadas a nivel nacional y de la UE, se han seleccionado seis sectores determinados para la fase inicial.*

en enfoques basados en encuestas que utilicen plataformas o redes sociales, cuando proceda.

En varios Estados miembros, se han desarrollado mecanismos de seguimiento profesional para los titulados de la educación terciaria.

En cambio, están menos desarrollados los sistemas de seguimiento profesional a gran escala de los titulados de EFP de grado medio, y también en este caso, hay margen para apoyar a los Estados miembros en la mejora de la información.

10. *Con objeto de ayudar a los estudiantes y los proveedores de educación a valorar la utilidad de los estudios que ofrecen, la Comisión planea proponer, como primer paso en 2017, una **iniciativa de seguimiento profesional de los titulados de la educación terciaria** para ayudar a los Estados miembros a mejorar la información sobre la situación de estos titulados en el mercado laboral.*

3. LABORES EN CURSO: ACCELERAR EL RITMO

Las diez principales iniciativas que acaban de mencionarse forman parte de una estrategia ambiciosa y a largo plazo que pretende garantizar que las personas adquieran las capacidades que precisan para prosperar en el mercado laboral, en particular, y en la sociedad, en general.

Existen otros trabajos en curso a nivel nacional y de la UE que también contribuirán a que avance la Agenda de Capacidades, de modo que mejoren las oportunidades de aprendizaje y se garantice una educación y formación adecuadas para el siglo XXI. Es necesario realizar un mayor esfuerzo para ayudar a salvar la distancia entre la educación y la formación y el mercado laboral. Debemos invertir más en la modernización de la EFP y la educación superior, y aprovechar plenamente su potencial como motores del desarrollo regional.

3.1. Incrementar las oportunidades de aprendizaje

Más aprendizaje centrado en el trabajo y colaboraciones entre las empresas y el mundo educativo

La formación en el trabajo, como el aprendizaje profesional, constituye un trampolín

demostrado para obtener un buen empleo y adquirir capacidades acordes a las necesidades del mercado laboral, entre las que figuran capacidades transversales y básicas. En este ámbito, los interlocutores sociales desempeñan habitualmente un papel fundamental. Pero sería preciso que más personas pudieran beneficiarse de esta forma de aprendizaje. Actualmente, solo una cuarta parte de los estudiantes que cursan enseñanzas aplicadas participan en este tipo de formación en alternancia, y los programas generales y de enseñanza superior rara vez incluyen una experiencia laboral. Las colaboraciones entre las empresas y las instituciones de enseñanza, con la participación de todos los sectores y niveles de la educación y formación, pueden explotar este potencial.

Algunas iniciativas de éxito están mostrando el camino que debe seguirse, implicando a los agentes del mercado de trabajo en la educación y la formación y ayudando a los jóvenes a dar un primer paso en el camino del empleo. La Alianza Europea para la Formación de Aprendices ha movilizad, hasta ahora, 250 000 ofertas de formación en la empresa y de empleo para los jóvenes. Mediante el Pacto Europeo para la Juventud, un millón de jóvenes recibirán formación en capacidades digitales, y un programa de «aulas inteligentes» acogerá a 100 000 estudiantes. A través de la Gran Coalición para el Empleo Digital, las empresas y

otras organizaciones han ofrecido millones de oportunidades adicionales de formación¹⁹.

En lo referente a la educación superior y de posgrado, el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT) es un ejemplo de cómo la cooperación con las empresas y los institutos de investigación puede promover el desarrollo de planes de estudios, programas de movilidad y acceso a infraestructuras industriales y de investigación para la formación práctica en un entorno de vida real.

Todo esto son señales positivas, pero resultan claramente insuficientes. A fin de ayudar a que los estudiantes tengan más contacto con el mundo del trabajo, **la Comisión desarrollará un conjunto de servicios de apoyo para facilitar el intercambio de conocimientos, la creación de redes y la cooperación en la formación de aprendices.** Se propone respaldar reformas estructurales a través del asesoramiento entre pares y del intercambio de buenas prácticas, también vía las redes sociales.

Los interlocutores sociales en varios sectores, como el comercio, la construcción y las telecomunicaciones, han alcanzado posiciones comunes sobre las capacidades, entre las que cabe citar iniciativas específicas sobre los periodos de aprendizaje profesional en empresas. Varios interlocutores sociales de la UE procedentes de distintos sectores económicos también se han comprometido, en el marco de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, a proporcionar más y mejores posibilidades de formación de aprendices. Esta es también una prioridad de los interlocutores sociales europeos en su programa de trabajo conjunto para el periodo 2015-2017. La Comisión ayudará a los interlocutores sociales a sacar adelante los resultados de sus proyectos conjuntos, por ejemplo estudiar la relación entre coste y eficacia

¹⁹ <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.

de la formación de aprendices y, posiblemente, crear un marco de calidad para el aprendizaje profesional.

Un mayor apoyo a la movilidad de los estudiantes

Sería conveniente que un número mayor de estudiantes pudiera beneficiarse de una experiencia de formación en el extranjero. Los datos muestran que los jóvenes que estudian o se forman en el extranjero encuentran empleo mucho más rápidamente que los que carecen de experiencia internacional. Son personas que se adaptan con mayor rapidez a nuevas situaciones y que resuelven mejor los problemas. Recientemente, la UE adaptó su marco jurídico para los estudiantes e investigadores de terceros países²⁰, sobre todo con vistas a facilitar que se atraiga y retenga a las personas con talento.

La movilidad de los estudiantes de la enseñanza superior tiene ya una larga tradición. Hasta la fecha, más de tres millones de estudiantes han participado en el programa Erasmus. En el marco de Erasmus+, se ofrecen ayudas a la movilidad a estudiantes de la formación profesional inicial, tanto para la formación en un centro educativo como para el aprendizaje en una empresa. No obstante, las oportunidades de movilidad que se ofrecen a los estudiantes resultan insuficientes para cubrir la demanda actual. Solo unos pocos países incluyen las oportunidades de movilidad en sus sistemas nacionales de educación, formación y juventud.

Los aprendices profesionales también se benefician de aprender y trabajar en el extranjero. Con el fin de mejorar las condiciones de su movilidad, la Comisión está llevando a cabo un proyecto piloto, encomendado por el Parlamento Europeo, destinado a evaluar la viabilidad

²⁰ Directiva (UE) 2016/801, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair*.

y los beneficios de unos periodos de movilidad más largos en el extranjero (de seis a doce meses) para los aprendices profesionales.

El apoyo presupuestario de la UE por sí solo sería insuficiente. Si los Estados miembros incluyeran en sus programas nacionales ayudas a la movilidad, sería de gran utilidad para que una gran parte de los jóvenes pudieran beneficiarse de una experiencia formativa en el extranjero.

En este contexto, es esencial la calidad de las plazas de estudios en los centros educativos y de los puestos de formación en las empresas. La financiación debe ir acompañada con unas políticas y medidas nacionales que favorezcan y valoren el aprendizaje adquirido, y que garanticen la utilidad y la calidad de la formación. **En 2016, se pondrá en marcha un cuadro de indicadores para la movilidad en la EFP que ofrezca un panorama de las medidas de apoyo existentes en toda la UE y una base sólida para determinar los ámbitos en los que es necesario hacer más.**

Más formación en el puesto de trabajo

La mayor parte de la mano de obra europea de las próximas dos décadas ya son adultos hoy en día que necesitan una formación continuada para actualizar sus capacidades y aprovechar nuevas oportunidades profesionales.

Pero solo uno de cada diez adultos participa actualmente en algún tipo de formación organizada. Este es el caso, especialmente, de las personas altamente capacitadas y los trabajadores de las grandes empresas. En 2010, aproximadamente un tercio de las empresas de la UE no facilitó ningún tipo de formación a su personal, mientras que únicamente alrededor de un tercio de los trabajadores por cuenta ajena había participado en algún tipo de curso o seminario. Más recientemente, una cuarta parte de los trabajadores han indicado que no habían desarrollado sus capacidades desde el comienzo de su empleo.

