Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Economía y Sociología

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

146

2020

Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Economía y Sociología

CONSEJO ASESOR

– Serie Derecho del Trabajo: **Joaquín García Murcia,** Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. **Yolanda Valdeolivas García,** Secretaria de Estado de Empleo.
– Serie Seguridad Social: **Julia López López,** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. **Borja Suárez Corujo,** Director General de Ordenación de la Seguridad Social.
– Serie Derecho social Internacional y Comunitario: **Luís Enrique de la Villa Gil,** Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid. **Marcos Fraile Pastor,** Subdirector General de Relaciones Internacionales Sociolaborables.
– 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 Asociado Internacional del Centro de Estudios Superiores Sergio Arboleda, adscrito a la Universidad Rey Juan Carlos. Profesor de Derecho de la UE. **Pilar González Puente,** Directora 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.

María Antonia Castro Arguelles, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

Ángel Antonio Blasco Pellicer, Magistrado del Tribunal Supremo. Sala Cuarta.

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

Nuria Paulina García Piñeiro, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad Complutense de Madrid.

DIRECTORA
Blanca Cano Sánchez
Secretaria General Técnica

SUBDIRECTOR
Luis Navas López
Subdirector General de Informes, Recursos y Publicaciones

SECRETARÍA
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
del Ministerio de Trabajo y Economía Social
Agustín de Bethencourt, 11
28003 Madrid
Telf: 91 363 23 05
Fax: 91 363 23 49
Correo Electrónico: proproeditorial@mites.gob.es
Internet: http://www.mites.gob.es

La Revista del Ministerio de Trabajo y Economía 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: 20-2.382

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
https://cpage.mpr.gob.es

Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
NIPO Papel: 117-20-031-8
NIPO PDF: 117-20-033-9
ISSN Papel: 2660-4647
ISSN Electrónico: 2660-4655
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 Trabajo y Economía Social
Economía y Sociología

SUMARIO

EDITORIAL, *Gerardo Meil Landwerlin*, 9

I. ESTUDIOS

Techo de cristal y planes de igualdad. Estudio de casos en cadenas hoteleras españolas. *Rosa Santero, Belén Castro y María Castaño*, 15

La implantación de los Planes de Igualdad de las empresas: Su poder transformador de las relaciones de género. *Irene Marín Luengo y Mª Cinta Sanz Polo*, 47

La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española. *Miguel de la Corte Rodríguez*, 69

Reasons for the decrease in the number of beneficiaries of Parental leave benefit in France: exclusion, self-exclusion and disaffection. *Jeanne Fagnani*, 97

La política de rentas en España como instrumento de *«pre-distribución»*. *Carlos Ochando Claramunt y Juan Francisco Albert Moreno*, 113

¿Cuánto cuesta actualizar las pensiones con la inflación? *Angel de la Fuente*, 137

Análisis de las características de los trabajadores participantes en las medidas de reparto del empleo en España. *Carlos García-Serrano y José María Arranz*, *147*

La implantación de la Formación Profesional Dual en España: del consenso sobre su necesidad a la complejidad de su gobernanza. *Rocío Moldes Farelo y María José Molina García*, *183*

La política de formación continua en España: resultados a nivel autonómico. *Juan Antonio Alujas Ruiz*, *207*

El impacto de las transiciones a la movilidad laboral sobre las relaciones de género en la familia en Europa. *Gerardo Meil Landwerlin*, *237*

II. DOCUMENTOS

Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, *259*

Informe de la Comisión relativo a la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres», *279*

Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, *295*

Anexo de la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, *301*

III. BIBLIOGRAFÍA

Sobre «Formación Profesional», *309*

Sobre «Planes de Igualdad», *315*

Journal of the Ministry of Labour and Social Economy
Economy and Sociology

CONTENTS

EDITORIAL, *Gerardo Meil Landwerlin*, 9

I. STUDIES

Glass-ceiling and Gender Equality Plans. Case study of Spanish hospitality firms. *Rosa Santero, Belén Castro and María Castaño*, 15

The implementation of Equality Plans in companies: Their transformative power of gender relations. *Irene Marín Luengo and Mª Cinta Sanz Polo*, 47

The work-life balance directive and its impact on spanish legislation. *Miguel de la Corte Rodríguez*, 69

Motivos del descenso del número de beneficiarios en las prestaciones del permiso parental en Francia: exclusión, autoexclusión y desinterés. *Jeanne Fagnani*, 97

Income policy in Spain as instrument of *«pre-redistribution»*. *Carlos Ochando Claramunt and Juan Francisco Albert Moreno*, 113

How much does it cost to index pensions to inflation? *Angel de la Fuente*, 137

Analysis of the characteristics of workers taking part in the measures of job sharing in Spain. *Carlos García-Serrano and José María Arranz*, *147*

The implementation of Dual Vocational Training in Spain: from the consensus on the need for it to the complexity of its governance. *Rocío Moldes Farelo and María José Molina García*, *183*

Policy on continuing vocational training in Spain: outcomes at regional level. *Juan Antonio Alujas Ruiz*, *207*

The impact of transitions into and out of recurring job mobility on gender relations in the family in Europe. *Gerardo Meil Landwerlin*, *237*

II. DOCUMENTS

A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, *259*

Report from the Commission on the implementation of the EU Action Plan 2017-2019 on tackling the gender pay gap, *279*

Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States, *295*

Annex to the Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States, *301*

III. REFERENCES

On «Vocational Training», *309*

On «Equality Plans», *315*

Editorial

Editorial

GERARDO MEIL LANDWERLIN*

El número 146 de la Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en su colección de Economía y Sociología, recoge distintas aportaciones relacionadas con la implantación de los planes de igualdad, la distribución de la renta, diferentes aspectos de la política social en materia de permisos parentales, pensiones y desempleo, así como diferentes dimensiones de la formación profesional dual y continua. El número se cierra con una aportación sobre el impacto que la movilidad geográfica por motivos de trabajo tiene sobre las relaciones de género.

El número se abre con un artículo de Rosa Santero, Belén Castro y María Castaño de la Universidad Rey-Juan Carlos, titulado "Techo de cristal y planes de igualdad. Estudio de casos en cadenas hoteleras españolas", donde analizan el impacto de los planes de igualdad sobre las dinámicas asociadas al fenómeno del techo de cristal en el sector hotelero en España, centrado en las cadenas Meliá y NH. Las dimensiones objeto de análisis son el acceso al empleo y a los puestos de responsabilidad, la formación de la empresa, las políticas de conciliación y las retribuciones y la brecha salarial de género. Los resultados obtenidos del análisis evidencian que el techo de cristal sigue siendo una realidad en las dos cadenas estudiadas y la evolución registrada durante la última década es valorada, en términos generales, como no muy favorable.

El siguiente artículo titulado "La implantación de los planes de igualdad de las empresas: su poder transformador de las relaciones de género", cuya autoría es de Irene Marín Luengo y Mª Cinta Sanz Polo de la Subdirección General para la Coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales, aborda distintas dudas sobre las obligaciones empresariales vinculadas con los planes de igualdad derivadas de la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019. Así, se analizan las cuestiones más relevantes que se plantean para las empresas en relación a la realización de diagnóstico previo de situación y su contenido (especialmente la exigencia de una auditoría salarial), así como la elaboración, negociación e implantación del plan de igualdad. El artículo concluye destacando la necesidad de un desarrollo reglamentario que proporcione una regulación más clara de las cuestiones planteadas con el fin de garantizar una mayor seguridad jurídica a las empresas y evitar posibles conflictos entre la parte social y la parte empresarial en las distintas fases del proceso. Pero para que los planes de igualdad puedan resultar eficaces para eliminar la discriminación de género en las empresas, se argumenta, es necesario un compromiso real y firme de la Dirección y de los altos cargos de las empresas que descanse

* Catedrático de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid.

en el convencimiento de que los beneficios que les podría generar la implantación de planes de igualdad superan a la inversión de tiempo y dinero que tienen que realizar.

El tercer artículo, firmado por Miguel de la Corte Rodríguez, Interventor y Auditor de la Seguridad Social destacado en la Unidad de Igualdad de Género de la Comisión Europea, explora la repercusión en la legislación española de la nueva directiva de conciliación de vida laboral y personal de la UE (2019/1158), cuya propuesta inicial publicamos en el número 136 de esta misma colección en el contexto del número monográfico dedicado a la política de permisos parentales en los países mediterráneos y de América del Sur. Tras analizar la evolución de las directivas de la Unión Europea y la actual legislación española en materia de permisos parentales, el autor concluye que la principal adaptación implicará la obligación de extender el permiso remunerado para las madres biológicas en 1,5 meses. Para ello el autor plantea distintas posibilidades y retos de adaptación en el marco de los principios que han inspirado la igualación de los derechos de padres y madres en la legislación española.

El cuarto artículo, firmado por Jeanne Fagnani del Instituto de investigación francés CNRS-IRES, aborda, como su propio título indica, las razones de la reducción del número de beneficiarios del permiso parental en Francia. A pesar de caracterizarse Francia por ser un país con una política de fomento de la natalidad y de la conciliación de la vida familiar y laboral desde hace mucho tiempo, desde 2007 se asiste a una clara pérdida de atractivo de uno de los instrumentos básicos de esta política. Las razones para este declive se atribuyen, por un lado, a una reforma habida en 2014 que reduce las prestaciones al tiempo que endurece las condiciones de acceso a las prestaciones, sobre todo, para las madres de un hijo. Por otro lado, también se atribuye a la creciente precarización del mercado de trabajo a raíz de la crisis de 2007 que afecta en mayor medida a mujeres y particularmente a las mujeres más jóvenes. El aumento del desempleo, los contratos temporales y atípicos y del autoempleo llevan a que un mayor número de progenitores no reúnan los requisitos para las prestaciones, al tiempo que quienes los reúnen teman perder el empleo o las posibilidades de promoción por utilizar estos permisos. La exclusión y la autoexclusión serían así, según la autora, las principales causas de la pérdida de funcionalidad de este mecanismo de conciliación de la vida familiar y laboral.

El artículo titulado "La política de rentas en España como instrumento de "pre-distribución"" firmado por Carlos Ochando y Juan Francisco Albert de la Universidad de Valencia, aborda la cuestión, cada vez más relevante en el contexto de la creciente desigualdad social, de qué norma salarial se debería aplicar en España para mejorar la distribución funcional de la renta. Con este fin se estiman distintos escenarios temporales en los que los salarios nominales deberían crecer por encima de la productividad y la inflación, y en qué cuantía, para lograr que la participación salarial en la renta alcanzara distintos niveles logrados en el pasado o en otros países desarrollados.

Ángel de la Fuente, del CSIC, en el artículo que lleva por título "¿Cuánto cuesta actualizar las pensiones con la inflación?", estima el coste que supondría a largo plazo la supresión del actual Índice de Revalorización de las Pensiones y sustituirlo por su indexación con arreglo a la inflación. Partiendo de distintos supuestos y referido únicamente al gasto en pensiones en 2017, el gasto adicional acumulado en el tiempo a precios constantes se estima alcanzaría casi 30.000 millones de euros, lo que supone 13 veces el coste inicial en el año de referencia. Si la indexación se mantuviera en el tiempo, el coste acumulado estimado se multiplicaría al menos por 11. Poniendo el énfasis en que el aumento del gasto no se limita al año en que se produce la mejora de las pensiones, sino que se extiende en el tiempo, el autor llama a extremar la precaución a la hora de diseñar posibles cambios de política en este campo.

El trabajo titulado "Análisis de las características de los trabajadores que participan en las medidas temporales de regulación de empleo", firmado por Carlos García Serrano y José María Arranz de la Universidad de Alcalá de Henares, estudia tres dimensiones de este instrumento de la política laboral. En primer lugar, se analizan las características de las empresas, puestos de trabajo y trabajadores involucrados; en segundo lugar se calculan la duración de la percepción y el grado de repetición de las prestaciones por desempleo por suspensión de contrato y reducción de jornada; y, en tercer lugar, cuáles son las características de los trabajadores afectados por estas medidas que, siendo posteriormente despedidos, tienen derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo. El análisis evidencia, entre otros aspectos, que trabajadores y puestos para los que la protección del empleo y del desempleo es ya elevada son los principales beneficiarios de estas medidas. La duración de la percepción de las prestaciones es relativamente corta y la repetición de las mismas aumenta a medida que se avanza en la crisis económica. El análisis de la tercera cuestión evidencia que los trabajadores que participan en las medidas de reparto de trabajo son principalmente trabajadores con antigüedades prolongadas, con mucha experiencia laboral y con derecho a largos periodos de protección por desempleo.

El artículo escrito por Rocío Moldes, de la Universidad Europea, y María José Molina, del Centro de Estudios Garrigues, titulado "La implantación de la Formación Profesional Dual en España: del consenso sobre su necesidad a la complejidad de su gobernanza", se centra en analizar la valoración que diferentes expertos hacen sobre la gobernanza de esta parte del sistema educativo durante el periodo 2012-2018, habida cuenta de la complejidad de su gestión. Reconociendo que la formación profesional dual en España ha experimentado un innegable avance, se concluye que hay un consenso entre los expertos en que para mejorar la gobernanza del sistema es necesario un marco normativo común que permita la coordinación de las actuaciones a todos los niveles. Dicho marco debería incluir, entre otros aspectos, la profesionalización del contrato de formación y aprendizaje, la definición de la relación jurídica entre el centro y la empresa, así como de la duración de las prácticas, la eliminación de la idea de que la formación depende más de la oferta de los centros que de las necesidades de cualificación de los sectores productivos y la vinculación del contrato para la formación y el aprendizaje a la negociación colectiva.

La contribución de Juan Antonio Alujas de la Universidad de Barcelona, titulada "La política de formación continua en España: resultados a nivel autonómico", se centra en analizar los resultados de la formación continua, tanto en términos del perfil socio-laboral de los participantes formados como de las características de las empresas que realizan acciones formativas, poniendo las diferencias regionales en relación con las características estructurales de los respectivos mercados de trabajo. Los resultados obtenidos evidencian que, con independencia del ciclo económico, el número de participantes formados y el número de empresas implicadas aumenta en todas las Comunidades Autónomas en el período analizado, aunque la duración media de las acciones formativas disminuye sustancialmente. El perfil de los beneficiarios está masculinizado, predominando hombres jóvenes, con niveles de formación media y trabajos cualificados, empleados, sobre todo, en grandes empresas del sector servicios. Por otra parte, también se observa que la mayoría de Comunidades que registran menores tasas de desempleo y de temporalidad y mayores tasas de empleo, presentan tasas de cobertura de los participantes formados y de las empresas formadoras superiores a la media nacional.

El último artículo incluido en el presente número, titulado "El impacto de las transiciones a la movilidad laboral sobre las relaciones de género en la familia en Europa" y firmado por el autor de este editorial, analiza en qué medida una elevada movilidad geográfica por motivos de trabajo se traduce en una tradicionalización de las relaciones de género en la vida familiar,

habida cuenta de la menor disponibilidad de tiempo. Los resultados del análisis de una encuesta panel europea evidencian efectos diferentes según el sexo de la persona con elevada movilidad geográfica. En el caso de los hombres, se observa un efecto tradicionalizador derivado de la entrada en una elevada movilidad laboral, que se acentúa a medida que dicha situación se mantiene en el tiempo, redundando en un reparto del trabajo doméstico de carácter tradicional. En el caso de la movilidad de las mujeres, que es mucho menos frecuente, sobre todo con la formación de una familia, la entrada en una movilidad geográfica intensa va acompañada de una mayor implicación de la pareja en el trabajo doméstico, pero su prolongación en el tiempo no redunda en una consolidación de esta mayor participación. En este sentido, las frecuentes demandas de una mayor movilidad geográfica a los trabajadores como forma de dinamización y ajuste de los mercados de trabajo tienen efectos no deseados en las relaciones de género de la vida privada.

En la sección de Documentos se recogen tres documentos comunitarios relacionados con la política de igualdad de género y la política laboral de la Comisión Europea. En primer lugar, se recoge la Estrategia para la igualdad de género, 2020-2025 que ha elaborado la Comisión y ha enviado al Parlamento Europeo para su aprobación. En segundo lugar, se recoge el informe de evaluación que ha presentado también al Parlamento sobre el Plan de Acción 2017-2019 para la reducción de la brecha salarial. Por último, se incluyen la propuesta del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

En el apartado de selección bibliográfica se recoge un listado de referencias elaborado por el personal de la biblioteca del Ministerio de Trabajo y Economía 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 Formación Profesional y, por otra, uno sobre los Planes de Igualdad.

I. Estudios

Techo de cristal y planes de igualdad. Estudio de casos en cadenas hoteleras españolas

Glass-ceiling and Gender Equality Plans. Case study of Spanish hospitality firms

ROSA SANTERO, BELÉN CASTRO y MARÍA CASTAÑO*

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral es un derecho que hoy en día continúa reflejado en la agenda internacional y de la mayoría de los países, como queda recogido en los objetivos de desarrollo sostenible 2030 lanzados por Naciones Unidas. Estos incorporan de forma explícita la necesidad de alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto de forma global como en particular en el mercado laboral, como se expone en los objetivos 5, centrado en la «Igualdad de Género», y en el objetivo 8, relativo a «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». El camino por recorrer aún es largo, incluso en los países más desarrollados como el caso de la Unión Europea, donde las mujeres, frente a los hombres, aún tienen una menor participación en el mercado laboral, y dentro del mismo, peores condiciones laborales y mayores dificultades para desarrollar su carrera profesional (Comisión Europea, 2015, 2019; European Institute for Gender Equality -EIGE, 2019).

A pesar del incremento en la cualificación de las mujeres, y la lucha por la eliminación de las barreras en el ámbito empresarial y laboral, las mujeres continúan enfrentándose a discriminación horizontal a través de una segregación tanto en los sectores en los que desarrollan su actividad, como en los puestos y tareas que llevan a cabo dentro de la empresa.

De igual forma sufren la denominada segregación vertical, vinculada a una serie de fenómenos que afectan a la valoración de su trabajo y la promoción laboral a lo largo de su carrera profesional, y que suelen describirse a través de distintas metáforas como techo de cristal, suelo pegajoso o tubería con fugas (Albrecht, Björklund y Vroman, 2003).

Respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, España ha experimentado grandes cambios en la últimas tres décadas, con un crecimiento de la tasa de actividad femenina, acompañada de un nivel educativo elevado que, en muchos casos, no se ha visto reflejado en sus niveles de ocupación ni en sus correspondientes retribuciones salariales.

Las razones subyacentes a la segregación y discriminación de la mujer en el ámbito laboral son complejas y aúnan factores internos,

* Universidad Rey Juan Carlos.

en términos de aquellos que influyen en las decisiones de las propias mujeres, y externos, vinculados a las diferentes dinámicas sociales que afectan de forma directa o indirecta a su participación en el mercado laboral, como reflejo de su rol en la sociedad. En lo referente a los factores externos, no cabe duda de que las empresas son el principal escenario en el que dichos factores se manifiestan y, por tanto, las dinámicas dentro de las mismas son cruciales a la hora de alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Las teorías de gusto por la discriminación (Becker, 1957) y de discriminación estadística (Phelps, 1972) constituyen dos contribuciones clave al análisis de las dinámicas dentro de las empresas por las que los empleadores hombres valoran de forma diferente a los/as trabajadores/as en función de su sexo, minusvalorando y, por tanto, estableciendo barreras a la proyección profesional de las mujeres frente a los hombres, sin causa objetiva. De ahí que se justifique la necesidad de políticas y estrategias de recursos humanos que fomenten la presencia de mujeres en puestos de decisión para romper dichas dinámicas.

La carrera profesional de los/as trabajadores/as, así como las estrategias de las empresas en lo referente a sus políticas de recursos humanos, suele tener su pico de desarrollo en la franja de edad de los 30 a los 45 años, periodo que coincide normalmente con la etapa familiar de mayor carga de trabajo por cuidado de hijos/as. En este contexto, las empresas consideran que en el ámbito familiar son las mujeres las que van a dedicar más tiempo a su familia, y menos a su formación y compromiso con la empresa, por lo que las oportunidades de acceso a puestos de mayor responsabilidad quedan relegados a los hombres, incluso dejando de lado a mujeres que no tienen responsabilidades familiares, pero que están en la fase potencial de tenerlas (Martínez, Guilló, Santero y Castro, 2011; Agut y Martín, 2007). Por lo tanto, los estereotipos de género, la discriminación, la falta de políticas de conciliación dentro de la empresa, unido a la falta de corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, no favorece que las mujeres sigan su trayectoria profesional a la par que la de los hombres, y se encuentran con un «techo de cristal», barreras invisibles que no permiten que las mujeres avancen en la jerarquía organizacional de las empresas (Johns, 2013). Esta misma autora señala que romper el techo de cristal requiere de acciones desde diversos ámbitos, incluyendo por una parte a la administración pública, a través de políticas específicas y legislación, y, por otra, a empleadores/as, con acciones proactivas hacia la diversidad y la igualdad.

En lo referente a la administración pública, y ya centrándonos en el caso de España, los cambios legislativos en relación a la igualdad de género en España a partir de la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 3/2007, de 22 de marzo (LOIEMH, a partir de ahora), han supuesto novedades importantes tanto en la prevención de las conductas discriminatorias existentes, así como en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y además de reconocer el deber general de las empresas de respetar este principio, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as. Esta obligatoriedad tiene como objetivo la reducción y eliminación de las brechas de género dentro de las mismas, siendo a la vez ejemplo para fomentar su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas (estas últimas ya recogidas en el RD 6/2019). Pasada una década de la puesta en marcha de la LOIEMH, es importante analizar si la nueva normativa y, en particular, si los planes de igualdad implantados en las empresas, han mejorado la situación de las trabajadoras, reduciendo las brechas de género existentes.

Desde la perspectiva de las empresas, la literatura muestra que existe un perfil de empresa más equitativo en cuanto al género en la dirección y varios trabajos señalan que existe una mayor probabilidad de encontrar mujeres

en puestos directivos de alto nivel en empresas que: a) tienen más diversidad de género en puestos intermedios, b) presentan un mayor volumen de negocio, c) tienen menores salarios medios, d) tienen políticas de desarrollo y promoción laboral y, e) operan en industrias no manufactureras (Goodman, Fields y Blum, 2003, Segovia, 2013). Este perfil de empresas se aproxima en buena parte de las características a las cadenas hoteleras, sector de servicios altamente feminizado en puestos intermedios, con políticas de desarrollo y promoción profesional de sus empleados y con menores salarios medios que otros sectores de servicios más intensivos en capital (Segovia, 2013).

Un elemento clave en la contribución de las empresas a la reducción de las diferencias de género en el mundo laboral es un acertado diseño, ejecución y evaluación de los planes de igualdad. Esto planes deben desarrollarse a partir de una identificación de la situación real de cada empresa para poder, posteriormente, adoptar medidas específicas para erradicar las desigualdades existentes (Sierra, 2017). El objetivo de este trabajo es analizar los planes de igualdad y su impacto sobre las dinámicas asociadas al fenómeno del techo de cristal en el sector hotelero en España, a través del estudio de casos para dos grandes cadenas hoteleras españolas con presencia internacional: Meliá Hotels International y NH Hotel Group. Se han seleccionado estas entidades porque se trata de empresas cotizadas (Meliá en el IBEX35 y NH entre las empresas de más de 500 millones de euros) y que, por lo tanto, tienen Consejos de Administración con diferentes puestos de consejeros/as, facilitando el análisis de los puestos de mayor responsabilidad de las empresas. Estas cadenas cuentan con puestos de dirección y jefaturas de departamentos, tanto en su área corporativa como en los hoteles, que van a permitir estudiar el fenómeno del techo de cristal. En particular, se analizarán cuatro elementos clave de los planes de igualdad en términos de techo de cristal como son: la consideración efectiva de los derechos y deberes asociados al acceso al empleo y la contratación; formación y promoción de las plantillas; medidas para conciliar la vida laboral con la familiar y personal; así como medidas ligadas a la retribución salarial (García, 2017). Estos elementos se tienen en cuenta dentro de los planes de igualdad para ver su contribución a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad a nivel general y por departamentos.

El estudio del sector hotelero es de especial relevancia en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. En primer lugar, se trata de un sector con una alta demanda de compromiso con el trabajo (Lu y Adler, 2009), pero con unas condiciones laborales peores que en otros sectores (García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara, 2012; Huete, Brotons y Siguenza, 2016; Lacher y Oh, 2012). En segundo lugar, ya en referencia a la mujer, el empleo de la misma en este sector tiende a reflejar los estereotipos asociados al rol familiar de la mujer (Gentry, 2007; Santos y Verajao, 2006) que derivan en la existencia de segregación horizontal (ILO, 2001; Sinclair, 1997; Santero-Sánchez *et al.*, 2015). Por otra parte, se observa una masculinización de los puestos de responsabilidad, reflejo de la existencia de segregación vertical y de techo de cristal, que comenzó a ser objeto de estudio a mediados de los años 90 y que a día de hoy sigue siendo un reto para el sector (Segovia-Pérez y Figueroa-Domecq, 2014; Muñoz-Bullón, 2009; Ng y Chow, 2009). Más aún, en el caso de España, el estudio del sector hotelero, dentro de la industria del turismo, es clave, ya que España es el segundo país receptor tanto de turistas como de ingresos por turismo a nivel mundial (World Tourism Organization, 2019) y, consecuentemente, el sector turístico tiene gran relevancia en términos de actividad económica dentro de España, aportando un 11,7% del total del PIB y un 12,8% del empleo total según la cuenta satélite del turismo para 2017 elaborada por el INE (INE, 2018).

El artículo tiene la siguiente estructura. En el apartado siguiente se presenta el marco legislativo donde se revisa la normativa que regula la igualdad de género en el mercado laboral y, de forma específica, los planes de igualdad. A continuación, se revisa el marco teórico y contextual sobre el techo de cristal en el sector turístico y hotelero. En el apartado 4, se presenta la metodología y en el apartado 5, el análisis de casos. El artículo finaliza recogiendo las principales conclusiones del análisis, sus implicaciones en la lucha contra el techo de cristal y las recomendaciones de cara a la puesta en marcha de iniciativas y políticas.

2. MARCO LEGISLATIVO Y NORMATIVO

La incorporación de los derechos de las mujeres al marco normativo internacional tiene su origen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (artículo 23.2). En 1979, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ratificada por España en 1983), que determinó la obligación de «adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos» (artículo 11). Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, a través de diferentes Convenios (100 en 1951, 111 en 1958, 156 en 1981 y 183 en 2000) ha ido incorporando diferentes reconocimientos para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral (Segovia, 2013).

Centrándonos en nuestro contexto internacional más cercano, existen diferentes directivas europeas relacionadas con los derechos de las mujeres y la igualdad entre hombres y mujeres. Entre estas cabe destacar, desde la perspectiva del mercado laboral, el caso de la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional y a las condiciones de trabajo (DO L269 de 5 de octubre de 2002); la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L204 de 26 de julio de 2006); y la Directiva 2010/41/UE de 7 de julio, de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma (DO L180 de 15 de julio de 2010), que han sido recogidas en la actual normativa española LOIEMH.

En España, desde el punto de vista legislativo, la norma que regula la igualdad entre hombres y mujeres es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOEIMH). En el ámbito laboral, el artículo 42 indica que será necesario «aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres» y en relación a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección, el artículo 75 recoge que «Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley».

Este último artículo supondría alcanzar un porcentaje de mujeres en Consejos de Administración del 40% en el año 2015. La iniciativa «Women on the Board Pledge for Europe», del año 2011, se comprometía a incrementar la presencia de mujeres en sus Consejos de Administración hasta el 30% para el año 2015 y hasta el 40% para 2020.

La propia Ley aborda aspectos que la teoría señalan como causas de la brecha laboral de género y del techo de cristal. Por ejemplo, el artículo 44.1 contempla «Los derechos de con-

ciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares». Asimismo, la Ley facilita herramientas que permiten detectar las brechas de género en las empresas y plantear medidas y acciones positivas para la eliminación de las mismas. El artículo 45.1 señala que «En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, […] deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral», y «La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta» (artículo 45.4).

El diseño y contenido de los planes de igualdad están recogidos en el artículo 46:

- «Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados» (46.1).

- «Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo» (46.2).

El papel fundamental de los planes de igualdad pasa, en primer lugar, por identificar dónde están los focos de discriminación real en una empresa para poder, en segundo lugar, garantizar la adopción de medidas eficaces para la consecución del principio de igualdad sustancial, no solo formal, y erradicar los efectos de la misma. Las áreas prioritarias de actuación se han centrado en temas relacionados con la maternidad y atención y cuidado de hijos/as o familiares. En este sentido, prima la perspectiva de que el destinatario es la trabajadora, perpetuando de alguna manera los roles tradicionales del trabajo femenino, más que de introducir cambios en la concepción misma de ese rol que ayuden a superar las condiciones sociales que dan lugar a la discriminación que no se puede erradicar y que formarían parte del principio de igualdad sustancial, en cuanto remoción de las desigualdades del artículo 9.2 CE (Sierra, 2017).

El RD 6/2019, modifica algunos artículos de la LOIEMH. En concreto, en el artículo 1.1, se incluye la obligatoriedad en las empresas de cincuenta o más trabajadores/as, las medidas de igualdad dirigidas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Esta modificación tiene un periodo transitorio que va desde 3 años para las empresas entre 50 y 100 trabajadores/as, 2 años para las que están entre 100 y 150, y 1 año para las que tienen entre 150 y 250.

En su artículo 1.2. se modifica el artículo 46 de la LOEIMH con la siguiente redacción: «Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo».

El RD 6/2019 regula la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas; y las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

La igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo también se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, y en particular en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores de RD 2/2015, de 23 de octubre. En dicho texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET, a partir de ahora) se recoge la igualdad como un derecho básico (artículo 4.1.c): «A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo…». Más adelante, en el artículo 17 relativo a la no discriminación en las relaciones laborales, en el punto 1 recoge que «se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo». En el punto 4 de dicho artículo se explicita que, sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente en el ET, la negociación colectiva podrá desarrollar medidas de acción positiva para dar preferencia a las mujeres, entendiéndose como sexo menos representado en el grupo profesional objeto de negociación. Además, el artículo 64 del ET, relativo a los derechos de información y consulta y competencias de la representación colectiva de las plantillas, recoge el derecho a información específica sobre diferentes aspectos de la aplicación por parte de la empresa de la legislación en términos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, haciendo mención explícita a la información relativa a la aplicación del plan de igualdad en caso de haberse establecido (artículo 64.3).

Centrándonos en el marco normativo sectorial, el Convenio Colectivo sectorial debe recoger toda la normativa en relación a la igualdad de género, incluida la identificación de medidas que favorecen o dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad en el sector. El informe de García (2017) analiza el Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife para detectar las limitaciones que obstaculizan a las mujeres el acceso a los puestos de responsabilidad. En ese análisis, se muestra qué aspectos relacionados con la igualdad de género están recogidos en el Convenio Colectivo y cuáles están pendientes de incorporar medidas. Se declara de forma general un compromiso con la igualdad y la posibilidad de elaborar un plan de igualdad, reconocido este último en medidas concretas en aspectos como la formación, la jornada, los permisos y el acoso sexual y sexista (García, 2017: 54). Aquellos aspectos relacionados directamente con el techo de cristal se presentan en la Tabla 1. Para romper el techo de cristal resulta fundamental la consideración efectiva de los derechos y deberes asociados al acceso al empleo, contratación y promoción; y las medidas para conciliar la vida laboral con la familiar y personal, entre otras.

TABLA 1. ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE EN RELACIÓN AL TECHO DE CRISTAL

Materia analizada	Tratamiento en el Convenio	Justificación de la importancia en relación al techo de cristal
Acceso al empleo, a la contratación y promoción	Sin mención al proceso de acceso al empleo. En su capítulo II. Empleo y Contratación, solo se tratan aspectos formales de los tipos de contratación. No dispone de regulación específica que ayude a integrar mujeres en departamentos altamente masculinizados.	Las discriminaciones en la promoción tienen una incidencia directa en la segregación vertical. El Convenio regula la posibilidad de ascender destacando como valor la formación continua realizada dentro de la empresa. Teniendo en cuenta la ausencia de medidas específicas de conciliación, las mujeres con doble jornada o con excedencias por cuidado de dependientes, tendrán más dificultades para acceder a la formación, que suelen realizarse fuera del horario laboral.
Medidas para conciliar vida laboral, familiar y personal	Incide en la visión tradicional de la conciliación, sin medidas específicas para eliminar las barreras existentes para las mujeres que deseen promocionar en su carrera profesional ni para favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.	La ausencia de conciliación es una de las barreras invisibles del techo de cristal. A las mujeres no se les reconocen facilidades para abordar la doble jornada, ni el cuidado de dependientes, y tampoco se facilitan medidas para la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Fuente: Adaptado de García (2017:55).

Estos son los aspectos que se van a analizar en el estudio de casos de esta investigación: acceso a puestos de responsabilidad, formación y promoción, conciliación, y retribución salarial.

Como establece el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, la política y la «responsabilidad social corporativa» sino que es un objetivo de eficiencia. Este Código propugna la realización de un esfuerzo adicional para que la presencia femenina llegue a la alta dirección y a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas; y recomienda «que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes: los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras; y, la compañía busque deliberadamente, e incluya entre las candidaturas, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado» (CNMV, 2006 en Segovia 2013: 96-97).

3. MARCO CONCEPTUAL: EL TECHO DE CRISTAL EN EL SECTOR TURÍSTICO ESPAÑOL

Históricamente, la promoción laboral de las mujeres, sobre todo a puestos directivos, se ha visto afectada por una serie de barreras y obstáculos que dan lugar a la denominada segregación vertical, o más comúnmente conocida como techo de cristal, metáfora presentada por Segerman-Peck (1991), para hacer referencia a la invisibilidad de muchas de esas barreras de acceso y promoción, creadas por actitudes o prejuicios discriminatorios hacia la mujer. De esta forma, el techo de cristal limita la carrera profesional de las mujeres en términos de acceso a puestos de poder, y

quienes logran superar dicho techo, muestran el riesgo de precipitarse por el denominado «acantilado de cristal» (Ryan y Haslam, 2005) en referencia a las dificultades, precariedad y trabas que sufren una vez alcanzados los puestos de poder (De la Rica, Dolado y Vegas, 2010; Martínez, 2015; Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002; Segerman-Peck, 1991).

Actualmente, el perfil de la directiva en España según Castaño *et al.* (2010) citado por Segovia (2013, p.28) es el de una mujer joven, con menos hijos debido a que son «una carga» para poder llegar a los escalafones más altos de las empresas turísticas. El Libro Blanco Equotel (Equotel, 2015) muestra como solo el 35% de los puestos con alta cualificación requerida están ocupados por mujeres, dando a conocer que, a pesar de tener una gran cualificación, los impedimentos a los que se enfrentan para estar en niveles altos de la jerarquía son elevados. El camino hasta llegar ahí es calificado como laberinto, por todos los obstáculos que se sufre para el ascenso, que no solo llegan desde un mismo foco, sino de varios a la vez (Martínez, 2015 cita a Eagly y Carli, 2007).

En el caso del sector hotelero, este se caracteriza por una alta exigencia en términos de disponibilidad, tanto temporal, 365 días al año 24 horas al día, como geográfica, lo que supone un sacrifico de la vida personal y una renuncia en la mayoría de los casos a su vida familiar. Estos factores influyen a su vez en la caracterización del sector que, si bien está feminizado, sigue siendo tradicional, con una fuerte estereotipación de determinados puestos, lo que deriva en una gran masculinización de los puestos directivos y la percepción de diferencias en las trayectorias de hombres y mujeres, incluyendo el fenómeno de techo de cristal (Segovia, 2013).

El análisis de las causas de la existencia de un techo de cristal es complejo, debido principalmente a la multidimensionalidad de los factores que influyen en la segregación vertical y las interacciones entre los mismos. Entre los elementos clave en el estudio del techo de cristal podemos destacar dos: los tipos de liderazgo asociados a mujeres y hombres (y los estereotipos vinculados a los mismos), la conciliación laboral y los estereotipos relativos al nivel de compromiso con la empresa, y el impacto de ambas cuestiones sobre la actividad de la empresa.

Las diferencias entre hombres y mujeres en términos de su tipo de liderazgo, y las consecuencias sobre los indicadores de competitividad y rentabilidad de la empresa, han sido utilizadas por la literatura para explicar la poca presencia de mujeres en los altos cargos del sector turístico, algo que ciertos autores justifican en términos de su tipo de liderazgo, transformador lo califica Martínez (2015). El antagonismo de un liderazgo femenino más social y enfocado a las relaciones personales (Baumgartner y Schneider, 2010) frente a un liderazgo masculino más centrado en lo individual, es una de las explicaciones tradicionales en las diferencias entre hombres y mujeres en puestos de dirección, donde se asocia el liderazgo masculino como más autoritario y duro, identificándose a este como mejor, a pesar de la literatura que constata que un líder dirigido a la «colaboración, empatía, trabajo en equipo, calidad humana, sensibilidad, transparencia, humildad» es el que realmente tiene buenos resultados, tanto económicamente hablando como personalmente (Segovia, 2013 p.107). Sin embargo, Walsh, Fleming y Enz (2014) no creen que sea el liderazgo el que influye, sino que consideran que, al haber más cargos intermedios en la propia empresa, el máximo nivel jerárquico no suele ser también una mujer.

Por otra parte, no todas las mujeres tienen la misma mentalidad; ya que a algunas no les importa pasar más tiempo en el trabajo, para poder tener más posibilidades de promocionarse, siendo estas últimas mujeres caracterizadas como «centradas en el trabajo» (Hakim, 2006 citado por Segovia, 2013). Los testimonios de las ejecutivas del sector hotelero, ratifican que lo importante es «tomar riesgos que hagan que tu carrera profesional sea fructífera siempre y cuando, se sea crítica con el trabajo realizado para poder mejorarlo, y por último y

más complicado (pero muy importante), tener una persona que te ayude a alcanzar la cima» (Walsh *et al.*, 2014: 4). Para ello, la «tenacidad, la auto exigencia, pasión, ambición, polivalencia, planificación, perseverancia y paciencia» son elementos necesarios para poder llegar al liderazgo de una compañía turística (Segovia, 2013: 107). Hay veces que se cree, que la mujer no es lo suficientemente dura (Fernández-Palacín, López-Fernández, Maeztu-Herrera y Martín-Prius, 2010) o arriesgada para estar en las altas élites del mundo turístico y, por consiguiente, es menos competitiva, favoreciendo así el techo de cristal en términos de infrarrepresentación en los niveles altos de las organizaciones como consecuencia de un fenómeno de sexismo benevolente (King *et al.*, 2012; Martínez, 2015). Sin embargo, este no tiene por qué ser el caso, como por ejemplo muestra el estudio de Adams y Funk (2012) para Suecia, en el que se observa que las mujeres que ocupan puestos en los consejos de dirección muestran comportamientos menos tradicionales que sus homólogos hombres e incluso tienen una actitud ligeramente más tendente a tomar riesgos.

La conciliación de la vida personal y laboral, y los estereotipos de sexo en las decisiones relativas a dicha conciliación, siempre ha sido uno de los argumentos clave a la hora de explicar el techo de cristal. En particular se entiende que el techo de cristal puede vincularse al poco tiempo que tienen las mujeres para dedicarle al trabajo frente a su vida personal, entendiéndose esta última esfera como la relacionada con las tareas y responsabilidades dentro del hogar (Ons-Cappa, García-Pozo y Sánchez-Ollero, 2017; Equotel, 2015). Más aún, en ocasiones, al ver que siempre se tienen impedimentos para tener una conciliación plena, lo que algunas de las ejecutivas hoteleras que Walsh *et al.* (2014) entrevistaron, decidieron formar sus propias empresas.

Centrándonos en el estudio del fenómeno del techo de cristal y la presencia de mujeres directivas en el sector turístico español, a continuación, se presenta un primer grupo de estudios que se centra en el techo de cristal en regiones concretas de la geografía española, y posteriormente, se revisan algunos artículos centrados en determinantes del techo de cristal.

Segovia (2013) centra el análisis de la participación de mujeres en puestos de dirección en los hoteles de 3 a 5 estrellas, en un estudio para Madrid, considerando de forma separada las cadenas hoteleras del resto, y de más y menos de 200 habitaciones. Esta diferenciación está razonada en relación a las funciones asociadas a distintos puestos de responsabilidad. En el informe se señala que, pese a que nominativamente se designe el nombre de Dirección a un determinado puesto en hoteles de menor volumen de habitaciones, la persona ocupante del cargo en realidad no ejerce funciones exactamente de dirección sino más bien, tareas operativas. Los datos que presentan para la Comunidad de Madrid muestran igualdad de género en puestos de dirección de hoteles de menos de 200 habitaciones (47,5% de mujeres), mientras que este porcentaje baja al 10% para hoteles de más de 200 habitaciones, concluyendo que la mujer se concentra en hoteles de menor envergadura.

Un informe posterior para la Comunidad de Madrid (González-Serrano, Villacé-Molinero, Talón-Ballesteros y de la Fuente-Cabrero, 2018) presenta que, en los Consejos de Administración, la máxima representación femenina parece ser de 4 mujeres. La distribución por género en los puestos de dirección varía mucho por departamentos. En el caso de las cadenas hoteleras que analizan las autoras, llama la atención el alto grado de feminización en Dirección de Marketing (69,2%), Formación (77,8%), Dirección de Comunicación (75%) y Comunity Manager (71,4%), áreas consideradas *soft* dentro de la empresa, y tradicionalmente lideradas por mujeres, además del 60% de los puestos de Revenue Manager, a pesar de lo innovador del puesto y su relación con la parte *hard* de la empresa. No aparecen mujeres en puestos de Subdirección, Dirección de Expansión, Dirección estratégica o Dirección de Negocio. Las autoras concluyen con la existencia de techo de cristal en este sector

habiendo considerado hoteles de 3, 4 y 5 estrellas y cadenas hoteleras, que han mostrado una masculinización de algunos puestos directivos (los más importantes en el hotel).

Los hoteles asociados a ASHOTEL realizaron un informe del techo de cristal en los hoteles de Tenerife (García, 2017) donde muestran que existe igualdad en cuanto a la dirección de los mismos, donde cuatro de cada diez establecimientos son dirigidos por mujeres, lo que supone un 40% del total. En este informe también se diferencian los hoteles (de 3 a 5 estrellas) independientes de las cadenas hoteleras. Sin embargo, a diferencia del de la Comunidad de Madrid, la feminización de la dirección en establecimientos pertenecientes a una cadena (61%), es similar a los hoteles que forman parte de grupos familiares o son independientes (59%). Las diferencias se encuentran en el número de estrellas, encontrándose una mayor presencia femenina en alojamientos de menor categoría. La participación de las mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad en los hoteles analizados no llega a la igualdad (36% son mujeres), tanto en puestos de primer como de segundo nivel. Las entrevistas realizadas tanto a expertos/as del sector como a los/as directores/as indican que a ellas se les exige experiencia y cualificación, y acceden a través de promoción interna, mientras que los hombres presentan menos formación e incluso menor cualificación, y acceden al puesto a través de contactos informales y recomendaciones de otros profesionales del área.

La Escuela de Turismo CETT (2011: 2) publicó un informe para la ciudad de Barcelona, donde analizaban 220 hoteles de 3 a 5 estrellas y solo el 31% estaban dirigidos por mujeres. Según explican las autoras, «la mayoría de las directivas ha llegado a este puesto de trabajo desarrollando su carrera y consiguiendo experiencia con el paso de los años en un mismo establecimiento».

Campos, Ortega y Ropero (2009) analizan la segregación vertical y la brecha salarial de género en el sector de la hostelería (181 hoteles y 121 restaurantes) de Andalucía y encuentran que las mujeres predominan en los trabajos peor pagados. Bajo el supuesto de rendimientos iguales, y dependiendo de las variables de control utilizadas, la ventaja salarial para los hombres varía de 7,9% a 11,1% y la segregación vertical, aumenta la brecha salarial. Sobre la base de las estimaciones bajo el supuesto de diferentes rendimientos, entre el 76,6% y el 77,8% de la brecha salarial se debe a la discriminación. Trabajar en industrias donde predominan las mujeres, como la hostelería, reduce los salarios femeninos más que los masculinos, lo que aumenta la brecha salarial, y ese aumento se ve reforzado con la segregación vertical, puesto que la promoción aumenta los salarios de las mujeres menos que los de los hombres.

Ramos, Rey y Tugores (2004) analizan los determinantes de las diferencias salariales de género en la industria hotelera en las Islas Baleares, utilizando una base de datos extraída de más de 2000 entrevistas a trabajadores/as del sector y 150 entrevistas con información sobre los establecimientos. El estudio muestra que hay segregación horizontal y vertical, con departamentos claramente dominados por mujeres (por ejemplo, el departamento de pisos), y otros claramente dominados por hombres (como el departamento de servicios técnicos). A su vez, en términos de techo de cristal, encuentran que a las mujeres les resulta más difícil ser promocionadas y alcanzar los puestos más altos en la jerarquía ocupacional (26% de mujeres en puestos de alta responsabilidad, 23% en puestos de responsabilidad de 2ª categoría y 53% en el resto de la plantilla). Además, demuestran que la segregación es un factor determinante de la brecha salarial de género.

Muñoz-Bullón (2009) destaca que existe brecha salarial en el sector turístico español y que esta brecha se debe a la segregación ocupacional, el tipo de contrato y el nivel de formación requerida, que en sí mismo también podría incluir discriminación. El componente relacionado con las diferencias en las características (educación, experiencia, etc.) de hombres y mujeres explica el 88% de la bre-

cha salarial en el turismo, mientras que en la economía en general explica solo el 12,5%.

Santero-Sanchez *et al.* (2015) utilizan un enfoque más amplio, que además de diferencias salariales incluye otros indicadores de la calidad del puesto de trabajo, combinándolos en un indicador sintético de calidad laboral para el sector hotelero en España. Las autoras encuentran que existe una brecha de género en el índice de calidad, con mejores puestos laborales para hombres, y que esta brecha es mayor a medida que las personas ocupan puestos de más responsabilidad, lo que refuerza también la existencia de techo de cristal en este sector.

Por último, en relación a los planes de igualdad, García (2017), a través de entrevistas a expertos/as, destaca que dichos planes pueden ser una herramienta muy valiosa para arbitrar mecanismos que propicien una mejora en la promoción de las mujeres, aunque reconocen sí, no se dice, que la implantación en los hoteles de la provincia de Tenerife es casi nula, justificada porque se trata de establecimientos que no tienen la obligación legal, al tener entre 100 y 200 trabajadores/as.

4. METODOLOGÍA

El trabajo realizado se enmarca dentro del ámbito de la investigación cualitativa con un enfoque de evaluación de políticas a través del análisis de casos fundamentado según las propuestas de Stake (2007) y de Coller (2005). Según este último, un caso es un objeto de estudio con unas fronteras más o menos claras que se analiza en su contexto real y que se considera relevante, bien sea para comprobar, ilustrar o construir un conocimiento o una parte de él, o por su valor intrínseco. Stake (2007), reconoce que la investigación a través del estudio de caso se puede realizar de manera cualitativa o cuantitativa, de forma analítica o integral, por medio de medidas o interpretación, pero el caso tiene unos límites y unas características.

El propósito no es generalizar los resultados, sino enriquecer el análisis y las fuentes de información. Así, el estudio de casos que aquí se presenta pretende, en primer lugar, evaluar si la implementación de los planes de igualdad en empresas del sector hotelero español ha tenido el impacto positivo esperado, como instrumento para luchar contra la brecha de género en general, y contra el techo de cristal en particular; y en segundo lugar, aportar experiencias concretas que aumenten la literatura existente sobre el techo de cristal en el sector, su caracterización y su evolución histórica reciente (en la última década).

Dentro del diseño de la investigación es fundamental determinar el trabajo de campo, indicando la selección de los casos, el acceso, la recopilación de información y el análisis de la misma (Coller, 2005). En relación a la selección de los casos, esta investigación se caracteriza por buscar una «pertinencia teórica», lo que se denomina «muestreo motivado o teórico». Como se ha presentado en el marco conceptual, el objeto de estudio es el techo de cristal en el sector hotelero, y los casos en análisis deben ser relevantes para la cuestión en investigación. Por lo tanto, está justificado que no se haga un muestreo aleatorio, sino intencionado, en cuanto a que los casos elegidos deben incluir aquellos aspectos teóricos del objeto de investigación. Por otra parte, puesto que el objetivo de la investigación es detallar si la implantación de planes de igualdad ha favorecido la eliminación del techo de cristal, era necesario que los casos seleccionados fueran grandes empresas de más de 250 trabajadores/as, característica que cumplen los casos elegidos, que están obligados por la LOIEMH.

En concreto, se han elegido dos cadenas hoteleras, que incluyen establecimientos de diferente número de estrellas o categorías, y disponen de información diferenciada entre su área corporativa y hotelera. Puesto que el techo de cristal hace referencia a puestos de responsabilidad, se han seleccionado dos casos que tengan Consejos de Administración, órgano superior de toma de decisiones: una empresa perteneciente al IBEX35 (Meliá) y una empresa cotizada de más de 500 millones de euros de capital (NH). Las dos empre-

sas se encuentran dentro de las 10 primeras empresas del sector en cuanto a volumen de negocio, y están internacionalizadas. Ostentan la primera, y quinta posición respectivamente en el ranking realizado por Hosteltur en 2019 (por nivel de facturación 2018).

Las fuentes de información que se han utilizado han sido variadas y todas ellas públicas. Para el análisis de casos, se han extraído datos de los propios informes anuales de las empresas, sus planes de igualdad, sus páginas web y del Registro Mercantil (a través de SABI[1]). Para la concreción de aspectos a analizar dentro del análisis de casos, ha sido necesario hacer una revisión de literatura (apartado 3 de este artículo) que mostrase los factores más determinantes del techo de cristal y, por tanto, donde las medidas a implantar en las empresas son más necesarias. También se han utilizado datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y del EIGE para conocer la evolución de la feminización de los Consejos de Administración en España de forma comparada con Europa.

El análisis se desarrolla en subapartados, para cada cadena hotelera por separado. En primer lugar, se analiza la composición de los Consejos de Administración y los datos de la plantilla (acceso a la empresa) y seguidamente, se detallan los factores determinantes (formación y promoción, conciliación y retribución) en sus planes de igualdad. Sobre estos factores, se compara la situación en el momento de la elaboración del plan de igualdad (2011 o posterior) y la del momento actual (2017-2019) para analizar si se han experimentado mejoras de cara a eliminar las barreras de las mujeres a la alta dirección.

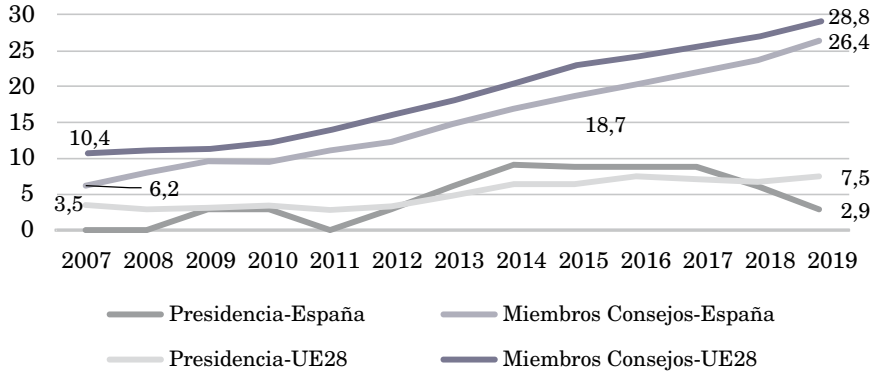
5. EL TECHO DE CRISTAL EN CADENAS HOTELERAS ESPAÑOLAS. ANÁLISIS DE CASOS

5.1. Contexto: La LOEIMH y la participación de la mujer en los Consejos de Administración

La LOEIMH fijaba ocho años para alcanzar la paridad en los Consejos de Administración, en 2015. Para las empresas del IBEX-35, que partían del 6,2% en el año 2007, el objetivo suponía un incremento de 34 puntos porcentuales, para llegar al 40% en 2015, que pudiera considerarse dentro del límite inferior del intervalo de paridad (40%-60%). Sin embargo, el crecimiento ha sido muy inferior al necesario, y en el año 2015, el porcentaje de mujeres fue del 18,7%, alcanzando en 2019 un 26,4%, inferior al 30%, y considerado como una situación de infrarrepresentación de las mujeres (Gráfico 1). La evolución, aunque positiva, no alcanza los objetivos, especialmente en lo que respecta a las presidencias de las empresas, donde el grado de feminización no ha llegado a alcanzar el 10%. España, además, en los dos últimos años ha experimentado una regresión, disminuyendo ese porcentaje hasta el 2,9%.

[1] SABI (https://www.informa.es/riesgo-empresarial/sabi) es una base de datos que provee información recogida en los estados contables de empresas españolas y portuguesas.

GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE MUJERES EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN. PRESIDENCIA Y MIEMBROS DEL CONSEJO. ESPAÑA Y UE-28. 2007-2019



Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE) y elaboración propia.

Los datos que se presentan en la Tabla 2 muestran la evolución del grado de feminización de los Consejos en función del tipo de consejero. En España, el porcentaje de mujeres CEOs se ha mantenido constante, en un 3%. En la UE-28, la evolución ha sido positiva, subiendo de un 2,5% en el año 2012, hasta el 7,7% en el año 2019. El resto de puestos dentro de los consejos muestran una mayor participación de mujeres y, para el caso de España, una mejor evolución. Los ejecutivos en España se han triplicado, pasando de un 5,7% hasta el 16,2% y aunque el crecimiento no ha sido tan favorable en Europa, la media de los 28 países alcanza un porcentaje ligeramente mayor, 18,6% en 2019. En el caso de los puestos no ejecutivos también ha crecido, alcanzando en 2019 el 30,4% en España y el 31,4% en Europa.

TABLA 2. PORCENTAJE DE MUJERES EN CONSEJOS DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS COTIZADAS. ESPAÑA Y UE-28. 2012-2019

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
España	CEOs	2,9	3	3	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9
	Ejecutivos	5,7	9,1	9,6	10,6	11,5	13,2	14,7	16,2
	No ejecutivos	13,9	16,9	19,6	21,7	23,7	25,6	27,7	30,4
UE-28	CEOs	2,5	2,8	3,3	4,3	5,9	5,3	6,4	7,7
	Ejecutivos	10,4	11,8	12,9	14,3	14,9	15,8	16,8	18,6
	No ejecutivos	17,2	19,5	22	24,7	26,1	27,9	29,3	31,4

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE) y elaboración propia.

En el caso de las dos cadenas que analizamos en nuestro estudio de casos, podemos realizar una comparativa con el resto de las empresas cotizadas: Meliá Hotels Internacional, pertenece al IBEX35 y NH Hotel Group, es empresa cotizada en el grupo de más de 500 millones de euros. La tabla 3 recoge el porcentaje de mujeres en cada una de las categorías contempladas para el año 2018, incluyendo a modo de referencia, la situación del total de empresas cotizadas y el subtotal de los índices de referencia para cada una de las dos empresas.

TABLA 3. MUJERES EN EMPRESAS COTIZADAS (Nº y %) CONSEJO Y ALTA DIRECCIÓN. 2018

	Total en empresas cotizadas		Ibex35		Meliá Hotels		Más de 500 M. €		NH Hotel	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total Consejeras	271	19,9%	110	23,9%	2	18,2%	77	19,2%	1	10,0%
Dominicales	72	15,7%	25	20,8%	1	25,0%	22	13,9%	0	0,0%
Ejecutivas	10	4,7%	4	5,4%	0	0,0%	1	1,7%	0	0,0%
Independientes	178	30,6%	77	34,1%	1	20,0%	53	34,2%	1	20,0%
Otras externas	11	9,8%	4	10,0%	0	0,0%	1	3,4%	0	0,0%
Mujeres en la alta dirección*	171	16,0%	71	16,0%	1	20,0%	61	17,7%	2	28,6%

(*) El dato de mujeres en alta dirección excluye las consejeras.

Fuente: CNMV (IAGC de las empresas) y elaboración propia.

La comparativa del sector hotelero frente al global de las empresas cotizadas aporta información relevante. Meliá, tiene un porcentaje inferior de consejeras en relación a sus homólogos del IBEX35 (18,2% frente a 23,9%) y un porcentaje superior en alta dirección (20% frente al 16%). En el caso de NH, el comportamiento es similar, tienen menos porcentaje de consejeras (10% frente a 19,2%) y mayor en alta dirección (28,6% frente a 17,7%). Estos datos generales muestran la caracterización del sector hotelero, según se veía en el apartado 3, con empresas feminizadas en sus plantillas, pero masculinizadas en los puestos más altos de dirección.

La evolución de la feminización de los consejos y alta dirección en relación a la fecha en la que se pusieron en marcha sus planes de igualdad, se detallan en el análisis de casos.

5.2. Meliá Hotels International

Meliá Hotels International (Meliá a partir de ahora) tiene su origen en la apertura en 1956 del hotel Altair en Palma de Mallorca, continuando su expansión hasta asumir en 2010 la marca corporativa de Meliá Hotels International para la unificación de todos los hoteles que tenía en su portfolio. Meliá tiene una facturación anual de casi 3 mil millones de euros en 2018 consiguiendo el primer puesto en el ranking de facturación de Hosteltur 2019. Actualmente tiene hoteles prácticamente en todo el mundo, con más de 329 establecimientos según cifras de Hosteltur.

Meliá Hotels International firmó su I Plan de igualdad en 2011 y, en 2019, elaboró su segundo Plan de Igualdad, con una vigencia de 4 años, donde prioriza el avance en la corresponsabilidad, transversalidad y la garantía entre sexos a la no discriminación empezando desde el proceso selectivo de las personas, eliminado cualquier tipo de sesgo y avanzando en la composición positiva y equilibrada de la plantilla. El objetivo sigue siendo que se promocione y ascienda a las mujeres totalmente capaces para puestos de responsabilidad, siendo la formación un elemento clave para el desarrollo profesional de manera general, y de forma específica, defendiendo la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Por otro lado, es necesario identificar las desigualdades retributivas y corregirlas para mantener la equiparación salarial entre sexos, con una disparidad nula.

Para que la convivencia en su plantilla sea la mejor posible se han establecido, además, objetivos de salud laboral donde se ha realizado un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, clave para eliminar cualquier acto ilícito. Conectado a lo anterior, Meliá ha sido pionera en la firma de un acuerdo con la Unión Sindical Internacional del sector turístico (UITA)

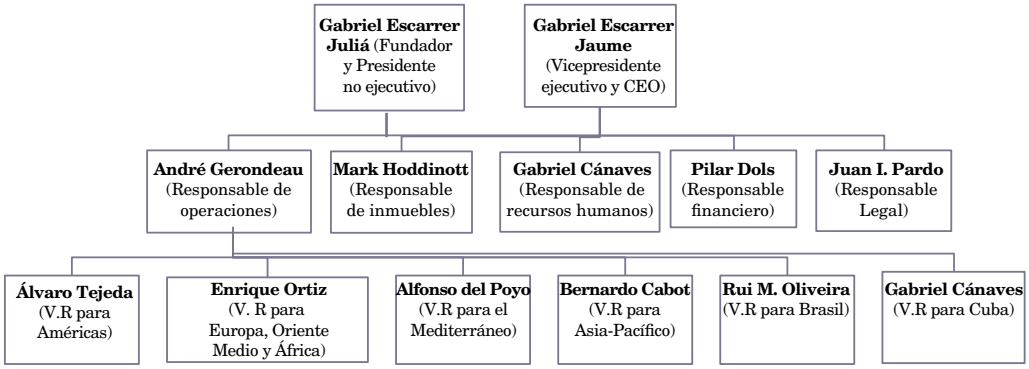
contra las conductas de acoso y violencia de género incluyendo medidas de protección a las víctimas.

Para que haya un buen ambiente, además es necesaria una comunicación bidireccional favorable a la igualdad tanto interna como externa, sensibilizando a todos los agentes en la necesidad de actuar en igualdad de condiciones. Por otro lado, es un objetivo el fomentar que haya corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla para una conciliación plena mejorando las medidas legales en esta materia.

5.2.1. Personal y acceso a puestos de responsabilidad

En este apartado puede verse el organigrama tanto de la parte directiva de Meliá (para el cargo de Vicepresidente Regional se nombrará como V. R) como del Consejo de Administración a fecha de junio de 2018. En este punto, además, se expondrán algunos datos de la plantilla, que pueden dar idea de la participación femenina en puestos de responsabilidad.

ILUSTRACIÓN 1. ORGANIGRAMA DE LA ESTRUCTURA DIRECTIVA DE MELIÁ



Fuente: Elaboración propia a partir de la página oficial de Meliá International Hotels.

Como se puede apreciar en la estructura, solo una mujer es la que forma parte de ella, esta es Pilar Dols, la actual responsable financiera y que forma parte de la plantilla desde 1985, habiendo desempeñado diferentes puestos, hasta que en 2016 empezó a formar parte de la estructura directiva dentro del *Senior Executive Team*.

El grado de feminización del Consejo ha disminuido ligeramente en el periodo 2010-2018, pasando del 25% al 18% (Tabla 4). El objetivo más importante que posee la compañía respecto a este ámbito es que en 2020 sean al menos un tercio las mujeres que formen parte de este consejo (Informe de gestión integrado 2018: 151), siempre manteniendo unos valores de igualdad por parte de todos los miembros.

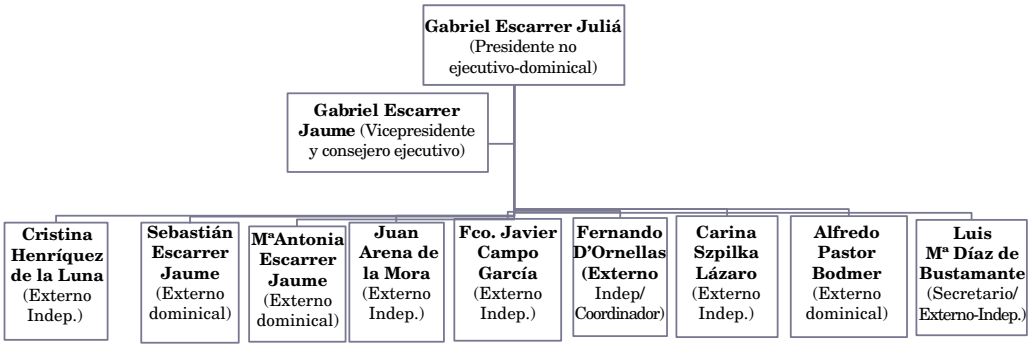
TABLA 4. PORCENTAJE DE CONSEJERAS ENTRE 2010-2018

	2010	2011	2017	2018
% mujeres	25%	18%	18%	18%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de Meliá International Hotels 2012-2018.

En el Consejo de Administración, en 2018, de un total de 11 miembros, 2 eran mujeres, permaneciendo esto invariable respecto del anterior año, según el Informe de las Juntas Generales de Accionistas de las empresas del Ibex 35. Aunque, según la empresa, Meliá tiene la intención de aumentar su porcentaje a un 30% posicionando a la mujer a puestos de gran responsabilidad.

ILUSTRACIÓN 2. ORGANIGRAMA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE MELIÁ



Fuente: Elaboración propia a partir de la página oficial de Meliá International Hotels.

Actualmente, son 3 mujeres las que forman parte del Consejo siendo un 27% del total, aproximándose al 30% que tiene la empresa como objetivo.

Por un lado, Mª Antonia Escarrer, especializada en desarrollo directivo, liderazgo y negociación, ha formado parte de la dirección de estas áreas en la propia compañía. Por otro lado, Carina Szpilka, ha ocupado puestos de responsabilidad en entes bancarias y actualmente es consejera de empresas como Oracle, ABANCA, Meliá, además de ser la vicepresidenta de Unicef España. Ha sido galardonada con premios a la «Mujer Directiva del año» en 2011 o el «Premio a la Excelencia Profesional» en 2014. Y, por último, Cristina Henríquez ha ocupado altos cargos en departamentos financieros, siendo también consejera de otras entidades como Applus. Actualmente es la presidenta y directora general en España y responsable de Iberia e Israel en GlaxoSmithKline.

Según sus informes de resultados, la sociedad reconoce plena igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, criterio de actuación que asume como propio la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el momento de iniciar un proceso de selección de nuevos/as consejeros/as, velando para que los mismos no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras. Dicha Comisión, evalúa las competencias y experiencia de los/as candidatos/as bajo criterios de objetividad, valorando el perfil y atendiendo a las necesidades de fomentar la igualdad de género.

En febrero de 2017, se aprobó la Política de Selección de Consejeros, donde se establece como principio rector a observar en los procesos «La valoración de los potenciales candidatos bajo criterios de igualdad y objetividad, evitando cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar cualquier tipo de discriminación».

Si analizamos la participación de mujeres en el resto de estructura directiva, la comparativa con la situación del Consejo de Dirección no muestra un resultado muy dispar (Tabla 5). Los valores medios, tanto en el área corporativa como en hoteles muestran una ratio igualitaria entre hombres y mujeres, alrededor del 50%. Sin embargo, las diferencias aparecen por categorías y con pocas variaciones en los últimos años. El personal directivo ha aumentado ligeramente en el periodo posterior a la implantación del plan de igualdad. En el área corporativa, el porcentaje de mujeres ha pasado de un 26,4% a un 32,5%, y en el área de hoteles, sólo ha aumentado del 22 al 23,3%. En cuanto a las jefaturas de departamento, en el área corporativa ha pasado del 50,6 al 51,8% y en el área de hoteles, del 37,9% al 40,3%. Los puntos porcentuales de crecimiento en ambas categorías son reducidos y, en algunos casos, esconden una reducción del número absoluto. En concreto, para

el personal directivo de hoteles, se ha pasado de 35 a 21 mujeres del 2011 al 2017. Por tanto, se podría decir que sigue existiendo un techo de cristal, que no parece haberse eliminado o reducido sensiblemente en el periodo de aplicación de las políticas incluidas en el I Plan de Igualdad aprobado por la empresa.

TABLA 5. PORCENTAJE DE MUJERES EN PLANTILLA POR CATEGORÍA Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD. ESPAÑA. 2011-2017

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Corporativo	54,7	54,7	54,0	56,0	54,6	54,9	55,4
Personal directivo	26,4	26,4	24,3	29,0	29,4	30,6	32,5
Jefes de departamento	50,6	50,6	40,6	50,0	48,4	48,7	51,8
Personal base	66,9	66,9	69,0	69,4	66,9	64,6	64,0
Hoteles	48,1	48,1	48,9	49,0	49,0	49,3	49,9
Personal directivo	22,0	22,0	13,3	16,0	19,1	21,1	23,3
Jefes de departamento	37,9	37,9	39,6	39,8	40,2	39,6	40,3
Personal base	50,9	50,9	51,4	51,4	51,2	51,3	51,8
Total (+Club Melia y otras actividades)	48,8	48,8	49,0	49,5	49,1	49,3	49,8

Fuente: Informes integrados Meliá y elaboración propia.

El número global de nuevas contrataciones en cada periodo ha seguido una política de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, puesto que el porcentaje de nuevas contrataciones de mujeres cada año desde 2011 ha estado alrededor del 50% (Tabla 6).

TABLA 6. NUEVAS CONTRATACIONES EN EL AÑO. Nº DE MUJERES Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE LA CONTRATACIÓN. 2011-2017

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº	428	403	440	486	546	922	833
%	51,3	48,8	53,5	52,8	51,3	52,9	51,6

Fuente: Informes integrados Meliá y elaboración propia.

Importante apuntar que, en el año 2018, el número de contrataciones fue de 849 para las mujeres y 850 para los hombres, con edades menores a 30 años.

A pesar de que en términos globales se contrata a mas mujeres que hombres, salvo en 2012, en los puestos de mayor responsabilidad esta paridad no se mantiene, habiendo más hombres, tal y como se refleja en la tabla 5. En el año 2018, el número de directoras en el área corporativo fue de 37 frente a los 69 del sexo opuesto, casi el doble de hombres (es cierto que han aumentado en 4 frente a 1 de directores). En el caso de jefes de departamento están más igualados, incluso estas tienen una diferencia de 13%, 108 mujeres frente a los 95 hombres (ambos disminuyen frente al año 2017). Estos datos muestran la existencia de techo de cristal en dirección habiendo habido un cambio de tendencia en los mandos medios. Si se habla del personal en los hoteles, esta diferencia se acentúa mucho más con una diferencia de más de 30 directores (51) frente a las mujeres (21), rebajando la brecha entre los jefes de departamento (335) frente a jefas (261). Por el contrario, como la literatura reseñada en este trabajo recoge, los puestos inferiores en la jerarquía, es la mujer la que predomina, tanto en el área corporativo (228 mujeres, el doble que de hombres) como en el hotelero, casi el doble de mujeres (42) que hombres (29).

A pesar de las acciones que Meliá afirma realizar en su informe de 2018, acorde con la promoción de las mujeres, no se recoge información sobre la misma. No muestra los datos de las mujeres promocionadas ni el dato del índice de igualdad, al contrario que en años anteriores. Aun así, se ha realizado una relación respecto al número de mujeres de cada posición con el año anterior para ver las posibles diferencias con datos aproximados agregados. Se puede vislumbrar el aumento de mandos intermedios en mayor medida que la dirección, si bien los hombres en ambas categorías superan a las mujeres.

5.2.2. Formación y promoción

Meliá tiene una serie de formaciones a través de su página eMeliá con programas como My Company, My Performance, My Way o My Academy, pudiendo cada empleado establecer, gestionar y personalizar su plan de acción atendiendo a sus necesidades de desarrollo y formación (Informe integrado 2018), que ofrecen tanto formación acorde con la responsabilidad social corporativa como nuevas actitudes necesarias para desarrollar el trabajo del puesto de forma correcta. En términos de la promoción, sigue estando vigente el acuerdo con la universidad Cornell facilitando el programa de desarrollo profesional, así como el programa de *general manager*. Los primeros datos públicos confirman la fuerte política de promoción existente con planes de desarrollo interno (PDI) para la incorporación ascendente en los puestos por medio del desarrollo de personas potenciales, mientras que el PDV (plan de desarrollo vertical) capacita a la persona a ir adquiriendo mayores responsabilidades (Informe de Meliá 2011). En años posteriores, se fueron incorporando otras iniciativas como el *Management Development Plan,* permitiendo adquirir el rol de subdirector/a de hotel a directores/as de departamento, pero en ningún caso planes centrados en el desarrollo específico de la mujer. La igualdad prevalece como en el caso del *Performance Review* ayudando de forma directa al empleado/a a maximizar sus oportunidades de ascenso (Informe de Meliá 2012 y 2013). La formación directiva, desarrolla el pensamiento creativo para innovar y gestionar los posibles cambios a los que se vaya a enfrentar. *CECE* y *eCornell* ayudan a que puedan adquirir estos conocimientos.

En el informe 2016 aparece que existe un 7,1% de mujeres promocionadas, aunque no se diferencia por tipo de programa ni por puesto al que promociona. Esta información solo viene detallada en el Informe del año 2012 (un año después de aprobar su plan de igualdad), donde se diferencian los siguientes aspectos respecto a la promoción:

- *Professional Development Plan* / *Professional Training Plan* (Equivalente a los anteriores Planes de Desarrollo Vertical y Planes de Desarrollo para Jefes – PDV y PDJ): dirigidos a preparar a colaboradores/as con potencial para asumir la posición de jefaturas de departamento o consolidarlos en las mismas.
- PTP EUROPA.
- *Advanced Development Plan,* que es el Plan de Desarrollo que permite la preparación de Jefes de Departamento como futuros miembros del Comité Ejecutivo en cualquier hotel de Meliá Hotels International (Director Comida y Bebida, Director de Alojamiento y Director Comercial).

TABLA 7. PORCENTAJE DE MUJERES EN FORMACIÓN DE PROGRAMAS DE DESARROLLO

	2010	2011
Para jefes		37,5
Desarrollo vertical	52,2	21,9
Para directores	18,2	22,6
Para subdirectores	56,7	53,1

Fuente: Informe de resultados de Meliá (2012).

Existe un porcentaje igualitario para los programas de desarrollo de la subdirección, por lo que el acceso a los puestos de dirección debería ser en las mismas condiciones. Sin embargo, se ha visto en los datos de los puestos por categorías que esto no es así. Además, el porcentaje de directoras y mujeres en programas de desarrollo vertical es bajo, de poco más del 20%. Este aspecto tendría que considerarse dentro de las políticas de formación y promoción para que la igualdad en el acceso a puestos de mayor responsabilidad fuese efectiva. Por tanto, las diferencias en los porcentajes de participación sugieren que el techo de cristal ya se manifiesta en la formación relacionada con los programas de desarrollo.

5.2.3. Conciliación

Desde 2008, Meliá tiene un plan enfocado a la responsabilidad corporativa, denominado «Plan Director Meliá International», el cual opera de forma adaptada a cada cultura, entorno y necesidades. En el 2º Plan de Igualdad, que fue aprobado en 2019 por los representantes sindicales (CCOO) y el Consejo de Administración, plasma valores que permiten a los trabajadores conciliar la vida laboral con la personal; con el objetivo de mejorar la productividad de la empresa debido al buen ambiente que habría, motivando a la plantilla, y favoreciendo así la retención del talento.

Meliá implementó medidas en 2014 para que la conciliación fuera un hecho. Estas fueron, por ejemplo:

- Incorporar el 24 y el 31 de diciembre como días libres obligatorios para toda la plantilla.
- Horario continuo para las empleadas con hijos entre 0 y 3 años sin necesidad de tener que solicitar reducción de jornada.
- Horario de mutuo acuerdo tanto para la entrada como para la salida.
- Los/as trabajadores/as que lo deseen pueden reducir su tiempo libre en 15 minutos de lunes a jueves para poder salir una hora antes los viernes pudiendo ajustar su horario a sus necesidades.

Dentro de las acciones establecidas en su II Plan de igualdad en materia de conciliación, detallan la flexibilidad para que las personas trabajadoras con hijos o hijas, o personas dependientes a su cargo, puedan disponer de tiempo de su trabajo para acompañarles a tutorías escolares, consultas médicas, así como para el cambios de turnos y la posibilidad de concretar de mutuo acuerdo con la empresa, su jornada laboral durante el primer año tras el nacimiento de un hijo o hija, sin necesidad de reducir su jornada (UGT, 2019).

5.2.4. Retribución

Los informes integrados disponibles en la página web oficial de Meliá, presentan la diferencia de salarios medios por sexos (en %) de sus trabajadores/as, para cada año analizado, observándose diferencias importantes en función del puesto ocupado. Existe brecha salarial por razón de género en todos los puestos, a favor de los hombres en general y a favor de las mujeres en puestos de Assistant, y en algunos años en el personal base. El techo de cristal se refuerza con la brecha de género en las ocupaciones de dirección y mandos intermedios tanto en el área corporativa como en los hoteles.

La Tabla 8 presenta la brecha salarial de género en el periodo analizado para las diferentes categorías ocupacionales. En primer lugar, hay que tener en cuenta, que, en los años 2017 y 2018, la retribución en puestos de dirección y managers (en el área corporativa), así como en dirección y subdirección (en hoteles) están agregadas en la misma categoría, por lo que no es posible comentar estos resultados respecto de los años previos. En segundo lugar, destaca un comportamiento errático de la brecha salarial en los puestos de mayor responsabilidad durante el periodo 2011-2016.

Así, por ejemplo, se puede ver que la brecha de género entre puestos de dirección en el área corporativa creció de un 12% en 2011, a un 22% en 2013, para volver a reducirse al 13% en 2015. En la categoría de manager en el área corporativa la evolución es similar, aunque con menores diferencias anuales.

Las brechas salariales de género son mayores en el área corporativa que en los hoteles en todas sus categorías, a excepción de Assistant. En este caso, en varios años la brecha salarial es negativa, expresando que las retribuciones de las mujeres son mayores que las de los hombres, de media, en este puesto. Precisamente, los puestos de asistentes (de dirección, entre otros) están altamente feminizados y requieren de capacidades de organización, comunicación, etc. ligadas a las mujeres según los estereotipos de nuestra sociedad, motivo que influye en el cambio de signo de la brecha salarial.

TABLA 8. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (%). 2011-2018

España	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Corporativo								
Director	12	14	22	18	13	13,5	0	7
Manager	16	17	17	16	15	14,9		
Executive	16	17	12	13	14	11,9	0	-7
Assistant	-4	-6	1	4	4	-7,8	6	-11
Hoteles								
Director	14	15	14,1	14	8	8,4	1	-4
Subdirector	-1	1	3,1	4	7			
Jefes de departamento	11	13	13,5	13	11	9,7	10	11
Personal base	3	4	3	5	6	-1,2	5	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los *Informe integrados 2012-2018* de Meliá International Hotels.

La menor brecha salarial se encuentra en el personal base de los hoteles, que son los puestos de menor cualificación, donde la retribución es más baja, y también por tanto las diferencias entre sexos. Aun así, no se distingue un impacto claro sobre los salarios de medidas concretas de los planes de igualdad para mejorar la brecha salarial, a excepción de la publicación anual de las retribuciones medias por categorías. Sería recomendable una mayor desagregación de las categorías ocupacionales para poder comparar de una forma más exacta la brecha entre grupos, y no una ampliación de las mismas como han incorporado en sus informes de 2017 y 2018.

Meliá se encuentra en el cluster nacional ClosinGap, formalizado en el año 2018, y cuya finalidad es, analizar la brecha salarial existente en las diferentes áreas empresariales, y realizar informes identificando causas, consecuencias y medidas a tomar. En el año 2019, las empresas miembro del ClosingGap presentaron un total de 15 acuerdos: internos, para generar debate entre sus propios empleados e impulsar iniciativas para fomentar la igualdad (mentoring, flexibilidad horaria, corresponsabilidad…); del cluster, enfocados a trabajar de forma colaborativa y compartir buenas prácticas entre las empresas firmantes para maximizar el impacto de las iniciativas y conseguir un mayor alcance; y, acuerdos sociales, para instar a responsables públicos y legisladores a tomar medidas para reducir las desigualdades y potenciar el talento femenino para avanzar hacia una sociedad más próspera.

5.3. NH Hotel Group

NH comienza su andadura en 1978, cuando se abre el hotel Ciudad de Pamplona y desde finales de los noventa forma parte del IBEX

35. Según el ranking realizado por Hosteltur (2019), NH cuenta con 58.714 habitaciones y ostenta el 2º puesto, a pesar de poseer 60 hoteles más que Meliá, primero en la lista. Ahora bien, si se habla de la facturación de la cadena, no llega a la misma posición que la anterior, bajando tres puestos hasta llegar a la cuarta posición, con 1.395 millones de euros.

Para contextualizar la situación de igualdad de esta cadena se ve imprescindible incluir las líneas principales en las que se mueve su I Plan de Igualdad, firmado en 2010 con los representantes de los sindicatos UGT y CCOO, convirtiéndose en la primera cadena hotelera internacional en suscribir su compromiso con la igualdad de género en España. Este Plan se desarrolla para tener una vigencia de 5 años, con 100 medidas en las áreas de acceso a la empresa y con el objetivo general de integrar la igualdad en la gestión, añadiendo una figura responsable del mismo pudiendo encajar la conciliación dentro de la plantilla.

Los puntos a detallar dentro del plan son: En primer lugar, la contratación de forma equilibrada, garantizando igualdad en el trato y oportunidades en los procesos selectivos. La promoción igualitaria enfocada en la no discriminación y clasificación de las personas, fomentando el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en base a los méritos y capacidades de las mismas. En segundo lugar, la formación incidiendo en la promoción de las mujeres, evitando la segregación horizontal y vertical, tanto de manera directa como indirecta vinculada a posibles actitudes de todo el personal de la compañía. Respecto a la retribución, señalar que la transparencia y análisis de disparidades en complementos y salario base es a lo que se enfocan para poner solución y realizar un seguimiento. Y, por último, se fomenta la conciliación a todos los niveles, sin discriminación de ningún tipo, mejorando las medidas legales, fomentando equitativamente el uso de las medidas entre hombres y mujeres. Indicar que incluyen la salud laboral, así como la comunicación como parte básica también del plan, clave para la satisfacción de la plantilla.

Posteriormente se crea una Comisión de Seguimiento y Evaluación, constituida por representantes de la empresa y de las organizaciones sindicales firmantes, cuyo fin es interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo. El propio Plan señala que, acabado el plazo de vigencia, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

En octubre de 2019 se lleva a cabo la evaluación final del I Plan de Igualdad, recogiendo los sindicatos que ha existido un grado de cumplimiento bajo, comprometiéndose la empresa a constituir la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, que se realiza en enero del 2020. A pesar de la valoración por parte de los sindicatos del cumplimiento del I Plan de Igualdad, NH ha sido incluida por primera vez en el índice Bloomberg[2] de igualdad de género 2020, posicionándola en el Top 100 a nivel mundial (posición 48).

5.3.1. Personal y acceso a puestos de responsabilidad

En este apartado se analiza el organigrama tanto de la parte directiva de NH (Ilustración 3), como de los consejeros de la empresa en 2017, recogido en la Ilustración 4. En este punto, además, gracias a algunos datos de la plantilla, se analiza el peso de la mujer en puestos de responsabilidad.

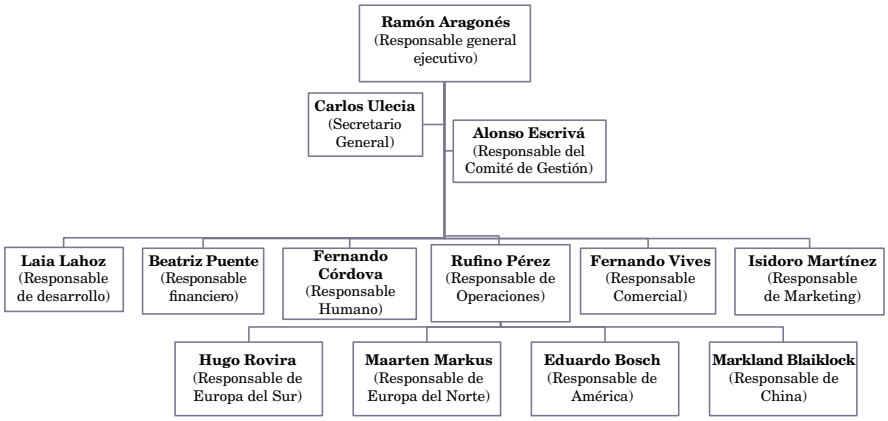
Dentro del organigrama de la estructura directiva de NH (Ilustración 3), podemos observar 3 niveles, encabezados por Ramón Aragonés en el primer nivel. En el segundo nivel,

[2] Este índice de referencia, en cuya elaboración han participado más de 6.000 empresas, tiene como objetivo analizar el desempeño de las empresas comprometidas con la igualdad de género en el entorno laboral en más de 50 países. En concreto analiza las medidas que ha desarrollado cada empresa en cinco pilares básicos: el liderazgo femenino y cartera de talentos, la igualdad salarial y paridad de género, la cultura inclusiva, políticas contra el acoso sexual y la marca pro-mujer.

pero con una responsabilidad menor que sus homólogos, está Ida Gutiérrez, Senior VP de comunicación. Ya en el tercer nivel, son 2 las mujeres (Laia Lahoz y Beatriz Puente) frente a 4 hombres, mientras que, en un cuarto nivel, que no se incluye al incluir a 21 personas, existen 6 mujeres VP frente a 15 hombres (es decir, un 28,5%). Por ello, en el ámbito directivo, existe techo de cristal; aunque haya una mujer en puestos muy altos del escalafón, solo es una y lidera uno de los departamentos considerados *soft* como es el caso de comunicación (Segovia, 2013).