Puede hacerse más por apoyar unos entornos de aprendizaje en el lugar de trabajo y por que las pymes, en particular, ofrezcan formación, por ejemplo mejorando las posibilidades de poner en común recursos e infraestructuras para ofrecer cursos conjuntos. Ya están disponibles Fondos Estructurales y de Inversión Europeos para apoyar la modernización de las infraestructuras de educación y formación. **La Comisión está explorando, junto con el Fondo Europeo de Inversiones (FEI), la posibilidad de seguir apoyando los préstamos bancarios a tipos favorables para las pymes, con un instrumento financiero específico dirigido al desarrollo de las capacidades.**

Más oportunidades para validar el aprendizaje no formal e informal

Las personas deben ser capaces de utilizar toda la gama de sus capacidades para su carrera profesional o cualquier formación posterior. Cada vez se aprenden y desarrollan más capacidades en una gran variedad de contextos fuera del sistema formal de educación y formación, ya sea a través de la experiencia laboral, la formación en la empresa, los recursos digitales o las actividades de voluntariado. Estas capacidades pueden validarse a través de la identificación y documentación, la evaluación y la certificación, con opciones que conduzcan a una cualificación completa o parcial.

Sin embargo, en muchos países se conocen poco las posibilidades de validación y hay una aceptación muy reducida del concepto. En algunos de ellos, la validación solo puede tener lugar en el marco de proyectos concretos; en otros, los costes administrativos son prohibitivos.

Para ayudar a que los responsables políticos y los profesionales establezcan modalidades nacionales de validación a más tardar en 2018²¹, la Comisión y el Cedefop publicaron unas directrices sobre validación a principios de 2016 que se

²¹ Validación del aprendizaje no formal e informal (DO C 398 de 22.12.2012, p. 1).

actualizarán periódicamente. La actualización del inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, que proporciona una instantánea de la situación en Europa y presenta ejemplos de buenas prácticas, se publicará a finales de 2016.

3.2. Proseguir los esfuerzos de modernización

Apoyar a los profesores y los formadores

Los estudiantes de todas las edades necesitan unos educadores excelentes para desarrollar el amplio conjunto de capacidades y actitudes que requieren tanto para la vida como el trabajo en el futuro. Las diferencias en los resultados que obtienen los alumnos en la educación y formación dependen principalmente de las características individuales y el entorno familiar. Sin embargo, en los centros de enseñanza, son los profesores y formadores quienes más influyen en los resultados de los estudiantes, ya que pueden inspirar a los alumnos y ayudarles a adquirir capacidades más desarrolladas y adecuadas. También desempeñan una función clave en la implantación de nuevos métodos de aprendizaje y enseñanza, en el fomento de la creatividad y la innovación, en la superación de prejuicios y en sacar el máximo partido de las clases en unas aulas cada vez más heterogéneas.

El envejecimiento del personal docente es una tendencia alarmante en muchos países. Según se van jubilando, aumenta el riesgo de pérdida de experiencia y de escasez de personal. Se requieren contrataciones innovadoras, unas condiciones laborales atractivas y políticas de retención profesional para crear una nueva generación de profesionales de la enseñanza. Desarrollar las competencias del personal docente, especialmente de las personas que ejercen la profesión durante mucho tiempo, es también una prioridad continua y cada vez más urgente en toda la UE.

La Comisión apoyará el intercambio de buenas prácticas en este ámbito entre los Estados miembros y las partes interesadas ofreciendo posibilidades de cooperación y movilidad. Se prestará especial atención a la innovación pedagógica, lo cual implicará el respaldo a los planes de estudio flexibles, la promoción de enfoques interdisciplinarios y colaborativos dentro de las instituciones, así como el apoyo al desarrollo profesional para potenciar unas prácticas pedagógicas innovadoras, especialmente por lo que se refiere al modo de integrar y utilizar las herramientas digitales en las aulas y fomentar la mentalidad empresarial.

Modernización de la enseñanza superior

En 2025 casi la mitad de todos los nuevos puestos de trabajo de la UE requerirán cualificaciones de nivel superior, que se habrán concedido a través de programas académicos y profesionales de nivel terciario. Las capacidades desarrolladas a través de estos programas suelen considerarse los motores de la productividad y la innovación. Los titulados de este nivel tienen más oportunidades de empleo y salarios más elevados que los que solo han obtenido cualificaciones de la segunda etapa de educación secundaria.

Una reciente consulta pública en torno a la «Agenda para la modernización de los sistemas de educación superior en Europa»²² pone de relieve que más de dos tercios de los estudiantes y titulados recientes perciben un desajuste entre la oferta de titulados y la demanda de conocimientos y capacidades de la economía. Casi la mitad de los proveedores de enseñanza superior comparten esta apreciación. También se destacó la necesidad de que las instituciones de educación superior desempeñen un papel activo a nivel regional y nacional, no solo en lo que respecta al suministro de personas cualificadas para el mercado laboral,

²² Apoyar el crecimiento y el empleo – una agenda para la modernización de los sistemas de educación superior en Europa [COM(2011) 567 final].

sino también en lo relativo al fomento de la innovación.

Entre otros retos importantes señalados por las partes interesadas, cabe citar el impacto de la tecnología y la globalización en la educación superior y la necesidad de mejorar el aprendizaje de los titulados y sus resultados en relación con el empleo, para poder ofrecer una orientación mejor a los futuros estudiantes y fomentar más el carácter multidisciplinar de los estudios.

La Comisión colaborará con las partes interesadas para apoyar la modernización de la enseñanza superior, basándose en los resultados de la consulta pública. Ello incluirá, en particular, el desarrollo de marcos de evaluación de competencias para las diversas disciplinas de la enseñanza superior a fin de posibilitar la evaluación comparativa de las capacidades de los estudiantes y titulados.

4. PUESTA EN PRÁCTICA DE LA AGENDA

La nueva Agenda de Capacidades establece una planificación común para la UE, los Estados miembros y las partes interesadas a todos los niveles. El objetivo es llegar a una visión común y al compromiso de cooperar a la hora de desarrollar unas capacidades de mayor calidad y más adecuadas que puedan adaptarse a la rápida evolución de las necesidades de capacitación del mercado de trabajo, dotar a todo el mundo de un conjunto mínimo de capacidades básicas y hacer más comprensibles las cualificaciones, ayudando de este modo a los trabajadores y estudiantes a desplazarse más fácilmente dentro de la UE.

Los interlocutores sociales desempeñarán un papel fundamental en el desarrollo satisfactorio de esta Agenda a partir de iniciativas a nivel europeo y nacional, aprovechando los conocimientos sectoriales específicos y trabajando en los diversos sectores y en la industria.

El Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas seguirá siendo fundamental a la hora de supervisar las reformas de las políticas sobre educación, formación y capacidades. La UE evaluará los esfuerzos de reforma de los Estados miembros mediante sus análisis específicos por país, el fomento del aprendizaje mutuo y la elaboración de políticas basadas en datos. Para contribuir a diseñar y aplicar las reformas, la Comisión, en colaboración con la OCDE, ayudará a los Estados miembros a desarrollar estrategias nacionales y planes de acción en el terreno de las capacidades que cuente con la participación general de todas las administraciones.

Uno de los principales objetivos de la nueva Agenda de Capacidades es sensibilizar a las administraciones de la gran importancia que tienen las capacidades para las perspectivas de empleo y crecimiento en Europa, y que se aborde esta cuestión al más alto nivel político. Para mantener el impulso político, la Comisión examinará distintas maneras de informar periódicamente sobre los progresos realizados. Estos informes pueden servir de orientación para la preparación del Semestre Europeo, así como los debates sobre esta materia que se celebren en el seno del Consejo Europeo.

La Comisión también participará en un diálogo más profundo con los Estados miembros sobre la mejor manera de aprovechar las oportunidades que ofrecen los actuales programas de financiación para cumplir los objetivos del programa. Los principales instrumentos en cuestión son el Fondo Social Europeo (FSE), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader), el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI), Horizonte 2020 y Erasmus+. El potencial del BEI y de otros organismos y productos financieros –entre ellos el Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas– también debe utilizarse plenamente para estimular la inversión del sector privado en el desarrollo de capacidades.

Con ocasión de la revisión intermedia del marco financiero plurianual 2014-2020, la Comisión estudiará posibles ajustes necesarios para alcanzar los objetivos de la Agenda. A más largo plazo, más allá de 2020, la Comisión fomentará un debate sobre los distintos instrumentos financieros para apoyar las capacidades.

La simplificación de las estructuras de gobernanza actuales favorecerá una aplicación más coordinada de algunas de las iniciativas propuestas en la presente Agenda. Un primer paso en esa dirección será la racionalización de varios grupos de expertos a nivel de la UE relacionados con las capacidades y cualificaciones, sin perjuicio de la gobernanza vigente para las profesiones reguladas. Está previsto tomar otras medidas en función de una evaluación de las estructuras de gobernanza actuales. Se velará también por la coordinación y la coherencia con el marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020)²³ y sus

prioridades políticas recientemente adoptadas²⁴. Del mismo modo, se intensificará la coordinación entre los centros de contacto nacionales que apoya la UE en relación con el MEC, Europass y Euroguidance a efectos de fomentar una interfaz única para varias iniciativas europeas sobre las capacidades de cara a las partes interesadas nacionales y con el fin de facilitar el acceso de los usuarios. Esta simplificación se llevará a cabo en consulta con los Estados miembros.