En 2018, la cantidad de directivas que había en la compañía se situó en 611 (un 1,02% más de mujeres que en 2017), englobando los puestos de *Chief Officer*, Senior VP, VP, Director, *Manager* y *Deputy Director*. Podemos añadir que, de los 32 altos cargos, anteriormente mencionados y plasmados en el organigrama de NH, 14 son mujeres, menos de la mitad, apreciándose, una vez más, la existencia de techo de cristal.

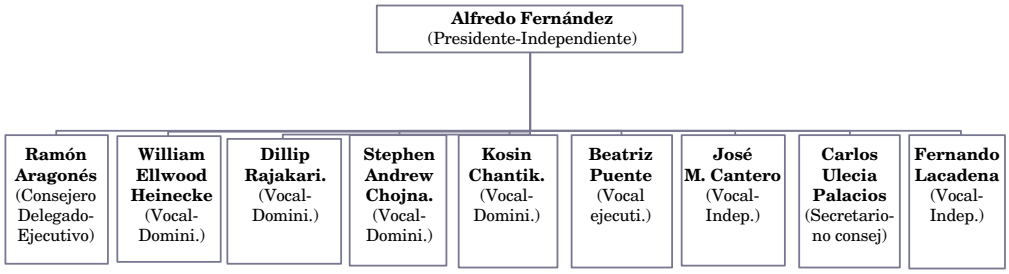
ILUSTRACIÓN 3. ORGANIGRAMA DE LA ESTRUCTURA DIRECTIVA DE NH



Fuente: Elaboración propia a partir de la página oficial de NH Hotel Group.

En la Ilustración 4 se muestra el Consejo de Administración de NH, donde se puede ver la existencia de techo de cristal. Solo una mujer forma parte de este Consejo, Beatriz Puente, directora financiera. Por consiguiente, la presencia femenina representa un 10% del Consejo de Administración.

ILUSTRACIÓN 4. ORGANIGRAMA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE NH



Fuente: Elaboración propia a partir de la página oficial de NH Hotel Group.

Para valorar la participación femenina en puestos de dirección, la tabla 9 presenta el porcentaje de consejeras entre 2010 y 2018, observándose que, durante el desarrollo del Plan de Igualdad, la presencia femenina se ha reducido, y en ningún caso, se acerca al objetivo que tienen para 2020. Como política de diversidad la cadena reconoce que, «cada vez que se produce una vacante en el Consejo de Administración, y se inicia el correspondiente proceso de selección deberá participar, por lo menos, una mujer como candidata, hasta que se alcance el objetivo del 30% en el año 2020» (NH, 2018: 33).

TABLA 9. PORCENTAJE DE CONSEJERAS ENTRE 2010-2018

	2010	2011	2017	2018
Mujeres	14	14	10	10

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe anual NH Hoteles.

Según el informe de resultados del 2010, la compañía indica que previo a la elaboración del Plan de Igualdad, la cadena realizó un diagnóstico de situación y los datos encontrados mostraban una elevada presencia de mujeres (57,6%) que superaba la media del sector, así como de un elevado número de directivas (50,4%) en NH Hoteles en España. Según se recoge en la tabla 10, en el año 2018 se registraba un 46,9% mujeres en plantilla y 42,5% de mujeres en puestos directivos (en 2017, 46,7% y 45,9% respectivamente).

TABLA 10. PORCENTAJE DE MUJERES EN PLANTILLA Y PUESTOS DE DIRECCIÓN. 2011-2018

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Plantilla	50,2	49,1	48,4	46,9	46,5	48,1	46,7	46,9
Puestos directivos	48,6	48,5	48,0	47,4	42,9	43,5	45,9	42,5

Fuente: Informes anuales de NH Hoteles (2012-2018).

NH Hotel Group firmó en enero de 2013 un acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad donde se comprometían a aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección, como mínimo a un 20%, o a aumentar su presencia en 5 puntos porcentuales en los 4 años posteriores al acuerdo. En cuanto a sus puestos directivos, NH cumple con la igualdad (Tabla 10), en la alta dirección ha superado el mínimo y está próximo al 30%, mientras que el porcentaje de consejeras no alcanza el 20%, a excepción de la categoría de consejeras independientes (Tabla 3).

A pesar de esta desigualdad, NH tiene también presente una política de selección de consejeros/as, donde afirma que «cada vez que haya una vacante del Consejo de Administración deberá de participar una candidata por lo menos» (cuando reúna el perfil buscado, al igual que un hombre) sin discriminarla de ninguna forma. Teniendo que formar parte en 2020 al menos, un 30% de mujeres del consejo de administración; hasta llegar a ese momento, siempre se promoverá la participación y la promoción de mujeres, especialmente en posiciones de liderazgo. Según su informe de gobierno corporativo, el asesoramiento existente en la compañía por parte de consejeras externas es una realidad, favoreciendo la captación de compañeras y líderes de responsabilidad. Llegados a esta situación y con el objetivo del 30% de mujeres, es imprescindible favorecer de alguna forma su inserción en el consejo, poniendo en práctica las medidas que señalan.

5.3.2. Formación y promoción

Gracias a los cursos, la compañía ofrece a sus trabajadores/as la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, aumentando sus cualificaciones. No solo aplican esta formación a personal interno, sino también a personal potencial, con perfil joven, que puedan formar parte de su plantilla en un futuro. Programas como Youth Career Initiative o NH University son algunos de los que se llevan a cabo; es importante señalar que en concreto en España se ha implantado una formación llamada Mentar, la cual consiste en ofrecer una visión de desarrollo directivo al talento y potencial interno de la compañía, con varias fases. Los informes de resultados no aportan datos concretos de las personas que participan en estas formaciones, y por lo tanto, no se puede revisar si las medidas relacionadas con la formación tienen una consecuencia positiva sobre la promoción de las mujeres.

5.3.3. Conciliación

En el Plan de Igualdad, está plasmado por parte de NH, la necesidad de mejora de conciliación para una práctica eficaz y eficiente en el trabajo. Las políticas enfocadas a este punto incluyen vales de guardería, facilidad de movilidad internacionalmente o la conectividad activa entre el hogar y el trabajo.

NH no ha añadido mejoras, así como detalle relativo a esta situación en sus informes, simplemente comenta que ha implementado nuevos equipos y sistemas tecnológicos que facilitan la flexibilidad, y una nueva cultura de trabajo flexible tanto en horarios como en lugar de trabajo (Informe de 2018 de NH).

5.3.4. Retribución

A pesar de carecer de información pública acerca del detalle de la diferencia salarial en España, se puede tener una aproximación a través de los datos proporcionados en su informe de 2018 sobre la relación de salarios entre hombres y mujeres del grupo (presente en más de 28 países). De manera global comprobamos que no hay igualdad de salario en ninguna categoría de responsabilidad, acentuándose la brecha salarial cuanto mayor es dicha responsabilidad, no pudiéndose comparar con años anteriores al no disponer de información.

TABLA 11. BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍAS GRUPO NH 2018

Dirección	Mandos intermedios	Personal base
26%	5%	-2%

Fuente: Informe Anual NH Group (2018).

Estos datos no pueden analizarse más allá al tratarse de cifras aisladas y no poder relacionarse ni con un periodo anterior ni realizarse una desagregación por países.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La información pública sobre los planes de igualdad y las medidas puestas en marcha por los mismos en general son escasas. No se ha encontrado ningún informe de seguimiento de los planes en las cadenas hoteleras analizadas, y ningún informe de evaluación final del plan, aunque por noticias en prensa, se sabe que tanto Meliá como NH están en su segundo plan de igualdad. La falta de información específica sobre igualdad parece reflejar lo que se ha encontrado en la revisión documental sobre el techo de cristal en el sector hotelero en España. En concreto, se han diseñado los planes de igualdad en cumplimiento de la legislación, pero falta un compromiso real, o al menos que este se refleje en la información pública, con un diagnóstico claro que sirva para poner las medidas adecuadas y un seguimien-

to que permita ver las desviaciones de los objetivos ligados a las medidas.

El interés de este artículo ha sido analizar la posible existencia de un fenómeno de techo de cristal en dos empresas con un gran peso en el sector hotelero español, y si los planes de igualdad puestos en marcha después de la LOIEMH, obligatorios para ellas, han tenido algún efecto positivo en los diez años transcurridos.

La existencia de techo de cristal en las dos cadenas se ha probado, y la evolución del grado de feminización en la última década, en general, no ha sido favorable para la representación de las mujeres. En ninguna de ellas se alcanzan ratios de igualdad en los puestos de mayor responsabilidad (Consejos de administración), aunque las jefaturas de departamentos y algunas direcciones tanto en áreas corporativas como en hoteles tienen valores próximos a la paridad, considerándose ésta en el mínimo del 40% (Tabla 12). Meliá, a la vista de la información analizada, muestra una situación más favorable, tanto en lo relativo a las políticas de conciliación y promoción, como por la cantidad de altos cargos ejercidos por mujeres. Además, es la compañía más transparente, ofreciendo todo tipo de información en su página web y disponiendo de datos desagregados por sexo en la mayoría de sus análisis en cada informe anual.

TABLA 12. DATOS RESUMEN DE LAS DOS CADENAS HOTELERAS EN ESTUDIO (2018)

	MELIÁ	NH
Año de constitución	1956	1978
Nº trabajadores en España	12.074	11.055
Nº habitaciones	83.000	58.174
CEO mujer	No	No
% consejeras	18,2%	10,0%
% alta directivas	20%	28,6%
% trabajadoras	49,8%	50,9%
Plan de igualdad	En 2011 (actualizado parte en el 2019)	En 2010 (evaluado en 2019 y II Plan en elaboración en 2020)
Políticas de promoción y formación	Sí	Sí
Políticas de conciliación	Sí	Sí
Brecha salarial	Sí	Sí
Techo de cristal	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias anuales de Meliá 2018 y NH Group 2018 y página oficial de Hosteltur.

En algunos casos, los departamentos *soft* tienen una representación de mujeres equitativa, característica común en la revisión de la literatura, pero a distancia de departamentos muy masculinizados. Añadido al acceso a los puestos de responsabilidad, el salario tampoco es igual entre hombres y mujeres de las mismas categorías, existiendo una brecha salarial de género favorable a los hombres en los puestos de mayor responsabilidad. Por lo que es necesario una reestructuración e investigación a fondo de este fenómeno, para favorecer un diseño y eficaz implementación de las medidas correctoras y motivadoras para una situación plena de igualdad.

Sobre las medidas de promoción, formación, conciliación y retribución incluidas en sus planes de igualdad, se puede decir que el diseño de las mismas no se refleja en una mejora clara de la situación de la mujer frente al fenómeno del techo de cristal. En la mayoría de los casos, faltan datos que puedan facilitar la evaluación de las medidas, y en otros,

la información disponible no permite obtener conclusiones. En este sentido, algunos de los informes sobre el sector en regiones concretas aportan recomendaciones que pueden ser de utilidad de cara a hacer un seguimiento futuro de los planes de igualdad. Estas recomendaciones pueden separase en diferentes ámbitos (Segovia-Pérez y Figueroa-Domecq, 2014, García, 2017, Sierra, 2017):

En el ámbito personal, es necesario que la mujer tenga un objetivo claro sobre el futuro de su carrera profesional y que no desestime las opciones a los puestos directivos; buscar el apoyo a través de mentoring y crear redes de mujeres que faciliten su ascenso profesional; y el apoyo de la pareja, en caso de tenerla, es fundamental, por lo que la corresponsabilidad debe empezar en el hogar.

En el ámbito empresarial, se deben diseñar políticas adecuadas a la situación real de la plantilla en cada una de las categorías ocupacionales, siendo especialmente importante aquellas que tienen una representación mínima de mujeres (mentoring, formación y promoción), para que el acceso a esos puestos pueda realizarse en unas condiciones objetivas e idénticas entre hombres y mujeres. Además, es importante que se den a conocer los beneficios de la conciliación, sensibilizando y fomentando a los hombres a participar de ellos, y se reflexione y se tomen medidas sobre la organización del tiempo del trabajo. Sobre la retribución salarial, los planes de igualdad deberían fijar criterios y pautas de actuación concretas a partir de la valoración del puesto laboral, teniendo en cuenta las posibles interrupciones por motivos de conciliación, para garantizar unos sistemas salariales neutros y libres de discriminación. Por último, aunque parezca obvio, se deben cumplir los planes de igualdad acordados.

En el ámbito institucional, se debe seguir visibilizando las situaciones de desigualdad que existen y poner en valor la diversidad de género y la pérdida de talento femenino. Asimismo, y siguiendo la normativa actual, se debería realizar un seguimiento de los planes de igualdad que vayan al Registro, una vez creado, para ver su efectividad y plantearse si es necesario complementar con otras acciones positivas que ayuden a equilibrar la situación de discriminación y a eliminar el techo de cristal. Por último, la información pública de las retribuciones salariales permitiría visibilizar e investigar sobre la brecha salarial, y se podrían diseñar medidas más ajustadas a cada situación empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMS, R.B. y FUNK, P. (2012): Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter?, *Management Science*, 58 (2), 219-235.

AGUT, S. y MARTÍN, P. (2007): Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica, *Apuntes de psicología*, 25, 2, 201-214.

ALBRECHT, J., BJÖRKLUND, A. y VROMAN, S. (2003): Is there a glass ceiling in Sweden?. *Journal of Labor Economics* 21 (1): 145-177.

BAUMGARTNER, M.S. & SCHNEIDER, D.E. (2010): Perceptions of Women in Management: A Thematic Analysis of Razing the Glass Ceiling. *Journal of Career Development*, 37(2), 559-576.

BECKER, G. (1957): *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.

CAMPOS, J.A., ORTEGA, B. y ROPERO, M.A. (2009): Gender segregation and wage difference in the hospitality industry, *Tourism Economics*, 15(4): 847-866.

COLLER, X. (2005): *Cuadernos Metodológicos: Estudio de casos.* Madrid: CIS.

COMISIÓN EUROPEA (2015): *She figures*, Brussels: European Commission Directorate-General for Research and Innovation. Descargado el 3 Noviembre de 2019 de: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf.

COMISIÓN EUROPEA (2019): *Report on equality between women and men in the EU 2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Descargado el 3 de Noviembre de 2019 de: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf.

DE LA RICA, S., DOLADO, J.J. y VEGAS, R. (2010): Performance pay and the gender wage gap: evidence from Spain, *CEPR Discussion Paper* No. DP7936.

EQUOTEL (2015): Libro Blanco EQUOTEL «Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras: Estado de la cuestión y oportunidades de futuro». Disponible en: www.proyectoequotel.es.

ESCUELA DE TURISMO CETT (2011): *Mujer y turismo: la igualdad no existe*. Descargado el 15 de enero de 2020 de: https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Noticias/REPORTAJE_Mujer_y_turismo_la_igualdad_no_existe.pdf.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE) (2019): *Gender Equality Index 2019: Spain.* Lithuania: EIGE. Descargado el 3 de Noviembre de 2019 de: https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-spain.

FERNÁNDEZ-PALACÍN, F., LÓPEZ-FERNÁNDEZ, M., MAEZTU-HERRERA, I. y MARTÍN-PRIUS, A. (2010): El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas, Revista de Estudios Empresariales, Segunda época, 1, 231 – 247.

FIGUEROA-DOMECQ, C., PRITCHARD, A., Segovia-Pérez, M., Morgan, N., Villacé-Molinero, T. (2015): Tourism gender research: A critical accounting, *Annals of Tourism Research*, 52, 87-103.

GARCÍA, S. (dir.) (2017): *Estudio sobre el techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife.* Fundación FIFEDE y Fundación General de la Universidad de La Laguna. Descargado el 5 de Diciembre de 2019 de: https://fifede.org/wp-content/uploads/2017/06/Techo-de-Cristal.pdf.

GARCÍA-POZO, A., CAMPOS-SORIA, J. A., SANCHEZ-OLLERO, J. L. y MARCHANTE-LARA, M. (2012): The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 266-275.

GENTRY, K. M. (2007): Belizean women and tourism work: opportunity or impediment? *Annals of Tourism Research*, 34(2), 477-496.

GONZÁLEZ-SERRANO, L., VILLACÉ-MOLINERO, T., TALÓN-BALLESTEROS, P. y de la Fuente-Cabrero, Concepción (2018): Women and the glass ceiling in the community of Madrid hotel industry, *International Journal of Human Resources Development and Management*, 18, 1/2, 91-111.

GOODMAN, J.S., FIELDS, D.L. y BLUM, T.C. (2003): Cracks in the Glass Ceiling: In What Kinds of Organizations Do Women Make It to the Top?, *Group & Organization Management,* 28(4): 475-501.

HUETE, R., BROTONS, M. y SIGÜENZA, M. C. (2016). «La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español». *Revista Estudios y perspectivas en Turismo*. Vol. 25, 73-87.

INE (2018): *Cuenta Satélite de Turismo de España, serie 2010-2017. Nota de Prensa.* Disponible en: https://www.ine.es/prensa/cst_2017.pdf

ILO (2001): *World employment report 2001*. Geneva: ILO.

JOHNS, M. (2013): Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions. *Perspectives in Health Information Management*, 10 (winter): 1e.

KING, E. B., BOTSFORD, W., HEBL, M. R., KAZAMA, S., DAWSON, J. F., y PERKINS, A. (2012): Benevolent Sexism at Work: Gender Differences in the Distribution of Challenging Developmental Experiences. *Journal of Management*, 38(6), 1835-1866.

LACHER, R. G. y OH, C.O. (2012): Is tourism a low-income industry? Evidence from three coastal regions. *Journal of Travel Research*, 51(4), 464-472.

LU, T., y ADLER, H. (2009): Career goals and expectations of hospitality and tourism students in China. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 9(1-2), 63-80.

MARTÍNEZ, M.I., GUILLÓ, N., SANTERO, R. y CASTRO, R.B. (2011): *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad Centro de Publicaciones.

MARTÍNEZ, V. (2015): Causas del techo de cristal: Un estudio aplicado a las empresas del IBEX35. Tesis UNED.

MUÑOZ-BULLÓN, F. (2009): The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry, *Tourism Management*, 30(5), 638-649.

NG, I. y CHOW, I. H. (2009): Cross-gender networking in the workplace: causes and consequences, *Gender in Management*, 24(8), 562-576.

ONS-CAPPA, M., GARCÍA-POZO, A. y SÁNCHEZ-OLLERO, J.L. (2017): Incidencia de factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: una visión de género, *Cuadernos de Turismo*, 39, 417-436.

PHELPS, E. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism, *American Economic Review*, vol. 62, 659-661.

RAMOS, V., REY-MAQUIEIRA, J. y TUGORES, M. (2004): *Determinants of gender wage differentials in the hospitality industry in the Balearic Islands: the role of gender segregation*, International Tourism Research Conference, Spain. http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?-doi=10.1.1.527.8382&rep=rep1&type=pdf.

RYAN, M. y HASLAM, S. (2005): The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16, 2, 81-90.

SANTERO-SANCHEZ, R., SEGOVIA-PÉREZ, M., CASTRO-NUÑEZ, B., FIGUEROA-DOMECQ, C., y TALÓN-BALLESTERO, P. (2015): Gender differences in the hospitality industry: A Job quality index, *Tourism Management* (51), 234-246.

SANTOS, J. D. y VERAJAO, J. (2006): Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *FEP Working Paper*, 205. Faculdad de Economia da Universidade do Porto. Descargado el 15 de diciembre de 2019 de: http://www.ingentaconnect.com/content/ip/tec/2007/00000013/00000002/art00004.

SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A. y CANDELA, C. (2002): El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres, *Revista de Psicología Social*, 17, 2, 167-182.

SEGERMAN-PECK, L.M. (1991): *Networking and mentoring. A woman's guide*, Londres: Judy Piatkus Ltd.

SEGOVIA, M. (dir.) (2013): *Mujer y techo de cristal en el sector turístico*. Estudios e Investigaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades.

SEGOVIA-PÉREZ, M. y FIGUEROA-DOMECQ, C. (2014): *Mujer y alta dirección: soluciones para un futuro mejor*. En M. SEGOVIA-PÉREZ y C. FIGUEROA-DOMECQ (Eds.), Mujer y alta dirección en el sector turístico, 131-140. Madrid: Síntesis.

SIERRA, E. (2017): El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas, *Lan Harremanak*, 38, 204-228.

SINCLAIR, M. T. (1997): Issues and theories of gender and work in tourism. En M. T. Sinclair(Ed.), *Gender, work and tourism*. London: Routledge, 1-14.

STAKE, R.E. (2007). *Investigación con estudio de casos* (4ª ed.). Madrid: Ediciones Morata.

UGT (2019): Firmado el II Plan de Igualdad en Meliá Hotels International. Descargado el 9 de febrero de 2020 de: https://www.ccoo-servicios.es/hosteleria/html/45458.html.

WALSH, K., FLEMING, S., y ENZ, C. A. (2014): Female executives in hospitality: Reflections on career journeys and reaching the top. *Cornell Hospitality Report*, 14(4), 6-17.

WORLD TOURISM ORGANIZATION (2019): *International Tourism Highlights 2019*. Madrid: UNWTO.

RESUMEN

El trabajo decente y la igualdad de género está entre los principales retos de la agenda internacional incluida en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) lanzados por Naciones Unidas en su agenda 2030. Y en particular el turismo sostenible se incluye de forma explícita en el objetivo 8 de los mencionados ODS, por su parte, la igualdad de género en el objetivo 5.

El estudio del sector hotelero es de especial relevancia en este contexto. En primer lugar, el papel de la mujer en este sector tiende a reflejar los estereotipos asociados a su rol familiar, lo que deriva en una segregación horizontal. Además, se observa una masculinización de los puestos de responsabilidad, que se traduce en la existencia de un techo de cristal en el desarrollo profesional de la mujer. España constituye un interesante caso en el contexto de la igualdad de género en el ámbito laboral. Se trata de la quinta economía en la UE, y alcanza la novena posición en el Índice de Igualdad de Género de la UE, fruto de su compromiso por la igualdad de género, con una agenda proactiva en términos de marco legal y político. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007 (LOEIMH) introdujo la obligatoriedad de implementar planes de igualdad en las grandes empresas para la eliminación de las brechas de género, incluido el techo de cristal.

Pasada una década de la puesta en marcha de la LOEIMH, es importante analizar la efectividad de uno de sus principales instrumentos: los planes de igualdad. El objetivo de este trabajo es analizar los planes de igualdad y su impacto sobre las dinámicas asociadas al fenómeno del techo de cristal en el sector hotelero en España, teniendo en cuenta cuatro elementos clave: el acceso al empleo y a los puestos de responsabilidad (consejos de administración y dirección); la formación de la empresa, y su relación con las políticas de promoción; las políticas de conciliación desarrolladas; y, por último, las retribuciones y la brecha salarial de género. Estos elementos se tienen en cuenta dentro de los planes de igualdad para ver su contribución a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad a nivel general y por departamentos. Se emplea una metodología cualitativa a través de estudio de casos, en particular de dos cadenas hoteleras: Meliá Hotels International y NH Hotel Group, dos grupos empresariales buque insignia del sector hotelero español. Ambos grupos son grandes empresas cotizadas en España y, por tanto, sujetas también a normativas nacionales y europeas en cuanto a la presencia femenina en su dirección. El análisis de casos se realiza a través de la información publicada por las propias cadenas, así como de fuentes de información secundarias.

El análisis de los dos casos planteados muestra que aún existe un techo de cristal en las dos cadenas y la evolución en la erradicación del mismo en la última década, en general, no ha sido favorable, o al menos, sensiblemente favorable. Sobre las medidas de promoción, formación, conciliación y retribución incluidas en sus planes de igualdad, se puede decir que se incluyen de forma explícita, si bien el grado de detalle varía. Sin embargo, el diseño de las mismas no se refleja en una mejora clara de la situación de la mujer frente al fenómeno del techo de cristal. La información existente sobre la evolución, y la consecuente evaluación de los objetivos planteados, es dispar, en algunos aspectos faltan datos que puedan facilitar la evaluación de las medidas, y en otros, la información disponible no permite tener claro cuál ha sido su impacto. Teniendo en cuenta dichas limitaciones, se pueden extraer algunas conclusiones. En ninguna de las entidades analizadas se alcanzan los objetivos en ratios de igualdad en los puestos de mayor responsabilidad (Consejos de Dirección y de Administración), aunque las jefaturas de departamentos y algunas direcciones, tanto en áreas corporativas como en hoteles, tienen

valores próximos a la paridad. Esta brecha de género ya se observa en la participación en acciones formativas, aspecto clave en la promoción, donde hay una menor participación femenina, sobre todo en las acciones relacionadas con la promoción. La brecha entre hombres y mujeres también se observa en la retribución, existiendo una brecha salarial favorable a los hombres, sobre todo a medida que aumenta la responsabilidad. Meliá, a la vista de la información analizada, muestra una situación más favorable que el grupo NH, en primer lugar, en lo referente a la transparencia, con información desagregada por sexo en la mayoría de sus análisis en cada informe anual, y, en segundo lugar, en lo relativo a políticas de promoción, teniendo en cuenta la participación de mujeres en altos cargos.

Así pues, el análisis de los planes de igualdad de las dos entidades estudiadas muestran, en primer lugar, el recorrido que aún queda por hacer en términos de información desagregada por sexo, incluso en grandes empresas con la obligación de aprobar planes de igualdad. Un verdadero compromiso en la implementación efectiva de los planes de igualdad debe reflejarse, entre otras cosas, en la transparencia en términos de información relacionada con la situación de mujeres y hombres en la empresa, como paso previo necesario para un diagnóstico claro que sirva para diseñar las medidas adecuadas y realizar un seguimiento que permita ver las desviaciones de los objetivos ligados a las medidas. En todo caso, los datos disponibles ponen de manifiesto la necesidad de una colaboración más estrecha entre empresas, instituciones y demás agentes sociales para adoptar un compromiso eficaz en la lucha contra las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, ya que muchas de las causas y dinámicas subyacentes a este fenómeno están íntimamente relacionadas con patrones sociales que se ven reflejados en los entornos laborales. En este sentido, la literatura muestra que el sector hotelero está entre los sectores en los que los roles sociales se trasladan al ámbito laboral, y, por tanto, el estudio de dicho sector resulta interesante para entender el fenómeno del techo de cristal.

Palabras clave: Techo de cristal; Planes de Igualdad; Turismo; Cadenas hoteleras; Conciliación; Segregación vertical; Igualdad entre hombres y mujeres.

ABSTRACT Decent work and gender equality is among the key challenges in the international agenda, including the Sustainable Development Goals (SDG) launched by the United Nations in its agenda 2030. In particular, SDG 5 deals explicitly with gender equality, and SDG 8, focused on decent work and sustainable growth, has among its targets to foster gender pay equality. Moreover, SDG 8, explicitly includes a reference to the role of sustainable tourism activity, acknowledging the importance of tourism in sustainable growth and decent work.

The analysis of hospitality is crucial to the understanding of sustainable tourism and decent work. Firstly, because the role of women in this sector reflects the associated stereotypes to her role at home, and that is at the core of the segregation suffered at work, both horizontal and vertical. Moreover, hotels show a masculinization of power positions, which translates into the existence of a glass ceiling phenomenon in the professional career of women. In this sense, Spain is an interesting case for the study of gender equality at hotels. The country is the fifth economy of the EU, with an important contribution of tourism to the economic activity, and reaches the ninth position in the Gender Equality Index published by the EU. Along the last decades, it has shown a commitment with the reduction of gender discrimination at work, with a proactive legal and political agenda. The Organic Law for Effective Equality Between Women and Men approved in Spain in 2007 (in Spanish LOEIMH) made mandatory for big firms, over 250 employees, the design and implementation of equality plans focused on fostering and implementing measures to reach equality between man and woman at work, including the inequalities associated to the glass ceiling phenomenon.

After a decade of the approval of the LOEIMH, it seems a proper time to analyze and evaluate the accomplishment of the purposes of the law, including the equality plans. The objective of this work is to analyze the equality plans and, in particular, their impact on the dynamics associated to the glass ceiling phenomenon in the hospitality industry in Spain. We study four key aspects that those plans must include: Participation of women in decision positions, with special mention to the board; training programs inside firms and its relationship with professional promotion; conciliation measures and, in fourth term, retributions and gender pay gap. We study if the existence of those measures have fostered an increase in the women participation in management and board positions and a reduction in the gender pay gap, in line with the objectives of the LOEIMH regarding reducing the differences between men and women at work. The case study used the information published by the firms and secondary sources.

The analysis of the two cases shows their equity plans explicitly include objectives and instruments in terms of promotion, training, conciliation and wages, as it is legally required, but they present a different degree of detail. With this regard, it is worth mentioning that there is still a way to go in terms of transparency, as the available information desegregated by sex is still incomplete in order to properly evaluate the impact of equality plans or even leaves aside some key aspects such as the disaggregation of new hiring by sex and occupational category.

There has not been a significant translation of the measures approved in the equality plans into results in terms of the evolution of vertical segregation. It is true that the participation of women in some corporative or hotel management positions are close to parity, and were even before the approval of the plans, but for positions with higher responsibility, and with lower share of woman, that participation has increased only slightly. Thus, the glass ceiling remains a challenge in these groups, and data for the listed firms in Spain shows that they lag behind the average behavior for women participation in boards, although the results are the opposite for lower management positions. This situation is also reflected in the lower participation of women in training programs related to promotion to directors. The gender gap is also observed in wages, where men earn more than women do, especially as we move up in the career ladder. Finally, if we

compare the two hotel groups, the available information shows a better situation at Meliá group, in terms of transparency, with sex disaggregated data in almost all sections of their annual report, and also, in terms of the glass ceiling phenomenon, with higher share of women in the upper management positions.

Thus, the analysis of the equality plans of both groups show, firstly, that a strong commitment for an effective implementation of these plans must have a reflection on, among other things, transparency, as a key previous step to an accurate diagnosis, which in turn is a key element in the design of a plan with the adequate objectives and instruments. But also, and equally important, proper data is key to the development specific tools for the evaluation of the plan and the identification of the possible deviations along the period of implementation.

Of course, the fight against gender discrimination at work, including glass ceiling phenomenon, is not only responsibility of the firms, and a deeper collaboration among firms, institutions and society is crucial, as the causes and mechanisms behind the different situations of women and men at work are quite complex and associated to global social patterns, that ends up being reproduced at work. In this sense, literature shows that hospitality industry is among the ones that represent to a greater extend some of the social dynamics in terms of roles associated to women and men, and thus, it constitutes an interesting industry to be analyzed.

Keywords: Glass ceiling; Equality plans; Tourism; Hospitality; Conciliation; Vertical segregation; Sex equality.

La implantación de los Planes de Igualdad de las empresas: Su poder transformador de las relaciones de género

The implementation of Equality Plans in companies: Their transformative power of gender relations

IRENE MARÍN LUENGO y M.ª CINTA SANZ POLO*

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad plena y efectiva de mujeres y hombres sigue siendo un reto pendiente en nuestra sociedad en distintos ámbitos, entre ellos el económico y laboral.

En el año 2007, se produjo en España un avance relevante en la defensa de los derechos de igualdad de género y de la lucha contra la discriminación, directa e indirecta, de las mujeres frente a los hombres, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, 13 años después de su entrada en vigor, persisten todavía desigualdades en los distintos ámbitos de nuestra sociedad; la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos no es todavía una realidad.

En el ámbito laboral, esta desigualdad se hace visible, muy particularmente, al analizar la evolución de la brecha salarial en España: según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2007, el salario medio anual de las mujeres en España fue de 16.943,89 euros, frente a los 22.780,29 euros de los hombres, es decir, un 25,6% menos. Más de una década después la pregunta debe ser ¿se han producido avances? La brecha salarial llega a casi el 22%, o lo que es lo mismo, las mujeres cobran de media 5.784 euros menos al año que los hombres. Pero, además, la situación que genera la brecha salarial se extiende a la jubilación, ya que las mujeres cobran pensiones de media un 35% más bajas que los hombres: es la denominada brecha de género en las pensiones.

Es preciso tener en cuenta que la brecha salarial, entendida como la diferencia que existe de media entre los ingresos brutos de mujeres y hombres, tiene un origen multicausal, siendo solo uno de los elementos que la determinan la discriminación salarial por razón de género y que es objeto de vigilancia y control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En efecto, son también otros factores los que provocan que el salario medio anual o el salario hora de las mujeres sea inferior al de los hombres. Entre otros, podríamos citar: las reducciones de jornada y trabajos a tiempo parcial son mucho más habituales en mujeres que en hombres (según datos del INE, el número medio de horas efectivas semanales tra-

* Subdirección General para la Coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales. Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

bajadas por las mujeres es de 6 horas menos que los hombres), un 90% de las excedencias por cuidado de hijos son solicitadas por mujeres… aspectos que ponen de manifiesto la falta de corresponsabilidad familiar que existe todavía en nuestra sociedad y que impide en muchos casos que las mujeres puedan alcanzar puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones que los hombres, al ver mermadas sus posibilidades de promoción profesional.

Igualmente relevante a la hora de entender la brecha salarial, es la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo. La primera viene determinada principalmente por la concentración del trabajo femenino en determinadas actividades, fundamentalmente del sector servicios, con salarios más bajos, y la segunda por la escasa presencia de la mujer en puesto directivos en las empresas.

Según estudios recientes relativos a la percepción social sobre igualdad entre hombres y mujeres y los avances en esta materia en los últimos diez años, el 51,8% de los encuestados señala que se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres. Sin embargo, llama la atención que el porcentaje de respuesta cambia en función del sexo: cerca de un 62% de los hombres afirma que hay menos desigualdad, frente a un 42,3% de las mujeres. Este dato pone de manifiesto la distinta percepción sobre la igualdad que tienen las mujeres y los hombres. Sobre las oportunidades laborales, el 59,1% de los encuestados considera que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para encontrar trabajo.

Asimismo, se siguen produciendo situaciones de discriminación por razón de sexo y de género en el acceso al empleo, ya que nos seguimos encontrando con ofertas de empleo discriminatorias para las mujeres, con procesos de selección donde el género se convierte en un factor determinante y consiguientemente con dificultades para que las mujeres puedan acceder a puestos de trabajo en determinados sectores tradicionalmente masculinizados, y en ocasiones mejor retribuidos, donde todavía existe infrarrepresentación femenina.

Según un estudio del Observatorio Social de la Caixa, las mujeres tienen un 30% menos de probabilidades de ser convocadas a una entrevista de trabajo que los hombres con sus mismas características. En este estudio se demostraba que las diferencias de género en el proceso de contratación eran mayores cuando las candidatas tenían hijos, aunque se reducían, sin desaparecer por completo, cuando tenían una mayor cualificación para el puesto de trabajo.

En este sentido, la exposición de motivos del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, nos habla de los discretos e incluso insignificantes resultados obtenidos por las medidas de naturaleza promocional o de fomento de la igualdad establecidas por la Ley Orgánica 3/2007.

Y a pesar de todo ello, en el ámbito de las relaciones laborales, siguen existiendo situaciones de discriminación por razón de género que en ocasiones resulta difícil detectar y consiguientemente corregir.

En este contexto social, en el que la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres, sigue siendo todavía un reto pendiente, se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo), que entró en vigor el 8 de marzo de 2019, introduciendo importantes novedades en la Ley Orgánica 3/2007, con la finalidad de dar un paso más hacia la plena igualdad.

Pero, volviendo a la Ley Orgánica de Igualdad, es importante destacar que creó un nuevo instrumento en nuestro ordenamiento jurídico: LOS PLANES DE IGUALDAD en aras de

facilitar la detección y eliminación de situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales. Y así, los configura y define en su artículo 46 como «*conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*».

Esta Ley Orgánica introdujo la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras, las que están obligadas en virtud el convenio colectivo aplicable o cuando así lo determine la autoridad laboral como sustitución a sanciones accesorias. Asimismo, la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (actualmente derogada y sustituida por Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015) estableció esta obligación para todas las Administraciones Públicas (obligación que actualmente se recoge en la D.A 7ª del nuevo Texto Refundido referenciado).

Es importante destacar que, con relación a la obligación de las empresas de elaborar y aplicar un plan de igualdad, marca un antes y un después la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, al considerar que la implantación de los planes de igualdad en las empresas, debe convertirse en uno de los principales instrumentos para remover los obstáculos que siguen impidiendo y dificultando la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Pero, no resulta posible realizar un análisis de las implicaciones que, para las empresas, tienen ya las nuevas obligaciones que en materia de medidas y planes de igualdad les impone dicho Real Decreto-ley, sin tener como referencia la anterior regulación de la Ley Orgánica de Igualdad.

1. PROBLEMÁTICA DERIVADA DE LA REGULACIÓN ANTERIOR

El artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sobre «Elaboración y aplicación de los planes de igualdad» establece una obligación absoluta para las empresas, sin límite mínimo de trabajadores y que dimana del propio artículo 14 de la Constitución Española:

> *«Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral».*

Si bien este artículo, en base a una lectura rápida, puede parecer que no introduce una obligación nueva para las empresas, toda vez que el derecho a la igualdad ya está constitucionalmente consagrado en el artículo 14 de la Carta Magna, y además, en el ámbito laboral ya está incluido como derecho de los trabajadores en el artículo 4º apartado 2.c, del Estatuto de los Trabajadores (*«en la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho… a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo…»)*, y consiguientemente como obligación o deber empresarial, también lo es que establece una obligación de «hacer», de acción positiva de las empresas, una obligación de ser proactivas en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo.

Esta obligación es la de adoptar medidas que eviten posibles situaciones discriminatorias, actuales o futuras, e implica a su vez un deber de las empresas de adoptar una posición activa a favor de la igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales.

Pero, además, estas medidas, que deben ser negociadas y en su caso acordadas con la representación legal de los trabajadores, se

instrumentaban en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores a través de los planes de igualdad.

Así, el apartado 2º del artículo 45 establecía que *«En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral».*

Una primera reflexión: en el ámbito de las relaciones laborales hemos olvidado, o dejado en un segundo plano, a la obligación de las empresas, cualquiera que sea su tamaño, de **adoptar medidas de igualdad**, y nos hemos centrado casi de manera exclusiva en la obligación de elaborar, aplicar y negociar un plan de igualdad para las grandes empresas.

De ahí, la irrelevancia relativa de la obligación del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, toda vez que las grandes empresas en nuestro país (más de 250 trabajadores), en enero de 2019 suponían solo el 0,2% del tejido empresarial, incluidos trabajadores autónomos.

Si tenemos en cuenta los datos del entonces Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en enero de 2019, las PYMEs ocupaban en España a 8.416.423 personas trabajadoras, mientras que las grandes empresas a 5.352.361.

Otro dato relevante, las grandes empresas solo daban ocupación en enero de 2019, al 34% de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, mientras que el 53,4% prestaban servicios en PYMEs o Microempresas. Y ese 34% de personas trabajadoras estaban prestando servicios en 4.700 empresas.

Es decir, más de la mitad las personas trabajadoras de nuestro país se encontraban fuera de la cobertura de los planes de igualdad, pero sí amparados por la obligación empresarial de adoptar y aplicar medidas de igualdad.

Este segundo plano, o incluso irrelevancia que han tenido en muchos casos las medidas de igualdad, llevadas en muchas ocasiones al ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, y no consideradas como una obligación para las empresas, fue uno de los detonantes de la necesidad de la modificación introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, que permitió dar una mayor certeza al contenido de los planes de igualdad, ampliando la obligación a las empresas de cincuenta o más trabajadores, entre otras modificaciones.

Pero otra muestra de la poca trascendencia, totalmente injustificada, de la obligación empresarial de negociar, establecer y aplicar medidas de igualdad al margen de los planes de igualdad, es el olvido que hacia las mismas se había tenido desde el punto de vista administrativo sancionador.

Así, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, establecía en su artículo 7.13, como infracción grave *«No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación».* Mientras que el artículo 8.13 establecía, y establece actualmente, como infracción muy grave *«No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley».*

Este olvido sancionador fue superado con la modificación operada por el artículo 6º Real Decreto-ley 6/2019, que modifica la infracción grave anteriormente referenciada que pasa a incluir expresamente a las medidas de igualdad. Así, el actual artículo 7.13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica como infracción grave *«No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad estableen*

la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación».

En definitiva, atendiendo al escaso alcance de los planes de igualdad hasta marzo de 2019, solo exigible a empresas de más de 250 trabajadores, o bien a empresas para las que se estableciese la obligación de su elaboración y aplicación por convenio colectivo, o bien aquellas para las que la Autoridad Laboral lo hubiese acordado en un procedimiento sancionador como sustitución de sanciones accesorias, y teniendo en cuenta la irrelevancia en muchas ocasiones de las medidas de igualdad, parece indudable la necesidad que existía de reforzar la obligación del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007.

Por otra parte, se producía una cierta duda interpretativa del alcance del deber de negociar dichos planes con la representación legal de los trabajadores.

En este sentido, la Dirección General de Empleo, en consulta emitida el 7 de mayo de 2014, diferenciaba los niveles de obligación para las empresas en relación con los planes de igualdad. A tal efecto aclaraba:

«En el caso concreto de empresas de más de 250 trabajadores, estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (artículo 45.2). Ahora bien, se trata de una obligación de negociar, no de acordar un plan de igualdad. Por tanto estas empresas cumplirían con la legalidad si hay constancia de que han negociado el plan, aunque carezcan de él al no haber llegado a un acuerdo.

Otras empresas, sin embargo sí están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad: aquellas cuyo convenio colectivo aplicable incluye dicha obligación, en cuyo caso el plan se negociará en los términos que establezca el propio convenio (artículo 45.3); y aquellas otras a las que se les imponga, por la autoridad laboral, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad como sustitución de sanciones accesorias y que deberán negociarlo o, en su caso, consultarlo, con la representación legal de los trabajadores (artículo 45.4). Estas empresas, por tanto, deben tener un plan de igualdad, que se deberá negociar o consultar con los representantes de los trabajadores, pero que, en caso de que no se llegue a un acuerdo, deberá ser elaborado por la propia empresa.

Para el resto de las empresas la elaboración y aplicación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores (artículo 45.5).

En resumen, los planes de igualdad, tanto los obligatorios como los voluntarios, deberán ser siempre negociados o consultados por los representantes de los trabajadores, pero no siempre será el resultado de un acuerdo de la empresa con dichos representantes».

Si nos atenemos a esta consulta, no vinculante, de la entonces Dirección General de Empleo, se reducían aún más las empresas obligadas, toda vez que aclaraba que la obligación para las empresas de más de 250 trabajadores era la de negociar y no aprobar y aplicar en caso de no llegar a un acuerdo.

A este respecto se refiere también Teresa Pérez del Río, quien escribió en 2007: *«para las empresas de gran dimensión (más de 250 trabajadores), de otro lado minoritarias en nuestra realidad productiva, caben dos posibilidades:*

- si la empresa cuenta con convenio propio, el plan deberá negociarse en el mismo pero no habrá obligación de acordar nada;
- si la empresa no cuenta con convenio propio sino que se encuentra incluida en uno de ámbito sectorial en el que se obligue a las empresas incluidas en su

ámbito de aplicación a adoptar planes de igualdad y se hayan diseñado las líneas generales del mismo, las empresas de gran dimensión incluidas en su ámbito de aplicación deberán acordar, no solo negociar, un plan de igualdad. En el supuesto en que este establezca las normas de complementariedad necesarias para que las grandes empresas incluidas en su ámbito de aplicación, puedan adaptarlas y concretarlas, las grandes empresas deberán cumplir dichas normas.

Por lo que se refiere a las empresas de menor dimensión tendrán la obligación de negociar medidas de acción positiva, no tendrán la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en sus convenios propios, pero esta obligación surgirá en el momento en que su elaboración y sus líneas maestras estén incluidas en el convenio sectorial que les sea de aplicación».

2. NUEVO MARCO LEGAL: SOLUCIONES Y NUEVAS DUDAS PARA LAS EMPRESAS EN LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

El día 8 de marzo de 2019, coincidiendo con el día Internacional de la Mujer, entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicho Real Decreto-ley partía en su exposición de motivos, de la escasa eficacia de las medidas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007: «*No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantiza la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española».*

Con tal finalidad de hacer eficaz el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo y en el acceso al empleo, con ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta, el Real Decreto-ley establece una batería de medidas que afectan, entre otros a los planes de igualdad.

Así, continúa la exposición de motivos indicando que *»pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente».*

De esta manera la nueva regulación modifica la redacción del artículo 45.2 antes analizado, siendo el tenor literal el siguiente:

«En el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral».

La primera y más evidente modificación es la reducción del número de trabajadores a partir del cual deberán las empresas, ahora sí, elaborar y aplicar un plan de igualdad y no sólo negociarlo. Se pasa de empresas de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras a aquellas que cuenten con cincuenta o más.

Si volvemos a los datos analizados anteriormente de número de empresas en España en función de su plantilla según datos de enero de 2019, la actual obligación afecta a 29.208

empresas, frente a las 4.700 de la regulación anterior. Empresas que ocupan a 7.752.492 trabajadores y trabajadoras de nuestro país, frente a los 5.352.361 que son ocupados en las grandes empresas.

No obstante, se incorporarán a esta obligación las empresas con carácter paulatino. A tal efecto, el propio Real Decreto-ley ha incluido un periodo transitorio[1] en virtud del cual:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de planes de igualdad.

Estos periodos se computan desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, esto es, desde el 8 de marzo de 2019. Es decir, desde el 8 de marzo de 2020, la obligación ya es exigible a las empresas de más de 150 personas trabajadoras.

A partir del análisis de esta obligación, y en ausencia de desarrollo reglamentario, se plantean las siguientes cuestiones para las empresas, especialmente para aquellas que no contaban con planes de igualdad por estar ajenos a la obligación de conformidad con la anterior redacción del artículo 45.

2.1. Cómputo del número de personas trabajadoras

La primera cuestión que se plantean las empresas, especialmente aquellas en las que existe una gran rotación de trabajadores y trabajadoras, es cómo realizar el cómputo del número de trabajadores a efectos de determinar si superan o no el número a partir del cuál es obligatorio la elaboración e implantación de un plan de igualdad.

Es importante tener en cuenta que el plan de igualdad es un plan de empresa, sin perjuicio de que pueda contener medidas específicas para los diferentes centros de trabajo, y sin perjuicio también de que pueda haber planes de igualdad para grupos de empresas, como analizaremos más adelante.

Atendiendo a que el ámbito del plan es la empresa, es claro que el umbral de trabajadores a partir del cual el legislador establece la obligación de su elaboración y aplicación, es referido a la totalidad de los trabajadores de la misma, con independencia de los centros de trabajo con los que cuente y con independencia de su forma de contratación (temporal, indefinida, tiempo completo o parcial…).

Pero la Ley Orgánica de Igualdad nada dice de cómo deben computarse estas personas trabajadoras, y en ausencia de desarrollo reglamentario, se aplican las reglas establecidas para determinar el número de representantes legales de los trabajadores y para determinar el número de personas trabajadoras a efectos del cumplimiento de la cuota del 2% de reserva de puestos de trabajo en favor de personas con discapacidad.

Estas reglas son las siguientes:

a. El periodo de referencia para el cómputo de la plantilla es de doce meses inmediatamente anteriores. Es decir, el computo se realiza respecto de un periodo y no respecto del número de trabajadores en un momento concreto.

[1] Disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007. *Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

Si tomamos en consideración el Criterio Técnico de 98/2016 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad *«se configura como una obligación constante, variable y viva en su aplicación, de manera que es la propia empresa la que debe ir verificando su cumplimiento según la evolución de sus plantillas. En este sentido el cumplimiento de la norma es exigible desde el momento en que se da el supuesto de hecho regulado (Consultas de la DGT DE 24-4-2001, 7-02-2002 Y DE 22-12-2004).*

b. Durante los doce meses de referencia se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, computando los trabajadores indefinidos como uno, con independencia de que lo sean a tiempo completo o parcial.

c. Los trabajadores vinculados a la empresa con contrato temporal, pero de duración superior a un año, y que hayan prestado servicios durante todo el periodo de referencia de 12 meses computarán como un trabajador.

d. Los trabajadores con contrato temporal de duración inferior a un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.
Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado periodo de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.
A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y Las vacaciones.

e. Cuestión de especial relevancia es el cómputo de los trabajadores que prestan servicios en virtud de contrato de puesta a disposición celebrado con una Empresa de Trabajo Temporal. Estas personas trabajadoras serán computadas cuando, en virtud de contratos de puesta a disposición, se encuentren prestando servicios en la empresa usuaria en el periodo de referencia.

Y ello es coherente con la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019[2], la cual resuelve desestimar un recurso de casación interpuesto por un Empresa de Trabajo Temporal, estableciendo que los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal tienen derecho a que se les apliquen las medidas del plan de igualdad de la empresa usuaria. Y justifica la sentencia que *«el tenor literal del artículo 11.1 dispone que los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a que se les apliquen las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir discriminaciones basadas en el sexo».* Y añade *«Difícilmente se podría garantizar la reseñada igualdad si los tribunales admitieran interpretaciones sesgadas de las normas como las que pretenden los recurrentes. Al contrario, se impone necesariamente una interpretación del precepto cuestionado acorde con la finalidad de la propia norma que lo contiene y, de manera principal, especialmente favorecedora de la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales en general y, en particular, para los trabajadores de empresas de trabajo temporal puestos a disposición de la empresa usuaria».*

2.2. Negociación del plan de igualdad

Si bien partimos de que la actual regulación establece una obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, independiente-

[2] STS nº 778/2019 de 13 de noviembre de 2019. Ponente: Ángel Blasco Pellicer.

mente del resultado de la propia negociación, es decir, que el legislador ha establecido una obligación de resultado para las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, solventando así las dudas y superando alguna interpretación restrictiva de la obligación exclusiva de negociar anteriormente analizada, también es cierto que establece a la par una obligación clara de negociar.

Pero también a este respecto se plantean determinadas cuestiones que será necesario tengan un desarrollo reglamentario. En términos del propio artículo 45.2 de la Ley Orgánica de Igualdad *«que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral».*

El cumplimiento de esta obligación de negociar implica que, el primer paso que deberá llevarse a cabo, de conformidad con el artículo 45.2 de la Ley Orgánica de Igualdad, es la constitución en la empresa de una **comisión negociadora** del plan de igualdad.

Es a dicha comisión, que deberá ser paritaria entre representantes de los trabajadores y de la empresa, a la que le corresponderá la elaboración del diagnóstico de situación, así como el impulso, definición, seguimiento y evaluación de las medidas plasmadas en el plan de igualdad.

En tanto se lleve a cabo el desarrollo reglamentario del cómo se desarrollará la negociación, se plantean las siguientes dudas, en parte solventadas por la jurisprudencia.

1. El plan de igualdad debe ser parte de la negociación colectiva, y así lo establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 85.1 párrafo segundo, según el cual *«sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».*

Es el propio Tribunal Supremo, el que ha destacado la necesidad de negociar el plan de igualdad, así como el diagnóstico previo, que será analizado en este artículo. A este respecto, en sentencia de 13 de septiembre de 2018[3] establece que *«siendo imprescindible para la elaboración del plan el concurso de la negociación colectiva, no cabe duda de que ésta constituye una actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan. Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal como viene definido en el* artículo 6.3.b) LOLS*, al constituir la negociación colectiva instrumento principal y básico de la actividad sindical, ya que en la negociación colectiva converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación al sindicato afectado, en tanto que la afectación, privación o condicionamiento injustificado de la misma, condiciona o limita sus medios de acción; sino que alcanza, también, al sindicato en cuanto que representación institucional a la que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses (* SSTC 3/81; 70/82; 75/92 *;* 18/94 *y* 107/00, *entre otras)».*

Una primera aproximación al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, nos hace apreciar dos situaciones diferentes. En aquellos casos en los que haya un convenio colectivo de empresa, el plan de igualdad deberá ser parte de la negociación de dicho convenio colectivo. En este supuesto, estarán legitimados para negociar el plan quienes estén legitimados para negociar el convenio colectivo de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de

[3] STS, Sala Cuarta de lo Social, nº 832/2018, de 13 de septiembre de 2018. Rec. 213/2017. Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer.

los Trabajadores. Es decir, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

No obstante, la situación es diferente en aquellos casos en los que no habiendo convenio colectivo de empresa sí lo hay de ámbito superior, como es el caso de los convenios colectivos sectoriales. En estos supuestos, la negociación del plan se llevará a cabo en la empresa, pero en los términos y condiciones establecidos en el convenio de ámbito superior. Y así lo dice el propio artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, según el cual *«en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubiese establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad».*

2. La Ley Orgánica de Igualdad estable la obligación de negociar de buena fe el plan de igualdad, pero no de acordarlo. En los supuestos en los que no se consigue llegar a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en los que resulta imposible llegar a constituir la Comisión Negociadora del plan, la empresa elaborará e implantará unilateralmente el plan de igualdad, y esto nos lleva a plantearlos la validez del plan aprobado unilateralmente tras negociaciones fallidas. Para evitar que los Tribunales declaren la nulidad del plan aprobado unilateralmente, la empresa deberá acreditar la buena fe en las negociaciones, debiendo probar haber agotado los medios de solución judicial y extrajudicial de conflictos colectivos. Así lo sostiene el Tribunal Supremo en su Sentencia de 9 de mayo de 2017[4].

Las empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad deben prestar especial atención a esta cuestión, teniendo en cuenta las graves consecuencias que tiene para ellas no contar con el mismo. Así, por ejemplo, se exige en los pliegos de condiciones para contratar con el sector público que las empresas dispongan de un plan de igualdad, pudiendo quedar excluidas del concurso por no disponer de él, o incluso pudiendo llegarse a la rescisión de la adjudicación ya realizada y en vigor si un Tribunal declara la nulidad del plan.

3. Pero también debemos planteamos qué sucede en aquellas empresas en las que se carece de representantes legales de los trabajadores: ¿Están obligadas a implantar un plan de igualdad? ¿Puede la empresa elaborarlo unilateralmente o debe negociarlo? Encontrarnos con este supuesto será cada vez más habitual, habida cuenta de la reducción progresiva del umbral a partir del cual, las empresas deberán negociar e implantar un plan, hasta llegar a al número de cincuenta trabajadores.

De la lectura de los artículos del Capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, parece desprenderse con meridiana claridad que la obligación de las empresas de implantar un plan de igualdad estará determinada en función de la dimensión de la plantilla (cincuenta o más trabajadores) independientemente de que existan o no representantes legales de los trabajadores.

Al analizar esta cuestión, autores como Beltrán de Heredia sostienen que *«desde un punto de vista finalístico, sería difícil comprender que, de acuerdo la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 6/2019, se pretenda «esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores» y que esto no sea posible por la ausencia de representación legal de los trabajadores».*

Respecto a la cuestión de si el plan debe ser objeto de negociación o no, es preciso destacar que, con carácter previo a su elaboración, debe realizarse un ***«diagnóstico negociado, en su caso, con la represen-***

[4] STS nº 403/2017 de 9 de mayo de 2017. Ponente: José Manuel López García de la Serrana.

tación legal de las personas trabajadores» tal y como establece el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad. Sin entrar en este diagnóstico previo, que será analizado en otro punto, sí parece que el legislador ha dejado la puerta abierta a la posibilidad de no existencia de representación al introducir el término *«en su caso»*. En estos supuestos, y en tanto no contemos con un desarrollo reglamentario, podríamos plantearnos dos posibilidades: elaboración del diagnóstico y posterior plan de igualdad de manera unilateral por parte de las empresas que carezcan de Representantes Legales de los Trabajadores o posible negociación con otros «interlocutores», mediante la constitución de una comisión ad hoc, en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La primera posibilidad de elaboración de manera unilateral por parte de la empresa podría entenderse habilitada, y en tanto el legislador no desarrolle este supuesto, en base a la propia jurisprudencia. Así, la antecitada sentencia de Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018, establecía como situaciones excepcionales que permitirían la implementación unilateral por la empresa del plan de igualdad, las siguientes: bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la contraparte a negociar; y ausencia de cualquier tipo de representación.

Pero atendiendo al espíritu de la norma, que establece que la elaboración del diagnóstico se realice en el seno de la Comisión Negociadora del plan de igualdad y que el este plan sea el resultado de la negociación de buena fe entre la parte social y empresarial, cabría entender que la posibilidad de negociar con una comisión ad hoc en los casos en los que no existan representación legal de los trabajadores, constituida en los términos previstos en el artículo 41.4 del ET, sería lo deseable en aras de evitar una imposición unilateral del mismo por parte de la empresa y garantizar de este modo una mejor acogida en el seno de la empresa.

En la STS, sala cuarta de lo Social nº 126/2017 de 14 de febrero[5], no se cuestiona en ningún momento la validez de un plan de igualdad negociado por una comisión *ad hoc* en una empresa en la que en ese momento no había representación de los trabajadores. Si bien, a partir del momento en el que existen, el plan carece de validez y la empresa debe constituir una mesa negociadora para concertar un nuevo plan de igualdad.

Sin embargo, en la Sentencia de la Audiencia Nacional 143/2019, de 10 de diciembre de 2019[6], parece no permitirse las Comisiones ad hoc ya que sostiene que «*en cualquier caso, es irrelevante que fueran elegidos informalmente algunos trabajadores para la negociación y firma del PI, porque los únicos sujetos legitimados al efecto son los representantes legales o sindicales. La comisión «ad hoc» sólo tiene legitimación para actuar como interlocutor en el periodo de consultas previo a las decisiones en materia de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, reducciones de jornada o suspensión de contratos de trabajo de carácter colectivo, despido colectivo o de adopción de acuerdos de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, así lo ha entendido esta Sala en S. 16-09-2015, proc. 167/2015 confirmada por STS 09-05-2017, nº rec. 85/2016. Sin que la actuación del sindicato promotor del conflicto que ha venido participando en la Comisión de seguimiento del plan de igualdad desde el año 2015 pueda convalidar el plan de igualdad elaborado unilateralmente por parte de la empresa*».

En cualquier caso, convendría una aclaración normativa, por tratarse de una cuestión de indudable relevancia, con una posible habilitación del legislador a las Comisiones «*ad hoc*» para actuar como interlocutores en la negociación de planes de igualdad cuando no hu-

[5] STS 126/2017, de 14 de febrero de 2017 Ponente: Jordi Agusti Julia.

[6] SAN 143/2019, de 10 de diciembre de 2019, Rec. 163/2019 Ponente: Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

biese representación legal de los trabajadores, con la finalidad de conseguir que los mismos no sean fruto de decisiones unilaterales de las empresas, sino que sean el resultado de un acuerdo colectivo.

4. Otra cuestión controvertida es qué sucede en las empresas con varios centros de trabajo, en los supuestos en los que hay centros con representación legal de los trabajadores y otros sin ellos.

Para este supuesto debemos partir de nuevo de que el ámbito del plan de igualdad es la empresa, y no el centro de trabajo, y por lo tanto esta debe ser la representatividad de la representación legal de los trabajadores. En base a ello, no resulta posible que los delegados o comité de empresa de un centro de trabajo negocien en exclusiva un plan de igualdad que afecte a toda la empresa, y por ende, a trabajadores y trabajadoras respecto de los que no ostentan representación.

En este sentido, la antecitada SAN 143/2019, de 10 de diciembre, razona que *«Consiguientemente, el presupuesto constitutivo, para negociar un convenio de empresa, es que se negocie con los representantes unitarios de todos sus centros de trabajo, o con secciones sindicales, que acrediten la mayoría de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, de manera que, si no se acredita la debida correspondencia entre la representatividad de los negociadores los ámbitos personal y territorial del convenio, procederá la nulidad del convenio de empresa. Lo que es extrapolarle a la negociación del plan de igualdad».*

2.3. Ámbito del plan de igualdad

De la redacción literal del artículo 46.3 de la Ley Orgánica de Igualdad *(«Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo»*) se desprende claramente que su ámbito es la empresa, no el centro de trabajo.

Por tanto, el plan de igualdad debe ser global y único, incluyendo a la totalidad de la empresa, sin perjuicio de que, cuando las peculiaridades propias de la empresa así lo requieran, se establezcan en dicho plan medidas o acciones especiales para un determinado centro de trabajo, para determinadas líneas de producción o para determinados colectivos de trabajadores.

Uno de los principales problemas que pueden plantearse en relación con esta cuestión, es que actualmente existen realidades empresariales muy complejas: grupos de empresas, empresas incluidas en el ámbito de aplicación de varios convenios de sector y donde cada convenio establece distinta regulación de los planes, empresas en las que conviven relaciones laborales comunes y especiales, etc…

Es posible que para estos supuestos, el plan de igualdad de empresa no responda a sus particularidades, no adaptándose, en definitiva, a su propia realidad societaria. Pensemos así en un grupo de empresas, en el que las diversas sociedades que lo componen presentan características muy similares; en este supuesto, resultaría mucho más práctico negociar y elaborar un único diagnóstico previo y plan de igualdad para todo el grupo. Sin embargo, pueden darse situaciones en las que un único plan de igualdad de empresa no permita alcanzar su objetivo final de remover obstáculos que impiden igualdad efectiva de mujeres y hombres debido a que en la misma mercantil conviven personas trabajadoras con características y realidades laborales muy diferentes. Para este ultimo supuesto, tal y como se indicó anteriormente, hay que insister en que nada obsta para que el plan fije medidas o acciones especiales para un determinado centro de trabajo, para determinadas líneas de producción o para determinados colectivos de personas trabajadoras.

2.4. Contenido del plan de igualdad

Hemos definido los planes de igualdad, de conformidad con la Ley Orgánica de Igualdad, como el conjunto ordenado de medidas, adop-

tadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Partiendo de esta definición, podemos diferenciar dos tipos de medidas:

- las tendentes a conseguir la igualdad de trato y oportunidades
- y las tendentes a eliminar la discriminación por razón de sexo, cuando ésta haya sido detectada en el diagnóstico previo de situación al que nos referiremos más adelante.

En relación con el contenido del plan de igualdad, la Ley Orgánica de Igualdad, en su redacción original, establecía un contenido obligatorio, y otro potestativo. En la nueva regulación, ya no se prevé el de carácter potestativo y se especifica que, el contenido del plan de igualdad, será objeto de desarrollo reglamentario, igual que el diagnóstico, las auditorias salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación, así como el Registro de los planes de igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Es el artículo 46.1 de la Ley Orgánica, cuya redacción no fue modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, el que fija el contenido mínimo obligatorio de los planes de igualdad: concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Es importante que el plan de igualdad que se implante en la empresa, consiga alcanzar su finalizar perseguida, que no es otra que fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres de la empresa, eliminando cualquier situación de discriminación por razón de sexo detectada. Para ello, no debe limitarse a establecer medidas genéricas y declaraciones de intenciones, a las que no se les podría realizar un seguimiento y evaluación; sino que debe determinar acciones concretas, con plazos para su realización, responsables de su ejecución y destinarios de las acciones. De esta forma, será posible realizar una evaluación y seguimiento periódico que permitirá valorar la eficacia de las medidas del plan en función del grado de consecución de los objetivos fijados.

Lo que se pretende en definitiva es que, la elaboración y aplicación del plan no persiga un mero cumplimiento formal de una obligación impuesta por ley, sino que este se convierta para la empresa en la principal hoja de ruta en materia de igualdad y en un instrumento eficaz para acabar con todas las situaciones de discriminación por razón de sexo y garantizar así la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.

No debe confundirse el contenido del plan, aquí analizado, con el contenido del diagnóstico previo, que se analizará a continuación, y que se recoge de forma detallada en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad. No obstante, es evidente que el contenido del diagnóstico previo condicionará el del plan.

2.5. Diagnóstico previo de situación. Especial referencia a la auditoría salarial

Con objeto de que el plan de igualdad pueda cumplir sus objetivos, resulta fundamental que las empresas realicen un **diágnostico previo de situación**, configurándose éste como un instrumento de análisis cuantitativo y cualitativo de la realidad de la empresa en materia de igualdad. Es importante destacar que el análisis no sólo debe contener datos, sino que también debe analizarlos para poder conocer las necesidades de la empresa en materia de igualdad y conocer las causas de las situaciones discriminatorias detectadas.

Uno de los mayores avances de la nueva regulación se produce precisamente en esta materia, ya que se ha completado el vacío le-

gal que existía anteriormente, mediante la regulación de su contenido mínimo.

El artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad, establece que el diagnóstico previo contendrá al menos las siguientes materias:

a. Proceso de selección y contratación.

b. Clasificación profesional.

c. Formación.

d. Promoción profesional.

e. Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g. Infrarrepresentación femenina.

h. Retribuciones.

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El objetivo explícito de este diágnostico previo es analizar exhaustivamente todos los parámetros de las relaciones laborales para ofrecer una imagen fiel de la situación de la empresa en materia de igualdad e identificar las debilidades de la empresa en esta materia. El plan elaborado posteriormente, debe estar en consonancia con las necesidades detectadas en el diagnóstico, con objeto de convertirse en un plan eficaz para alcanzar los objetivos fijados en el mismo.

Es preciso destacar que la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del plan de igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa deberá facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas anteriormente, así como los datos del Registro salarial regulado en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el Tribunal Constitucional, en Sentencia nº 142/1993, de 22 de abril[7] afirmó que: *«Los datos retributivos que pueden ser conocidos por los representantes de los trabajadores en uso de las facultades que les confiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sin que con ello se viole derecho constitucional alguno».*

Una cuestión que podríamos plantearnos es si al poder participar la representación legal de los trabajadores en la negociación del diagnóstico (antes sólo se exigía la negociación del plan) a través de la Comisión Negociadora, se amplían los derechos de información de éstos, pudiendo llegar a resultar mayores que los previstos en el Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, sería importante que el legislador, en el futuro Desarrollo reglamentario, precisase el contenido de la ambigüa expresión *«todos los datos e información necesaria»* mencionada en el párrafo anterior a fin de determinar hasta donde llega la obligación de la empresa de facilitar información y evitar de esta forma conflictos entre las dos partes que componen la Comisión Negociadora.

Una de las novedades más importantes que introduce el Real Decreto- ley 6/2019 es el establecimiento de la obligatoriedad para las empresas de cincuenta o más trabajadores de realizar una **auditoría salarial** entre mujeres y hombres, al incluirlo como ya hemos hecho referencia, como parte del contenido mínimo del diagnóstico.

El origen de esta nueva obligación empresarial lo encontramos en la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea sobre el refuerzo del principio de igualdad y retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia salarial.

España, a través del Real Decreto-ley 6/2019, acoge la recomendación de la UE de que las empresas que empleen al menos a 250

[7] STC nº 142/1993 de 22 de abril de 1993, Rec. 190/1991. Ponente: Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.

trabajadores (España lo amplia a al menos 50 trabajadores) realicen auditorías salariales, así como que éstas se debatan en el nivel adecuado de la negociación colectiva en los siguientes términos: la obligación de auditoría para las empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad; las auditorías forman parte del diagnóstico de situación; su elaboración se realiza en el seno de la Comisión negociadora del plan de igualdad; y reglamentariamente se desarrollarán las auditorías salariales.

La obligación de realizar esta auditoría salarial es otro aspecto que suscita especial preocupación en las empresas, por las nuevas dudas que genera el cumplimiento de esta obligación. Entre otras cuestiones se plantean en qué debe consistir exactamente la auditoría salarial, cuál es el periodo de tiempo al que se refiere esta auditoría, qué se debe negociar en el seno de la Comisión negociadora del plan de igualdad en relación a la auditoría salarial, etc…

La auditoría salarial debe ser objeto de desarrollo reglamentario tal y como prevé el artículo 46.6 de Ley Orgánica de Igualdad para dar respuesta a estas y otras cuestiones cuestiones, no obstante, mientras tanto, podemos partir de la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea que sostiene que las auditorías deberían incluir un análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de trabajadores y puestos, un ánalisis del sistema de evaluación y clasificación de empleos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.

Surge asimismo el problema de que en determinados supuestos de empresas que ya tenían aprobado un plan de igualdad antes del 8 de marzo de 2019, conforme a la regulación anterior, sus diágnosticos resulten incompletos conforme a la nueva regulación, más completa y más exigente en relación al contenido mínimo que, como ya hemos indicado, incluye ahora la obligación de realizar una auditoría salarial. Sus diagnósticos podrían resultar incompletos debido a la falta de datos objeto del análisis, o porque no se analizaron las causas de las diferencias entre hombres y mujeres que se extraen de los datos objetivos.

La hipótesis de partida podría ser entender que dichas empresas cumplen con sus obligaciones en materia de planes de igualdad, si bien, una vez finalizada la vigencia del mismo, deberán realizar un nuevo diagnóstico y elaborar y aplicar un nuevo plan de igualdad conforme a las nuevas exigencias legalmente establecidas.

La segunda posibilidad, que consideramos más adecuada, podría ser entender que las empresas estarían obligadas a adecuar sus planes de igualdad, aunque no haya finalizado su vigencia, a la nueva regulación para mejorar su eficacia.

Esta posiblidad se fundamenta, por un lado, en que los planes de igualdad no son algo estático, sino que deben ser algo vivo, objeto de revisión por la Comisión de Seguimiento y capaces de adaptarse a las nuevas realidades. Y por otra parte, carecería de sentido, que de no adaptarse a la nueva regulación, nos encontraríamos con grandes empresas de más de 250 trabajadores que no tendrían realizada la auditoría salarial, ya que estarían sujetas a menores exigencias derivadas de la normativa anterior, frente a otras de menor plantilla que tendrían obligación, entre otras, de realizar la auditoría salarial a partir del 8 de marzo de 2020.

2.6. Costes y beneficios de la implantación de los planes de igualdad

La elaboración e implantación de los planes de igualdad puede implicar para las empresas determinados costes, tanto económicos como de tiempo. Así, por un lado está la inversión económica que puede suponer para las mismas, ya que en no pocos casos recurrirán a entidades externas para contratar la realización del diagnóstico previo de situación, con su auditoria salarial, y la elaboración del

plan de igualdad, y por otro lado, también les supone una inversion de tiempo llevar a cabo la negociación del plan de igualdad conforme al calendario de negociación fijado, y posterior aplicación de las medidas en la empresa.

Pero una vez tenidos en cuenta los posibles costes, la siguiente reflexión que nos hacemos es: ¿Qué beneficios genera para las empresas la implantación del plan de igualdad?

En primer lugar, desde el punto de vista económico, las empresas se encuentran en una posición que les permiten obtener determinadas ventajas. Entre otras, una mejor posición concursal ante un contrato con la Administración Pública, posible obtención de subvenciones públicas, evitar sanciones administrativas al cumplir con la legislación vigente, y posible obtención de ayudas y bonificaciones fiscales para aquellas que contribuyan a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En relación a las dos primeras ventajas mencionadas, es preciso hacer referencia a los artículos 34 y 35 de la Ley Orgánica de Igualdad:

El artículo 34 relativo a contratos de la Administración General del Estado establece que «*Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio».*

Por su parte, el artículo 35 relativo a subvenciones públicas indica que «*Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley».*

Respecto a la tercera ventaja referenciada, cabe preguntarnos: ¿Qué supondría el no cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad?

Pues bien, es función que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el control de la correcta aplicación de la regulación vigente en esta materia y la exigencia de las responsabilidades pertinentes. Y de conformidad con el artículo 7.13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social es infracción grave.

«No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hom-

bres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación», mientras que el artículo 8.17 de la misma norma tipifica como infracción muy grave *«No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley».*

Por ello, no cumplir con las obligaciones en materia de igualdad puede dar lugar a sanciones económicas, con multas entre 626 euros y 6.250 euros si nos encontramos ante la infracción grave, o de 6.251 a 187.515 euros si se comete la infracción tipificada como muy grave. Y no sólo se pueden imponer sanciones económicas, sino que el incumplimiento de estas obligaciones también puede tener otras consecuencias negativas para la empresa tales como la pérdida de cualesquiera ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción,y la exclusión del acceso a tales beneficios en un plazo mínimo de 6 meses.

Además, son muchos otros los beneficios que de manera indudable van a revertir en las empresas, ya que la correcta elaboración e implantación del plan de igualdad permite optimizar los Recursos Humanos de la organización, mejora el clima laboral, reduce el absentismo, y potencia la productividad, ya que un buen plan ayudará a que los empleados y empleadas, desplieguen todo su potencial en beneficio del proyecto empresarial del que se sienten parte. Y es que no debemos olvidar que las empresas son entidades creadas por, con y para personas.

Y, por último, procede mencionar a las empresas que consigan el distintivo de «Igualdad en la Empresa», introducido por el artículo 50 de la Ley Orgánica de Igualdad, con el objetivo de incentivar la implementación de medidas y planes de igualdad ambiciosos. El hecho de ser distinguidas determinadas sociedades como más comprometidas con la igualdad de género por la Administración Pública a través de este distintivo, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios, les permitirá mejorar su imagen, convirtiéndose en elemento diferenciador con respecto a las empresas de su sector.

Según el propio artículo 50 que lo regula, para la concesión del distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, *«la adopción de planes de igualad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad».*

3. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

La introducción de la obligatoriedad de las grandes empresas de elaborar e implantar planes de igualdad constituye un importante instrumento implantado en España en el año 2007 a través de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, para lograr fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y luchar contra las situaciones de discriminación por razón de sexo.

La relevancia de los planes de igualdad aumentó con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que tiene como finalidad dar un paso más en esta materia en una sociedad en la que la plena igualdad es todavía un reto, ampliando la obligación de elaboración y aplicación de planes de igualdad a un mayor número de empresas y fomentando que los planes de igualdad se conviertan en uno de los principales instrumentos para remover los obstáculos que siguen impidiendo y dificultando la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El presente trabajo se ha centrado en analizar las soluciones que la nueva regulación ofrece, pero también las principales dudas y problemas que se plantean para las empresas en relación al cumplimiento sus obligaciones en esta materia, especialmente para aquellas que no contaban con planes de igualdad por estar ajenos a la obligación de conformidad

con la anterior regulación (empresas entre cincuenta y doscientos cincuenta trabajadores que no habían optado por implantarlo voluntariamente).

El análisis realizado evidencia que resulta necesario un desarrollo reglamentario que proporcione una regulación más clara de las cuestiones planteadas a lo largo del presente trabajo, en aras de garantizar una mayor seguridad jurídica a las empresas y evitar posibles conflictos entre la parte social y la parte empresarial durante la negociación y elaboración de los diagnósticos previos de situación y de los planes de igualdad, así como durante el seguimiento y evaluación de los mismos.

A lo largo del presente trabajo, se reflexiona sobre la importancia de que la elaboración y aplicación del plan de igualdad no persiga un mero cumplimiento formal de una obligación impuesta por ley, sino que el plan de igualdad se convierta para la empresa en la principal hoja de ruta en materia de igualdad y en un instrumento eficaz para acabar con todas las situaciones de discriminación por razón de sexo y de género detectadas previamente en la empresa a través del diagnóstico de situación. Para que, de esta forma, la implantación del plan de igualdad tenga un fuerte poder transformador de las relaciones de género en la empresa, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y fomentando una cultura y formación en igualdad entre todos los trabajadores y directivos de la empresa, hombres y mujeres.

Resulta necesario destacar que todo esto implica un compromiso real y firme de la Dirección y de los altos cargos de las empresas mediante el convencimiento de que los beneficios que les podría generar la implantación de planes de igualdad superan a la inversión de tiempo y dinero que tienen que realizar.

Como reflexión final, podriamos decir que la implantación efectiva de planes de igualdad en las empresas, permite reforzar el compromiso de éstas en la consecución del objetivo de igualdad real y plena entre mujeres y hombres, avanzando de esta forma hacia una sociedad más justa e igualitaria y contribuyendo a la consecución de uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5: «Lograr la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres») del ambicioso proyecto de la Agenda 2030, surgido en el ámbito de las Naciones Unidas para lograr un mundo mejor y un futuro más próspero.

BIBLIOGRAFÍA

Beltrán de Heredia Ruiz Ignasi. Blog de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: Una mirada crítica a las relaciones laborales. «*El Plan de Igualdad en las empresas sin representantes legales de los trabajadores*». Julio 2019.

Guía «Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad» publicada por la Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. Junio 2011.

González M. José; Cortina Clara; Rodríguez Jorge. (Universidad Pompeu Fabra). *«¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?».* Estudio del Observatorio Social la Caixa. Marzo 2019.

Pérez del Río Teresa. «*La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas».* Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Nº Extraordinario, 2007.

Velasco Eva; Aldamiz-Echevarría Covandonga; Alonso Maria del Mar; Fernández de Bobadilla Sara; Intxaurburu Gurutze; Larrieta Izaskun. *«La Perspectiva de Género en las iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género»*. (Capítulo: *«Gestión de los Recursos Humanos. Elemento clave para la RSG»*). Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2015.

RESUMEN En el presente artículo se abordan las distintas obligaciones empresariales vinculadas con los planes de igualdad, haciéndolo desde la perspectiva de las diferentes dudas surgidas como consecuencia de la entrada en vigor de la modificación de la Ley Orgánica de Igualdad, operada por el Real Decreto-ley 6/2019.

Para ello, se comienza reflexionando sobre los principales avances, retos pendientes y panorama social y laboral en la España actual en materia de igualdad de género, que en gran medida motivaron la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y pasando a examinar brevemente el concepto legal de planes de igualdad de las empresas.

A continuación, se expone la problemática derivada de la regulación existente hasta marzo de 2019 e introducida en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del año 2007, para, a partir de ella, analizar el nuevo marco legal de los planes de igualdad. Cuestiones como la escasa relevancia, e incluso olvido, de las medidas de igualdad, el pequeño número de empresas a las que les afectaba la obligación de contar con un plan de igualdad, las dudas existentes sobre el alcance del deber de negociar y aprobar un plan de igualdad, etc… hacían imprescindibles una modificación normativa de alcance.

En relación con esta nueva regulación, cuya entrada en vigor se produjo el 8 de marzo de 2019, el presente artículo pretender abordar las repercusiones que ya tiene para las empresas de nuestro país, toda vez que se clarifica la obligación de elaboración y aplicación de un plan de igualdad que afectará a un mayor número de empresas y personas trabajadoras, al pasar la obligación de empresas de más de 250 trabajadores a empresas de 50 o más. No obstante, se incorporarán las empresas a esta obligación de elaboración de planes de igualdad con carácter paulatino. A tal efecto, el propio Real Decreto-ley 6/2019 estableció un periodo transitorio de 1 a 3 años desde su publicación en el BOE, en función de la dimensión de las empresas.

Se analizan, asimismo, las cuestiones más relevantes que se plantean para las empresas en relación al cumplimiento de sus obligaciones, tanto en lo referente a la realización de diagnóstico previo de situación, abordando su contenido con especial referencia a la auditoría salarial, como a la elaboración, negociación e implantación del plan de igualdad.

Aspectos como, el cómputo del número de trabajadores, la constitución de la comisión negociadora, la problemática derivada de la falta de representación legal de los trabajadores y posible recursos a comisiones ad hoc, las dudas derivadas de los procesos de negociación sin acuerdo o en los que no se negocia de buena fe, o el ámbito de aplicación del plan de igualdad, son analizados en este trabajo, sin perjuicio de la llamada al necesario desarrollo reglamentario que deberá dar respuesta a algunas de las cuestiones que se analizan. Desarrollo reglamentario que, por otra parte, está previsto en la actual regulación.

Se reflexiona, en otro apartado del artículo, sobre los efectos positivos y negativos que para las empresas tiene la negociación, elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Efectos negativos como son los costes en los que previsiblemente tienen que incurrir las empresas para cumplir con sus obligaciones en materia de igualdad, tanto desde un punto de vista puramente económico como en inversión de tiempo; pero también se hace necesario hacer hincapié en los beneficios que les podría generar la aplicación de planes eficaces de igualdad y en general la implantación de una política de igualdad de género en la empresa. Algunos de estos beneficios serán apreciables directamente y a corto plazo por las empresas (contratación pública por ejemplo), pero otros serán inversiones a medio

o largo plazo y en forma de mejora de su reputación (por ejemplo, a través del Distintivo de Igualdad en las Empresas) y en fidelización de sus propios recursos humanos.

Para finalizar este trabajo se exponen las conclusiones y reflexiones finales. Se destaca que el resultado del análisis realizado evidencia la necesidad de disponer de un desarrollo reglamentario que proporcione una regulación más clara de las cuestiones planteadas a lo largo del presente trabajo, en aras de garantizar una mayor seguridad jurídica a las empresas y evitar posibles conflictos entre la parte social y la parte empresarial durante la negociación y elaboración de los diagnósticos previos de situación y de los planes de igualdad, así como durante el seguimiento y evaluación de los mismos. Entre las reflexiones finales, destaca la importancia de que la elaboración y aplicación del plan de igualdad no persiga un mero cumplimiento formal de una obligación impuesta por ley, sino que el plan de igualdad se convierta para la empresa en la principal hoja de ruta en materia de igualdad y en un instrumento eficaz para acabar con todas las situaciones de discriminación por razón de sexo y de género detectadas previamente en la empresa a través del diagnóstico de situación. Para conseguir que la implantación del plan de igualdad tenga un fuerte poder transformador de las relaciones de género en la empresa, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y fomentando una cultura y formación en igualdad; es fundamental alcanzar el compromiso real y firme de la Dirección y de los altos cargos de las empresas mediante el convencimiento de que los beneficios que les podría generar la implantación de planes de igualdad superan los costes en los que tienen que incurrir. De esta forma, a través de una adecuada política de género en las empresas, se avanza hacia el objetivo de igualdad real y plena entre mujeres y hombres para tener una sociedad más justa e igualitaria, lo que permite contribuir a la consecución de uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en concreto del Objetivo (ODS) número 5 «Lograr la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres».

Palabras claves: Igualdad efectiva; Género; Discriminación; Planes de igualdad; Diagnóstico previo; Auditoría salarial; Negociación colectiva; Representación legal de los trabajadores; Convenio colectivo.

ABSTRACT This article deals with different business obligations related to equality plans from the perspective of different questions arising from the entry into force of the amendment of the Organic Law on Equality, operated by Royal Decree-Law 6/2019.

To this end, this paper starts by reflecting on the main advances, unresolved challenges and social and labour landscape in present-day Spain in the field of gender equality, which largely motivated the passing of Royal Decree-Law 6/2019 of 1 March on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between men and women in employment and occupation, and by briefly analysing the legal concept of equality plans of companies.