La Comisión pide al Parlamento Europeo y al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones que refrenden la presente Agenda y apoyen activamente su aplicación, en estrecha cooperación con todas las partes interesadas pertinentes. La Comisión se compromete a promover una consulta continua y a buscar el diálogo en relación con la Agenda de Capacidades, con una amplia gama de partes interesadas y el público en general.

Anexo

LISTA DE MEDIDAS Y CALENDARIO INDICATIVO

ACCIÓN	CALENDARIO
Desarrollar unas capacidades de mayor calidad y más adecuadas	
Fortalecer las bases: capacidades básicas	Propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía de Capacidades [véase el doc. de ref. COM(2016) 382] Junio de 2016
Potenciar la resiliencia: competencias clave y capacidades superiores y más complejas	Propuesta de la Comisión relativa a la revisión de las competencias clave para el aprendizaje permanente, haciendo especial hincapié en el fomento de la mentalidad empresarial, y del marco europeo de referencia correspondiente Cuarto trimestre de 2017
Hacer que la EFP sea la primera opción	Propuestas de la Comisión de modernización de la EFP, como la posible revisión del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la calidad en la Educación y Formación Profesionales (Eqavet) y el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) Segundo trimestre de 2017

²³ Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020») (DO C 119 de 28.5.2009, p. 2).

²⁴ Nuevas prioridades para la cooperación europea en educación y formación (DO C 417 de 15.12.2015, p. 25).

ACCIÓN		CALENDARIO
Desarrollar unas capacidades de mayor calidad y más adecuadas		
En busca de la conexión: centrarse en las competencias digitales	Puesta en marcha de la «Coalición por las capacidades y los empleos digitales»	Finales de 2016
Facilitar la visibilidad y la comparabilidad de las capacidades y las cualificaciones		
Mejorar la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones	Propuesta de la Comisión para la revisión del Marco Europeo de Cualificaciones [véase el doc. de ref. COM(2016) 383]	Junio de 2016
Elaborar un perfil inicial de las capacidades y las cualificaciones de los inmigrantes	Puesta en marcha de la «herramienta para los perfiles de capacidades de los nacionales de terceros países».	Junio de 2016
Impulsar la información estratégica y la documentación sobre las capacidades, y potenciar la toma de decisiones sobre carreras profesionales con conocimiento de causa		
Mejorar la información estratégica y la recopilación de datos para tomar decisiones informadas respecto a la formación y a las carreras profesionales	Propuesta de la Comisión de revisión del marco Europass para la prestación de mejores servicios en relación con las capacidades y las cualificaciones	Tercer trimestre de 2016
Mejorar la información estratégica y la recopilación de datos para tomar decisiones informadas respecto a la formación y a las carreras profesionales	Profundizar en el análisis e intercambiar las mejores prácticas para luchar contra la fuga de cerebros	Finales de 2016
Mejorar la información estratégica sobre capacidades en los sectores económicos	Puesta en marcha de un Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades	Junio de 2016
Conocer mejor las salidas que tienen los titulados en el mercado laboral	Propuesta de la Comisión de una iniciativa de seguimiento profesional de los titulados	Segundo trimestre de 2017

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

III. Bibliografía

Sobre «Edad avanzada»

On «Advange Age»

- ABAD, Francisco (coord.). *Empresa y envejecimiento activo*. Madrid: LID, 2012. 191 p.
- ABAD JIMÉNEZ, Francisco (1940-). Tendencias en la gestión de la diversidad generacional en el mundo laboral. *Capital humano*. N. 302 (oct. 2015), p. 98-101.
- AGUILAR, María José. Las experiencias de éxito de promoción de la integración laboral de los inmigrantes y colectivos hasta ahora excluidos total o parcialmente, mujeres, mayores y discapacitados. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*. N. 2-3 (2008), p. 89-125.
- AGULLÓ TOMÁS, María Silveria. *Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación: una aproximación psico-sociológica*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 2001. 857 p.
- AHN, Namkee, MIRA, Pedro. Labor force participation and retirement of Spanish older men: trends and prospects. Madrid: FEDEA, 2000. 22 p.
- ALONSO GÓMEZ, Roberto. No es discriminatorio despedir a los trabajadores de más edad cuando son los que más ganan: STST País Vasco, de 27 de octubre de 2015. *Revista Aranzadi doctrinal*. N. 5 (2016), p. 163-164.
- ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena. El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y prolongación de la vida laboral. *Revista de información laboral*. N. 2 (2015), p. 67-92.
- AMAUGER-LATTES, Marie Cécile, ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo (dirs). *La protección del empleo de los trabajadores de edad: una perspectiva franco-española*. Helena Ysàs Molinero (coordinadora). Valencia: Tirant lo Blanch, 2013. 261 p.
- AMUEDO-DORANTES, Catalina, BORRA, Cristina. Cambios en la jubilación de los españoles durante la crisis. *Economistas*. N. 138/139 (2014), p. 125-133.
- ANGOITIA GRIJALBA, Miguel; et al. *La prolongación de la actividad laboral: un reto para la empresa española*. Paloma Tobes Portillo (coordinadora). Madrid: Círculo de Empresarios, 2007. 144 p.
- APARICIO TOVAR, Joaquín, OLMO GASCON, Ana Marta. *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*. Albacete: Bomarzo, 2007. 252 p.
- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina. La aportación económica al Tesoro Público prevista en la DA 16ª Ley 27/2011, fruto de la conocida “enmienda Telefónica”, al hilo de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 5 de junio de 2015, n. 77/2015. *Revista de información laboral*. N. 9 (2015), p. 109-132.
- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina; et al. *Trabajadores maduros: un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*. Director, Jesús R. Mercader Uguiña. Valladolid: Lex Nova, 2009. 450 p.
- ARRIETA CARRILLO, Tomás, QUEVEDO CANO, Pilar. El emprendimiento después de los 50 años: una revisión teórica y algunas propuestas de gestión. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. N. 119 (2015), p. 195-216.

- ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier (1976-). Consecuencias del envejecimiento sobre la economía y el mercado laboral. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. N. 183 (2016), p. 173-200.
- BALLESTEROS, Mónica; *et al.* Cambios demográficos en el ámbito laboral: envejecimiento de la población trabajadora en una empresa. *Seguridad y salud en el trabajo*. N. 87 (jun. 2016), p. 26-34.
- BANDE, Roberto, LÓPEZ-MOURELO, Elva. The impact of worker's age on the consequences of occupational accidents: empirical evidence using Spanish data. *Journal of labor research*. Vol. 36, n. 2 (2015), p. 129-174.
- BARANGÉ, Claire. Face au vieillissement des populations: l'emploi des travailleurs âgés en Europe. *Retraite et société*. N. 57, (jun 2009), p. 152-174.
- BARCELÓ FERNÁNDEZ, Jesús. La modificación de la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 3/2012, de 6 de julio: análisis de una nueva situación. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N. 121 (2013), p. 107-139.
- La protección de la salud laboral de los trabajadores de edad avanzada. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 397 (2016), p. 57-86.
 - *El retraso en la edad de jubilación: regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*. [Barcelona]: Atelier, 2015. 375 p.
- BARRIOS BAUDOR, Guillermo Leandro. Crónica de una muerte anunciada: las cláusulas convencionales de jubilación forzosa. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. Vol. 5, n. 11 (marzo 2013), p. 155-186.
- BARROS GARCÍA, Mario. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. *La aplicación práctica de la reforma laboral*. Valladolid: Lex Nova, 2013. p. 213-233.
- BENEYTO CALABUIG, Damián. La reforma de la seguridad social: y II. *CEF gestión*. N. 43 (2002), p. 73-88.
- BENÍTEZ-SILVA, Hugo, GARCÍA PÉREZ, José Ignacio, JIMÉNEZ MARTÍN, Sergi. Evaluación de las consecuencias laborales de la reforma de 2011 y de reformas alternativas. *Economía española y protección social*. N. 5 (2013), p. 35-62.
- BLANPAIN, Roger, DICKENS, Linda, eds. *Challenges of European employment relations: employment regulation, trade union organization, equality, flexicurity, training and new approaches to pay*. Contributors, Soren Kaj Andersen; *et al.* Austin: Wolters Kluwer, 2008. XVIII, 259 p.
- BLASCO RASERO, Cristina. La protección de los prejubilados. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. N. 181 (2015), p. 147-184.
- 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.
- BOLDRIN, Michele, JIMÉNES MARTÍN, Sergi, PERACCHI, Franco. *Sistema de pensiones y mercado de trabajo en España*. Bilbao: Fundación BBVA, [2001]. 355 p.
- CALVO GALLEGU, Francisco Javier. Los mayores en el nuevo derecho del empleo. *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*. Albacete: Bomarzo, 2014. p. 333-423.
- CANO ESQUIBEL, Miguel Jaime. Consecuencias del RDL 20/2012 en materia de desempleo: estudio e impacto jurídico-económico y social sobre el subsidio de 52 años al actual de 55 años. *Revista de relaciones laborales = Lan harremanak*. - N. 32 (2015), p. 323-336.