The following is a discussion of the problems derived from the regulation in force until March 2019 and introduced into our legal system by Organic Law on Effective Equality of Men and Women of 2007, to analyse the new legal framework of equality plans. Some issues, such as the low relevance and even neglect of equality measures, the small number of companies affected by the obligation to have an equality plan, questions about the scope of the duty to negotiate and adopt an equality plan, etc. made a far-reaching amendment of the law indispensable.

In relation to this new regulation, which came into force on 8 March 2019, this article seeks to address the impact it already has on our country's companies, since it clarifies the obligation to draw up and implement an equality plan that will affect more companies and workers, by changing the obligation from companies of more than 250 workers to companies of 50 or more. However, companies will be included in this obligation to draw up equality plans on a gradual basis. For this reason, Royal Decree-Law 6/2019 itself established a transitional period of 1 to 3 years from its publication in the BOE, depending on the size of the companies.

We also analyse the most relevant issues for companies in relation to the fulfilment of their obligations, both with regard to the execution of a previous situation assessment, addressing its content with particular reference to the audit or wages, as well as the development, negotiation and implementation of an equality plan.

Other aspects are also being taken into account in this paper, such as the number of workers, the establishment of a negotiating committee, the problems arising from the lack of legal representation of workers and possible appeals against *ad hoc* committees, the questions derived from negotiation processes without agreement or in which it is not negotiated in good faith, or the scope of the equality plan, without affecting the necessary regulatory development which should address some of the issues that are analysed. In any case, this regulatory development is foreseen in the current regulation.

Another section of the article reflects on the positive and negative effects that negotiation, elaboration and implementation of equality plans have on businesses. Negative effects, such as the costs expected by companies to meet their obligations in terms of equality, both from a purely economic point of view and in time investment; but it is also necessary to emphasize the benefits that the implementation of effective equality plans and, in general, the introduction of a gender equality policy in the company could bring. Some of these benefits will be noticeable directly by companies in the short term (e.g. public procurement), but others will be investments in the medium or long term with the purpose of improving their reputation (e.g. through the Distinction "Workplace Equality") and building loyalty among their own human resources.

Final conclusions and reflections are presented in order to complete this paper. The outcome of the analysis shows the need for regulatory development that provides clearer regulation of the issues raised throughout the present work, in order to guarantee greater legal certainty to companies and to avoid possible conflicts between social and business parties during the negotiation and elaboration of the previous situation assessments and equality plans, as well as during the monitoring and evaluation of them. Among the final

reflections, the article stresses the importance that the development and implementation of the equality plan does not merely seek formal compliance with a statutory obligation, but it also becomes the main roadmap on equality for the company and an effective tool to end up with all situations of gender discrimination that were previously detected through situation assessment. To ensure that the implementation of the equality plan becomes a strong tool to transform gender relations in the company, ensuring equal treatment and opportunities between men and women and promoting the culture and training on equality, it is essential to achieve the real and firm commitment of the management and the senior management of the companies by being aware that the benefits that the implementation of equality plans could bring to them outweigh the costs. Thus, through an appropriate gender policy in companies, progress is made towards the goal of real and full equality between men and women in order to have a fairer and more egalitarian society, which makes it possible to contribute to the achievement of one of the Sustainable Development Goals of the United Nations Agenda 2030, specifically Goal 5 "Achieve gender equality and empower all women and girls".

Keywords: Effective equality; Gender; Discrimination; Equality plan; Initial diagnosis; Wage audit; Collective bargaining; Legal representation of employees; Collective agreement.

La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española

The work-life balance directive and its impact on spanish legislation

MIGUEL DE LA CORTE RODRÍGUEZ*

Se espera que la mujer trabaje como si no tuviera hijos, y que críe a sus hijos como si no trabajara
(Tweet viral)

1. INTRODUCCIÓN[1]

El pasado 12 de julio de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea (UE) la nueva Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[2] (en adelante, la Directiva de conciliación). Esta Directiva supone un hito fundamental, ya que, por primera vez, la legislación europea sobre conciliación se dota de reglas que contribuyen de manera eficaz a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos.

Este artículo pretende analizar la Directiva de conciliación y sus implicaciones en la legislación española. Para ello, en primer lugar, se llevará a cabo un repaso de la normativa europea anterior a la Directiva, seguido del estudio de las novedades de la Directiva de conciliación. A continuación, se analizará el panorama nacional: el sistema actual de conciliación en el Derecho español, así como el futuro impacto de la nueva Directiva en la normativa española. El artículo terminará con algunas propuestas de reforma de cara al futuro y unas conclusiones finales.

2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EUROPEOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

La generalidad del título de la nueva Directiva no debe llevar a engaño, pues las medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar no son algo desconocido en el panorama europeo. Al contrario, desde comienzos de los años 90 del siglo pasado la UE ha aprobado diversas Directivas relativas a los permisos relacionados con los hijos y al trabajo flexible. A continuación se presenta un resumen de las

* Interventor y Auditor de la Seguridad Social destacado en la Unidad de Igualdad de Género de la Comisión Europea. Investigador sénior adscrito a la KU Leuven.

[1] Quiero dedicar este artículo a mis compañeros y amigos Álvaro Oliveira y Juan Antonio Elena García, a quienes quiero dar las gracias por haberlo mejorado con sus acertados comentarios. Las opiniones expresadas en este artículo son responsabilidad del autor y no pueden considerarse como la posición oficial del Gobierno de España o de la Comisión Europea.

[2] Directiva (UE) 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, DO L 188, 12 de julio de 2019, 79.

Directivas que preceden a la Directiva de conciliación y sin las cuales no es posible entender esta última[3].

2.1. Las Directivas sobre el permiso de maternidad: 14 semanas remuneradas para las trabajadoras embarazadas

Existen básicamente dos Directivas que regulan el permiso de maternidad, a saber, la Directiva 92/85, sobre seguridad y salud de la trabajadora embarazada[4], de aplicación para las empleadas por cuenta ajena, y la Directiva 2010/41[5], sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo autónomo, pertinente para las trabajadoras por cuenta propia. Estas Directivas armonizan los sistemas nacionales de permiso de maternidad al establecer requisitos mínimos, tales como la duración del permiso o la cuantía de las prestaciones por maternidad.

La Directiva 92/85 fue la primera Directiva que introdujo a nivel europeo medidas de conciliación, si bien bajo un ángulo bastante específico, que es el de la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas[6], lo cual restringe tanto los posibles beneficiarios de las medidas (más allá de las mujeres embarazadas) como su extensión temporal (más allá del período alrededor del parto). Esta Directiva concede a las empleadas por cuenta ajena el derecho a un período ininterrumpido de permiso de maternidad de al menos 14 semanas distribuidas antes y/o después del parto, que debe incluir un período obligatorio de como mínimo 2 semanas distribuidas también en torno al parto. Las trabajadoras deben ver mantenidos sus ingresos, al menos en una cuantía equivalente al subsidio de incapacidad temporal establecido a nivel nacional, que puede estar sujeta a un tope máximo. El derecho al permiso de maternidad se protege a través de varias medidas, tales como el mantenimiento de los derechos laborales (distintos al salario) durante el permiso de maternidad y la prohibición de despido desde el comienzo del embarazo hasta el final del permiso de maternidad, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por el Derecho nacional. Como complemento a la prohibición de despido, la Directiva refundición 2006/54[7], relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo, garantiza a la mujer en permiso de maternidad el derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Por su parte, la Directiva 2010/41, si bien utiliza un fundamento legal mucho más amplio, la igualdad de trato para hombres y mujeres en el trabajo[8], también se ciñe a las mujeres embara-

---

[3] Para un análisis pormenorizado y crítico de muchas de estas Directivas, ver De la Corte Rodríguez, M. (2019), «EU Law on Maternity and Other Child-Related Leaves: Impact on Gender Equality», Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn.

[4] Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), DO L 348, 28 de noviembre de 1992, 1.

[5] Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, DO L 180, 15 de julio de 2010, 1.

[6] La base jurídica actual equivalente sería el artículo 153.1.a del Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE):

1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; [...]

[7] Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), DO L 204, 26 de julio de 2006, 23.

[8] La base jurídica es el artículo 157.3 del TFUE:

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la

zadas, a quienes otorga el derecho a un *subsidio* por maternidad de cuantía suficiente (tal y como se define en la propia Directiva[9]) que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas[10]. Se menciona «subsidio» y no «permiso» debido a que los trabajadores autónomos gestionan su tiempo de trabajo y no necesitan que sus interrupciones de actividad sean autorizadas por otra persona. Para esta categoría de trabajadores, hay que tener en cuenta que en algunas ocasiones la interrupción de la actividad por parte del autónomo puede suponer el cierre temporal del negocio. Para estos casos, un servicio de sustitución que permita continuar el negocio puede ser más útil que un subsidio por maternidad. Por ello, la Directiva establece que las trabajadoras por cuenta propia deben tener acceso a los servicios de sustitución *existentes* en el país, pudiendo los Estados miembros concebir dichos servicios bien como alternativa bien como complemento al subsidio por maternidad.

2.2. La Directiva sobre el permiso parental: 4 meses no remunerados para cada progenitor

Ha habido dos Directivas sobre el permiso parental. La primera en el año 1996, la Directiva 96/34[11], y la segunda en el año 2010, la Directiva 2010/18[12], la cual derogó y reemplazó a la primera. Ésta última será a su vez derogada por la nueva Directiva de conciliación. Las Directivas sobre el permiso parental aplican acuerdos sociales europeos, el Acuerdo marco de 14 de diciembre de 1995 y el Acuerdo marco revisado de 18 de junio de 2009 respectivamente, que fueron transformados en una Directiva mediante una decisión del Consejo. El mérito de estas Directivas no radica sólo en su especial procedimiento de aprobación (acuerdo de los interlocutores sociales europeos convertido en Directiva), sino en haber creado un discurso de conciliación que comprende tanto a las madres como a los padres y que se relaciona con la igualdad de género. En este sentido, Davies indica que, para muchos analistas, uno de los motivos más significativos de la falta de igualdad plena entre hombres y mujeres en el trabajo es «que las mujeres tienden todavía a tener una mayor parte de las responsabilidades relativas al cuidado de los hijos […] además del trabajo remunerado en el mercado laboral»[13]. Castro Argüelles explica que la Directiva 96/34 «introducía un nuevo enfoque, en el tratamiento de la conciliación de la vida laboral y familiar, relacionado precisamente con la oportunidad de garantizar, también por esta vía, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo»[14]. La idea era caminar hacia un mejor reparto de las cargas familiares entre los padres que permitiera mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

[9] *El subsidio se considerará suficiente si garantiza unos ingresos al menos equivalentes: a) al subsidio que la persona recibiría si interrumpiera su actividad por motivos de salud, y/o b) a la pérdida media de ingresos o de beneficios en relación con un período anterior comparable sujeto a un límite máximo fijado en virtud del Derecho nacional, y/o c) a cualquier otro subsidio relacionado con la familia establecido por el Derecho nacional, dentro de los límites máximos que éste establezca* (artículo 8.3).

[10] El subsidio facilita la interrupción de la actividad, como fuente sustitutiva de ingresos, pero dicha interrupción no es indispensable para tener derecho al subsidio. Por tanto, los Estados miembros pueden permitir que se acceda al subsidio por maternidad sin interrumpirse la actividad por cuenta propia.

[11] Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, DO L 145, 19 de junio de 1996, 4.

[12] Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, DO L 68, 18 de marzo de 2010, 13.

[13] Davies, A. (2012), página 136.

[14] Castro Argüelles, M.A., en García Murcia, J. (ed.) (2005), página 385.

La ya derogada Directiva 96/34 creó un permiso distinto al permiso de maternidad, con un espectro material y personal más extenso. A diferencia del permiso de maternidad regulado en las Directivas europeas, centrado en los aspectos más biológicos del embarazo (el parto y el posparto) y cuyos beneficiarios son las mujeres embarazadas, el permiso parental persigue el cuidado de los hijos mientras son pequeños y los titulares del derecho son tanto las madres como los padres, sean biológicos o adoptivos. Así, esta Directiva creó por primera vez a nivel de la UE un permiso para los hombres, y al mismo tiempo complementó el derecho al permiso de maternidad para las trabajadoras embarazadas por cuenta ajena[15]. En concreto, la Directiva 96/34 concede a cada trabajador asalariado[16] (madre o padre) un derecho a un permiso de al menos 3 meses hasta que el hijo natural o adoptado alcance una edad determinada que debe fijarse a nivel nacional (que puede ser de hasta 8 años). La Directiva 2010/18 mejoró ciertos aspectos de la Directiva anterior, aumentando el período de permiso de 3 a 4 meses y haciendo que 1 mes no pueda transferirse de un progenitor al otro. Sin embargo, ni la primera ni la segunda Directiva contemplan una garantía mínima de ingresos[17], con lo que los Estados miembros o los interlocutores sociales pueden decidir si los ingresos se mantienen durante el permiso parental y en qué medida. En cambio, en ambas Directivas el derecho al permiso se protege a través de diversas medidas, que en la Directiva 2010/18 incluyen el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en la fecha de inicio del permiso parental hasta el final del mismo, la protección contra un trato menos favorable o el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, y el derecho a reintegrarse a su antiguo puesto de trabajo.

Existen dos medidas de conciliación adicionales en las Directivas sobre el permiso parental, también aplicables sólo a los trabajadores por cuenta ajena. La primera se recoge sólo en la Directiva 2010/18 y consiste en la posibilidad de reincorporación flexible para los que vuelven al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Los trabajadores, al reincorporarse del permiso, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo. Los empresarios están obligados a tomar en consideración tales peticiones y a atenderlas, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. La segunda medida conciliatoria, el permiso por fuerza mayor, se recoge tanto en la Directiva de 1996 como en la de 2010. Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Las características concretas de este derecho y las posibles limitaciones del permiso a una duración determinada por año y/o por caso se estipulan a nivel nacional.

2.3. Otras Directivas europeas relevantes

Además de las Directivas 92/85 y 2010/41 sobre el permiso de maternidad y de la Directiva 2010/18 sobre el permiso parental, existen otras dos Directivas en vigor en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. La primera es la ya mencionada Directiva refundición 2006/54, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo, y la segunda es la Directiva 97/81, sobre el trabajo a tiempo parcial[18].

[15] No existía en aquel momento (1996) un derecho al subsidio por maternidad para las trabajadoras autónomas.

[16] Los trabajadores autónomos no forman parte del ámbito de aplicación de esta Directiva ni de la Directiva 2010/18, lo cual parece lógico al aplicar ambas un acuerdo de los interlocutores sociales europeos (patronal y sindicatos).

[17] Es muy probable que las empresas no quisieran asumir este coste y los interlocutores sociales no pueden comprometer las finanzas públicas estableciendo una prestación de la Seguridad Social (hay que recordar que las Directivas sobre el permiso parental aplican acuerdos sociales europeos).

[18] Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo par-

La Directiva refundición 2006/54 establece una cierta protección legal para los permisos de paternidad y de adopción[19], pero no crea estándares europeos mínimos en cuanto a su duración o a la cuantía de la prestación a recibir durante los permisos. Por tanto, el reconocimiento de los derechos a los permisos de paternidad y adopción depende de los Estados miembros. No obstante, los Estados miembros que reconozcan tales derechos deberán proteger a los trabajadores –hombres y mujeres– del despido motivado por el ejercicio de los mismos y deberán garantizar que, al término de los permisos de paternidad y de adopción, los trabajadores pueden reintegrarse a su antiguo puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. Esta protección legal, por su contenido, parece estar destinada a los trabajadores por cuenta ajena.

La Directiva 97/81 aplica un acuerdo social europeo, el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado el 6 de junio de 1997. Una de las disposiciones de la Directiva obliga a los empresarios a tomar en consideración, en la medida de lo posible, las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial que esté vacante en el establecimiento. Esta disposición se limita a una fórmula de trabajo flexible, la reducción de la jornada laboral, pero puede beneficiarse de ella cualquier trabajador por cuenta ajena y no sólo aquellos que necesiten conciliar su vida familiar y profesional.

En definitiva, el panorama anterior a la Directiva de conciliación está conformado por los siguientes aspectos:

- Permisos relacionados con los hijos: existen un estándar mínimo de 14 semanas y una garantía mínima de ingresos durante el permiso de maternidad, tanto para las trabajadoras por cuenta ajena como para las trabajadoras autónomas. Además, las primeras cuentan con una serie de garantías legales europeas cuando utilizan el permiso. También existe un estándar mínimo de 4 meses de permiso parental y una protección legal para los usuarios del permiso, aunque sólo para los trabajadores asalariados y sin una garantía de ingresos. Finalmente, para los permisos de paternidad y de adopción sólo existen disposiciones mínimas relativas a la protección legal de los permisos, que son de aplicación para los trabajadores asalariados.

- Fórmulas de trabajo flexible: para los trabajadores por cuenta ajena existe, por un lado, el derecho específico a solicitar una reincorporación flexible tras el disfrute del permiso parental y, por otro, un derecho general a solicitar un trabajo a tiempo parcial.

- El permiso por fuerza mayor: los trabajadores por cuenta ajena tienen derecho a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

3. NOVEDADES DE LA DIRECTIVA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

La propuesta de Directiva de conciliación[20] fue presentada por la Comisión Eu-

cial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, DO L 14, 20 de enero de 1998, 9.

[19] Artículo 16 de la Directiva 2006/54.

[20] Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la

ropea en 2017 y, paradójicamente, tuvo su origen en la retirada de otra propuesta de Directiva perteneciente al ámbito de la conciliación: la propuesta de 2008[21] que pretendía reformar la Directiva 92/85 mediante la ampliación del permiso de maternidad de 14 a 18 semanas. Ante la falta de acuerdo entre el Consejo y el Parlamento Europeo, la Comisión supo hacer de la necesidad virtud: decidió retirar en 2015 la propuesta de Directiva de 2008 y prometió sustituirla por una nueva propuesta que tendría un enfoque más amplio. Esta promesa fue cumplida dos años más tarde con la presentación de la propuesta de Directiva de conciliación, que recoge una serie de derechos de conciliación, entre los que justamente no se incluye el permiso de maternidad. Esta propuesta se enmarca dentro del Pilar Europeo de Derechos Sociales[22] proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017.

La nueva Directiva lleva a cabo una modernización de algunos de los derechos existentes, a saber, el permiso parental y la solicitud de trabajo flexible, y crea nuevos derechos a nivel europeo, concretamente el permiso de paternidad y el permiso para cuidadores. Por lo tanto, la Directiva de conciliación no se convierte en el único instrumento legislativo de la UE en materia de conciliación, sino que siguen existiendo las Directivas antes mencionadas, salvo la Directiva 2010/18, que será derogada por la Directiva de conciliación.

que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, Bruselas, 26.04.2017, COM(2017) 253 final.

[21] Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, Bruselas, 3.10.2008, COM(2008) 637 final.

[22] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales», Bruselas, 26.04.2017, COM(2017) 250 final.

3.1. Objetivo, lógica económica y grandes líneas de reforma

El objetivo de la Directiva de conciliación es mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de mejores medidas de conciliación y mediante una mayor implicación de los hombres en las responsabilidades familiares. Hay que recordar que las mujeres siguen estando en una situación desfavorable: en la UE la brecha de género en el empleo es cercana al 12%[23] y la brecha salarial de género es de casi el 15%[24]. El objetivo de mejorar la situación laboral de las mujeres explica que la base jurídica utilizada sea el artículo 153.1.i del Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE) referido a la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo[25]. En este sentido, esta Directiva mantiene el discurso de conciliación relacionado con la igualdad de género que comenzaron las Directivas sobre el permiso parental de 1996 y 2010. Sin embargo, como veremos, a diferencia de estas últimas, la Directiva de conciliación se dota de técnicas más efectivas para animar a los hombres a asumir una mayor parte de los cuidados familiares.

La lógica económica de la nueva Directiva parte del hecho probado de que las mujeres siguen siendo las principales usuarias de las medidas de conciliación. Un informe de la

[23] La brecha de empleo en 2018 en la actual UE de los 27 fue del 11,8%, que es la diferencia entre la tasa de empleo masculina (78,3%) y la femenina (66,5%):

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Labour_market (consultado en abril de 2020).

[24] La brecha salarial en 2018 en la actual UE de los 27 fue del 14,8%, que es la diferencia en el salario bruto medio por hora que ganan los hombres y las mujeres:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Earnings (consultado en abril de 2020).

[25] Artículo 153 TFUE: *1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:* [...]

i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo; [...]

OCDE ha estimado el uso de los permisos relacionados con los hijos por parte de madres y padres en algunos países europeos. Este informe indica que la utilización del permiso de maternidad y del permiso de paternidad es relativamente elevada y que, en el caso del permiso parental, las mujeres disfrutan del permiso proporcionalmente más que los hombres y lo hacen por un período de tiempo mucho más largo cuando ambos progenitores toman el permiso[26]. Estadísticas de la UE muestran que más de un tercio de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial (36,3%), una proporción mucho más alta que en el caso de los hombres (9,7%)[27]. Además, para las mujeres la principal razón para trabajar a tiempo parcial es ocuparse de los hijos o mayores dependientes en una cuarta parte de los casos (25,1%), porcentaje que es mucho menor para los hombres (4,4%)[28]. En un estudio sobre el uso de las medidas de conciliación en España por parte de los hombres, Meil Landwerlin pone de manifiesto que las tasas de uso del permiso de paternidad son muy elevadas (75% de los padres con derecho al mismo), pero la excedencia por cuidado de hijos y la reducción de jornada por cuidado de hijos son utilizadas por una minoría (0,5% y 1,8% de los padres con derecho, respectivamente)[29].

El desequilibrio en la utilización de las medidas de conciliación por las mujeres frente a los hombres se debe a tres tipos de factores: culturales, económicos y legales. Desde un punto de vista cultural, en muchos países se sigue dando por hecho que son principalmente las mujeres las que tienen que encargarse del cuidado de los hijos y otros familiares dependientes. De acuerdo con Piovani y Aydiner-Avsar, esto se explica por «la suposición patriarcal tradicional de que las mujeres están más capacitadas que los hombres para hacerse cargo de las responsabilidades familiares»[30]. Bajo un prisma económico, el segundo generador de ingresos en la familia (habitualmente la mujer) tenderá a dedicar más tiempo a las tareas no remuneradas (por ejemplo, optando a un trabajo a tiempo parcial para ello) que el primer generador de ingresos (por lo general, el hombre), con el fin de minimizar la pérdida económica de la familia[31]. En el caso específico de los permisos, dado que, en general, las prestaciones durante los mismos no sustituyen completamente los ingresos anteriores, los progenitores que aportan menos ingresos familiares tienden a disfrutar de más permisos que los progenitores que aportan más ingresos[32]. En último lugar, el diseño legal facilita el desequilibrio en el uso de las medidas de conciliación, contribuyendo así a perpetuar los elementos cultural y económico: el papel tradicional de las mujeres como cuidadoras y su posición como segundo generador de ingresos en la familia. Ejemplos de este diseño legal son las notables diferencias en la duración de los permisos de maternidad y paternidad[33] y, en el marco del permiso parental, la posibilidad de transferir el permiso o partes del mismo de un progenitor a otro (en la práctica, normalmente del padre a la madre) y el bajo nivel (a veces inexistente) de las prestaciones durante el permiso.

El hecho de que las madres sean las principales usuarias de las medidas de conciliación afecta a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, de todas las mujeres, tanto aquellas que realmente las utilizan durante su vida laboral como las que no, en lo que se

[26] https://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf, en particular las páginas 1-6 (consultado en abril de 2020).

[27] Los datos se refieren al año 2018 y a la actual UE de los 27: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgacob&lang=en (consultado en abril de 2020).

[28] Los datos se refieren al año 2018 y a la actual UE de los 27: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en (consultado en abril de 2020).

[29] Meil Landwerlin, G. (2017), página 24.

[30] Piovani, C. y Aydiner-Avsar, N. (2015), página 421.

[31] Becker, G.S. (1965), página 512.

[32] Thévenon, O. y Solaz, A. (2013), página 16.

[33] Como ejemplos extremos, el permiso de maternidad es de 410 días naturales en Bulgaria y de 42 semanas en Irlanda, mientras que el permiso de paternidad es de 15 días naturales y 2 semanas respectivamente.

conoce como discriminación estadística[34]. Por lo que respecta a los permisos, la mayoría de la bibliografía económica revela el efecto positivo en la tasa de empleo de las mujeres de los permisos relativamente cortos. Por el contrario, cuando los permisos son demasiado largos, el efecto se vuelve negativo, reduciendo así la participación de las mujeres en el mercado laboral. El punto de inflexión varía en función de los distintos estudios, yendo desde las 30 semanas[35] hasta los 2 años[36], pasando por 8-9 meses[37]. Las mujeres superan a veces estos umbrales cuando disfrutan del permiso de maternidad o de adopción e inmediatamente después del permiso parental. En cuanto a los salarios, los economistas coinciden en que cualquier período de permiso tiene consecuencias negativas en los ingresos de las mujeres, una penalización salarial que aumenta notablemente con la duración del permiso[38]. En cuanto al trabajo a tiempo parcial, también está asociado a salarios más bajos[39].

En definitiva, el uso desigual de las medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres hace que sea más difícil para las mujeres competir en igualdad de condiciones con los hombres en el mercado laboral, creando así desigualdades de género en el trabajo. Esto es precisamente lo que intenta paliar la nueva Directiva. Se trata de implicar más a los hombres en los cuidados familiares, consiguiendo de este modo reducir la carga relativa de las mujeres en el ámbito familiar y que éstas puedan dedicar más tiempo al trabajo remunerado.

Por último, con el objetivo general de mejorar la situación laboral de las mujeres en mente, la Directiva de conciliación adopta dos grandes líneas de reforma: el énfasis en los hombres y un enfoque de ciclo vital.

En primer lugar, la Directiva se dota de medidas conciliatorias que verdaderamente animan a los hombres a asumir mayores responsabilidades en el cuidado de los hijos. Aquí se pueden incluir el nuevo permiso de paternidad y las nuevas reglas sobre el permiso parental. Las nuevas medidas son muy importantes por el efecto palanca que el uso de los permisos puede conseguir en la posterior implicación de los hombres en el cuidado de los hijos. Huerta y otros encontraron pruebas de que en cuatro países de la OCDE[40] «los padres que tomaron algún permiso tenían más probabilidades de implicarse regularmente en el cuidado de sus hijos que los padres que no tomaron ningún permiso»[41]. Del mismo modo, Meil Landwerlin, analizando el tiempo diario que los hombres declaran dedicar a la atención de sus hijos en España, observó que «los padres que han utilizado algún tipo de permiso dedican más tiempo al cuidado de sus hijos/as que quienes no lo han hecho»[42].

En segundo lugar, la Directiva adopta por primera vez a nivel europeo un enfoque de ciclo vital, al reconocer que la conciliación de la vida profesional y familiar no se limita al momento vital de crianza de los hijos, sino que incluye también otros momentos vitales, como aquellos en los que un ascendiente dependiente o un cónyuge enfermo necesitan asistencia o cuidados. Ejemplos de este enfoque son el

[34] Si las trabajadoras son por término medio menos productivas que los trabajadores masculinos, por ejemplo por el hecho de tener carreras más discontinuas debido al cuidado de los hijos, según la teoría de la discriminación estadística, los empleadores serán más reacios a contratar mujeres y más propensos a pagar a las mujeres salarios inferiores, incluyendo a aquellas que nunca tendrán hijos. Para más información, ver: Phelps, E.S. (1972), página 659; y Lazear, E.P. y Rosen, S. (1990), páginas S107-S108 y S113.

[35] Akgunduz, Y. E. y Plantenga, J. (2013), páginas 859-860.

[36] Thévenon, O. y Solaz, A. (2013), página 40.

[37] Genre, V., Gómez Salvador, R. y Lamo, A. (2010), página 1506.

[38] Ruhm, C. J. (1998), página 315; Akgunduz, Y. E. y Plantenga, J. (2013), páginas 859-860; y Thévenon O. y Solaz, A. (2013), página 40.

[39] Bardasi, E. y Gornick, J. C. (2008), páginas 51-52; y Matteazzi, E., Pailhé, A. y Solaz, A. (2018), páginas 237-238.

[40] Australia, Dinamarca, el Reino Unido y los Estados Unidos.

[41] Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M., Lee, R., y Waldfogel, J. (2014), página 328.

[42] Meil Landwerlin, G. (2017), página 29.

nuevo permiso para cuidadores y el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible – este último derecho ha sido extendido para cubrir, además del cuidado de hijos, los cuidados y ayuda a familiares gravemente enfermos.

Hay que reseñar que el ámbito personal de aplicación de la Directiva es el trabajo por cuenta ajena, *teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia* (artículo 2[43]). Según el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), *la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución*[44]. Este Tribunal ya ha determinado que la primera Directiva sobre el permiso parental (Directiva 96/34), con un ámbito personal de aplicación similar, no excluye a los funcionarios y se aplica a las relaciones de empleo del sector público[45].

A continuación, se hace un breve resumen de las principales novedades de la Directiva de conciliación referidas a sus cuatro medidas principales (permiso de paternidad, permiso parental, permiso para cuidadores y solicitud de trabajo flexible), a la protección legal y los organismos de fomento de la igualdad y a la conocida como cláusula «pasarela».

3.2. El permiso de paternidad: 2 semanas remuneradas para el padre

A pesar de que está reconocido a nivel nacional en la mayor parte de los países de la UE, es la primera vez que a nivel europeo se crea un permiso de paternidad (arts. 4 y 8). La duración mínima del permiso es de 10 días laborables (equivalente a 2 semanas naturales) y pretende que el padre, o el segundo progenitor equivalente si está reconocido por la legislación nacional, con ocasión del nacimiento de un hijo, puedan cuidar de su hijo recién nacido. Durante este período mínimo los Estados miembros deben garantizar unos ingresos que, al menos, deben ser equivalentes al nivel nacional de las prestaciones por enfermedad. Más allá de esta obligación, dado que tanto el permiso de maternidad como el de paternidad tienen objetivos similares –en el sentido de crear un vínculo entre el progenitor y el niño–, se anima a los Estados miembros a fijar unos ingresos equivalentes a los establecidos a nivel nacional para el permiso de maternidad.

3.3. El permiso parental: 2 meses intransferibles y remunerados para cada progenitor

El permiso parental sufre una importante reforma con el objetivo de conseguir una mayor utilización del permiso por parte de los hombres (artículos 5 y 8). En este sentido, Karu y Tremblay señalan que «los hechos muestran una utilización bastante alta del permiso parental únicamente en los países en los que existe una combinación de cuotas para los padres y un alto nivel de remuneración. No hay indicios de que ninguna otra combinación dé lugar a un alto grado de utilización por parte de los padres»[46]. Las Directivas sobre el permiso parental no combinan «cuotas» y un «alto nivel de remuneración», ya que sólo la Directiva de 2010 establece un período reservado a cada progenitor de 1 mes y ninguna de las dos Directivas exige garantizar un mínimo de ingresos. Todo ello a pesar de que, como subraya Weldon-Johns, las Directivas identifican estos elementos clave[47].

---

[43] *La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral tal que definida en la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.*

[44] TJUE, 11 de noviembre de 2010, Danosa, case C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, apartado 39.

[45] TJUE, 16 de septiembre de 2010, Chatzi, case C-149/10, ECLI:EU:C:2010:534, apartados 27 y 30.

[46] Karu, M., y Tremblay, D. (2018), página 356.

[47] Weldon-Johns, M. (2013), página 673.

La Directiva de conciliación crea por fin permisos intransferibles y remunerados. En concreto, sin cambiar la duración actual del permiso parental, que se mantiene en 4 meses para cada progenitor, el período no transferible pasa de 1 a 2 meses, y además estos 2 meses tienen que remunerarse, bien por parte del empresario, bien mediante una prestación de la Seguridad Social. No obstante, corresponde a los Estados miembros determinar el nivel de la remuneración o prestación que se otorgue *de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental* (artículo 8.3[48]). El considerando 31[49] añade que el nivel debe ser *adecuado* y que *los Estados miembros deben tener en cuenta que disfrutar el permiso parental conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos de una familia solo va a poder acogerse a su derecho de disfrutar un permiso parental si este está suficientemente bien remunerado, para poder mantener un nivel de vida digno*. La interpretación que el TJUE pueda hacer de estas disposiciones es todavía una incógnita. Sin embargo, de su lectura y del objetivo de la Directiva, puede desprenderse que lo determinante será si el nivel nacional fijado es lo suficientemente elevado como para que el *perceptor principal de ingresos* (generalmente el hombre) utilice en la práctica su período reservado de permiso parental. Un ejemplo de nivel adecuado sería Suecia, donde existen 3 «meses de papá» remunerados al 77,6% de los ingresos, los cuales son mayoritariamente utilizados por los padres[50].

Por otro lado, se crea el derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles, lo cual también persigue incentivar el disfrute del permiso parental por parte de los progenitores, en particular el padre. Los trabajadores podrán, por ejemplo, solicitar el disfrute del permiso a tiempo parcial o en períodos alternos con bloques de permiso separados por períodos de trabajo. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores, y deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable desde su presentación.

3.4. El permiso para cuidadores: 5 días laborables al año no remunerados

El nuevo permiso para cuidadores está concebido para los casos en que un trabajador, hombre o mujer, dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar cercano[51] que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave tal y como éste se defina a nivel nacional. La Directiva únicamente crea un estándar mínimo relativo a la duración del permiso, que es 5 días laborables al año por trabajador (artículo 6). No se especifica si estos días son intransferibles entre los progenitores, pero a la luz de los objetivos de la Directiva parece que debería entenderse de esta manera. Por otro lado, se permiten ciertas excepciones al estándar general de 5 días laborables *al año* y *por trabajador*, a fin de tener en cuenta las actuales divergencias entre sistemas nacionales. Así, los Estados miembros pueden conceder a los cuidadores el

[48] *En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental.*

[49] *Los Estados miembros deben fijar en un nivel adecuado la remuneración o prestación para el período mínimo no transferible de permiso parental que se prevé en la presente Directiva. Al determinar el nivel de la remuneración o prestación económica prevista para el período mínimo no transferible de permiso parental, los Estados miembros deben tener en cuenta que disfrutar el permiso parental conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos de una familia solo va a poder acogerse a su derecho de disfrutar un permiso parental si este está suficientemente bien remunerado, para poder mantener un nivel de vida digno.*

[50] DUVANDER, A.-Z. y HAAS L., Nota de Suecia, en BLUM, S., KOSLOWSKI, A., MACHT, A. y MOSS, P. (eds.) (2018), página 407.

[51] Definido como el hijo, la hija, el padre, la madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de éste cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional.

permiso sobre la base de un periodo distinto al año –por ejemplo, 25 días laborables cada 5 años–, por referencia a la persona que requiere asistencia o cuidados –por ejemplo, 2 días laborables por cada familiar cercano– o por caso –por ejemplo, 2 días por cada enfermedad grave[52]. Aunque la Directiva lo omita, se entiende que estos sistemas alternativos deberían ser al menos tan generosos como el estándar general, lo cual puede plantear bastantes problemas de comprobación práctica, sobre todo en los dos últimos supuestos[53]. Por último, la Directiva no exige un mantenimiento de ingresos durante el permiso para cuidadores, aunque se anima a los Estados miembros a que introduzcan una remuneración o una prestación económica, a fin de garantizar que los cuidadores ejerzan realmente este derecho, en particular los hombres.

3.5. El derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible: un derecho autónomo y más completo

El derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible (artículo 9) queda muy reforzado, respecto a la Directiva sobre el permiso parental de 2010. En primer lugar, la Directiva de conciliación convierte a este derecho en un derecho autónomo, independiente del uso o no del permiso parental. En segundo lugar, desde el punto de vista subjetivo, se amplía el abanico de posibles beneficiarios, que en la Directiva de 2010 se limita a los padres que se reincorporan tras el disfrute del permiso parental. Con la nueva Directiva, cualquier trabajador con un hijo hasta una edad determinada a nivel nacional, que no puede ser inferior a 8 años, y también cualquier *cuidador* –trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar cercano que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave– tiene derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus familiares. En tercer lugar, desde un punto de vista material, se incluyen como *fórmulas de trabajo flexible* los horarios flexibles y la reducción de jornada, ya cubiertos por la Directiva sobre el permiso parental de 2010, y como novedad el trabajo a distancia.

Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de fórmulas de trabajo flexible en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Al examinar las solicitudes, podrán tener en cuenta, entre otras cosas, la duración de la fórmula de trabajo flexible solicitada, así como sus recursos y su capacidad operativa para ofrecer dichas fórmulas. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

3.6. Protección legal y organismos de fomento de la igualdad

Respecto a la protección legal, la Directiva de conciliación mantiene la protección legal que se prevé para el permiso parental en la Directiva 2010/18, en cuanto al mantenimiento de derechos adquiridos o en curso de adquisición y la protección contra un trato menos favorable, y refuerza la protección contra el despido y el derecho a reintegrarse a su antiguo puesto de trabajo. En la protección contra el despido hay dos novedades: los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado del permiso parental podrán pedir al empleador que fundamente debidamente las causas del despido, quien deberá proporcionar dichos motivos por escrito; y se invierte la carga de la prueba cuando el trabajador presente hechos que permitan presuponer que ha sido despedido por haber solicitado o disfrutado del permiso

[52] La Directiva deja claro que los Estados miembros pueden decidir que el uso del permiso para cuidadores se limite a uno o varios días laborales por caso. En estos supuestos, por ejemplo 2 días laborales por caso, no se podrían utilizar 5 días laborables seguidos.

[53] Todo dependerá de la situación concreta. Por ejemplo, con un sistema de 2 días laborales al año por cada familiar cercano, un trabajador soltero y sin hijos sólo tendría derecho a 4 días laborales al año (2 por cada uno de sus padres).

parental[54]. Por lo que se refiere al derecho a reintegrarse a su antiguo puesto de trabajo, los trabajadores podrán beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho si no hubieran disfrutado el permiso. Además, el conjunto de la protección legal del permiso parental, la ya existente en la Directiva 2010/18 y la nueva, se extiende a los nuevos permisos de paternidad y para cuidadores, y en menor medida al derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible.

Por otro lado, la Directiva obliga a los Estados miembros a garantizar que el organismo u organismos designados para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de todas las personas sin discriminación por razón de sexo[55], en España el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades[56], sean también competentes en relación con las cuestiones de lucha contra la discriminación comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva.

3.7. La cláusula «pasarela»: el trasvase entre permisos

La conocida como cláusula «pasarela» (artículo 20.6[57]) es una disposición bastante novedosa que pretende no penalizar a los Estados miembros que cuenten con sistemas generosos en algunos de los permisos establecidos en el Derecho de la UE y a su vez no cumplan con los estándares mínimos europeos en otros permisos. Por ejemplo, la idea es que un país con un permiso de maternidad de 42 semanas intransferibles y adecuadamente remuneradas –28 semanas más que el mínimo europeo de 14 semanas– no tenga que crear 2 meses intransferibles y pagados de permiso parental para las madres, pues se encuentran de alguna forma ya incluidos dentro de las 28 semanas extras. De este modo, se permite que haya una especie de «trasvase» entre permisos, siempre que se respeten los requisitos mínimos establecidos en la Directiva de conciliación y en la Directiva 92/85 y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas.

Esta cláusula tiene sentido y es acorde con la naturaleza de las Directivas, las cuales, de acuerdo con el artículo 288 del TFUE[58] obligan *al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios*. Siguiendo esta línea, la cláusula «pasarela» no deja de ser una clarificación, eso sí importante, pues añade seguridad jurídica, de algo que los Estados miembros siempre pueden hacer. Buena muestra de ello es los casos de Suecia y Portugal, que hace unos años que, sin un soporte jurídico europeo explícito, eliminaron de sus sistemas nacionales el permiso de maternidad y lo integraron dentro de un permiso parental

[54] Corresponderá entonces al empleador demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos.

[55] Es una obligación que deriva del artículo 20 de la Directiva refundición 2006/54.

[56] Disposición adicional 28ª de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[57] *A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 de la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier periodo de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas.*

[58] *Para ejercer las competencias de la Unión, las instituciones adoptarán reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes.*

El reglamento tendrá un alcance general. Será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

La directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios.

La decisión será obligatoria en todos sus elementos. Cuando designe destinatarios, sólo será obligatoria para éstos.

Las recomendaciones y los dictámenes no serán vinculantes.

genérico con algunos meses reservados para las madres y algunos meses reservados para los padres. En conclusión, lo verdaderamente importante es que globalmente se cumplan los estándares mínimos de las Directivas (*resultado*) y no tanto la denominación que se dé a los permisos o su peso específico (*la forma y los medios*).

4. SISTEMA ACTUAL DE CONCILIACIÓN EN EL DERECHO ESPAÑOL

En general, la legislación española vigente parece estar en línea con los estándares mínimos de las Directivas europeas anteriores a la Directiva de conciliación, y, además, cuenta en muchos casos con medidas más favorables para los trabajadores. Es importante reseñar que la Directiva de conciliación no es de aplicación inmediata, sino que los Estados Miembros de la UE disponen de un plazo general de 3 años para transponerla en sus legislaciones nacionales (hasta el 2 de agosto de 2022). Por este motivo, el sistema español de conciliación aún no se ha adaptado a la nueva Directiva.