- CARDENAL CARRO, Miguel; *et al.* *Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada: análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro.* Antonio V. Sempere Navarro, R. Yolanda Quintanilla Navarro, directores de la investigación. Madrid: Consejo Económico y Social, 2009. 479 p.
- CARRASQUER OTO, Pilar, RECIO CÁCERES, Carolina. Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿la excepción como norma? [Recurso electrónico]. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales.* Vol. 1 (2013), p. 185-194.
- CASA QUESADA, Susana de la, MOLINA HERMOSILLA, Olimpia. La renta activa de inserción: una incierta incursión estatal en el ámbito de las políticas de inserción: comentario al RD 781/2001, de 6 de julio. *Estudios financieros: revista de trabajo y seguridad social.* N. 224 (2001), p. 113-138.
- COBO-REYES, Ramón, DÍAZ-SAAVEDRA, Julián. La percepción de los trabajadores de la normativa del sistema público de pensiones: el caso español. *Revista internacional de sociología.* Vol. 68, n. 3 (2010), p. 775-795.
- CRESCO PÉREZ, Manuel Antonio. El subsidio de desempleo para mayores de 52 años y la acción protectora de la seguridad social. *Foro de Seguridad Social.* N. 8-9 (2003), p. 88-105.
- CUETO IGLESIAS, Begoña, MALO, Miguel Ángel. Do partial disability pensions close the earnings gap?. *Hacienda pública española.* N. 216 (2016), p. [103]-126.
- DOMBLÁS, María Asunción. Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *Aranzadi social. Revista doctrinal.* [Vol. 6], n. 1 (abr. 2013), p. 279-288.
- ELENA Y PENA, Joaquín Alfonso de (ed.). *Desigualdad social y relaciones de trabajo.* Salamanca: Universidad de Salamanca, 2004. 283 p.
- ELORZA GUERRERO, Fernando; *et al.* *El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada en Andalucía.* Fernando Elorza Guerrero, Francisco J. Fernández Roca (coordinadores). Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2012. 228 p.
- EMPLEABILIDAD de los trabajadores de mayor edad y flexibilidad en el acceso a la jubilación. Elaborado por el Gabinete de Estudios del Consejo Económico y Social. *Observatorio de relaciones industriales.* N. 48 (2002), p. 1-2.
- ENSUNZA, Ane; *et al.* *Envejecimiento, empleo y sociedad: las personas mayores de 45 años y su situación ante el empleo en Euskadi.* Imanol Zubero (coordinador). Madrid: Fundación FOESSA, 2002. 422 p.
- ENVEJECIMIENTO activo: el empleo en los trabajadores de edad avanzada. *Cauces.* N. 9 (2009), p. 28-39.
- ENVEJECIMIENTO y políticas de empleo: España. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, [2004]. 135 p.
- ESTEBAN LEGARRETA, Ricard. "Jubilación y política de empleo": un análisis de la reforma de la jubilación en clave de empleo. *Últimas reformas en materia laboral, seguridad social y en el proceso laboral.* Barcelona: Huygens, 2013. p. [95]-158.
- La obligación empresarial de realizar aportaciones al Tesoro Público en despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años: un análisis crítico tras cuatro años de vigencia. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales.* N. 12 (dic. 2015), p. 34-60.
- FERNÁNDEZ CAVEDA, Alberto, FERNÁNDEZ LUCIO, Ana. El trabajo más allá de los 50 años. *Capital humano.* N. 209 (2007), p. 58-64.

- FERNÁNDEZ MINGO, Miriam. Perceptores de subsidio para mayores de 55 años: cara y cruz de los trabajos de colaboración social. *Revista de relaciones laborales = Lan harremanak*. N. 32 (2015), p. 373-389.
- FERNÁNDEZ MUÑOZ, Juan José. *Antecedentes del retiro laboral temprano: el proceso de salida organizacional en una muestra de prejubilados españoles*. Madrid: Dykinson: Universidad Rey Juan Carlos, Servicio de Publicaciones, [2012]. 299 p.
- , ALCOVER DE LA HERA, María, CREGO DÍAZ, Antonio. Percepciones sobre la voluntariedad en el proceso de salida organizacional en una muestra de prejubilados españoles. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 26, n. 2 (2010), p. [135]-146.
- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. Una respuesta a la viabilidad del sistema de pensiones públicas: la prolongación voluntaria de la vida laboral. *Aranzadi social*. N. 20 (2007), p. 85-108.
- FERNÁNDEZ PRATS, Celia. La regulación del subsidio por desempleo ante la crisis económica: el RDL 20/2012 y el RDL 5/2013. *Crisis económica y medidas ante el desempleo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015. p. [295]-317.
- FERNÁNDEZ PRIETO, Marta. Medidas recientes para favorecer el envejecimiento activo. *Políticas de empleo*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013. p. 247-264.
- FUENTE LAVÍN, Mikel de la. El retraso del cese de la actividad. *La pensión de jubilación: estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*. Albolote (Granada): Comares, 2015. p. [197]-219.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. Trabajadores de cincuenta o más años incluidos en un despido colectivo y aportación económica al Tesoro Público: finalidad de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 y contratos extinguidos en los tres años anteriores. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N. 10 (oct. 2015), p. 145-148.
- GARCÍA DE PAREDES, María Luz. Desempleo: subsidio para mayores de 52 años de edad: cuotas de convenio especial: comentario a la STS (Sala 4ª) de 26 de marzo de 2013. *Actualidad laboral*. N. 7-8 (jul.-ag. 2013), p. 991-993.
- Prejubilación: ayudas públicas a la reestructuración del sector del carbón: comentario a la STS (Sala 4ª), de 21 de septiembre de 2009. *Actualidad laboral*. N. 6 (2010), p. 670-674.
- Subsidio por desempleo para mayores de 52 años de edad: ingresos computables: comentario a la STS (Sala 4ª), de 28 de octubre de 2009. *Actualidad laboral*. N. 6 (2010), p. 646-655.
- GARCÍA DOPICO, Víctor Andrés. Principales novedades: los recientes ajustes en el sistema de Seguridad Social. *El graduado: revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*. N. 67 (2013), p. 15-20.
- GARCÍA PÉREZ, José Ignacio, JIMÉNEZ MARTÍN, Sergi, SÁNCHEZ-MARTÍN, Alfonso R. Retirement incentives, individual heterogeneity and labor transitions of employed and unemployed workers. *Labour economics*. Vol. 20 (Jan. 2013), p. 106-120.
- GETE CASTRILLO, Pedro. *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2001. 351 p.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo. Los trabajadores de más de 45 años en la crisis del mercado de trabajo. *Revista de información laboral*. N. 10 (2014), p. 221-234.
- GÓMEZ ÁLVAREZ, Tomás. La controvertida inconstitucionalidad de la regulación del subsidio de desempleo para los mayores de 52 años: comentario a la STSJ del País Vasco de 13 de marzo 2002. *Aranzadi Social*. N. 9 (2002), p. 25-33.

- GÓMEZ PASTOR, Inmaculada. Las políticas de integración laboral de inmigrantes y colectivos hasta ahora excluidos total o parcialmente: mujeres, mayores y personas con discapacidad. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*. N. 2-3 (2008), p. 397-417.
- GRANADO, Octavio; *et al.* El debate sobre la edad de jubilación. *Temas para el debate*. N. 184 (2010), p. 59-65.
- GRUBER, Jonathan, WISE, David A. (eds). *Social security programs and retirement around the world: micro-estimation*. Chicago: University of Chicago Press, 2004. IX, 741 p.
- (eds.) *Social security programs and retirement around the world: the relationship to youth employment*. Chicago: Chicago University Press, 2010. IX, 369 p.
- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, María. *El empleo a partir de los 55 años*. Barcelona: Servicio de Estudios de “la Caixa”, 2006. 27 p.
- HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Gerardo. Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de relaciones laborales*. Vol. 27, n. 2 (2009), p. 63-81.
- HERRAIZ MARTÍN, María Sol. Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años: la problemática del cómputo de las rentas irregulares y de su atribución en el supuesto de bienes gananciales. *Aranzadi social*. N. 8 (2000), p. 40-44.
- IBÁÑEZ, Zyab. ¿Vidas activas más largas pero menos monótonas?: Posibilidades del tiempo parcial para jóvenes y mayores. *Panorama social*. N. 15 (2012), p. 93-106.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa. Cambio demográfico: envejecimiento de la población, prolongación de la vida activa y seguridad y salud en el trabajo. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Vol. 4, n. 1 (en.-marzo 2016), 30 p.
- INDA ERREA, Mabel. Extinciones contractuales computables de trabajadores despedidos de 50 años o más para el cálculo de aportación económica al Tesoro Público: SAN, de 5 de junio 2015. *Revista Aranzadi doctrinal*. N. 8 (2015), p. 187-190.
- La INTEGRACIÓN laboral de los directivos y ejecutivos de empresa mayores de 50 años en España: causas y soluciones*. [Madrid]: EOI, 2003. 206 h.
- JIMÉNEZ-MARTÍN, Sergi, LABEAGA, José M., VILAPLANA PRIETO, Cristina. *A sequential model for older workers' labor transitions after a health shock*. Madrid: FEDEA, 2005. 35 p.
- KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. La obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público en los despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de cincuenta años en empresas con beneficios. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. N. 104 (2013), p. 199-227.
- LACOMBA PÉREZ, Francisco Ramón. La incapacidad permanente de los trabajadores mayores de 65 años, según la Ley 35/2002, de 12 de julio. *Tribuna social*. N.147 (2003), p. 28-39.
- LAPARRA, Miguel. El valor del diálogo social y el III AENC. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. N. 25 (2015), p. 11-354.
- LILLO JOVER, Julio, MOREIRA VILLEGAS, Humberto. Ergonomía y trabajadores mayores. *Cuadernos de relaciones laborales*. Vol. 27, n. 2 (2009), p. 51-62.
- LÓPEZ-FRESNO, Palmira. Diversidad generacional y nichos de regeneración. *Capital humano*. N. 237 (2009), p. 24-26.
- LÓPEZ-SÁNCHEZ, María José. Guidance for older workers: an overview for the Spanish situation. *Ageing international*. Vol. 35, n. 1 (2010), p. 15-37.
- LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen. Hacia el envejecimiento activo: análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. N. 164 (2014), p. 55-86.

- LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. *Dirigir personas*. N. 36 (2005), p. 24-28.
- Dificultar sin prohibir la prejubilación en el envejecimiento activo. *La pensión de jubilación: estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*. Albolote (Granada): Comares, 2015. p. [127]-154.
 - La discriminación por razón de edad: el caso Palacios Villa. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. N. 102 (2013), p. 319-351.
 - Jubilaciones anticipadas en extinción. *Documentación laboral*. Vol. 3, n. 99 (2013), p. 81-104.
- LUJÁN ALCARAZ, José. El contrato para fomento de la contratación indefinida tras el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma laboral. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. N. 7-8 (sept. 2010), p. 11-26.
- MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes. Dificultades para la integración laboral de las mujeres en edad avanzada. *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*. Valencia: Tirant lo Blanch; [León]: Universidad de León, Área de Publicaciones, 2015. p. [245]-294.
- El impacto de las jubilaciones anticipadas en el sistema de pensiones. *Temas laborales*. N. 103 (2010), p. [99]-127.
- MARTÍNEZ LUCAS, José Antonio. El nuevo régimen jurídico de la jubilación parcial. *Actualidad laboral*. N. 5 (mayo 2013), p. 627-650.
- MARUGÁN PINTOS, Begoña. Desigualdades: una categoría en constante construcción. *Anuario Fundación 1º de Mayo*. Año 2011, p. 231-241.
- MATEU CARRUANA, María Josefina. La compatibilidad de las prestaciones para mayores de cincuenta y cinco años a cargo de los Fondos de Promoción de Empleo con el trabajo a cuenta ajena: comentario a la STS (Social) de 10 de abril de 2000. *Tribuna social*. N. 123 (2001), p. 39-46.
- Los MAYORES: más protagonistas, nuevos retos. *Informe España*. 2013, p. 177-236.
- MIGUEL, Amando de (coord.). *Los mayores activos*. Madrid: Seniors Españoles para la Cooperación Técnica, [2001]. 511 p.
- MONREAL BOSCH, Pilar, SERDÀ, Bernat, VALLE, Arantza del. Principales retos de los profesionales de la medicina en el momento de la jubilación. *Políticas sociales en Europa*. N. 27 (2010), p. 99-131.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. La vejez ante el derecho del trabajo. *Revista española de derecho del trabajo*. N. 159 (2013), p. 215-223.
- La vejez ante el derecho del trabajo. *Envejecimiento activo en España: derechos y participación en la sociedad de los mayores*. Valencia: Tirant Humanidades, 2014. – p. 299-319.
- MORENO PIÑERO, Fernando. Los nuevos retos en la reforma de la Seguridad Social. *Multinacionales y globalización de los recursos humanos*. Madrid: La Ley, 2013. p. [69]-76.
- MORENO ROMERO, Francisca. Políticas de empleo y pensiones en la Unión Europea y su impacto en las reformas españolas. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 356 (nov. 2012), p. 121-164.
- MORRO LÓPEZ, J. Javier. Subsidio desempleo, mayores de 52 años: comentario a la Sentencia del JDS de Sevilla, de 31 de octubre de 2003. *Aranzadi social*. N. 3 (2004), p. 30-35.
- NEGUERUELA, Enrique. *Prestaciones justas para tiempos de crisis* [Recurso electrónico]. [Madrid: Fundación 1º de Mayo, 2013]. 51 p.

- OTAEGUI MURUA, Juan M., UNZURRUNZAGA ESTEFANÍA, Arantza. El impacto en el mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma del País Vasco de la evolución demográfica prevista. *Cuadernos del mercado de trabajo*. N. 8 (2012), p. 92-101.
- OTERO APARICIO, María Jesús. Psicología y envejecimiento: estrategias de intervención. *Seguridad y salud en el trabajo*. N. 84 (oct. 2015), p. 44-55.
- PALOMINO SAURINA, Pilar. Medidas para el fomento del envejecimiento activo. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. N. 162 (2014), p. 161-174.
- PANIZO ROBLES, José Antonio. Las nuevas reglas de acceso a la jubilación: a propósito del Real Decreto 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 361 (abr. 2013), p. 79-128.
- PELÁEZ HERREROS, Óscar. Estructuras estáticas en un mundo dinámico: la necesaria readaptación de la edad de jubilación. *Temas para el debate*. N. 184 (2010), p. 18-19.
- PEÑA, Marcos. La edad de trabajo: algunas reflexiones a partir del informe de CES sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad. *Anuario de relaciones laborales*. 2015, p. 170-171.
- PÉREZ AGULLA, Sira. Las cláusulas de jubilación forzosa de origen convencional: estado de la cuestión [Recurso electrónico]. *Revista general de derecho del trabajo y seguridad social*. N. 31 (sept. 2012), 35 p.
- PÉREZ AZNAR, Belén. Trabajos saludables en cada edad. *Seguridad y salud en el trabajo*. N. 86 (2016), p. 44-50.
- PÉREZ BILBAO, Jesús. Envejecimiento de la población laboral y gestión de recursos humanos: algunos datos para la reflexión. *Boletín de estudios económicos*. Vol. 56 n. 174 (2001), p. 575-590.
- POQUET CATALÁ, Raquel. El contrato de relevo y la jubilación anticipada: puntos críticos. *Actualidad laboral*. N. 7-8 (jul.-ag. 2013), p. 932-947.
- Selección de trabajadores afectados por despido colectivo y discriminación por razón de edad: comentario a la STSJ Andalucía de 23 de febrero de 2015. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N. 131 (2015), p. 243-257.
- RADL, Jonás. Salida del mercado de trabajo y estratificación social: los determinantes de la edad de jubilación en España. *Panorama social*. N. 11 (2010), p. 163-180.
- Los RETOS de las políticas para favorecer a los trabajadores de más edad. *Cauces*. N. 28 (2014), p. 25-51.
- REY GUANTER, Salvador del. Las aportaciones económicas al tesoro público por discriminación por razón de edad en caso de despido colectivo. *Derecho de las relaciones laborales*. N. 5 (2015), p. 508-524.
- Salvador del. Despido y protección de los trabajadores de mayor edad: sobre la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, sus sucesivas modificaciones y la necesidad de su redefinición [editorial]. *IUSLabor*. N. 3 (2014), p. 1-6.
- ROCHA, Fernando. Medidas para favorecer el empleo de los mayores de 45 años y el papel de la negociación colectiva. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. N. 25 (2015), p. 141-158.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, CASAS, María Emilia, VALDÉS, Fernando. La nueva regulación de la jubilación en el RDL 5/2013, de 13 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. Año 29, n. 5 (2013), p. 1-31.
- RODRÍGUEZ GUZMÁN, Carmen. Prejubilados y temporales: el reemplazo de las condiciones laborales en Santana Motor. *Sociología del trabajo*. N. 71 (2011), p. 63-80.