A continuación, se lleva a cabo un breve resumen de la situación actual en España, que se limita a los derechos establecidos por ley en el sector privado a nivel nacional, quedando excluidos por tanto los convenios colectivos, las medidas regionales y los regímenes específicos del sector público[59]. Este análisis tiene en cuenta las modificaciones de gran calado introducidas por el reciente Real Decreto-ley 6/2019[60], que ha sido convalidado por el Congreso de los Diputados. La nueva regulación procede a una paulatina individualización y ampliación de algunos derechos de conciliación de los padres biológicos y adoptivos, desde 2019 hasta 2021. En primer lugar, se equiparan a 16 semanas los permisos de maternidad y paternidad para los casos de parto[61], al mismo tiempo que se elimina la posibilidad de que la madre transfiera al otro progenitor la parte voluntaria del permiso de maternidad, de tal modo que al final cada progenitor tiene un derecho individual e intransferible de 16 semanas[62]. En segundo lugar, el permiso de adopción deja de ser un derecho familiar de 16 semanas a compartir entre los padres adoptivos y pasa a ser un derecho individual e intransferible de 16 semanas para cada padre adoptivo. En tercer lugar, se permite con carácter general que el permiso de lactancia se ejerza por ambos progenitores o adoptantes (anteriormente sólo uno de ellos podía ejercerlo). De acuerdo con el preámbulo del Real Decreto-ley 6/2019, las nuevas medidas responden *a la existencia de una clara voluntad y demanda social* y tienen como objetivo aplicar el *principio de corresponsabilidad* en el cuidado de los hijos, elemento esencial para la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En esta línea, Meil Landwerlin y otros afirman, con referencia a la discriminación estadística que las mujeres sufren como colectivo[63], que la equiparación de los permisos para ambos padres es «un modo de eliminar esta discriminación estadística al extenderla también a los hombres, y de debilitar la división de roles masculinos y femeninos»[64].

[59] Se excluyen porque son demasiado numerosos y diversos.

[60] Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

[61] Se ha seguido con la tendencia de ampliación del permiso de paternidad de los últimos años. El permiso de paternidad se introdujo en España en el año 2007 con una duración de 13 días y se ha ido ampliando paulatinamente en los últimos años: a 4 semanas el 1 de enero de 2017 y a 5 semanas el 5 de julio de 2018.

[62] Además, se deroga el *permiso por nacimiento de hijo* de 2 días (4 cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento) previsto para los trabajadores asalariados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET), que venía siendo remunerado por el empresario. Este permiso tenía su sentido en su momento, pero había perdió relevancia desde la creación en 2007 del permiso de paternidad.

[63] Ver apartado 3.1, en el que se explica la lógica económica de la Directiva de conciliación.

[64] Meil Landwerlin, G., Rogero-García, J., Romero-Balsas, P. y Castrillo-Bustamante, C. (2019), página 22.

4.1. Permisos de maternidad, paternidad y adopción: hacia las 16 semanas intransferibles y remuneradas al 100%

Los permisos de maternidad, paternidad y adopción y las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social se aplican en España tanto a trabajadores por cuenta ajena como a trabajadores autónomos. De forma preliminar, hay que mencionar que, la terminología española difiere de la empleada a nivel europeo, al menos en un sentido técnico legal. Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, la legislación laboral y de Seguridad Social evita denominaciones asociadas al sexo del progenitor en los casos de parto, tales como maternidad y paternidad, y utiliza en su lugar el término genérico *permiso por nacimiento y cuidado de menor* que se aplica por igual a ambos progenitores. No obstante, en el lenguaje común se sigue hablando de permisos de maternidad y paternidad.

Para los trabajadores asalariados, los permisos por nacimiento y cuidado de menor y de adopción son técnicamente suspensiones del contrato laboral con reserva de puesto de trabajo reguladas en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015. Por su parte, los trabajadores por cuenta propia tienen derecho, de conformidad con en el artículo 4 de la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo, a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento y cuidado de menor[65] y adopción. La legislación de Seguridad Social aplicable es los artículos 177 a 185 y 318 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, y el Real Decreto 295/2009, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Para los dos tipos de permiso (por nacimiento y cuidado de menor, y de adopción), las prestaciones de Seguridad Social garantizan el 100% de los salarios o ingresos, salvo para aquellos trabajadores cuyos salarios o ingresos superen el tope máximo de cotización establecido[66]. La prestación por nacimiento y cuidado de menor consiste en un subsidio equivalente al 100% (superior al porcentaje de la prestación por incapacidad temporal[67]) de la base reguladora, la cual depende de las bases de cotización del trabajador[68], que a su vez se basan en los salarios o ingresos del trabajador por cuenta ajena o autónomo y están sujetas a un tope máximo. La prestación por adopción no existe como tal sino que se incluye la adopción, como situación protegida, dentro de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Se tiene que hacer alguna observación sobre la protección legal de los dos tipos de permiso, tal y como se garantiza a nivel europeo. Respecto a la protección contra el despido, de acuerdo con los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y los artículos 122.2 y 108.2 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción social, será nula la decisión de extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabajadores durante tres momentos: desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del permiso por nacimiento y cuidado de menor (trabajadoras embarazadas); durante los permisos por nacimiento y cuidado de menor y de adopción; y al finalizar estos per-

[65] Parece que ha habido un lapsus del legislador, al mencionar sólo *nacimiento* y obviar *cuidado de menor*.

[66] 4.070,10 euros al mes en 2019.

[67] El porcentaje de la base reguladora es el 60% o el 75% si la incapacidad temporal deriva de una enfermedad común o de un accidente no laboral (60% entre el 4º y el 20º día y 75% a partir del 21º día) y el 75% si la incapacidad temporal deriva de una enfermedad profesional o de un accidente de trabajo.

[68] Para los trabajadores asalariados, la base reguladora del subsidio por maternidad es la misma que se aplica a la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. La base reguladora de la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, la base reguladora del subsidio por maternidad es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización durante los 6 meses inmediatamente anteriores al parto entre 180.

misos, una vez reincorporados al trabajo, siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha del nacimiento o la adopción. Lo establecido para estos tres momentos se aplica salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos. En segundo lugar, durante los permisos se produce una suspensión del contrato de trabajo, la cual exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, todos los derechos laborales distintos al salario deberían ser mantenidos por el empresario, al menos durante el permiso de maternidad, tal y como lo exige la Directiva 92/85. Entre estos derechos se incluyen el devengo de vacaciones anuales o la adquisición de derechos a pensión en el marco de un Plan de Pensiones enteramente financiado por el empresario[69]. A falta de una previsión normativa expresa, sería conveniente incluir en el ET el derecho al mantenimiento de los derechos laborales distintos al salario, lo cual sería necesario en todo caso para el permiso de maternidad. En tercer lugar, tal y como establece el artículo 48, apartados 1 y 9, de este texto legal, al finalizar los permisos el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado. Además, los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante los permisos.

A continuación, se expondrá de forma somera los permisos de que dispondrán los progenitores a partir del 1 de enero de 2021 en caso de parto (permiso por nacimiento y cuidado de menor) y en caso de adopción (permiso de adopción), haciendo hincapié en su titularidad, duración y forma de disfrute.

En los casos de parto, tanto la madre que da a luz como el otro progenitor tienen derecho a un permiso por *nacimiento* y *cuidado de menor* de 16 semanas. Este permiso tiene dos partes bien diferenciadas: la parte obligatoria y la parte voluntaria. La parte obligatoria está relacionada con el hecho del *nacimiento* y se corresponde con las 6 semanas posteriores al parto, período durante el cual el trabajador debe cesar su actividad profesional. Estas 6 semanas deben disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa. La obligatoriedad y forma de disfrute se justifican, en el caso de la madre biológica, en la recuperación física durante el puerperio, y, en el caso del otro progenitor, en el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil[70]. Finalmente, resulta obvio, dada la configuración del derecho, que los dos progenitores harán uso de las 6 semanas obligatorias de forma simultánea.

La parte voluntaria se refiere al *cuidado de menor* y se corresponde con las 10 semanas restantes de permiso, las cuales constituyen un derecho del trabajador que no es de obligado ejercicio. Sin embargo, este derecho es exclusivo para cada progenitor sin que pueda transferirse al otro progenitor. Dicho de otro modo, si un progenitor decide no ejercer su derecho a la parte voluntaria del permiso, irremediablemente perderá este derecho. La parte voluntaria puede utilizarse desde la finalización de la parte obligatoria (a partir de la 7ª semana después del parto) hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses[71]. El disfrute de esta parte del permiso es muy flexible, ya que puede hacerse de forma ininterrumpida o discontinua. En este último caso, que implica alternar períodos de permiso y de trabajo, los bloques de permiso deben ser de carácter semanal[72]. Además, la parte voluntaria puede disfrutarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, en este segundo supuesto previo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Por último, de una manera indirecta, la norma-

[69] TJUE, 27 de octubre de 1998, Boyle y otros, asunto C-411/96, ECLI:EU:C:1998:506, apartados 68 y 82.

[70] *Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.*

[71] Como excepción, la madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

[72] Bloques de 1 semana o de múltiplos de 1 semana (2 semanas, 3 semanas,...).

tiva permite con carácter general el disfrute simultáneo por parte de los progenitores de las 10 semanas voluntarias[73].

En los supuestos de adopción[74], cada adoptante tiene derecho a un permiso de adopción de 16 semanas. Este derecho está previsto para las adopciones de menores de 6 años, o, si superan dicha edad, de menores de 18 años con discapacidad o especiales dificultades de inserción social y familiar[75]. La configuración del permiso de adopción para los padres adoptivos es muy similar a la del permiso por nacimiento y cuidado de menor para los padres biológicos. Por un lado, hay una parte obligatoria del permiso, que comprende las 6 semanas posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción, que deben disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa inmediatamente después de dicha resolución judicial. Por otro lado, existe una parte voluntaria pero intransferible entre los padres adoptivos, donde se incluyen las 10 semanas restantes. Este período se puede utilizar dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción, de forma flexible: disfrute ininterrumpido o discontinuo en bloques semanales; disfrute a tiempo completo o a tiempo parcial si hay acuerdo con la empresa; y posible disfrute simultáneo por parte de los adoptantes.

Existen una serie de reglas transitorias en el Real Decreto-ley 6/2019, según las cuales desde el 1 de abril de 2019 al 1 de enero de 2021 los derechos de los padres biológicos y adoptivos se van ampliando e individualizando. La implementación de la nueva normativa se hace de forma progresiva en tres fases: 2019 (desde el 1 de abril al 31 de diciembre de 2019); 2020 (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2020); y 2021 (régimen definitivo desde el 1 de enero de 2021):

- El permiso para la madre en caso de parto: si antes de la reforma cuenta con 16 semanas, 6 obligatorias y 10 transferibles, se van disminuyendo el número de semanas que se pueden transferir al otro progenitor, que pasan a 4 en 2019, a 2 en 2020 y a ninguna en 2021 (16 semanas intransferibles), mientras que el período obligatorio de 6 semanas se mantiene.

- El permiso para el padre en caso de parto: si antes de la reformar cuenta con 5 semanas intransferibles, de las cuales ninguna es obligatoria, se van incrementando el número de semanas intransferibles de permiso y el número de semanas obligatorias, que pasan respectivamente a 8 y 2 en 2019, a 12 y 4 en 2020 y a 16 y 6 en 2021.

- El permiso para los adoptantes en caso de adopción: antes de la reforma había un permiso de adopción de 16 semanas y un permiso de paternidad de 5 semanas (21 semanas en total) que se repartían entre los padres adoptivos con un gran margen de libertad. El número total de semanas disponibles para los adoptantes se incrementa a la vez que se limita la libertad para repartirse el permiso: 24 semanas en 2019, de las cuales 6 son obligatorias e intransferibles para cada adoptante y 12 a repartir (de éstas, al menos 2 para uno de los adoptantes); 28 semanas en 2020, de las cuales 6 son obligatorias e intransferibles para cada adoptante y 16 a repartir (de éstas, al menos 6 para uno de los adoptantes); y 32 semanas en 2021, correspondiendo 16 semanas intransferibles a cada padre adoptivo, 6 de ellas obligatorias.

El siguiente cuadro contiene un resumen explicativo de la evolución normativa de los permisos de maternidad, paternidad y adopción:

[73] *Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito* (artículo 48 del ET).

[74] También en los supuestos de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a 1 año.

[75] Menores que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

PERÍODO	PERMISO PARA LA MADRE QUE DA A LUZ EN CASO DE PARTO		PERMISO PARA EL OTRO PROGENITOR EN CASO DE PARTO		PERMISO PARA LOS ADOPTANTES EN CASO DE ADOPCIÓN	
	Duración	Carácter	Duración	Carácter	Duración	Carácter
Hasta el 1 de abril de 2019	16 semanas (permiso de maternidad)	10 transferibles y 6 obligatorias	5 semanas (permiso de paternidad)	5 intransferibles y 0 obligatorias	16 (permiso de adopción) y 5 semanas (permiso de paternidad)	A repartir entre los adoptantes
Desde el 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	16 semanas (permiso de nacimiento y cuidado de menor)	4 transferibles y 6 obligatorias	8 semanas (permiso de nacimiento y cuidado de menor)	8 intransferibles y 2 obligatorias	24 semanas (permiso de adopción)	6 intransferibles y obligatorias para cada adoptante y 12 a repartir (al menos 2 para uno de los adoptantes)
Durante 2020	16 semanas (permiso de nacimiento y cuidado de menor)	2 transferibles y 6 obligatorias	12 semanas (permiso de nacimiento y cuidado de menor)	12 intransferibles y 4 obligatorias	28 semanas (permiso de adopción)	6 intransferibles y obligatorias para cada adoptante y 16 a repartir (al menos 6 para uno de los adoptantes)
Desde el 1 de enero de 2021	16 semanas (permiso de nacimiento y cuidado de menor)	16 intransferibles y 6 obligatorias	16 semanas (permiso de nacimiento y cuidado de menor)	16 intransferibles y 6 obligatorias	32 semanas (permiso de adopción)	16 intransferibles y 6 obligatorias para cada adoptante

Para finalizar, hay que hacer mención al derecho de los trabajadores por cuenta ajena a las pausas de lactancia. Este derecho, recogido en el artículo 37.4 del ET, no requiere que haya un amamantamiento natural. Al estar desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural, funciona como un mero tiempo de cuidados[76]. Como explican Serrano Argüeso y Ereñaga de Jesús, «es, básicamente, un permiso de cuidado, y es difícil entender su finalidad si no se elimina una reminiscencia histórica: su propia denominación»[77]. De hecho, este derecho se aplica tanto en los supuestos de parto como en los de adopción y se concede a ambos progenitores o adoptantes de una forma individual e intransferible, y ambos pueden ejercerlo simultáneamente[78]. Los trabajadores tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo remunerada por el empresario al 100% del salario, o a 2 ausencias de 30 minutos, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 meses. Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada laboral de 30 minutos o puede acumularse en jornadas completas. En cuanto a la primera posibilidad, tal y como expresa Ballester Pastor, «ello condiciona el derecho de elección de la trabajadora, que se encuentra penalizada en la duración de su permiso diario cuando escoge disfrutarlo al principio y/o al final de su jornada»[79]. Respecto a la segunda opción, requiere que esté prevista en la negociación colectiva o que se llegue a un acuerdo con la empresa. De acumularse en jornadas completas[80], el permiso de lactancia funciona en realidad como una extensión del tiempo de cuidados para cada progenitor o adoptante, tras el permiso de nacimiento y cuidado de menor o el permiso de adopción.

4.2. Excedencia por cuidado de hijos: hasta 3 años de permiso intransferible, pero no remunerado

En España la excedencia por cuidado de hijos equivale al permiso parental europeo. Esta excedencia es un derecho de los trabajadores por cuenta ajena que se regula principalmente en el artículo 46.3 del ET.

El permiso parental español está concebido como un permiso individual e intransferible de cada trabajador, durante el cual no hay una garantía legal de mantenimiento de ingresos por parte del empresario o de la seguridad social. La duración del permiso en España está vinculada al momento hasta el cual se puede hacer uso del permiso. En teoría, cada trabajador tiene derecho a un periodo de excedencia de 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En la práctica, la existencia del permiso de nacimiento y cuidado de menor (antiguos permisos de maternidad y paternidad) y del permiso de adopción, que sirven para establecer el vínculo afectivo entre los padres biológicos o adoptivos y su hijo, hace que el período real de posible disfrute de la excedencia sea inferior a los 3 años[81]. En cualquier caso, la duración de la excedencia por cuidado de hijos es ampliamente superior a la duración mínima europea (4 meses). La excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada y se permite con carácter

[76] Ver TJUE, 30 de septiembre de 2010, Roca Álvarez, asunto C-104/09, ECLI:EU:C:2010:561, apartado 28.

[77] Serrano Argüeso, M. y Ereñaga de Jesús, N. (2014), páginas 176-177.

[78] No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

[79] Ballester Pastor, M. A. (2015), página 99. El permiso diario sería de 30 minutos, en lugar de 1 hora.

[80] Lo que se acumula es la hora de ausencia y no los 30 minutos de reducción de jornada laboral, como ha aclarado recientemente el Tribunal Supremo en su sentencia de 19 de abril de 2018.

[81] Por ejemplo, si una madre utiliza las 16 semanas de permiso maternidad tras el nacimiento de su hijo biológico, podrá disfrutar como máximo de 2 años y 36 semanas (52-16) de permiso parental (hasta que el hijo cumpla 3 años).

general su disfrute simultáneo por parte de los padres[82].

La protección legal de la excedencia por cuidado de hijos garantizada por la UE merece algún comentario. En primer lugar, el ET no hace referencia explícita al mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición, aunque puede entenderse implícita en tanto en cuanto el empresario debe seguir respetando los términos de la relación laboral, que no se extingue sino que se suspende[83]. En segundo lugar, la protección de los trabajadores contra un trato menos favorable por el hecho de haber solicitado o utilizado un permiso parental está contemplada en el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que se evitará toda discriminación basada en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En cuanto a la protección contra el despido, los mismos artículos antes mencionados, 53.4 y 55.5 del ET y 122.2 y 108.2 de la Ley de la Jurisdicción social, establecen que será nula la decisión de extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de esta excedencia, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a la excedencia. Por último, el trabajador durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo[84], lo que implica que la reincorporación es automática. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, lo que significa que la reincorporación está condicionada al hecho de que se produzca vacante. La normativa española parece no cumplir la reciente jurisprudencia del TJUE en el asunto *H.*[85], según la cual el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo ocupado anteriormente[86] garantizado por la Directiva 2010/18 debe beneficiar al trabajador durante todo el permiso parental nacional, aunque la duración de éste exceda el período mínimo de 4 meses recogido en la Directiva[87]. En otras palabras, el derecho a la reserva de puesto de trabajo debería garantizarse durante toda la excedencia por cuidado de hijos y no sólo durante el primer año de excedencia.

4.3. Fórmulas de trabajo flexibles: derechos absolutos y relativos

Existen en España dos tipos de derecho de conciliación: de carácter absoluto (derecho a obtener fórmulas de trabajo flexibles) y de carácter relativo (derecho a solicitarlas). Estos derechos se aplican a los trabajadores por cuenta ajena y no están condicionados al disfrute previo de la excedencia por cuidado de hijos, como prevé la Directiva 2010/18.

Empezando por los primeros, existen dos derechos prácticamente[88] absolutos regulados

[82] Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

[83] Lo que sí hace el ET es indicar los derechos que continúa adquiriendo el trabajador durante la excedencia por cuidado de hijos. Así, el período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

[84] No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

[85] TJUE, 7 de septiembre de 2017, H., asunto C-174/16, ECLI:EU:C:2017:637.

[86] También el derecho a mantener los derechos adquiridos o en curso de adquisición.

[87] TJUE, 7 de septiembre de 2017, H., asunto C-174/16, ECLI:EU:C:2017:637, apartado 39.

[88] Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen estos derechos por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

en el artículo 37, apartados 6 y 7, del ET. Estos derechos son individuales de cada trabajador, hombre o mujer. El primero es la reducción de jornada por cuidado de hijos. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años[89] tiene derecho a reducir su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. El segundo derecho es la reducción de jornada por cuidado de hijos gravemente enfermos. El progenitor o adoptante[90] tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo[91], con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer[92], o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente[93], y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Además, este segundo derecho va acompañado para uno de los progenitores o adoptantes de una prestación de la Seguridad Social[94], que tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los interesados al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de su salario. Está prestación está regulada en los artículos 190 a 192 de la Ley General de la Seguridad Social y su cuantía es similar a la de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, si bien en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

En segundo lugar, existe un derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible en el artículo 34.8 del ET, que ha sido claramente reforzado por el Real Decreto-ley 6/2019. Con anterioridad, no existía un derecho legal, ya que la normativa se remitía a lo establecido en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegaran el empresario y el trabajador respetando, en su caso, lo previsto en aquella. Es más, sólo se hacía mención a la adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral. Tras el Real Decreto-ley 6/2019, existe un verdadero derecho legal a solicitar fórmulas de trabajo flexible, entre las cuales se incluye, no sólo la reducción de la jornada laboral y el horario flexible, sino también la prestación del trabajo a distancia. El derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible se aplica a los trabajadores en general que necesiten conciliar la vida familiar y laboral, y en concreto a los trabajadores con hijos hasta que el hijo cumpla 12 años. En la negociación colectiva se deberán pactar los términos de su ejercicio. En su ausencia, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Por último, de acuerdo con la Directiva 97/81, existe un derecho genérico[95] a solicitar la conversión de un trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, que está previsto en el artículo 12.4.e) del ET. Para facilitar este derecho, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo a tiempo parcial vacantes. Las solicitudes de conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el

[89] También una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con independencia de la edad que tenga.

[90] También el guardador con fines de adopción o acogedor permanente.

[91] Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

[92] Tumores malignos, melanomas y carcinomas.

[93] Esto deberá ser acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

[94] Cuando concurran en ambos progenitores o adoptantes las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

[95] Este derecho no tiene como objetivo específico la conciliación de la vida familiar y laboral, ni está dirigido únicamente a los trabajadores con familiares que precisan cuidados.

empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada. Como señala González del Rey Rodríguez, si bien el empresario tiene cierto margen de discrecionalidad, «las eventuales negativas deberán ser motivadas y no arbitrarias» y pueden «ser objeto de impugnación y control judicial»[96].

4.4. Permiso para los casos de enfermedad o accidente graves de familiares: mayor alcance que el permiso por fuerza mayor europeo

El permiso por fuerza mayor europeo tiene su reflejo en la normativa española en el permiso para los casos de enfermedad o accidente graves de familiares, que está regulado en el artículo 37.3.b) del ET. El trabajador asalariado, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, 2 días[97] por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso español tiene un mayor alcance que el permiso europeo, ya que este último requiere urgencia y que la presencia inmediata del trabajador sea indispensable.

5. IMPLICACIONES DE LA NUEVA DIRECTIVA EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

La Directiva de conciliación va a tener un impacto relativo en la legislación española, ya que muchas de sus medidas ya están contempladas en la misma, gracias en gran parte a la reciente reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019. Por otro lado, la adaptación a la norma europea no tiene que realizarse de manera inmediata, sino que existe un plazo general de transposición de 3 años, que expira el 2 de agosto de 2022, y un plazo específico de 5 años, que llega hasta el 2 de agosto de 2024, que se aplica únicamente a la remuneración o prestación correspondientes a las 2 últimas semanas de permiso parental[98].

Conviene señalar que esta sección tiene por objeto llevar a cabo un análisis preliminar sobre la repercusión de la Directiva en la normativa española y no un examen exhaustivo sobre la conformidad de dicha normativa con cada una de las cláusulas de la Directiva. En concreto, esta sección se va a centrar en el impacto de las nuevas reglas sobre el permiso parental y el permiso para cuidadores, dado que la legislación española actual parece estar en consonancia con las disposiciones de la Directiva sobre el permiso de paternidad y el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible.

5.1. El impacto del permiso parental y la aplicación de la «cláusula pasarela»

Como se ha explicado antes, el permiso parental español, esto es, la excedencia por cuidado de hijos, es un derecho individual e intransferible de cada progenitor, hombre o mujer, de hasta 3 años de duración por cada hijo, natural o adoptado. Sin embargo, no existe garantía legal alguna de mantenimiento de ingresos, como exige la Directiva de conciliación para el mínimo de 2 meses intransferibles. Para dar cumplimiento a esta exigencia, España tiene básicamente dos opciones: la primera sería establecer una remuneración o prestación durante 2 meses en el marco de la excedencia por cuidado de hijos; la segunda opción consistiría en no modificar la excedencia por cuidado de hijos y cumplir con los 2 meses remunerados y no transferibles del permiso

[96] González del Rey Rodríguez, I., en García Murcia, J. (ed.) (2005), página 324.

[97] Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

[98] Las 2 últimas semanas de los 2 meses que tienen que ser intransferibles y remunerados para cada progenitor.

parental mediante la aplicación de la cláusula «pasarela». Esto significaría que España debería reforzar los permisos de maternidad y paternidad de tal forma que respondan a todos los estándares mínimos del Derecho de la UE, entre los que se encuentran la duración y el nivel de la remuneración:

- Para las mujeres: 14 semanas de permiso de maternidad remuneradas al nivel nacional de las prestaciones por enfermedad (casos de nacimiento) y 2 meses intransferibles y remunerados de permiso parental (casos de nacimiento y adopción);

- Para los hombres: 2 semanas de permiso de paternidad remuneradas al nivel nacional de las prestaciones por enfermedad (casos de nacimiento) y 2 meses intransferibles y remunerados de permiso parental (casos de nacimiento y adopción).

Es probable que España opte por la segunda de las opciones señaladas (uso de la cláusula «pasarela»), dada la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019. Partiendo de esta hipótesis, se va a analizar el esfuerzo extra que España necesitaría para cumplir con los estándares mínimos europeos, con respecto a la situación española el 1 de enero de 2021, fecha en la que dicha reforma se habrá ejecutado plenamente. En esta fecha habrá 16 semanas intransferibles de permiso de nacimiento y cuidado de menor para cada progenitor (antes llamado permiso de maternidad para las madres y de paternidad para los padres), de las cuales 6 serán obligatorias, y 16 semanas intransferibles de permiso de adopción para cada adoptante, que contará también con 6 semanas obligatorias. Durante estos permisos, las prestaciones de Seguridad Social garantizan el 100% de los salarios, salvo para aquellos trabajadores cuyos salarios superen el tope máximo de cotización establecido[99]. Este nivel de sustitución de ingresos es superior al nivel de las prestaciones por enfermedad (mínimo a nivel europeo para los permisos de maternidad[100] y paternidad) y parece lo suficientemente elevado como para que el *perceptor principal de ingresos* (generalmente el hombre) utilice en la práctica los permisos (como se requiere a nivel europeo para el permiso parental[101]). Por lo tanto, la normativa española parece estar en línea con los estándares mínimos europeos sobre el nivel de la remuneración.

Por lo que a la duración se refiere, el impacto de la Directiva va a ser limitado, gracias al importante esfuerzo de individualización y ampliación de los derechos de conciliación de los padres biológicos y adoptivos del Real Decreto-ley 6/2019. En cuanto a los hombres, ya sean padres biológicos o adoptivos, las 16 semanas intransferibles de permiso de nacimiento y cuidado de menor y las 16 semanas intransferibles de permiso de adopción, superan con creces los mínimos europeos de 2 meses y 2 semanas en caso de nacimiento y los 2 meses en caso de adopción. Por lo que respecta a las mujeres, no se deberán crear períodos de permiso para las madres adoptivas, pues las 16 semanas de permiso de adopción exceden sobradamente el estándar europeo de 2 meses en caso de adopción. Sin embargo, se tendrá que incrementar el permiso para las madres biológicas, ya que el actual período de 16 semanas de permiso de nacimiento y cuidado de menor sólo supera en 2 semanas el mínimo europeo de 14 semanas de permiso de maternidad (faltaría algo más de 1 mes y medio para llegar a los 2 meses de permiso parental). El permiso de lactancia también podría tenerse en cuenta, al funcionar como un mero tiempo de cuidados y estar pagado por el empresario al 100% del salario, siempre y cuando la acumulación en jornadas comple-

[99] 4.070,10 euros al mes en 2019.

[100] Para las trabajadoras por cuenta ajena.

[101] Ver apartado 3.3, en el que se detallan las directrices de la Directiva de conciliación para que los Estados miembros determinen el nivel de la remuneración o prestación de los 2 meses intransferibles de permiso parental.

tas se convierta en un derecho legal del trabajador[102] (actualmente se requiere que esta posibilidad esté prevista en la negociación colectiva o que se llegue a un acuerdo con la empresa). Si se transforma en un derecho legal, el tiempo acumulado (suele ser de 2 a 4 semanas) también podría deducirse de los 2 meses de permiso parental intransferibles y remunerados. La necesaria ampliación del permiso para las madres biológicas pondrá al legislador en la tesitura de elegir entre permisos más largos para estas madres o un aumento equivalente del permiso para los padres biológicos (y para las madres y padres adoptivos) con el fin de ofrecer a cada progenitor (y adoptante) permisos de igual duración.

5.2. Los distintos permisos para cuidadores en España y su conformidad con la Directiva

No parece que la normativa española tenga que ser reformada en este aspecto, a la luz del gran grado de flexibilidad que otorga la Directiva. Hay que recordar que se trata de un permiso de 5 días laborables al año por trabajador, que admite sistemas alternativos de cálculo[103], y que además no tiene por qué remunerarse. Por otro lado, los Estados miembros pueden definir el motivo médico grave por el cual el familiar cercano[104] necesita la asistencia o los cuidados del trabajador-cuidador. En España se pueden vislumbrar al menos dos tipos de permisos para cuidadores que encajarían en lo dispuesto en la Directiva: uno corto y pagado y uno largo pero no remunerado.

En primer lugar, el permiso para los casos de enfermedad o accidente graves de familiares regulado en el artículo 37.3.b) del ET, al tener mayor alcance que el permiso por fuerza mayor europeo, podría ser considerado también como un permiso para cuidadores. Se recuerda que, de acuerdo con dicho artículo, el trabajador, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, 2 días[105] por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estas circunstancias (todas salvo el fallecimiento) podrían ser los motivos médicos graves definidos por el legislador español que provocan que una persona necesite asistencia o cuidados. Este permiso, aunque esté limitado a 2 días por caso, puede utilizarse varias veces al año, con lo que se ajustaría a la Directiva, que permite a los Estados miembros conceder a los cuidadores el permiso por caso y limitar el uso del permiso a uno o varios días laborales por caso.

En segundo lugar, existe el derecho a la excedencia por cuidado de familiares del artículo 46.3 del ET. De acuerdo con este artículo, los trabajadores por cuenta ajena tienen derecho a 2 años de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia constituye un derecho individual e intransferible de los trabajadores, hombres o mujeres, y no hay garantía legal de mantenimiento de ingresos ni por parte del empresario ni por parte de la seguridad social. Se puede disfrutar de forma fraccionada y en la mayor parte de los casos también de forma simultánea si

[102] De una lectura sistemática de la Directiva de conciliación (artículo 5, apartados 1 y 6, y considerando 23), puede deducirse que el trabajador tiene derecho a un permiso parental ininterrumpido y a tiempo completo, con independencia de que pueda solicitar disfrutarlo de forma flexible (en períodos alternos, a tiempo parcial o mediante otras formas flexibles).

[103] Los Estados miembros pueden conceder a los cuidadores el permiso sobre la base de un periodo distinto al año, por referencia a la persona que requiere asistencia o cuidados o por caso (ver apartado 3.4).

[104] Como se ha mencionado antes, se define como el hijo, la hija, el padre, la madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de éste cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional.

[105] Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

dos trabajadores generasen el derecho por el mismo sujeto causante[106]. La excedencia por cuidado de familiares es de 2 años por sujeto causante y esta duración ya supera en sí misma al equivalente de 5 días laborables al año en toda una vida laboral[107].

6. POSIBLES REFORMAS FUTURAS Y CONCLUSIONES

A modo de reflexión, se pueden apuntar tres temas pendientes en la legislación comunitaria sobre conciliación, los cuales podrían abordarse en el futuro. El primero es el permiso de adopción, el gran olvidado de la Directiva de conciliación, a pesar de estar regulada su protección legal en la Directiva refundición 2006/54[108]. Sería conveniente crear unos estándares mínimos europeos sobre la duración del permiso y la cuantía de la prestación a percibir durante el mismo. El segundo tema pendiente es los trabajadores autónomos. Los derechos creados por la Directiva de conciliación no les son de aplicación y a día de hoy sólo disfrutan de 14 semanas de subsidio por maternidad en virtud de la Directiva 2010/41. Se debería estudiar una extensión de los derechos de conciliación de los trabajadores por cuenta ajena a los trabajadores por cuenta propia. El tercer tema pendiente es las pausas de lactancia, que nunca han estado reguladas a nivel europeo. Sería bueno crear pausas de lactancia suficientemente largas y plenamente remuneradas que permitan a las madres volver al trabajo después de un período de permiso sin renunciar a continuar dando el pecho a sus bebés.

A modo de conclusión, el legislador comunitario ha creado por primera vez un derecho específico para los padres (2 semanas de permiso de paternidad) e incentivos eficaces para animar a los padres a utilizar 2 meses de permiso parental. En definitiva, se ha creado un mínimo europeo total de casi 2,5 meses intransferibles y remunerados para ayudar a los padres biológicos a corresponsabilizarse en el cuidado de los hijos (2 meses en el caso de padres adoptivos[109]). Este período de tiempo queda reservado al padre y no puede transferirse a la madre, de tal modo que si no se usa se pierde. Al mismo tiempo, este período debe estar adecuadamente remunerado, con el fin de que el hombre (habitualmente el perceptor principal de ingresos en la familia) y la familia en general no sufran una pérdida de ingresos importante que desincentive el uso de los permisos. El objetivo final de las nuevas reglas europeas es conseguir una mayor implicación de los hombres en el cuidado de los hijos para lograr por esta vía una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. La idea es crear un modelo de sociedad en el que los padres y las madres compartan mejor las responsabilidades familiares y profesionales.

Los recientes cambios en la normativa española adoptan la misma filosofía al proceder de forma progresiva a la individualización y ampliación de los permisos de maternidad, de paternidad y de adopción, que desde el 1 de enero de 2021 consistirán en 16 semanas intransferibles remuneradas al 100% para cada progenitor o adoptante. No obstante, España es mucho más ambiciosa, ya que el 1 de enero de 2021, no sólo habrá igualado plenamente los permisos de maternidad y paternidad, convirtiéndose así en el primer país de la UE en llevar a cabo esta atrevida pero necesaria reforma[110], sino que además será con toda pro-

[106] Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

[107] Incluso en una carrera laboral de 60 años, el derecho europeo equivalente sería 300 días laborables (60 años x 5 días laborables), lo cual es inferior a 2 años de permiso.

[108] Artículo 16 de la Directiva 2006/54.

[109] Esto se debe a que las 2 semanas de permiso de paternidad se aplican sólo a los casos de nacimiento y a que no existe un permiso de adopción a nivel europeo.

[110] A nivel europeo, el permiso de maternidad es de 14 semanas mientras que el permiso de paternidad es de 2 semanas. A nivel nacional la situación es muy similar: el permiso de paternidad es generalmente de muy corta duración y en todos los países de la UE (salvo España a partir de 2021) el permiso de maternidad es sustancialmente más largo que el permiso

babilidad el país con más «meses de papá» bien remunerados, superando incluso a Suecia[111]. La igualación de los permisos y la nueva denominación disociada del sexo del progenitor –los permisos de maternidad y paternidad se denominan técnicamente permisos por nacimiento y cuidado de menor– ponen de manifiesto la voluntad del legislador, que persigue la misma implicación en el cuidado de los hijos por parte de los progenitores, ya sean éstos hombre o mujer. Lo mismo puede decirse de los adoptantes, los cuales, independientemente de su sexo, tendrán las mismas posibilidades de crear un vínculo afectivo con su hijo adoptado.

Para terminar, es importante tener en cuenta que los cambios en la legislación europea y española son una condición necesaria pero no suficiente para lograr la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y otros familiares. Es necesario un cambio en las actitudes sociales dominantes, que suponen que las mujeres son las principales cuidadoras y que el papel de los hombres en la prestación de cuidados es solo secundario. Además, se necesita un entorno laboral favorable, que comprenda la situación de los progenitores y cuidadores, les facilite la tarea y no les perjudique. Esto se refiere tanto a los empleadores, como a los compañeros de trabajo y en general a la cultura de las organizaciones. La patronal y los sindicatos pueden jugar un papel muy importante en este sentido. Por último, no se puede olvidar que las políticas de corresponsabilidad, que afectan a los permisos y también a las fórmulas de trabajo flexible, deberían ir acompañadas de suficientes servicios asistenciales, tales como guarderías y residencias de ancianos, que además deberían ser asequibles y de calidad.

de paternidad. Sobre esta cuestión y la posible discriminación de los padres (hombres), ver: De la Corte Rodríguez, M. (2018). «Maternity leave and discrimination against fathers: current case law of the Court of Justice of the European Union and the way forward», International Comparative Jurisprudence 4(1), 27-41.

[111] Suecia cuenta con 3 «meses de papá» en su permiso parental, más 2 semanas de permiso de paternidad, todo ello remunerado al 77,6% de los ingresos. 16 semanas es ligeramente superior a 3 meses y 2 semanas.

BIBLIOGRAFÍA

Akgunduz, Y.E. y Plantenga, J. (2013). «Labour market effects of parental leave in Europe», Cambridge Journal of Economics 37(4), 845-862.

Ballester Pastor, M.A. (2015). «Protección de la maternidad y protección de la mujer en la OIT: avances y contradicciones», Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 117, 75-105.

Bardasi, E. y Gornick, J.C. (2008), «Working for less? Women's part-time wage penalties across countries», Feminist Economics 14(1), 37-72.

Becker, G.S. (1965). «A theory of the allocation of time», The Economic Journal 75(299), 493-517.

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2008). «La suspensión de la relación de trabajo por maternidad y por paternidad a la luz de la LO 3/2007», Revista Relaciones Laborales 5, 1-18.

Caracciolo di Torella, E. (2014). «Brave new fathers for a brave new world? Fathers as caregivers in an evolving European Union», European Law Journal 20(1), 88-106.

Davies, A. (2012). «EU Labour Law», Edward Elgar, Cheltenham.

De la Corte Rodríguez, M. (2019), «EU Law on Maternity and Other Child-Related Leaves: Impact on Gender Equality», Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn.

De la Corte Rodríguez, M. (2018). «Maternity leave and discrimination against fathers: current case law of the Court of Justice of the European Union and the way forward», International Comparative Jurisprudence 4(1), 27-41.

Duvander, A.-Z. y Haas, L., Nota de Suecia, en Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. y Moss, P. (eds.) (2018). «14th International Review of Leave Policies and Related Research 2018», https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf.

García Murcia, J. (ed.) (2005). «La transposición del Derecho Social Comunitario al Ordenamiento español: Un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Unión Europea», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Genre, V., Gómez Salvador, R. y Lamo, A. (2010). «European women: why do(n't) they work?», Applied Economics 42(12), 1499-1514.

Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M., Lee, R., y Waldfogel, J. (2014). «Father's leave and father's involvement: evidence from four OECD countries», European Journal of Social Security 16(4), 308-346.

KARU, M., y TREMBLAY, D. (2018). «Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries», Community, Work & Family 21(3), 344-362.

LAZEAR, E. P. y ROSEN, S. (1990). «Male-female wage differentials in job ladders», Journal of Labour Economics 8(1,part 2), S106-S123.

MATTEAZZI, E., PAILHÉ, A. y SOLAZ, A. (2018), «Part-time employment, the gender wage gap and the role of wage-setting institutions: Evidence from 11 European countries», European Journal of Industrial Relations 24(3), 221-241.

MEIL LANDWERLIN, G., ROGERO-GARCÍA, J., ROMERO-BALSAS, P. y CASTRILLO-BUSTAMANTE, C. (2019). «El camino hacia permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles en España», Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 141, 15-36.

MEIL LANDWERLIN, G. (2017). «Permisos parentales para hombres y corresponsabilidad en el cuidado de niños», Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 131, 15-34.

PHELPS, E.S. (1972). «The statistical theory of racism and sexism», The American Economic Review 62(4), 659-661.

PIOVANI, C. y AYDINER-AVSAR, N. (2015). «The Gender Impact of Social Protection Policies: A Critical Review of the Evidence», Review of Political Economy 27(3), 410-441.

RUHM, C.J. (1998). «The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe», The Quarterly Journal of Economics 113(1), 285-317.

SERRANO ARGÜESO, M. y EREÑAGA DE JESÚS, N. (2014). «De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía», Revista FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS 44(120), 153-179.

THÉVENON, O. y SOLAZ, A. (2013). «Labour market effects of parental leave policies in OECD countries», OECD Social, Employment, and Migration Working Papers 141.

WELDON-JOHNS, M. (2013). «EU work-family policies: challenging parental roles or reinforcing gendered stereotypes?», European Law Journal 19(5), 662-681.

RESUMEN La nueva Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, crea nuevos derechos para los trabajadores a nivel europeo, a saber, el permiso de paternidad y el permiso para cuidadores, y lleva a cabo una modernización de algunos de los derechos ya existentes, concretamente el permiso parental y la solicitud de trabajo flexible. El objetivo final de esta Directiva es mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de mejores medidas de conciliación y mediante una mayor implicación de los hombres en las responsabilidades familiares. Con este objetivo en mente, la Directiva adopta dos grandes líneas de reforma: el énfasis en los hombres y un enfoque de ciclo vital.

En primer lugar, la Directiva de conciliación se dota por primera vez a nivel europeo de reglas que contribuyen de manera eficaz a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos. En estas reglas se pueden incluir el nuevo permiso de paternidad y las nuevas reglas sobre el permiso parental. En concreto, la Directiva crea un derecho específico para los padres (2 semanas de permiso de paternidad) e incentivos eficaces para animar a los padres a utilizar el ya existente permiso parental (se crean 2 «meses de papá» y 2 «meses de mama» que no pueden transferirse al otro progenitor y que deben estar adecuadamente remunerados).