- ROJO TORRECILLA, Eduardo. Compatibilidad del trabajo por cuenta ajena y prestaciones por desempleo. *Relaciones laborales*. Vol. 19, n. 4 (2003), p. 129-140.
- RONCAL VARGAS, Carmen María, GORDILLO SEVARES, Maika. El primer empleo en mujeres mayores de 45 años. *Cuadernos de trabajo social*. N. 16, (2003), p. 269-282.
- SALIDO, José Luis. La jubilación forzosa [Recurso electrónico]. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. N. 29-30 (sept. 2012), 12 p.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. Edad de jubilación y política de envejecimiento activo. *Revista de Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N. 94 (2011), p. 47-68.
- Envejecimiento activo: política social y derecho. *Revista española de derecho del trabajo*. N. 160 (2013), p. 63-105.
 - Política de envejecimiento activo y protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N. 79 (2009), p. 119-157.
 - Trabajadores de edad avanzada: empleo y protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N. 33 (2001), p. 215-249.
 - Trabajadores de edad avanzada: I. jubilación anticipada y jubilación parcial: cuestiones prácticas tras la reforma 2013. *Actualidad laboral*. N. 9 (sept. 2013), p. 1112-1138.
 - Trabajadores de edad avanzada: II. compatibilidad trabajo-pensión: cuestiones prácticas tras la reforma 2013. *Actualidad laboral*. N. 10 (oct. 2013), p. 1260-1272.
- SELMA PENALVA, Alejandra. Posibilidades de compatibilizar pensión de jubilación con el Trabajo. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. N. 2 (mayo 2013), p. 65-87
- SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE LA CONTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES AL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005. Madrid). *Seminario internacional sobre la contribución de las personas mayores al desarrollo económico y social: Madrid 16, 17 y 18 de noviembre de 2005*. Madrid: IMSERSO, 2006. 188, 186 p.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina. Contenido sociolaboral del RD ley 16/2013 y de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre. *Aranzadi Social. Revista doctrinal*. N. 11 (marzo 2014), p. 15-38.
- El convenio especial en EREs extintivos: nota sobre el alcance de la Ley 27/2011. *Revista Aranzadi doctrinal*. N. 9 (feb. 2012), p. 9-22.
- SUÁREZ CORUJO, Borja. Público y privado en la protección por desempleo: la controversia jurisprudencial en torno a la (in) compatibilidad del “rescate” de un plan de pensiones con el subsidio para mayores de 55 años. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N. 19-20 (jul.-ag. 2016), p. 75-82.
- TAPIA HERMIDA, Antonio. La edad como criterio normativo: conculcación de la libertad de trabajar y del derecho al trabajo: (comentario a las SSTJUE, de 19 de enero de 2010, asunto C-555/07, Seda Küçükdeveci contra Swedex GmbH & Co. KG, de 12 de enero de 2010, asunto C-229/08, Colin Wolf contra Stadt Frankfurt am Main, y de 12 de enero de 2010, asunto C-341/08, Domnica Petersen contra Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe). *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. N. 326 (2010), p. 81-126.
- TORRES LACALLE, María del Carmen; *et al.* Gestión de la edad avanzada en la empresa: buenas prácticas con trabajadores mayores. *Seguridad y salud en el trabajo*. N. 77 (2014), p. 20-27.
- TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel. Medidas para promover el envejecimiento activo. *Capital humano*. N. 278 (2013), p. 124-126.

- RODRÍGUEZ-PIÑEIRO ROYO, Miguel C., dir. *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*. Emilia Castellano Burguillo (coordinadora). Albatros: Bomarzo, 2014. 423 p.
- TRIGUERO MARTÍNEZ, Luis Ángel. La compatibilidad entre el trabajo profesional y la pensión de Jubilación. *La pensión de jubilación: estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*. Albolote (Granada): Comares, 2015. p. [321]-339.
- TRIGUERO MARTÍNEZ, Luis Ángel. La edad avanzada en relación al empleo, la jubilación y la seguridad social: envejecimiento activo, política de reinserción y derecho antidiscriminatorio. *Revista Aranzadi doctrinal*. N. 4 (2015), p. 203-219.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. Envejecimiento y prevención de riesgos laborales. *Revista de relaciones laborales = Lan harremanak*. N. 24 (2011), p. 17-54.
- VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés. La prohibición de incrementar injustificadamente las bases de cotización en edades próximas a la jubilación. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N. 131 (2015), p. 109-148.
- VILA NÚÑEZ, Fefa. Algunas reflexiones sobre las problemáticas de trabajadoras y trabajadores mayores en España. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. N. 5 (2005), p. 409-423.
- VILA TIERNO, Francisco. Aportaciones al Tesoro Público en el contexto del art. 51 ET.: Determinación de la cuantía: comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de 5 de junio de 2015. *Derecho de las relaciones laborales*. N. 7 (2015), p. 779-784.
- VIVERO SERRANO, Juan Bautista. La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo a título lucrativo: todo por el envejecimiento activo. *Documentación laboral*. Vol. 1, n. 103 (2015), p. 117-128.
- YSÀS MOLINERO, Helena. La adaptación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de más edad en el contexto de prolongación de la vida laboral: la estrategia 55 y más. *Últimas reformas en materia laboral, seguridad social y en el proceso laboral*. Barcelona: Huygens, 2013. p. [313]-330.
- YSÀS MOLINERO, Helena. Older workers and employment policies: which role do the social partners play?. *IUSLabor*. N. 1 (2016), p. 1-22.

Selección bibliográfica sobre **Edad avanzada**, elaborada por la Biblioteca del Departamento, dependiente de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación.

Sobre «Vacaciones retribuidas»

On «Paid Holidays»

- ALONSO, Miguel Ángel (Alonso García). Compatibilidad del disfrute de vacaciones y el permiso de maternidad. *Aranzadi social*. N. 20 (2008), p. 55-61.
- ALONSO GÓMEZ, Roberto. ¿Qué conceptos salariales deben incluirse en la retribución de vacaciones?: SAN 78/2015 (Sala de lo Social), de 30 abril 2015. *Revista Aranzadi doctrinal*. N. 7 (2015), p. 161-163.
- ALTONJI, Joseph G. Work hours, wages, and vacation leave. *Industrial and labor relations review*. Vol. 60, n. 3 (2007), p. 408-428.
- ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos. Vacaciones anuales y suspensión del contrato de trabajo por expediente de regulación de empleo: SJS núm. 2 Pamplona 24 julio 2014. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. N. 178 (2015), p. 303-313.
- ALZAGA RUIZ, Iciar. El derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas a la luz de la jurisprudencia comunitaria. *Actualidad laboral*. N. 11 (2014), p. 1198-1221.
- ARROYO GONZÁLEZ, Marta. Doctrina judicial de la retribución ordinaria del periodo de vacaciones y la posible limitación por convenio colectivo. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. N. 16 (en. 2010), p. 47-51.
- BARBONI, Liana. La strana irrinunciabilità del diritto alle ferie nell diritto interno e nelle fonti internazionali. *Diritto delle relazioni industriali*. Vol. 13, n. 3 (2003), p. 511-539.
- BEJARANO HERNÁNDEZ, Andrés. *El derecho a vacaciones anuales retribuidas*. Albolote (Granada): Comares, 2002. XI, 240 p.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial (y, en especial, en situaciones de variación sobrevenida de la jornada de trabajo): comentario a la STJUE 11 de noviembre de 2015. *IUSLabor*. N. 1 (2016), p. 1-19.
- BLOCK, Richard N. Vacaciones y licencias en países desarrollados: los Estados Unidos a la zaga en cuanto a equilibrio entre vida profesional y vida familiar. *Revista internacional del trabajo*. Vol. 132, n. 1 (2013), p. 141-163.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. Vacaciones e incapacidad temporal: comentario a la STSJ Castilla y León de 11 de febrero de 2010. *Actualidad laboral*. N. 21 (2010), p. 2566-2571.
- CAMPS RUIZ, Luis Miguel Los convenios de la OIT sobre vacaciones y sobre descanso semanal. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. N. 112 (2014), p. 17-34.
- CASTRO ARGÜELLES, María Antonia. Dignidad del trabajador y vacaciones retribuidas: Sentencia TC 192/2003, de 27 de octubre. *Derechos del trabajador y libertad de empresa: 20 casos de jurisprudencia constitucional*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013. p. 57-85.
- CECA GÓMEZ-AREVALILLO, Enrique. Alarma europea: la retribución de la plantilla en vacaciones. *Capital humano*. N. 296 (marzo 2015), p. 122-123.