En segundo lugar, la Directiva adopta un enfoque de ciclo vital, al reconocer que la conciliación de la vida profesional y familiar no se limita al momento vital de crianza de los hijos, sino que incluye también otros momentos vitales, como aquellos en los que un ascendiente dependiente o un cónyuge enfermo necesitan asistencia o cuidados. Reflejo de este enfoque son el nuevo permiso para cuidadores y el refuerzo del derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible. De acuerdo con la Directiva, los trabajadores tienen derecho a un permiso de 5 días laborables al año con el fin de dispensar cuidados o prestar ayuda a un familiar cercano que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave. Además, estos trabajadores-cuidadores y los progenitores con un hijo de hasta 8 años tienen derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus familiares, que incluyen los horarios flexibles, la reducción de jornada y el trabajo a distancia.

La Directiva de conciliación va a tener un impacto relativo en la legislación española, ya que muchas de sus medidas ya están contempladas en la misma, gracias en gran parte a la reciente reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019. Los cambios introducidos por este Real Decreto-ley siguen muy de cerca las grandes líneas de reforma de la Directiva relativas a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y al enfoque de ciclo vital. En particular, es remarcable la progresiva individualización y ampliación de los permisos de maternidad, paternidad y adopción, que desde el 1 de enero de 2021 consistirán en 16 semanas intransferibles remuneradas al 100% para cada progenitor o adoptante. De esta forma, el 1 de enero de 2021 España, no sólo habrá igualado plenamente los permisos de maternidad y paternidad, convirtiéndose así en el primer país de la UE en llevar a cabo esta atrevida pero necesaria reforma, sino que además será con toda probabilidad el país con más «meses de papá» bien remunerados, superando incluso a Suecia.

Paradójicamente, la nueva Directiva obligará a España a incrementar el permiso remunerado para las madres biológicas. Esto pondrá al legislador en la tesitura de elegir entre permisos más largos para estas madres o un aumento equivalente del permiso para los padres biológicos (y para las madres y padres adoptivos) con el fin de seguir ofreciendo a cada progenitor (y adoptante) permisos de igual duración.

Palabras clave: Directiva de conciliación; Corresponsabilidad en el cuidado de los hijos; Igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo; Permiso de maternidad; Permiso de paternidad; permiso de adopción; Excedencia por cuidado de hijos.

ABSTRACT The new Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers modernises some of the existing workers' rights at European level, namely parental leave and the right to request flexible working arrangements, and creates new rights, i.e. paternity leave and carers' leave. The ultimate objective of this Directive is to improve the situation of women in the labour market through better reconciliation measures and by increasing the involvement of men in family responsibilities. With this aim in mind, the Directive adopts two main strands of reform: emphasis on men and a life-cycle approach.

First of all, the Directive on work-life balance, for the first time at European level, provides for rules which contribute effectively to the co-responsibility between men and women in caring for children. These rules include the new paternity leave and the new rules on parental leave. In particular, the Directive creates a specific right for fathers (2 weeks of paternity leave) and effective incentives to encourage fathers to use the already existing parental leave (2 «daddy months» and 2 «mommy months» which cannot be transferred to the other parent and which must be adequately remunerated are created).

Secondly, the Directive adopts a life-cycle approach, recognising that the reconciliation of work and family life is not limited to the time when children are raised, but also includes other vital moments, such as those in which a dependent ascendant or a sick spouse needs care or support. The new carers' leave and the strengthening of the right to request flexible working arrangements reflect this approach. Under the Directive, workers are entitled to a leave of 5 working days per year in order to provide care or support to a close relative who is in need of significant care or support for a serious medical reason. In addition, such workers-carers and parents with a child up to 8 years old have the right to request flexible working arrangements to look after their relatives, including flexible schedules, reduced working hours and teleworking.

The Directive on work-life balance will only have a relative impact on Spanish legislation, as many of its measures already exist, thanks largely to the recent reform carried out by the Royal Decree-Law 6/2019. The changes introduced by this Royal Decree-Law follow very closely the major reform lines of the Directive on the co-responsibility between men and women and the life-cycle approach. More specifically, it is remarkable the gradual individualisation and extension of maternity, paternity and adoption leave, which from 1 January 2021 will consist of 16 non-transferable weeks at 100% of earnings for each parent or adopter. This way, on 1 January 2021 Spain will not only fully equalise maternity and paternity leave, thus becoming the first EU country to carry out this daring but necessary reform, but it will in all likelihood be the country with more well-paid «daddy months», ranking even above Sweden.

Paradoxically, the new Directive will oblige Spain to increase the paid leave for biological mothers. This will put the legislator in the position of choosing between a longer leave for these mothers or an equivalent increase of the leave for biological fathers (and for adoptive mothers and fathers) in order to continue to offer each biological (and adoptive) parent a leave of equal duration.

Keywords: Directive on work-life balance; Co-responsibility between men and women in caring for children; Equality between men and women on the labour market; Maternity leave; Paternity leave; Adoption leave; Parental leave.

Reasons for the decrease in the number of beneficiaries of Parental leave benefit in France: exclusion, self-exclusion and disaffection

Motivos del descenso del número de beneficiarios en las prestaciones del permiso parental en Francia: exclusión, autoexclusión y desinterés

JEANNE FAGNANI*

1. INTRODUCTION

All European countries currently provide some form of paid parental leave for parents with young children (Koslowski *et al.*, 2019, Meil, 2018). In France parental leave policies have been the subject of successive reforms since 2004, though in this domain it remains a laggard country when compared with Germany which introduced in 2007 measures to promote gender equality in this field (Fagnani, 2012). French family policy is known for helping parents to balance work and family life by providing them with heavily subsidized childcare arrangements and regulatory family-friendly working times. But while its paid parental leave benefit (*Prepare*) has been relatively successful until 2006, since then the number of beneficiaries has decreased on a regular and continuous basis.

In a previous publication (Fagnani, 2018), we have described the numerous reforms to parental leave policies since the creation of the Child-Rearing Benefit (CRB, named *Prepare* since 2014) in the mid-eighties. We highlighted the rationales that have underpinned their (explicit and implicit) objectives. A comparison with parental leave policies in Germany showed the important differences with France, especially as far as the take-up rates among fathers are concerned. In addition, we briefly mentioned the decline in the number of beneficiaries since 2007. The aim of this paper is to deepen our analysis and to identify the possible reasons for this phenomenon and, in particular, to assess the role of the profound shifts on the labour market over the last two decades.

Our paper is organised as follows: in the first section we describe the evolution of the number of beneficiaries since 2007, a turning point in the history of this scheme, while taking stock of the changes made to leave policy since a new law was passed in 2014 which came into force as of January 2015. In a second section we examine the multiple factors that might explain this decline, while putting emphasis on the implications of the development of casual work on the limited access to *Prepare* and on the decision of eligible mothers to use it or not.

1.1. State of the art literature and hypothesis

Over the last decades, widespread research carried out in OECD member countries has

* CNRS - IRES.

studied how extended parental leave affects subsequent career outcomes. Some research also tried to identify the unintended side effects of parental leave policies. Along this line, Blau and Kahn (2013) suggested that entitlements to long, paid parental leaves may encourage women who would have otherwise had a stronger labor force commitment, to take part-time jobs or lower-level positions. Moreover, such policies may lead employers to discriminate against women for jobs leading to higher-level positions, as employers cannot anticipate which women are likely to avail themselves of these options or not. While these policies may give women options that they would not otherwise have had, they may also leave them less likely to be eligible to higher-level positions.

Furthermore, Weisshaar (2018) argued that 'family-related employment lapses' signals a violation of 'ideal worker norms' to employers that expect employees to be highly dedicated to work. She demonstrated that mothers (and fathers) who temporarily left work for caretaking responsibilities fared significantly worse in terms of hiring prospects, compared to continuously employed mothers (and fathers).

As far as parental leave policies in France are concerned, in a research carried out in the nineties (Fine-Davies *et al.*, 2004), we showed that after a long parental leave (up to three years and provided under certain conditions with a benefit since 1985), returning to employment was more difficult for mothers after extended family-related absences than for those who took up maternity leave only (16 weeks and 26 weeks if the pregnant mother already has two children). Moreover eligible women seeking higher-level positions did not avail themselves of the right to benefit from this scheme because they were concerned to get their skill deteriorated by a long absence from work (Fagnani, 1999, Fagnani, Math, 2009).

An 'all other things being equal' analysis, carried out by INSEE[1] in 2008 also showed that former beneficiaries having stopped working completely during the leave were more often in precarious employment situations after parental leave. Compared to employed mothers with identical characteristics who did not benefit from a full rate because they worked part-time during the leave, the likelihood of being in a precarious employment situation was almost tripled (Ananian, 2010).

Along this line, the key argument of this article is: taking into account the persistence of high unemployment and the dramatic development of casual work[2] over the last two decades in France, a rising number of mothers since 2007 preferred to waive their entitlement to the parental leave scheme, even if it is provided with *Prepare* (Parental leva benefit). In a context where precarious jobs have been becoming more widespread, many mothers didn't dare to interrupt their work to take up a long parental leave because they feared to experience 'motherhood penalty' and were concerned about the uncertainties of returning to the labour market (Budig *et al.*, 2012).

At the same time, the changes to the Parental leave scheme introduced in 2014, by tightening eligibility conditions, has contributed to exclude many mothers from access to this benefit and have therefore contributed to the decrease in the number of beneficiaries.

There has not been so far any in-depth research in France on the reasons for the decrease in the number of beneficiaries since 2007, though a recent report (HCFEA, 2019) described this phenomenon but without men-

[1] *Institut national de la statistique et des études économiques* (National Institute of Statistic and Economic Studies).

[2] According to the European Parliament, casual work is characterized by the absence of a stable and continuous employment relationship and can be defined as 'irregular or intermittent, with no expectation of continuous employment' (Eurofound, 2019).

tioning the role of the profound changes on the labour market. Let's first focus on changes introduced in the parental leave benefit by the law passed in 2014.

1.2. Changes to parental leave policy in 2014: What was at stake?

Under the Socialist government of President Hollande, a law was passed in 2014, which as of January 2015 introduced changes in the design of the parental leave benefit, *Prepare* (*'Prestation partagée d'éducation de l'enfant',* Shared child-rearing benefit). These changes mirrored the tensions between, on one hand, the goal of policy makers to restrain public expenditures, and on the other hand, the need to pay heed to demands coming from both their electoral constituency and from women's associations (Fagnani, Math, 2018).

1.2.1. Explicit and implicit objectives

The official aim of the decision to shorten the period during which eligible parents can be provided with *Prepare* (from three to two years for couples with two or more children, see Box, p.) was to limit career penalty of motherhood and side-effects on women's employment. But, in the context of a growing public deficit, the implicit objective was to contain public spending. This was effectuated by introducing more restrictive eligibility conditions for couples with a single child resulting in the exclusion of many mothers who held a precarious and unstable job before the birth.

Encouraging young women – in particular those with higher qualifications – to enter and remain in the workforce was also at stake. Indeed, there are numerous economic sectors such as ICT, financial services and tourism that have been crying out for qualified staff.

Another explicit objective was to create an incentive for fathers to take up the leave for at least six months to promote gender equality both at home and at the workplace (the well-known 'take-it or lose it' approach). To make this measure more efficient, the amount of the benefit remains, however, far too low (Fagnani, Math, 2018).

By 2018, 6% only of the beneficiaries were fathers and among the families who started to receive the *Prepare* in 2015, 2,5% shared it with their partner (Laporte, Legendre, 2018; CNAF, 2019). We have therefore decided to focus in this study only on mothers as they account for 94% of the total of the beneficiaries.

***INBOX:* Description of the Parental leave scheme**

1. Parental leave (*Labour code*)

– Falls within the provisions of the *Code du Travail* (Labour Code), which sets out the regulations all employers must comply with, although they can make their own provisions if they are more favourable.
– Parental leave is not paid and follows the end of maternity or paternity leave. But employers (mainly large companies) may pay the salary in part or in whole of the employee on leave following a collective agreement (Boyer, Fagnani, 2019).
– *Length and eligibility conditions*: Parental leave allows all employees, regardless of sex, who have worked for the same employer for at least 1 year preceding the birth of their child to cease employment totally or continue working on a part-time basis (2 years maximum)), in order to care for a new-born child, irrespective of number of children. This scheme may be taken until the child reaches 3 years of age, or at any time until this stage. Where a child is seriously ill or disabled, Parental leave can be extended by a year.
– According to employment legislation, the employee who is on leave is protected against dismissal. After this leave, an employee must be reinstated without a reduction in pay in the same position or a similar one and is eligible for retraining with pay.

2. The related parental leave-benefit *Prepare*
(*paid by the Family branch of the Social Security Scheme*)

Eligibility conditions and length: Eligibility becomes more restrictive the fewer children a parent has.

– With only 1 child, it is mandatory to have worked without break for 2 years preceding birth. Length: 6 months following the maternity or paternity leave. ibut to a maximum period of 12 months *if both parents claim benefit*, which can only be received if the parent receiving the benefit stops employment or reduces working hours.
– With 2 children, eligibility condition is to have worked for 2 out of the 4 years preceding birth. Length: 24 months to any one parent. An extended period of 12 months can only be received *by the other parent* if he/she stops employment or reduces working hours.
– With 3 or more children, 2 out of the 5 years preceding birth. Length: 24 months to any one parent, which means that an extended period of 12 months can only be received *by the other parent* if he/she stops employment or reduces working hours.

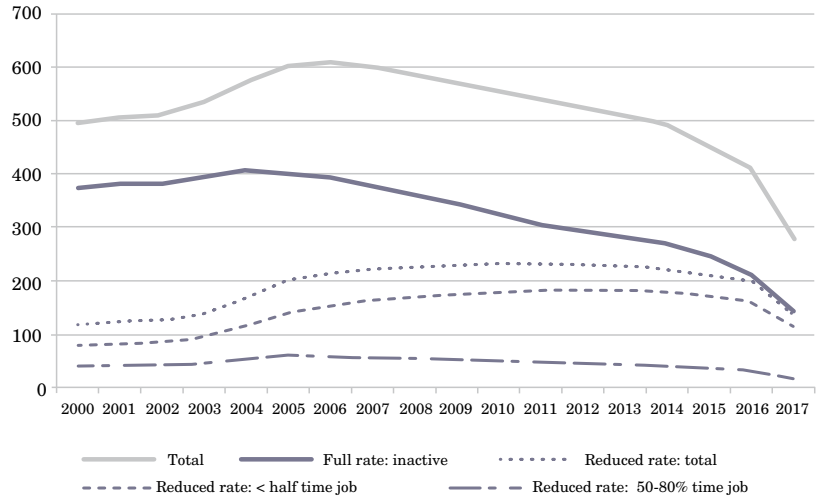
Payment of Prepare: The basic benefit is €397 per month if not working; €256 per month if working less than half of full-time hours; and €148 per month if working 50 to 80 per cent of full time hours; a supplementary flat-rate allowance, *Allocation de base*, is paid to lower income parents, increasing the benefit to €582, €349 or €240 respectively (see Table 3 p.).
Flexibility in use: Parents can work part-time simultaneously and be provided with *Prepare* at the same time, but the total amount of payment cannot exceed €397 Euros (unless eligible for the *Allocation de base)*. Employers can refuse to let parents work part time if they can justify this on business grounds.

Parental leave and *Prepare* should be understood as 2 separate measures, meaning that a parent may be on Parental leave without receiving *Prepare,* or may receive *Prepare* without being on Parental leave. In some cases however, the 2 measures do overlap (Boyer, Fagnani, 2019).

2. THE DECREASE IN THE NUMBER OF BENEFICIARIES: THE TURNING POINT OF 2007-2008

The downturn started in 2005 but suddenly accelerated from 511,000 by 2013 to 290,000 by 2018, with a continuing drop of 21.4% from 2017 to 2018. From 2014 to 2017, the number of beneficiaries who completely stopped working decreased by 46% while the number of beneficiaries who opted to work part-time decreased by 40% (Figure 1), (Laporte, Legendre, 2018). How to explain such a dramatic decrease?

FIGURE 1. NUMBER OF BENEFICIARIES OF THE *PREPARE* (PARENTAL LEAVE BENEFIT): EVOLUTION 2000-2017



Source: HCFEA, 2019, Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (*High Council for Family, Children and Ageing*) (2019).

First let's consider the fast-changing employment scene and the development of precarious and casual work in France over the last two decades. These changes had multiple consequences on 1) the modalities and eligibility condition of access to this benefit which have resulted in the exclusion of many parents 2) the decision-making process of parents who were eligible for *Prepare* resulting, however, for many of them in a sort of 'self-exclusion'.

As a matter of fact, we hypothesize that the development of job insecurity and a persistent high unemployment have been playing a key role in this area.

2.1. The impact of the growth in precarious and non-standard forms of employment

According to an analysis report on casual work in selected EU member states[3] (Eurofound, 2019), France was characterised by a high incidence of non-standard forms of employment, and its labor market structures reflect a greater negative impact of the (economic) crisis. The report underlines that in France, the use of temporary agency work (*Interim*) or seasonal contract increased during the crisis years. Moreover among those who work in casual arrangements, women are over-represented as well as in small and medium-sized

[3] Czechia, France, Germany, Italy, Netherlands, Romania, UK.

enterprises (SMEs) where trade-unions are very poorly represented and are less able to get involved in defending employees' rights.

As a result, against the background of a rising polarization and segmentation of work[4], and of employers' demand for more flexible forms of working[5], precariousness on the labour market has been growing. Fixed-term contract (CDDs, *contrats à durée déterminée*), temporary agency workers (*interim*) and trainees (internship) account for 11.5 percent of salaried people (aged 25-49 years) in 2018 compared to 9.6 percent in 2007 (INSEE, 2019). Young women (15-29 years old) are particularly involved in those non-standard forms of employment[6]: 38.8% compared to 11.7% as far as women aged 30-49 years are concerned.

In particular, over the last decade, recruitments under fixed-term contracts have been increasing and represent 87% of total hires in 2017. Share of very short CDDs – less than one month – accounts for 83 per cent of fixed-term contracts. Moreover, more than 70% of employees under short-contracts were in reality rehired by the initial employer (Unédic, 2018). The public sector is not immune of this phenomenon: 18% of public servants are employed on fixed-term contracts[7].

In addition, the share of the population registered as unemployed or who would like to work a greater number of hours still accounts for a greater share than before 2007 (OECD, 2019). Agency contract (*Interim*) and publicly subsidized jobs have been on the rise as well. Parents who hold those precarious jobs are, as a result, frequently not eligible to the job-protected parental leave (*Labour code*) after the maternity or paternity leave (see Inbox).

Moreover, the growth of casual work has been going hand in hand with a persisting high unemployment (9.06 in 2018 compared to 7.4 in 2008[8]) (Reshef, Toubal, 2019). Unemployment rate among mothers with at least one child under three years of age rose from 10.4 % in 2013 to 14.3 % in 2017 while their employment rate remained more or less stable (respectively 61% and 59%) (HCFEA, 2019).

Against this background, the 2014 reform of the *Prepare* resulted, on one hand, 1) in a dramatic rise in the number of mothers having no access to the parental leave scheme and/or who were no more eligible for the *Prepare*; on the other hand, 2) in a larger proportion of mothers entitled to receive the *Prepare* but who waived their right to be provided with this benefit, an attitude similar to a kind of self-exclusion.

2.2. Strong impact of specific eligibility requirements for mothers with a single child: higher exclusion than for mothers with two or more children

Eligibility requirements for mothers with a single child are stricter than for those having two or more children: it is mandatory to have worked without break for 2 years

[4] In France, the notion of 'precariousness' is widely used to refer to several dimensions of employment, such as fixed-term contract (deviating from the standard open-ended contract), temporary agency workers (*interim*), employees with 'subsidized jobs', trainees, dimensions often going in tandem with low wages, irregularity of income and no access to collective labour protections.

[5] As Eurofound report (2019) points out non-standard employment can be considered as the effect of an interplay of factors (institutional, regulatory and economic), allowing for its extension and use by employers.

[6] Source: INSEE résultats (2019) (Table: CSS08: Type de contrat des salariés selon le sexe et l'âge).
https://www.insee.fr/fr/statistiques/3900819?sommaire=3900836.

[7] One million people out of the 5.6 million employees working in the public service (Source: https://infos.emploipublic.fr/article/contractuels-dans-la-fonction-publique-toujours-plus-eea-4616).

[8] Source: OECD (2019), Harmonised unemployment rate (HUR) (indicator).
doi: 10.1787/52570002-en (Accessed on 07 June 2019).
https://data.oecd.org/unemp/harmonised-unemployment-rate-hur.htm.

preceding birth, (see Inbox) and spells of unemployment are not included in the two years condition unlike for others. Labour market changes and an enduring high unemployment rate, especially since the economic crisis of 2008, have therefore contributed to a restriction of access to the *Prepare*: families with a single child are largely under-represented among the total of the beneficiaries of *Prepare* whereas mothers with two or more children are on the contrary over-represented (Table 1).

TABLE 1. DISTRIBUTION OF BENEFICIARIES OF THE *PREPARE* AND DISTRIBUTION OF THE TOTAL OF MOTHERS HAVING AT LEAST ONE CHILD UNDER 3 ACCORDING TO THEIR NUMBER OF CHILDREN (2018)

	Distribution of beneficiaries of the *Prepare*	% of the total of mothers having at least one child under 3
One child	12%	38.6%
Two children or more	88%	61.4%
TOTAL	100% 290,000	100% 2,045,000

Source: CNAF (Family National Allowance Fund), (2019) and HCFEA (2019).

2.3. Mothers with two children or more

As far as parents with two children are concerned, eligibility condition remained the same as before the 2014 reform and requires them to have worked for two years out of the four years preceding the birth of the youngest child. For parents with three children (or more) the condition is to have worked two years out of the five years preceding the birth.

The decrease in the number of beneficiaries with two children or more and living with a partner was dramatic: from 420,000 in 2013 to 210,000 in 2107 (HCFEA, 2019).

From 2014 to 2017, the number of beneficiaries who stopped completely to work and were provided with the Prepare at full rate went down by – 46% whereas the number of those who worked part-time went down by – 39,9% (Table 2).

TABLE 2. NUMBER OF BENEFICIARIES WHO ARE PROVIDED WITH THE PREPARE AT A FULL-RATE AND THOSE WITH A REDUCED RATE: EVOLUTION 2014-2017

	2014	2017	Evolution 2014-2017
Prepare at a full-rate (Don't work)	256,700	138,600	– 46.0%
Partial rate (Work part-time)	220,500	132,500	– 39.9%
Total of families who received *Prepare*	479,600	271,900	– 43.30%
Total of children under 3	2,376,200	2,257,000	– 5.0%

Source: Laporte, Legendre, 2018.

As a result, public expenditures devoted to this benefit decreased by 7%in 2015, 22%in 2017 and by 20,5% from 2017 to 2018 *('Cour des Comptes'*, Court of Accounts, 2019) meaning that over the period 2013-2018, expenditures on this benefit dropped by one billion Euros (HCFEA, 2019).

2.4. Reasons for not claiming the Prepare: reluctance, fears and worries

Many reasons are at stake to explore the decline in the take-up rate of mothers.

– *The impact of the decrease in the amount of Prepare for the most well-off families*

In 2014 the socialist government decided to reduce the amount of *Prepare* provided to upper-middle class and well-off families. Until 2014, all parents received a flat-rate benefit, whatever their income level (see Table 3). Since then, only families with incomes at or below an income ceiling defined by the government are also provided with the *Prepare* and a means-tested supplementary allowance (*Allocation de base*)[9]. According to the National Family Allowance Fund (HCFEA, 2019), 15% of the beneficiaries (with a child born after April 1, 2014) were not eligible for this means-tested supplementary allowance.

TABLE 3. AMOUNT OF THE *PREPARE*: EVOLUTION 2014-2019

	2014* Parental leave benefit (named at that time CLCA, '*Supplement for the freedom of choice to work or not*')	2019 Parents eligible for the *Prepare* but not eligible for the means-tested supplementary allowance** (*Allocation de base*)	2019 Parents eligible for the *Prepare* and the flat-rate supplementary allowance at full rate*** (*Allocation de base*)
The recipient does not work during the leave	575.0	397.2	581.8
The recipient works part-time (less or equal to half-time)	437.0	256.7	349.0
The recipient works between 50% and 80 % of full-time	330.2	148,1	240.4

Source: CNAF.

http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare

* Parents with a child aged under 3 and born before April 1st, 2014 who received the previous parental leave related-benefit (before the reform of 2014).

** 15 per cent of the beneficiaries are not eligible for the supplementary allowance (*Allocation de base*)

*** At full-rate (one of the parents does not work), the amount of the supplementary allowance is dependent on the number of children, the number of earners in the couples and the net monthly income which must not exceed a ceiling set by the national government.

This means that beyond an income threshold, families only receive the flat-rate benefit *Prepare*: 397 euros per month compared to 575 euros in 2014 (Table 3). This reduction reinforced the role played by the low amount of this benefit on the decision-making process of the most well-off families. Results of an econometric study carried out in 2013 (Briard, 2017), i.e before the reform decided in 2014, show that among the reasons given for continuing to work '*despite the desire to devote themselves mainly to their children*', 89% of the mothers declared that they had no access to the benefit or that is was not enough to offset the loss of earnings[10]. Among those with a short-term contract, the odds ratio to answer 'Yes' instead of 'No' was three times

[9] For example, in 2018, a couple with one earner and two children (the youngest aged under 3) is eligible for this *Allocation de base* provided that their income level is lower than 3,167 € net per month.

[10] Estimation by logistic regression with a significance threshold of 0.33***. Reference: mothers living with a partner, working full-time in the private sector with a dead-end job.

less than for mothers with a dead-end job, all others things being equal.

– *Eligible mothers who waive the benefit*

Against the background of job insecurity and development of short-term contracts, mothers are likely to be reluctant to leave work for caretaking responsibilities. They fear to face penalties when they resume their job and fear skill deterioration too. Weisshaar (2018, p. 35) pointed out that «(*mothers and fathers opting out of work to care for family) signals to employers that potential employees prioritize family over work and …violates the ideal worker expectations that are ubiquitous in modern workplaces*». Weisshaar demonstrates that mothers and fathers who stopped working to care for family fared significantly worse in terms of hiring prospects compared to continuously employed mothers and fathers.

The results of the survey mentioned above (Briard, 2017) showed that among the reasons given for continuing to work despite the desire to devote themselves mainly to their children, 23% of mothers declared 'they were afraid of not finding a job'[11]. Among those with a short-term contract, the odds ratio to answer 'Yes' instead of 'No' was 3-fold higher than for mothers with a dead-end job, all others things being equal. Mothers may especially feel at risk to lose their job, when they are not entitled to a job-guaranteed parental leave because they have not worked enough before the birth (see Inbox). Even if the labour code makes it statutory for the employer to grant the leave to the employee who is entitled to it, mothers often don't dare to claim it because they are worried about their job or their position at the workplace when they will resume their job. Some of them also fear the implications on their career prospects and wages (Lequien, 2012). These concerns may often become realistic[12]. They also think it might be detrimental to their career or that they will be given a new job but located far away from home and that it will result in longer commuting times (Fagnani, 1996a) at odds with their family responsibilities. It comes, therefore, at no surprise that from 2013 to 2017 there was a significant decrease in the number of women who declared to be on parental leave: from 186,000 to 141,000 (-24 per cent) (HCFEA, 2019).

Moreover, the shorter duration of the *Prepare* decided in 2014 (24 months instead of 36 months) was a disincentive for mothers to stop working: they were much less likely to access to an adequate childcare arrangement (publicly subsidized) when the child was two years old than just after the maternity leave. And a child of that age can only be enrolled in a nursery school (école maternelle) if he (or she) has reached the age of three before the end of December following the start of the school year. In addition results from a survey carried out among 6,000 families with a child born in 2013 or in 2016 whose aim was to investigate changes in needs and expectations of parents in terms of work and family balance, demonstrated that stability of the childcare arrangement until the child could attend a nursery school was one of the most important criteria involved in their decision-making process (HCFEA, 2019).

3. DECREASE IN THE NUMBER OF BIRTHS SINCE 2015 ACCOUNTS FOR A MODEST PART OF THIS PHENOMENON

The decrease in the number of births since 2015 accounts for a modest part of the decline in the number of beneficiaries as stated by the HCFEA (2019). As a matter of fact, the num-

[11] Estimation by logistic regression with a significance threshold of 3.13*** (Reference: Mothers working with a short-term contract, CDD, and 3.25*** (Lone mothers).

[12] A research carried out in the 1990s and based on a statistical and qualitative survey of eligible mothers who did not take up the CRB, showed that career-oriented or qualified women were aware that a long leave could be detrimental to their career prospects and wages and a large share of them did not therefore availed themselves of this opportunity (FAGNANI, 1998).

ber of children aged under three decreased by only -5% from 2014 to 2017 (Table 2).

4. CONCLUSIONS AND DISCUSSION

In this article, we have tried to identify the explanatory factors of the steadily decline in the number of beneficiaries of the related-parental leave benefit, *Prepare*, since 2007-2008. Changes to parental leave policies in 2014 in tandem with the profound shifts on the labour market – especially the development of casual work – have played a crucial role and resulted in 1) the exclusion of a growing proportion of mothers (with a single child) who had not been employed continuously for two years before the birth to be entitled to this benefit 2) and, against the background of economic uncertainties, in self-exclusion of eligible mothers (with two or more children) who feared either to lose their job or to suffer from the 'motherhood penalty' after having opted out of work for up to two years to care for children.

From this perspective, long parental leave can still be considered as a 'poisoned chalice', except for mothers employed with a dead-end contract and who are guaranteed to resume their job under good conditions.

To test our hypotheses, however, both quantitative and qualitative studies should be carried out among representative samples of parents (using the database of the National Family Allowance Fund) having at least one child under three years.

But beyond these issues which mirror the profound shifts on the labour market over the last decades and their outcomes on family life, tackling the problem of precarious jobs with lack of opportunities and combating labour market segmentation are really at stake. However, in the current context of the dramatic rise in public expenditure linked to the very severe economic outcomes of the COVID-19 outbreak, the government will certainly not be likely to tackle the problem of the development of casual work.

REFERENCES

ANANIAN, S. (2010), L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du complément de libre choix d'activité, DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), *Etudes et Résultats*, n°726. https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/12446/1/er726.pdf

BLAU, F. D., and KAHN, F.D. (2013), Female Labor Supply: Why Is the United States Falling Behind?. *American Economic Review: Papers & Proceedings,* 103(3): 251-256. http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.3.251

BOYER, D., FAGNANI, J. (2019) 'France country note,' in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2019*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

BRIARD, K. (2017), Continuer, réduire ou interrompre son activité professionnelle: le dilemme des mères de jeunes enfants, *Revue Française des Affaires Sociales*, n°2, pp. 149-168.

BUDIG, M, MISRA, J, and BOECKMANN, I. (2012), The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 19(2):163-93.

CAISSE NATIONALE DES ALLOCATIONS FAMILIALES, (CNAF, *Family National Allowance Fund*), (2019), *L'accueil du jeune enfant en 2018*, Observatoire national de la petite enfance, D. Boyer (ed.), Paris.

COUR DES COMPTES (*Court of accounts*), (2019), *Les comptes de la Sécurité sociale*.(Social Security accounts).https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/CCSS/2019/CCSS_RAPPORT-SEPT2019-tome%201.pdf

EUROFOUND (2019), *Casual work: Characteristics and implications, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

FAGNANI, J. (1996), Retravailler après une longue interruption: le cas des mères ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation, *Revue Française des Affaires Sociales*, 3: 129 - 152.

FAGNANI, J. (1998), Helping mothers to combine paid and unpaid work - or fighting unemployment? The ambiguities of French family policy, *Community Work & Family*, 3: 297-312.

FAGNANI, J. (2012), Recent reforms in childcare and family policies in France and Germany: What was at stake?, *Children and Youth Services Review*, 34: 509-516.

FAGNANI, J., MATH, A. (2009), France: gender equality a pipe dream? in S. Kamerman, P. Moss (eds.) (2009), *The Politics of Parental leave Policies*, London, New-York, Policy Press, pp. 103-118.

FAGNANI, J., MATH, A. (2018), Reforms in Parental Leave Policies in France, *Spanish Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 136: 39-56.

FINE-DAVIS, M., FAGNANI, J., GIOVANNINI, D., HOJGAARD, L., CLARKE, H. (2004), *Fathers and mothers. Dilemmas of the work-life balance*, *A Comparative Study in Four European Countries*. Dordrecht, Boston and London: Kluwer Academic Publishers, Social Indicators Research Series, Vol. 21.

KOSLOWSKI, A., BLUM, S., DOBROTIC, I., MACHT, A. and MOSS, P. (eds.) (2019), *International Review of Leave Policies and Research 2019*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_rreports/

HCFEA, (Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, *High Council for Family, Children and Ageing*) (2019)**,** *Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance***,** National Report, February 13, 2019, Paris. http://www.hcfea.fr/spip.php?rubrique11

INSEE RESULTATS (2019),*Type de contrat des salariés selon le sexe et l'âge*. https://www.insee.fr/fr/statistiques/3900819?sommaire=3900836

LAPORTE, C., LEGENDRE, L. (2018), Bilan de la *Prepare*, *L'Essentiel,* n°183, CNAF.

LEQUIEN, L., (2012), Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance: impact sur les salaires, *Politiques sociales et familiales*, 108: 59-72.

MEIL, G. (2018), Spanish fathers benefiting from maternity leave experience and policy demands, *Spanish Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 136: 17-38.

RESCHEF, A., TOUBAL, F. (2019), *La Polarisation de l'emploi en France, ce qui s'est aggravé depuis la crise de 2008***,** Collection du CEPREMAP, n° 50, Paris**,** Ed. Rue d'Ulm. https://www.researchgate.net/publication/332775329

UNEDIC (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, *National Interprofessional Union for Employment in Industry and Commerce*) (2018), *Développement des contrats de travail de courte durée: Diagnostic sur le marché du travail et l'Assurance chômage*, Paris.

WEISSHAAR, K. (2018), From Opt Out to Blocked Out: The Challenges for Labor Market Re-entry after Family-Related Employment Lapses, *American Sociological Review*, Vol. 83, (1): 34–60.

ABSTRACT In a previous publication, we described the numerous reforms to parental leave policies since the mid-eighties. We highlighted the rationales that have underpinned their (explicit and implicit) objectives and we briefly mentioned the dramatic decline in the number of beneficiaries since 2007. The aim of this paper is to deepen our analysis and to identify the possible reasons for its sharp decline.

The downturn started in 2005 but suddenly accelerated from 511,000 by 2013 to 290,000 by 2018. From 2014 to 2017, the number of beneficiaries who stopped completely to work and were therefore provided with the *Prepare* at full rate went down by – 46% whereas the number of those who worked part-time (and received *Prepare* at a reduced rate) went down by – 39,9%.

We first describe the law passed in 2014, which introduced changes in the design of the parental leave benefit, named *Prepare.* The explicit objectives were 1) to shorten the period during which eligible parents can be provided with *Prepare* (from three to two years for couples with two or more children and six months for parent with a single child unless the other parent, the father in reality, takes it up for another period of six months). The aim was to mitigate the impact of motherhood-penalty and other side-effects on women's employment 2) to create an incentive for fathers to take up the leave for at least six months (based on the 'take-it or lose it' approach). To make this measure more efficient, the amount of the benefit remains, however, far too low. The focus in this study is therefore on mothers as they account for 94% of the total of the beneficiaries.

We hypothesize that the development of job insecurity and a persistent high unemployment have been playing a key role in the decrease. The development of casual work in France over the last two decades had multiple consequences on 1) The modalities and eligibility condition of access to this benefit have resulted in the exclusion of many parents, especially of those who had a single child 2) On the decision-making process of parents who were eligible for *Prepare* resulting for many of them in a process of 'self-exclusion' and to waive their entitlement to this benefit.

Indeed, over the recent decades, recruitments under fixed-term contracts have been increasing and represent 87% of total hires in 2017. Share of very short-term contracts – less than one month – accounts for 83% of fixed-term contracts. Moreover, unemployment rate among mothers with at least one child under three years of age rose from 10.4 % in 2013 to 14.3 % in 2017.

Against this economic background, it is relevant to put emphasis on eligibility requirements and their implications for mothers with a single child that are stricter than for those having two or more children: it is mandatory to have worked without break for two years preceding birth, and spells of unemployment are not included in the two years condition. These specific eligibility requirements for mothers with a single child resulted therefore in the exclusion of many of these mothers from the scope of beneficiaries of the benefit.

As far as mothers with two children are concerned, eligibility condition requires them to have worked for two years out of the four years preceding the birth of the youngest child. For parents with three children (or more) the condition is to have worked two years out of the five years preceding the birth. In a context of job insecurity, however, many mothers entitled to this benefit *Prepare* feared to lose their job, even though they could benefit under certain conditions from a job guarantee associated with the right to take up a parental leave detailed in the Labour code. They also feared to suffer from the 'motherhood penalty'. Many of them anticipated the implications on their career prospects and wages and preferred to waive this benefit.

Our exploratory analysis suggests that changes to parental leave policies in 2014 in tandem with the profound shifts on the labour market – especially the development of casual work – have played a crucial role in the sharp decrease in the number of beneficiaries of the related-parental leave benefit.

Keywords: Casual work; Decrease in the number of beneficiaries; Exclusion; France; Parental leave benefit. Non take-up rate.

RESUMEN

En una publicación anterior, describimos las numerosas reformas a las políticas de permisos parentales desde mediados de los años ochenta. Pusimos de relieve las razones que respaldaron sus objetivos (explícitos e implícitos) y mencionamos brevemente el drástico descenso en el número de beneficiarios desde 2007. El objetivo de este artículo es profundizar en nuestro análisis e identificar los posibles motivos de este fuerte descenso.

La disminución comenzó en 2005, pero fue más brusca entre 2013 y 2018 con una caída desde 511.000 hasta 290.000. Entre 2014 y 2017, el número de beneficiarios que dejaron de trabajar por completo y, por tanto, que recibieron la cuota total de *Prepare*, disminuyó en un 46% mientras que en el caso de los que trabajaron a tiempo parcial (y que recibieron una cuota reducida de *Prepare),* dicha cifra cayó en un 39,9%.

En primer lugar, describiremos la ley que fue aprobada en 2014 y que introdujo cambios en el diseño de la prestación por permiso parental, denominada *Prepare*. Los objetivos explícitos fueron: 1) Reducir el período durante el cual los padres con derecho a la prestación pudieran recibir *Prepare* (desde tres a dos años para parejas con dos o más hijos y seis meses para familias monoparentales con un solo hijo, a menos que el otro cónyuge, el padre en realidad, lo recibiera durante otro período de seis meses). El objetivo era mitigar el impacto de la penalización por maternidad y otros efectos colaterales sobre el empleo femenino. 2) Crear un incentivo para padres para acogerse a la baja durante al menos seis meses (basado en un enfoque de tipo «lo tomas» o «lo dejas»). Para hacer que esta medida fuese más eficaz, la cuantía de la prestación sigue siendo, sin embargo, demasiado baja. Por tanto, este artículo trata más sobre las madres, ya que suponen un 94% del total de beneficiarios.

Nuestra hipótesis es que el desarrollo de la inseguridad laboral y el continuo y elevado desempleo han desempeñado un papel importante en dicho descenso. El avance del trabajo temporal en Francia en las últimas dos décadas ha tenido múltiples consecuencias sobre: 1) Las modalidades y los requerimientos para acceder a la prestación han dejado fuera a muchos padres, especialmente a los que tienen un solo hijo. 2) El proceso de toma de decisión de los padres que tenían derecho a *Prepare* y que produjo que muchos de ellos se autoexcluyeran y renunciaran a su derecho a la prestación.

De hecho, en las últimas décadas, los contratos temporales han aumentado y representan el 87% del total en 2017. La proporción de contratos de muy corta duración (menos de un mes) representa el 83% de los contratos temporales. Además, la tasa de desempleo entre las madres con al menos un hijo de menos de tres años de edad aumentó desde el 10,4 % en 2013 al 14,3 % en 2017.

Ante este panorama económico, resulta relevante poner énfasis en los criterios de selección y sus implicaciones para las madres con un hijo, los cuales son más estrictos que para las que tienen dos o más hijos: Es obligatorio haber trabajado sin interrupción durante los dos años anteriores al nacimiento, y no se incluyen los períodos de desempleo en dicho requerimiento de los dos años. Estos criterios de selección específicos para madres con un solo hijo tuvieron como consecuencia, por tanto, la exclusión de muchas de estas madres de poder acceder a la prestación.

En cuanto a las madres con dos hijos, los criterios de selección exigen que hayan trabajado durante dos años en el período de cuatro años anteriores al nacimiento del hijo más joven. En cuanto a los padres con tres hijos (o más), se requiere que hayan trabajado durante dos años en el período de cinco años anteriores al nacimiento del hijo más joven. Sin embargo, dentro del contexto de inseguridad laboral, muchas madres que tendrían derecho a la prestación *Prepare* temen perder su trabajo, aunque bajo ciertas condiciones podrían acogerse al empleo garantizado asociado al derecho de permiso parental, según se recoge en el Código Laboral. Asimismo, dichas madres están preocupadas por la posible «penalización por maternidad». Muchas de ellas tuvieron en cuenta las consecuencias sobre sus perspectivas profesionales y sus salarios y prefirieron renunciar a esta prestación.

Nuestro análisis preliminar sugiere que los cambios en las políticas de permisos parentales junto con los tremendos cambios en el mercado laboral - especialmente el avance del trabajo temporal - han desempeñado un papel decisivo en el fuerte descenso del número de beneficiarios de la prestación de permisos parentales.

Palabras clave: Trabajo informal; Disminución de beneficiarios; Exclusión; Francia; Permiso parental; No uso permisos.