- CHARRO BAENA, Pilar. Incidencia de la maternidad en el derecho a vacaciones: especial referencia a la STJCE de 18 de marzo de 2004, asunto C-342/2001, Merino Gómez/Continental Industrias del Caucho. *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2006. p. 183-193.
- *Libertad de trabajo durante las vacaciones*. Aranzadi social. N. 18 (2004), p. 24-31.
- CLAVEL-FAUQUENOT, Marie-Françoise. Les congés payés. *Liaisons sociales*. Numéro spécial, n. 14328 (2005), p. 5-95.
- Les congés payés. *Liaisons sociales*. Numéro spécial (marzo 2008), p. 5-73.
- Le COMPTE épargne-temps. *Liaisons sociales*. Numéros juridiques. N. 15803, cahier 2 (févr. 2011), p. 75-80.
- *Liaisons sociales*. N. 13635 (2002), p. 85-90.
 - *Liaisons sociales*. Numéro spécial (mars 2007), p. 71-78.
- Les CONGÉS payés. *Action juridique*. N. 173 (2005), p. 7-20.
- *Liaisons sociales*. Numéros juridiques. N. 7 (mars 2013), p. 5-65.
- DILLA CATALÁ, María José. Paga de vacaciones y jubilación. *Actualidad laboral*. N. 13 (2005), p. 1535-1539.
- DURÁN LÓPEZ, Federico. Notas sobre la incidencia de la situación de incapacidad temporal en el disfrute del derecho a vacaciones. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. N. 145 (2010), p. 125-134.
- ESLAVA RODRÍGUEZ, Manuela. El derecho a las vacaciones anuales retribuidas y la Ley aplicable al contrato individual de trabajo en el Reglamento Roma I. *Algunos retos que plantea la realidad social, económica y jurídica actual en los ámbitos societario y laboral*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2012. p. 285-306.
- ESTRADA ALONSO, Olga. Disfrute de vacaciones anuales y baja por enfermedad. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. N. 22 (2009), p. 39-45.
- FAKIH, Ali. Vacation leave, work hours, and wages: new evidence from linked employer-employee data. *Labour: review of labour economics and industrial relations*. Vol. 28, n. 4 (2014), p. 375-398.
- FITA ORTEGA, Fernando. El despido de la trabajadora que, tras la maternidad, se encuentra disfrutando de sus vacaciones anuales retribuidas. *Aranzadi social*. N. 3 (2006), p. 21-27.
- FUNCIONARIOS en prácticas y vacaciones anuales: limitaciones indebidas y compensación. *Actualidad administrativa*. N. 19 (2004), p. 2348-2354.
- GALA DURÁN, Carolina. La compleja relación entre la prestación por incapacidad temporal y el derecho a vacaciones: nuevos criterios judiciales y legales. *La administración práctica*. Vol. 124, n. 10 (2012), p. 916-919.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. Retribución de las vacaciones y Tribunal Supremo: el final del camino. *Revista de información laboral*. N. 7 (2016), p. 7-11.
- La retribución variable debe incluirse en el salario del período de vacaciones: la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su recepción por la Audiencia Nacional. *Revista de información laboral*. N. 3 (2015), p. 3-7.
- GARCÍA NINET, José Ignacio. Algunas notas sobre la retribución de las vacaciones en la doctrina de los tribunales. *Tribuna social*. N. 145 (2003), p. 5-11.
- Breve nota sobre el disfrute efectivo de las vacaciones a la luz de la Sentencia del Tribunal de Justicia (sala primera) de 6 de abril de 2006 de las Comunidades Europeas y de la finalidad de las vacaciones reconocida en toda la normativa. *Tribuna social*. N. 185 (2006), p. 5-11.
 - Las vacaciones no disfrutadas por extinción de contrato de interinidad, pero pagadas, como situación asimilada al alta a efectos de reconocimiento posterior de incapacidad temporal por accidente común: comentario a la STSJ de Castilla y León de 12 de enero de 2004. *Aranzadi social*. N. 5 (2004), p. 25-33.

- GONZÁLEZ VELASCO, Jesús. Vacaciones concurrentes con incapacidad temporal. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 285 (2006), p. 83-94.
- GOSELLI HERNÁNDEZ, Juan. El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones: de la jurisprudencia comunitaria a la regulación estatutaria. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. Año 30, n. 1 (2014), p. 1-18.
- *El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones*. Madrid: Tecnos, [2014]. 197 p.
 - El impacto de la jurisprudencia comunitaria en la regulación sobre vacaciones. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N. 130 (2015), p. 271-310.
 - El problema del disfrute efectivo de las vacaciones coincidentes con una baja médica: alternativas jurisprudenciales y en especial la STJUE de 21 de junio de 2012. *Revista Aranzadi doctrinal*. N. 5 (sept. 2012), p. 87-98.
 - Sobre el necesario retorno al principio de equivalencia en el salario de vacaciones. *Revista de derecho social*. N. 67 (2014), p. 73-96.
- HEIN, Catherine. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares: ideas prácticas de la experiencia global*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, [2006]. 355 p.
- *Reconciling work and family responsibilities: practical ideas from global experience*. Geneva: ILO, 2005. XV, 207 p.
- IGLESIAS CABERO, Manuel. Vacaciones e incapacidad temporal: período de disfrute: comentario a la STS (Sala 4.^a) de 8 de febrero de 2010. *Actualidad laboral*. N. 16 (2010), p. 1964-1970.
- JORNADA laboral, vacaciones, permisos y suspensión del contrato de trabajo*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, [2005]. 301 p.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, María José. Devengo y disfrute de vacaciones en períodos de IT: ¿punto y final? *Actualidad laboral*. N. 18 (2009), p. 2455-2466.
- LÓPEZ INSÚA, Belén del Mar. Vacaciones e IT: perspectiva comunitaria y española. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. Vol. 5, n. 10 (feb. 2013), p. 243-263.
- LÓPEZ PARADA, Rafael Antonio. La compensación económica de las vacaciones no disfrutadas desde la perspectiva de la reciente jurisprudencia del tribunal de Justicia de la Comunidad Europea: su impacto en la gestión de la subcontratación. *Revista de derecho social*. N. 34 (2006), p. 113-124.
- MENDIZÁBAL, Teresa de. Derecho a la no discriminación por razón de sexo (embarazo): pérdida de las vacaciones anuales después del permiso de maternidad por haber terminado el año natural. *Actualidad administrativa*. N. 7 (2007), p. 822-827.
- MENDOZA MORENO, David. Socio trabajador y mantenimiento del derecho a duración superior de las vacaciones tras la subrogación de la cooperativa por sociedad civil. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. N. 18 (feb. 2011), p. 53-56.
- MEUCCI, Mario. Le ferie annuali alla luce delle più recenti decisioni della Cassazione. *Lavoro e previdenza oggi*. Vol. 28, n. 5 (2001), p. 494-503.
- MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, Rocío. El derecho a vacaciones anuales y la suspensión por riesgo durante el embarazo y por maternidad. *Aranzadi social*. N. 1 (2005), p. 89-104.
- Maternidad y derecho al disfrute de vacaciones anuales: doctrina constitucional. *Aranzadi social*. N. 22 (2007), p. 51-57.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. Verano y salario variable: el Tribunal Supremo alienta las vacaciones ¿o no tanto? *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 400 (jun. 2016), p. 5-14.
- MORALES VÁLLEZ, Concepción Esther. Vacaciones anuales retribuidas y la situación de incapacidad temporal. *Revista de información laboral*. N. 9 (sept. 2013), p. 7-14.

- MUÑOZ RUIZ, Ana Belén. Los márgenes del convenio colectivo en las vacaciones retribuidas: ¿es posible conciliar el interés del trabajador y la productividad de la empresa?: SAN 22 enero 2016. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. N. 188 (jun. 2016), p. 333-339.
- NAVARRO GALLEL, Carmen. La fecha del disfrute de las vacaciones: ¿derecho incondicionado del trabajador?: nota sobre la STS, 4ª, de 12 de marzo de 2001. *Actualidad laboral*. N. 48 (2001), p. 4611-4617.
- OTXOA CRESPO, Isabel. La base de cotización de las vacaciones no disfrutadas al final del contrato de trabajo. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 377-378 (2014), p. 217-228.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa. Suspensión por maternidad y derecho a vacaciones. *Revista de derecho social*. N. 27 (2004), p. 107-124.
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. Comentario sobre el procedimiento de modificación del calendario de vacaciones pactado en el convenio colectivo estatutario: comentada en STSJ Navarra de 31 octubre 2001. *Aranzadi social*. N. 21 (2002), p. 27-37.
- QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. *Guía práctica de la reforma laboral 2012*. León: Eolas, [2012]. p. 21-24.
- RABANAL CARBAJO, Pedro F. Incapacidad temporal y vacaciones. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. N. 16 (en. 2010), p. 111-126.
- Teoría jurídica sobre vacaciones. *Documentación laboral*. N. 62 (2000), p. 127-175.
- REFORMA laboral en América latina: cuarta parte. *Boletín de información sociolaboral internacional*. N. 68 (2000), p. 27-69.
- REGULATING employment relations, work and labour laws: international comparisons between key countries. Austin [etc.]: Wolters Kluwer Law & Business, 2010. XXIX, 183 p.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. Incapacidad temporal y derecho a vacaciones: y II. *Relaciones laborales*. Vol. 25, n. 8 (2009), p. 1-20.
- RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. De nuevo sobre la incapacidad temporal y el derecho a vacaciones: comentario a la STJUE (Sala GS) de 22 de noviembre de 2011. *Actualidad laboral*. N. 4 (2012), p. 427-431.
- Retribución debida durante las vacaciones: comentario a la STJUE (sala 1ª) de 15 de septiembre de 2011. *Actualidad laboral*. N. 21-22 (2011), p. 2519-2523.
 - Vacaciones, incapacidad temporal y efecto directo de las Directivas de la Unión Europea: a propósito de la STJUE de 24 de enero de 2012, asunto C-282, caso Domínguez. *Actualidad laboral*. N. 9 (2012), p. 1057-1064.
- RODRÍGUEZ COPÉ, María Luisa. Derechos de las trabajadoras-madres y poder empresarial: la coincidencia del período de baja maternal y de vacaciones anuales: sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de noviembre de 2005. *Temas laborales*. N. 84 (2006), p. 167-178.
- ROJAS MARTÍN, Juan Carlos. Fijación del período vacacional como materia negociable al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores: inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo: comentario a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 3157/2013, de 27 de mayo de 2013, que resuelve el recurso de casación 90/2012. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. N. 36 (feb. 2014), p. 268-278.
- RUANO ALBERTOS, Sara. Incapacidad temporal y derecho a las vacaciones anuales: comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 20 de enero de 2009. *Tribuna social*. N. 221 (2009), p. 44-52.

- SAGARDOY DE SIMÓN, Íñigo. Novedades en materia de contratación, formación, conciliación de la vida personal y familiar y coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal. *Las últimas reformas del mercado laboral en España*. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2013. p. [157]-178.
- SANTOS IGLESIAS, Alberto. Nueva doctrina judicial sobre la retribución de las vacaciones: la inclusión del salario variable y “excepcional”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N. 5 (mayo 2015), p. 132-136.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. El disfrute de las vacaciones laborales es transferible a un año posterior al que se devengó, pero no compensable económicamente. *Aranzadi social*. N. 4 (2006), p. 25-31.
- SOBRINO GONZÁLEZ, Gemma María. Las vacaciones anuales y los conceptos salariales que forman parte de su retribución: comentario a la STS 4ª de 16 de diciembre de 2005. *Relaciones laborales*. Vol. 22, n. 13 (2006), p. 55-64.
- TAPIA HERMIDA, Antonio. Acumulación de períodos de disfrute por vacaciones vs. acumulación de compensaciones por vacaciones: comentario a la sentencia del TJUE, de 3 de mayo de 2012... *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 352 (jul. 2012), p. 201-240.
- Baja por enfermedad y derecho a vacaciones anuales retribuidas. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. N. 313 (2009), p. 115-150.
 - El derecho a disfrutar vacaciones anuales retribuidas. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 280 (2006), p. 97-120.
 - «Efecto vacaciones»: la retribución de las vacaciones anuales cuando la totalidad o parte del salario es a comisión: comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de mayo de 2014. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 379 (2014), p. 228-233.
 - Trabajadores provisionalmente a tiempo parcial (con reducción a cero del tiempo de trabajo, Kurzarbeitnull, a resultas de la aplicación de un plan social de acompañamiento a un despido colectivo) y su derecho a vacaciones anuales retribuidas. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 358 (en. 2013), p. 165-202.
 - Vacaciones anuales retribuidas e incapacidad laboral. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social*. N. 321 (2009), p. 77-110.
- TAURAN, Thierry. Le salarié et les congés payés. *Droit social*. N. 6 (2006), p. 642-645.
- TOROLLO GONZÁLEZ, Francisco Javier. El nuevo derecho a vacaciones. *Derecho de las relaciones laborales*. N. 5 (2015), p. 559-584.
- TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel. Vacaciones e incapacidad temporal. *Capital humano*. N. 237 (2009), p. 122-125.
- TRILLO PÁRRAGA, Francisco J. *Jornada de trabajo, descansos, permisos y vacaciones*. Albacete: Bomarzo, 2016. 172 p.
- VACACIONES, permisos y jornada de trabajo. Madrid: El Derecho, 2015. 248 p.
- VACACIONES, permisos y jornada de trabajo. Madrid: Francis Lefebvre, 2016. 170 p.
- VALDÉS ALONSO, Alberto. Disfrute aplazado de vacaciones por incapacidad temporal (comentario a la STJCE Schultz-Hoff, de 20 de enero de 2009). *Documentación laboral*. N. 86 (2009), p. 143-147.
- VELASCO PORTERO, Teresa. El derecho a vacaciones y las bajas por incapacidad laboral del trabajador. *Actualidad laboral*. N. 1 (2010), p. 15-28.
- VIGOUROUX, Marie Louise. Congés payés: boomerang européen sur la législation et la jurisprudence françaises. *Lamy social. Bulletin d'actualité*. N. 265 (févr. 2012), p. 1-2.

VILLA GIL, Luis Enrique de la. La nueva lectura del artículo 7.1 de la Directiva 2003/88/CE, por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su impacto en los complementos salariales. *Trabajo y derecho:*

nueva revista de actualidad y relaciones laborales. N. 1 (en. 2015), p. 12-26.

WORKING conditions laws report 2012 [Recurso electrónico]: *a global review*. Geneva: International Labour Office, 2013. IV, 83 p.

Selección bibliográfica sobre ***Vacaciones retribuidas***, elaborada por la Biblioteca del Departamento, dependiente de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación.

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>

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: Nivel formativo, ocio complementario y participación laboral de las parejas de mayor edad en España. *Carlos Pérez Domínguez, Ángel Martín-Román y Alfonso Moral de Blas* • Precariedad y temporalidad, principales características del empleo juvenil en España. *M. Àngels Cabasés Piqué, M. Jesús Gómez Adillón y Agnès Pardell Veà* • Edad relativa, nivel educativo y mercado de trabajo. *Elena Miguel, Begoña Cueto y Miguel A. Malo* • Determinantes de las aportaciones en el sistema de ahorro complementario para la jubilación. *Vanessa Bolaños Guerrero* • El impacto del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos en el mundo del trabajo peruano. *Miguel F. Canessa Montejo* • A vueltas de nuevo con el salario vacacional. *Raquel Poquet Catalá* • DOCUMENTOS: Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (Europass), por la que se deroga la Decisión n.º 2241/2004/CE • Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, el Consejo, el Banco Central Europeo, el Comité Económico y Social Europeo, el Comité de las Regiones y el Banco Europeo de Inversiones. «Reforzar las inversiones europeas en favor del empleo y el crecimiento: hacia una segunda fase del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas y un nuevo Plan Europeo de Inversiones Exteriores» • Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. «Una nueva agenda de capacidades para Europa. Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad» • BIBLIOGRAFÍA: Sobre «Edad avanzada» • Sobre «Vacaciones retribuidas»