La política de rentas en España como instrumento de *«pre-distribución»*

Income policy in Spain as instrument of *«pre-redistribution»*

CARLOS OCHANDO CLARAMUNT*
JUAN FRANCISCO ALBERT MORENO**

1. INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista teórico, la política salarial y de rentas puede perseguir dos objetivos –que pueden ser complementarios–: 1) el control de la inflación y 2) la distribución de la renta. En la praxis política, la política de rentas ha tenido como objetivo prioritario el control de la inflación. Ha sido, y es, un instrumento de política de estabilización económica con una clara vocación anti-inflacionista. Se trata de un tipo de intervención pública sobre las retribuciones de los factores de producción, especialmente las del factor trabajo (sueldos y salarios), con el objetivo principal de contribuir al control de la inflación de costes. Además de contribuir al control de los precios o a su desaceleración, se espera que la moderación de los costes salariales favorezca la consecución de otros objetivos de política económica complementarios: la mejora del excedente empresarial, el aumento de la competitividad, el aumento de la inversión, la creación de empleo y, finalmente, el crecimiento económico.

No obstante, solo a efectos analíticos podemos separar ambos objetivos. En realidad, no podemos desligar la distribución de la renta del control de la inflación. Como ya, hace bastantes años decía Greffe (1993, p. 435), «la política de rentas se basaba en una visión ambigua de la formación de las rentas: considera primero que existe una distribución primaria, más o menos modulada por las normas que el estado contribuye a establecer, y luego una distribución secundaria establecida bajo el peso de la intervención estatal, esta vez en nombre de la redistribución. Gracias a esta ficción se ha mantenido la independencia entre política de rentas y política de distribución cuando en realidad es el mismo agente el que realiza ambas con la ayuda de los mismos instrumentos».

Recientemente, ha aparecido una literatura vinculada a la necesidad de repensar las políticas sociales enfatizando en la inversión social y la *«predistribución»* de la renta. La lógica que fundamenta estas propuestas es que es más eficaz actuar *«ex ante»* en la distribución que *«ex post»*. Es decir, que las políticas públicas deben de ir dirigidas más a modificar la distribución en su origen o en sus causas (por medio de políticas educativas, regulación del mercado de trabajo, garantía de ingresos básicos, etc.) que a distribuir la renta disponible mediante las políticas fiscales (impuestos y gasto público)[1].

* Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Valencia.
** Departamento de Economía Aplicada y IUDESCOOP, Universidad de Valencia.

[1] Referencias fundamentales de esta literatura son los trabajos de Chwalisz y Diamond (2015) y Diamond (2013). Un buen resumen en castellano de este enfoque se puede encontrar en Zalakain y Barragué (2017).

Pues bien, en este contexto, el objetivo del trabajo es fundir estos dos tipos de literatura (por un lado, la política de rentas y por el otro, la necesidad de establecer instrumentos de «pre-distribución»). Nuestro principal objetivo se resume en proponer una política de rentas que contribuya y facilite la aplicación de una estrategia «pre-distributiva». ¿Qué norma salarial deberíamos de aplicar en España para mejorar la distribución funcional de la renta?

Este planteamiento es relativamente original puesto que, como hemos indicado más arriba, normalmente la política de rentas se ha utilizado, en la práctica, como un instrumento anti-inflacionista y no como un instrumento de política económica que corrija y reduzca las desigualdades en la distribución de la renta. Para alcanzar este objetivo se realizará una primera estimación empírica para el caso español de una norma salarial que mejore gradualmente la distribución de la renta. ¿Cuánto tendrían que haber aumentado los salarios para corregir la desigualdad que en los últimos años han provocado las políticas de rentas restrictivas que se han aplicado en nuestro país?

El trabajo se estructura de la siguiente forma. En el próximo apartado se reproducen algunos de los argumentos teóricos que han planteado diferentes expertos en torno a lo que se entiende como una «*norma salarial óptima*». El apartado 3 reconstruye el debate teórico en torno a una «*norma salarial redistributiva*» El cuarto apartado se centra en describir la evolución de los salarios y la distribución funcional de la renta en España. Posteriormente, se mostrarán los resultados de una estimación de una política de rentas redistributiva para España. Y, finalmente, se extraen algunas conclusiones (apartado 6).

2. EL DEBATE SOBRE LA «ÓPTIMA *NORMA SALARIAL*»

Uno de los temas de debate permanente en torno a la política de rentas es el referido al criterio de elección de la norma salarial. La política de rentas trata de intervenir en el proceso mismo de formación de las rentas impidiendo, normalmente, que el crecimiento de éstas supere el crecimiento real del conjunto de la economía para evitar tensiones inflacionistas. Para ello se establece un criterio o norma que define la senda de crecimiento de las rentas en sintonía con la evolución de la productividad. La fijación de esta norma puede ser una regulación unilateral del gobierno sobre precios y salarios, o bien, consistir en el establecimiento de bandas («*guidelines*») o directrices salariales («*guiding light*»). En todo caso, la elección de la norma (imperativa o indicativa) no deja de ser una de las dificultades teóricas en la instrumentación de la política de rentas[2]. En ese sentido, tanto a nivel práctico como teórico, se han sugerido normas salariales vinculadas al crecimiento de la productividad laboral y a la evolución de los precios[3].

Según Chagny y Husson (2015, p. 318-319), la elección de la regla salarial óptima debe intentar conciliar lo que los autores llaman el «*triángulo de incompatibilidad salarial*». Es decir, una regla que haga compatible tres objetivos centrales de la política de rentas:

a) la distribución de las ganancias de productividad,

b) la reducción de las desigualdades salariales entre sectores y

c) el mantenimiento de la competitividad-precio.

[2] Es evidente, que dicha elección siempre, e inevitablemente, tendrá un carácter eminentemente político y será fruto de un complicado proceso político en el que juegan numerosos intereses en conflicto.

[3] Una de las dificultades en esta elección es encontrar una medida adecuada de la evolución de la productividad de la economía. Existen muchos conceptos de productividad: productividad laboral media nacional, marginal, sectorial, productividad media a largo plazo, productividad total de los factores, excedente de productividad global, etc. En los trabajos clásicos de CUADRADO y VILLENA (1980) y COULBOIS (1974) ya se discutían las ventajas e inconvenientes de aplicar los diferentes criterios de productividad en la norma salarial de la política de rentas.

Algunos autores han planteado el establecimiento de una «*regla de oro*» dentro de la Unión Económica y Monetaria (Bibow, 2014; Flassbeck y Lapavitsas, 2013; Hein y Truger, 2009; Hein y Detzer, 2014; Stockhammer, 2011a; Stockhammer y Onaran, 2012). Esta regla de oro consistiría en alinear los salarios nominales a la evolución de los CLU y al objetivo de precios establecido para la zona euro. Así Hein y Detzer (2014, p. 12) señalan que «las políticas salariales y de rentas deberían tomar la responsabilidad de la estabilización nominal, en particular, de tasas de inflación estables. Al final, acelerar la inflación es siempre el resultado de conflictos de distribución no resueltos. Si las reclamaciones distributivas de empresas, rentistas, gobiernos y sector exterior son constantes, los salarios nominales deberían elevarse según la suma del crecimiento a largo plazo de la productividad más el objetivo de inflación. Una reducción de las reclamaciones de otros actores, sin embargo, permitiría un aumento de los salarios nominales que exceda este punto de referencia».

La norma salarial que defienden Hein y Detzer (2014) es la siguiente:

$$\hat{w}_j = \hat{y}_j + \rho^r \qquad (1)$$

$\hat{w}_j$ = Crecimiento del salario nominal.

$\hat{y}_j$ = Crecimiento de la productividad del trabajo a largo plazo.

ρ^r = Objetivo de inflación para la zona euro.

En esta misma línea argumental, Stockhammer y Onaran (2012) plantean la siguiente norma salarial para los países de la zona euro:

$$\hat{w}_j = \hat{y}_j + \rho^r + \alpha\,(CLU_{ea} - CLU_j) \qquad (2)$$

$\hat{w}_j$ = Crecimiento del salario nominal en el país j.

$\hat{y}_j$ = Crecimiento de la productividad del trabajo a largo plazo en el país j.

ρ^r = Objetivo de inflación para la zona euro.

CLU_{ea} = Coste Laboral Unitario en la zona euro.

CLU_j = Coste Laboral Unitario en el país j.

Para contribuir a reequilibrar las cuentas corrientes dentro de la zona euro mediante el reajuste de la competitividad precio relativa, las políticas salariales durante un periodo intermedio de tiempo tendrían que desviarse de la norma propuesta por Hein y Detzer (2014). El crecimiento del salario nominal en países con superávit de cuenta corriente tendría que exceder de la norma, mientras que el crecimiento de los salarios nominales en los países con déficit de cuenta corriente no tendría que alcanzar esa norma.

Según los citados autores, esta «*regla de oro salarial*» contribuiría a alcanzar algunos objetivos deseables:

a) evitar que los shocks exógenos dentro de la Unión Europea se resuelvan con ajustes en los niveles de competitividad entre los países miembros,

b) garantizar un crecimiento de los salarios reales acorde con el crecimiento de la productividad y

c) garantizar suficiente demanda agregada.

Logeay y Joebges (2018), quienes asumen la misma regla salarial, demuestran que la implementación de la regla hubiera permitido reducir las divergencias en la zona euro (incluídos los desequilibrios por cuenta corriente). Además, según los autores, si se quiere estabilizar la distribución funcional de la renta, también los beneficios (y los impuestos) deberían de seguir una regla similar. Concluyen en su trabajo que «como la experiencia de los países periféricos muestra, no solo los salarios, sino los beneficios tendrían que adherirse a dicha regla. Si los beneficios se incrementan más que la productividad y el objetivo de inflación del BCE, el porcentaje salarial podría decrecer, incluso en el caso de que los salarios se

incrementen por encima de la regla salarial» (Logeay y Joebges, 2018, p. 13).

Chagny y Husson (2015, p. 318) dan un paso más allá y plantean que la regla de negociación colectiva debe ser la siguiente: los incrementos salariales deben de ser iguales al incremento de la productividad laboral más el objetivo de inflación y más el incremento de la eficiencia media del capital.

Es evidente que para aplicar alguna de estas normas salariales se requiere de algunas condiciones que fortalezcan el modelo de relaciones laborales[4]. Entre ellas, un alto grado de negociación salarial a nivel macroeconómico, un mercado de trabajo organizado con sindicatos y asociaciones empresariales fuertes y una participación activa de los gobiernos para facilitar los acuerdos o pactos sociales (por ejemplo, en cuestiones como la legislación del Salario Mínimo) (Hein y Detzer, 2014, p. 13). Finalmente, la potencia de los efectos de la política de rentas también dependerá del nivel (alto o bajo) de cobertura de trabajadores que tenga la negociación colectiva. En ese sentido, los países europeos tienen niveles de cobertura muy desiguales y, en ocasiones divergentes[5], aunque, sin duda, no hay que desmerecer los esfuerzos que se hacen desde la UE para consolidar y profundizar un modelos de relaciones laborales de ámbito europeo (González, Köhler y Aranea, 2017).

3. LA FIJACIÓN DE UNA «*NORMA SALARIAL REDISTRIBUTIVA*»: EL DEBATE TEÓRICO

Históricamente, el objetivo de la mejora de la distribución funcional de la renta se ha mantenido más como «*retórico*» y/o «*teórico*» que «*pragmático*». En contadas ocasiones se ha convertido en un objetivo prioritario de las políticas de rentas aplicadas en los países europeos desarrollados. Sin embargo, en el actual periodo cuasi-deflacionista y con tasas prácticamente estancadas de crecimiento económico en los países europeos no tiene sentido seguir usando la política de rentas como instrumento antiinflacionista.

En la actualidad, la política salarial y de rentas no debería limitarse a contribuir a alcanzar el objetivo antiinflacionista (objetivo clásico y tradicional de este instrumento de política económica), sino a garantizar la estabilidad de precios con el crecimiento económico y una distribución funcional de la renta más equitativa (Sardoni, 2011, p. 161)[6]. Como señala Arestis y Sawyer (2013, p. 10), «la política de rentas generalmente ha estado asociada con el control de la inflación, pero también debería ser interpretada literalmente –esto es una política para las rentas y para la distribución de la renta. Por tanto, es una parte inevitable de la política de rentas tomar en consideración los rasgos de una distribución socialmente deseable de la renta». Este tipo de política de rentas aumentaría el gasto en consumo privado y, por tanto, el nivel de demanda agregada y de actividad económica[7].

Desde un enfoque teórico muy diferente, algunos autores han defendido la aplicación de una «*política salarial solidaria*» para contribuir a resolver algunos de los problemas económicos que tienen las economías europeas. Así, por ejemplo, Hrynevych y Goncharenko (2018, p. 4) apuntan que «es necesario repensar el

[4] Un enfoque de economía política en la aplicación de las políticas de rentas se puede encontrar en TADEU (2004).

[5] Un análisis de la evolución de los niveles de cobertura de la negociación colectiva en los países de la UE puede encontrarse en SCHULTEN (2013) y VAN GYES (2012).

[6] En anteriores trabajos se ha insistido en esa idea. Véanse, OCHANDO (2010) y BILBAO y OCHANDO (2012).

[7] Numerosos autores reclaman la necesidad de articular nuevos pactos sociales en los que cristalice esta nueva estrategia de política económica. Esta nueva política de rentas debería coordinarse con el conjunto de países miembros de la UE (STORM y NAASTEPAD (2011, p. 236) y STOCKHAMMER (2011 b, p. 198). La necesidad de coordinación de las políticas salariales en Europa también está avalada por organismos internacionales como la OIT (2014, p. 194).

sistema salarial en términos de las posibilidades para la solidarización. Las peculiaridades de un sistema salarial solidario incluyen su enfoque en los principios de una economía solidaria, a saber, distribución de la renta justa, motivación del personal, equidad entre los empleados de diferente sexo, producción intensiva en recursos efectiva y consumo de beneficios, redistribución del exceso de ganancias».

Como dijimos en la introducción del trabajo, vamos a insertar el debate de la política de rentas en el marco teórico de las «*políticas pre-distributivas*». El Cuadro 1, extraído del trabajo de Zubero (2017), muestra que existen tres ámbitos de intervención en clave predistributiva en el espacio del empleo: a) la creación de empleo; b) las condiciones de trabajo y c) los resultados del empleo.

CUADRO 1. ÁMBITOS PARA LA PRE-DISTRIBUCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Creación de empleo	Condiciones de trabajo	Resultados del empleo
* Cantidad * Características * Localización geográfica * Sector económico	* Salario * Seguridad * Promoción * Representación y negociación colectiva	* Capacidad de sustentación * Derechos asociados * Reincorporación
* Creación directa de empleo público * Empleo garantizado * Reparto del empleo * Formación para el empleo * Inversión en la mejora del capital humano	* Salario mínimo * Control de la desigualdad salarial * Regulación de las condiciones de trabajo * Formación permanente * Flexibilidad * Medidas de conciliación * Igualdad de género * Sistemas de participación en los beneficios * Negociación colectiva * Representación sindical	* Formación permanente * Recualificación * Reintegración al empleo en caso de pérdida de éste
Mecanismos predistributivos		

Fuente: Zubero (2017: 163).

Pues bien, en este contexto teórico, entendemos la política de rentas como una herramienta más que podría influir en las condiciones de trabajo para alcanzar una mayor «pre-distribución» en el mercado laboral. Aunque no está incluida en el anterior Cuadro 1, entendemos que por medio de la política de rentas podemos mejorar las condiciones de trabajo y de esta forma, afectar y contribuir a obtener una distribución de la renta más justa y equitativa.

A la hora de implementar una política de rentas «*pre-distributiva*» entendemos que debería, como mínimo, apoyarse en dos instrumentos fundamentales:

1) una subida gradual y progresiva del SMI o establecer un SMI a nivel europeo (Schulten, 2002; Schulten, 2008 y Schulten y Watt, 2007)[8] y

2) aplicar una norma salarial que vincule los salarios reales con el crecimiento

[8] Un exhaustivo análisis de las políticas de SMI en Europa se muestra en LÜBKER y SCHULTEN (2018).

real de la productividad a medio y largo plazo[9].

Respecto a este segundo instrumento, las anteriores reglas salariales de Hein y Detzer (2014) y Stockhammer y Onaran (2012) mantienen constante la distribución de la renta, bien porque su objetivo es mantener la inflación estable o bien para evitar que una pérdida de competitividad precio en alguna de las economías europeas justifique la aplicación de estrategias de devaluación salarial interna entre los países que constituyen la zona euro.

4. LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA FUNCIONAL EN ESPAÑA[10]

La tendencia a un crecimiento de la desigualdad no es un fenómeno exclusivo de nuestro país, sino que es compartido por la mayoría de los países desarrollados. Desde principios de los años ochenta, la desigualdad aumentó en una gran mayoría de países, a pesar del crecimiento económico en muchos de ellos[11]. Este incremento de la desigualdad ha sido, especialmente, importante en los países de la UE, en los cuáles la desigualdad ha aumentado por encima de la media de los países de la OCDE (Moral y Genre, 2007; Estrada y Valdeolivas, 2012; Bonesmo, 2012; Giammarioli *et al.*, 2002).

Las causas que explican la caída de la participación del trabajo en la renta en los países desarrollados no están claras y coexisten distintas posibles explicaciones. Una de las posibles hipótesis es la apertura al comercio internacional de países como China, India y otras economías emergentes junto a la proliferación de nuevas tecnologías. En este sentido, Elsby, Hobijn y Sahin (2013) muestran que aquellos sectores más vulnerables al comercio internacional han experimentado descensos más pronunciados de la participación laboral en la renta sectorial. No obstante, esta hipótesis ha sido matizada por la OCDE (2015), puesto que en China y otros países emergentes también se está viviendo un descenso en la participación del trabajo lo que desmentiría esta hipótesis. Otra plausible explicación viene dada por el incremento en el poder de mercado y la concentración industrial. Por ejemplo, Autor, Dorn, Katz, Patterson y van Reenen (2017), muestran evidencia de que el aumento de grandes empresas que operan en el ámbito global y que son intensivas en capital, tienen la capacidad de crear valor sin utilizar proporcionalmente tanto factor trabajo. Otra línea de investigación, apunta a que las innovaciones tecnológicas han permitido reducir el coste relativo del capital lo que ha llevado a las empresas a sustituir trabajadores por máquinas (ver Karabarbounis y Neiman (2014) o Acemoglu y Restrepo (2019)). Por último, otra hipótesis plausible es la continua pérdida de poder de negociación de los trabajadores y menores tasas sindicales que explicarían la reducción del peso de los salarios en la renta.

La tendencia hacia una desigualdad creciente en la distribución primaria de la renta en nuestro país no es consecuencia exclusiva de la crisis económica y de las decisiones de política económica adoptadas tras la misma, sino de un modelo de crecimiento económico que comenzó mucho tiempo antes, concretamente, en los años de la expansión económica (Buendía, Molero y Murillo, 2018, p. 145).

[9] A nivel europeo puede verse la propuesta de la Confederación Europea de Sindicatos que consideran a los salarios y la negociación colectiva como una fuente y motor de crecimiento económico y estabilidad económica (ETUC, 2014, p. 16).

[10] En este apartado nos centraremos en la distribución funcional de la renta, y no en la distribución de la renta personal o por hogares. Otros trabajos han analizado este último aspecto y la incidencia que han tenido las políticas públicas del Estado del bienestar en cuanto a la corrección de las desigualdades. Véanse, por ejemplo, los trabajos de Goerlich (2016) y Calonge y Manresa (2019).

[11] La evidencia empírica es abrumadora en ese sentido. Como muestra, pueden consultarse los trabajos de Glyn, 2009; Milanovic, 2012; Stiglitz, 2012; OECD, 2011; OECD, 2012; World Bank, 2012; Koechlin, 2012; Joumard, Pisu y Bloch, 2012; Hoeller, Joumard, Pisu y Bloch, 2012; Koske, Fournier y Wanner, 2012; Wang, Caminada y Goudswaard, 2012; Ortiz y Cummins, 2011; Piketty, 2014.

Cárdenas y Herrero (2018) han clasificado los determinantes de la participación salarial en España en tres tipos:

a) las transformaciones técnico-productivas,

b) las actuaciones distributivas del Estado y

c) las transformaciones en el mercado de trabajo y las relaciones laborales.

Los autores inciden, especialmente, en la relación que existe entre el deterioro de la capacidad de negociación de los trabajadores y la caída de las rentas salariales en la renta nacional. La siguiente frase resume bien los resultados del trabajo: «existe una relación causal entre los cambios de ámbito socio-institucional y el deterioro de la participación salarial. Específicamente, por la menor fortaleza de los sindicatos y su capacidad de movilización, el incremento de las figuras atípicas en el mercado de trabajo y por la menor cobertura y protección social proporcionada por el Estado» (Cárdenas y Herrero, 2018, p. 22).

Tres factores han contribuido a agravar y aumentar la desigualdad distributiva en nuestro país:

1) el impacto de la crisis económica con una fuerte destrucción de empleo, caída salarial y disminución de la renta, especialmente, de las decilas más bajas en la distribución (Bandrés, 2019);

2) la insuficiencia protectora del Estado del bienestar español y

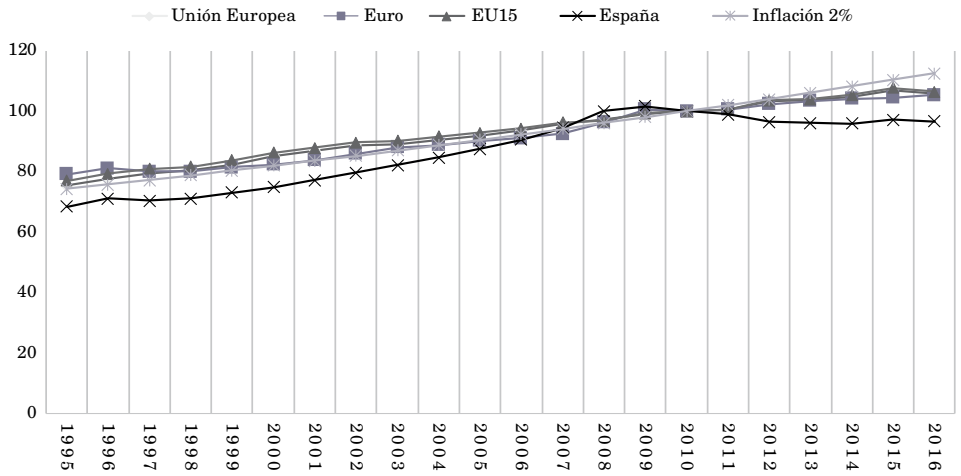
3) la política de rentas restrictiva aplicada en el periodo de crisis económica.

Sin duda, el largo periodo de aplicación de política de rentas restrictivas ha contribuido a acentuar la tendencia decreciente de la renta salarial en la renta nacional. Es decir, que los salarios reales hayan crecido menos que la productividad real de la economía. Muchas de las políticas de rentas aplicadas primaban la garantía de un beneficio creciente de las empresas para que, estimulando la inversión y el empleo, se obtuviera un mayor crecimiento económico. Es lo algunos autores han denominado una concertación social «por el lado de la oferta» o un tipo de «corporativismo competitivo» implementado por acuerdos sociales descentralizados y fragmentados (Sánchez, M., 2013; González, S. y Luque, D., 2014). La crisis económica de los países periféricos de la UE no ha hecho si no desactivar todavía más las dinámicas corporatistas del diálogo social e introducir importantes cambios en los modelos de gobernanza socio-económica en dichos países, especialmente, en España (González, S., Luque, D. y Guillén, A.M., 2015).

En este apartado vamos a corroborar esta evidencia empírica en el caso español. Vamos a analizar, de forma breve, la evolución de los costes laborales unitarios (CLU) comparativamente con distintos grupos de países europeos y con el objetivo de inflación de la zona euro. Los CLU pueden entenderse como un indicador de competitividad. Lo que se puede observar en el Gráfico 1 es que tomando como año base el 2010, el crecimiento de los CLU en España solo ha superado al objetivo de inflación y al resto de agregados europeos entre 2007 y 2010. A partir del año 2010 se puede observar como el ajuste realizado por España es muy superior al resto de áreas analizadas y siempre inferior a ese objetivo de inflación marcado por el Banco Central Europeo del 2%[12].

[12] No obstante, hay que matizar que la elección del año base con el fin de estudiar los CLU importa. La elección del año base es clave para comparar las distintas evoluciones de las diferentes variables. Esto implica que el Gráfico 1 nos permite contrastar velocidades de crecimiento relativas, pero no es útil para comparar situaciones relativas en un momento específico.

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE COSTES LABORALES (Año base 2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de Ameco.

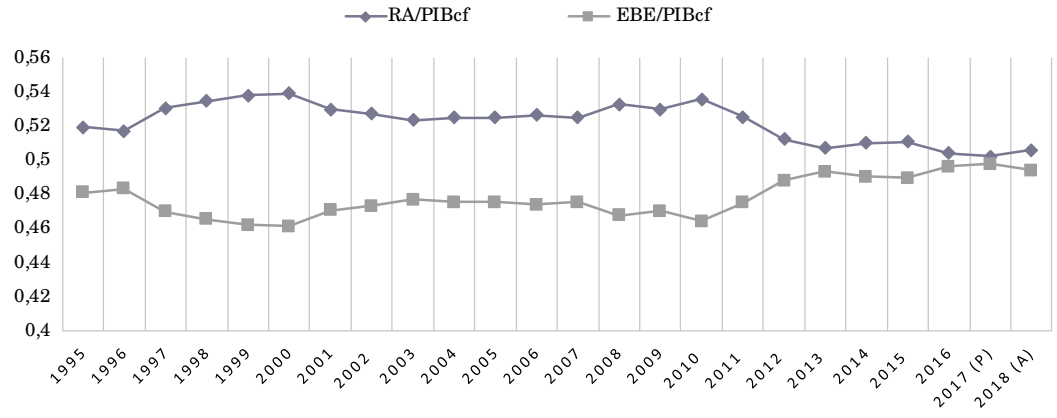
La tendencia a la caída de los salarios en España es confirmada por numerosos trabajos realizados desde el ámbito sindical. Por ejemplo, en un trabajo realizado por CCOO, se demuestra que el Índice de Precios de Trabajo (IPT) acumula una caída real de los salarios del 8,6% entre 2008 y 2016 (CCOO, 2018: 1)[13]. A similares conclusiones llega el estudio de Inurrieta (2018: 12) cuando señala que la evolución de las salarios en España ha seguido dos etapas: «del año 2005 al 2009 los ingresos medios mantuvieron una tendencia creciente, alcanzando un máximo de 27.697 euros de ingresos brutos anuales reales en 2009, para luego iniciar una brusca caída hasta 2015, en cuyo punto final el declive ha sido del 8% desde el valor máximo. El valor de la pérdida de ingresos durante la crisis y postcrisis es del 9% acumulado, lo que muestra que, incluso con recuperación del empleo, el declive de los ingresos puede ser un factor estructural a partir de la Reforma laboral de 2012».

Vamos a analizar esta misma situación desde el análisis de la renta funcional en España. En el Gráfico 2 se puede observar la evolución de la remuneración de los salarios (RA) y la evolución del excedente bruto de explotación (EBE) sobre el PIB a coste de los factores (PIBcf) entre 1995 y 2018. La primera observación que podemos hacer es que ambas variables tienen un comportamiento simétrico, esto se debe a que el PIBcf es la suma de ambas variables donde se han eliminado del PIB los impuestos con el fin de evitar distorsiones en el análisis.

La primera impresión que obtenemos sobre este Gráfico 2 es que la remuneración de los asalariados sobre el PIBcf se mantuvo con una tendencia ligeramente positiva, aunque con algún altibajo desde el inicio de la muestra hasta 2008, coincidiendo con la llegada de la crisis financiera y económica. Desde 2008 hasta 2010 se observa un rápido crecimiento de dos puntos porcentuales sobre esta variable, pero a partir de 2010 vemos como de forma drástica se corrige ese incremento anterior mostrando una tendencia negativa en los últimos años de la muestra. Lógicamente la evolución del ratio EBE/PIBcf muestra la tendencia contraria.

[13] Además, y según ese mismo trabajo, ese mismo índice (ITP), recoge una caída nominal del 1,3% de salario por hora pagada por realizar el mismo trabajo en 2016. Es decir, que los salarios siguen estancados o cayendo durante el periodo de recuperación económica en España.

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS SALARIOS Y LOS BENEFICIOS EN EL PIB EN ESPAÑA (Porcentaje del PIBCF)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional).

Sin embargo, en aras de estudiar la evolución correcta de la distribución de la renta entre salarios y beneficios habría que tener en cuenta la tasa de asalarización (Asalariados/ Ocupados). Esto es, una evolución positiva de la tasa de asalarización puede provocar un incremento/disminución en RA/PIB sin que realmente la distribución real entre salarios y beneficios se vea afectada.

Para analizar de forma correcta la distribución primaria de la renta teniendo en cuenta la tasa de asalarización, podemos descomponer la participación de los salarios en la renta de la siguiente forma siguiendo a Fernández (2012):

PA = RA/PIB = W/P * A/N = CLU * TA (3)

Donde:

PA = participación de los asalariados en el PIB.

RA = remuneración total de los asalariados.

W = salario medio por asalariado;

P = productividad nominal media por ocupado

W/P = CLU= los costes laborales unitarios como el salario por cada euro corriente producido.

A = número de asalariados.

N = número total de ocupados.

A/N = tasa de asalarización (TA).

De acuerdo con la ecuación 3, podemos observar como la participación de los asalariados sobre el PIB depende fundamentalmente de tres factores:

a) la remuneración de los salarios,

b) la productividad nominal del trabajo y

c) la tasa de asalarización.

Parece claro entonces que manteniendo los dos primeros constantes, cualquier variación en la tasa de asalarización tendría efectos sobre la participación de los asalariados sobre el PIBcf. En la Tabla 1 se puede observar la evolución de los distintos componentes de la ecuación 3 desde 1995 hasta 2016. Esta descomposición permite analizar de forma más concreta y pormenorizada la evolución de la renta salarial en el PIB. Se puede observar de forma clara como la tasa de asalarización presenta una tendencia alcista a lo largo de todo el periodo estudiado sin excepción. Este hecho compensa parcialmente la continua reducción que han sufrido los CLU con la única excepción de los años 2007, 2008 y 2009 donde se produjo un incremento de los salarios por encima de la productividad.

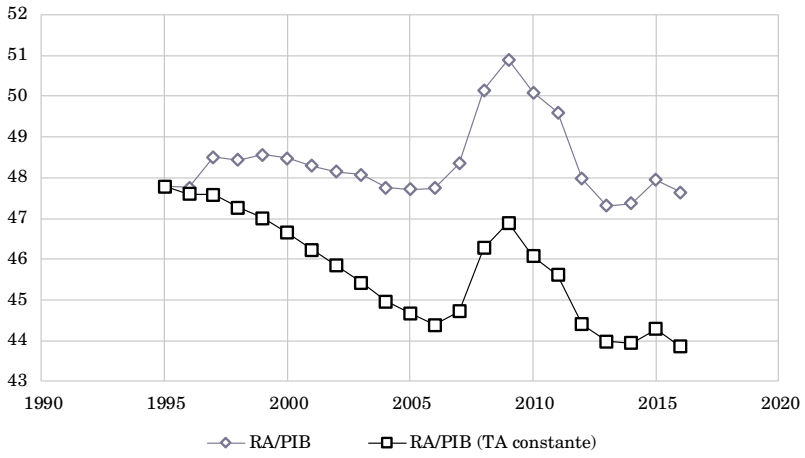
TABLA 1. DESCOMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS EN LA RENTA NACIONAL (1995-2016)

AÑOS	W	PIB	OCUPADOS	ASALARIADOS	TA	P	CLU	RA/PIB	RA/PIB (TA constante)
1995	19,88	459,337	13827,3	11040,4	0,80	33,22	59,85	47,78	47,78
1996	20,74	487,992	14023,9	11234,6	0,80	34,80	59,62	47,76	47,60
1997	21,22	518,049	14545,7	11840,5	0,81	35,62	59,59	48,51	47,58
1998	21,61	554,042	15180,8	12420,7	0,82	36,50	59,20	48,44	47,27
1999	22,05	594,316	15871,2	13090,5	0,82	37,45	58,88	48,56	47,01
2000	22,68	646,25	16648,9	13813,1	0,83	38,82	58,43	48,47	46,65
2001	23,53	699,528	17212,9	14356,6	0,83	40,64	57,90	48,29	46,23
2002	24,35	749,288	17666,3	14812,6	0,84	42,41	57,41	48,14	45,84
2003	25,02	803,472	18265,2	15434,6	0,85	43,99	56,88	48,07	45,42
2004	25,60	861,42	18947,1	16066,7	0,85	45,46	56,31	47,75	44,96
2005	26,34	930,566	19766	16856,7	0,85	47,08	55,95	47,72	44,68
2006	27,21	1007,974	20592,6	17684,1	0,86	48,95	55,59	47,73	44,38
2007	28,45	1080,807	21274,8	18364,6	0,86	50,80	56,01	48,35	44,72
2008	30,33	1116,225	21328,9	18454,8	0,87	52,33	57,96	50,15	46,28
2009	31,70	1079,052	19996,1	17325,9	0,87	53,96	58,74	50,89	46,90
2010	31,73	1080,935	19655,9	17063,7	0,87	54,99	57,70	50,09	46,07
2011	31,96	1070,449	19128,3	16612,1	0,87	55,96	57,12	49,60	45,61
2012	31,48	1039,815	18371,82	15847,18	0,86	56,60	55,61	47,97	44,40
2013	31,54	1025,693	17911,19	15386,28	0,86	57,27	55,08	47,32	43,98
2014	31,58	1037,82	18087,35	15569,82	0,86	57,38	55,03	47,37	43,94
2015	32,26	1079,998	18569,25	16050,24	0,86	58,16	55,47	47,94	44,29
2016	32,26	1118,522	19043,81	16519,78	0,87	58,73	54,92	47,64	43,85

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional) y Ameco.
(https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic databases/macro-economic-database-ameco_en)

De acuerdo con esta descomposición, y como se observa en el Gráfico 3, la evolución de la remuneración de los asalariados sobre el PIB presenta una reducción mucho más intensa en el periodo estudiado si se mantiene constante la tasa de asalarización. Mantener la tasa de asalarización constante permite estudiar la evolución real de la participación de los salarios sobre la renta evitando la distorsión de los resultados que se puede producir debido al efecto composición si varían el número de asalariados. Los resultados del Gráfico 3 indican claramente la caída de los CLU como consecuencia del incremento salarial por debajo de la productividad. Además, podemos indicar que esta caída es parcialmente compensada por el incremento en la tasa de asalarización durante todo el periodo si observamos la tendencia en la que no se mantiene constante la tasa de asalarización.

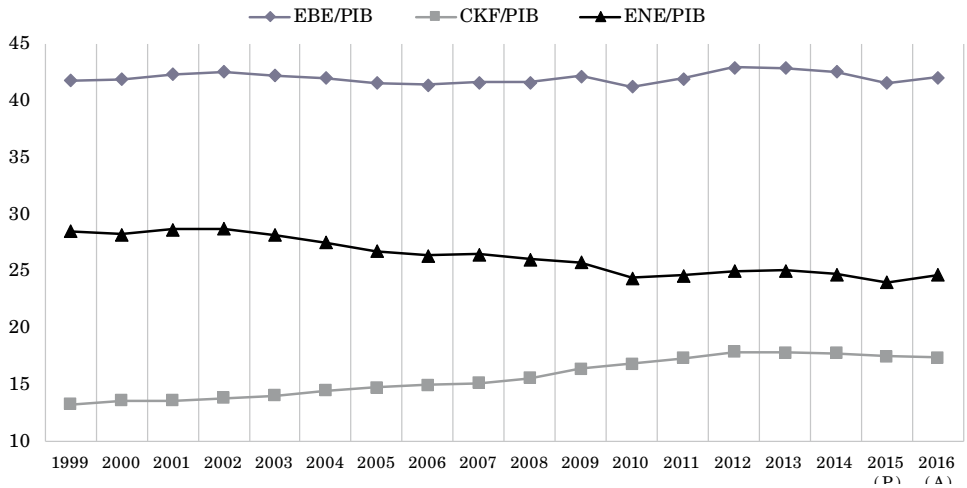
GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS ASALARIADOS SOBRE EL PIB



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional) y Ameco.

Por otra parte, con el objetivo de estudiar de forma más pormenorizada la participación de los beneficios en la renta, es conveniente restar al excedente bruto de explotación (EBE), la depreciación del capital. Sin tener en cuenta el efecto de la tasa de asalarización explicado anteriormente, podemos observar en el Gráfico 4 como la evolución del EBE/PIB se ha mantenido relativamente constante desde 1999 hasta 2016. Sin embargo, podemos observar variaciones importantes en su composición. Se observa que mientras el excedente neto de explotación sobre el PIB presenta una tendencia decreciente durante todo el periodo, el coste del capital fijo sobre el PIB (CKF/PIB) ha crecido considerablemente compensando el efecto anterior. Además, podemos notar como ambas tendencias se acentúan a partir del año 2009. Este hecho refleja que buena parte de la caída de la participación salarial de la renta no se ha ido mayoritariamente a beneficios netos, sino a reemplazar la depreciación del capital. Sin embargo, podemos atisbar en los últimos años analizados (2015 y 2016), un repunte del ENE/PIB que podría apuntar a un cambio de tendencia y que también se refleja cuando se observa el EBE/PIB.

GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN DEL EXCEDENTE BRUTO Y NETO DE EXPLOTACIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional) y Ameco.

Por su parte, el ENE/PIB se puede descomponer en dos factores siguiendo la ecuación 4:

$$ENE/PIB = ENE/K * K/PIB \quad (4)$$

Donde:

ENE/K = rentabilidad del capital

K/PIB = inversa de la productividad del capital.

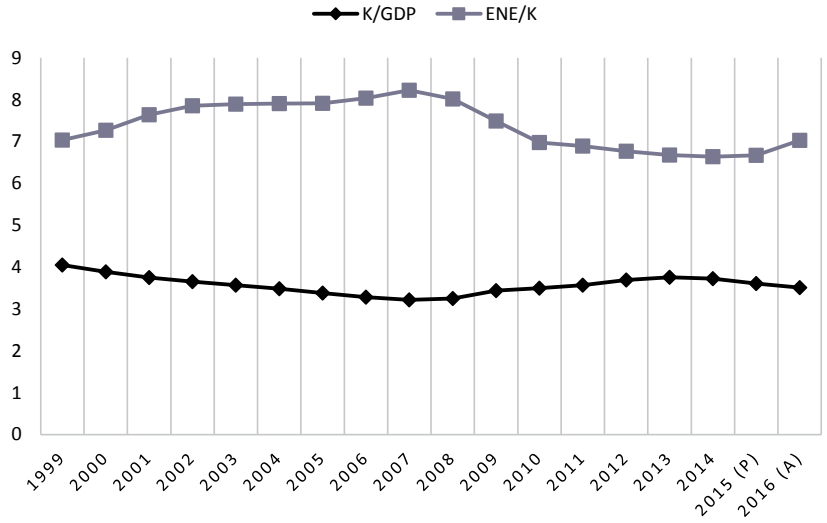
En la Tabla 2 y el Gráfico 5 podemos encontrar esta descomposición en el periodo estimado. Se observa como desde 1999 hasta 2006 hay una tendencia alcista en la rentabilidad del capital que no se refleja en el ENE/PIB debido al incremento en la productividad del capital. Del 2006 al 2010 hay una fuerte caída de la rentabilidad del capital de 1 punto porcentual que sí se ve reflejado en una caída en el ENE/PIB (ver Gráfico 4), dado que la productividad del capital presenta pocas variaciones. Por último, si observamos en el periodo de 2010 hasta 2016 como la rentabilidad del capital y la productividad del mismo permanecen bastante estables dejando prácticamente inalterado al excedente neto de explotación sobre el PIB.

TABLA 2. DESCOMPOSICIÓN DEL EXCEDENTE EMPRESARIAL EN LA RENTA NACIONAL (1999-2016)

AÑOS	EBE	CKF	ENE	K	PIB	K/PIB	ENE/PIB	ENE/K	EBE/PIB	CKF/PIB	ENE/PIB
1999	248.589	79.094	169.495	2408,29	594,32	4,05	28,52	7,04	41,83	13,31	28,52
2000	270.834	88.002	182.832	2513,94	646,25	3,89	28,29	7,27	41,91	13,62	28,29
2001	296.172	95.485	200.687	2624,88	699,53	3,75	28,69	7,65	42,34	13,65	28,69
2002	319.075	103.616	215.459	2741,16	749,29	3,66	28,76	7,86	42,58	13,83	28,76
2003	339.380	112.835	226.545	2868,56	803,47	3,57	28,20	7,90	42,24	14,04	28,20
2004	362.133	124.682	237.451	3002,59	861,42	3,49	27,57	7,91	42,04	14,47	27,57
2005	386.878	137.514	249.364	3150,47	930,57	3,39	26,80	7,92	41,57	14,78	26,80
2006	417.480	151.151	266.329	3312,84	1007,97	3,29	26,42	8,04	41,42	15,00	26,42
2007	450.170	163.764	286.406	3480,61	1080,81	3,22	26,50	8,23	41,65	15,15	26,50
2008	465.155	174.258	290.897	3627,19	1116,23	3,25	26,06	8,02	41,67	15,61	26,06
2009	455.145	177.000	278.145	3712,44	1079,05	3,44	25,78	7,49	42,18	16,40	25,78
2010	445.849	182.025	263.824	3779,40	1080,94	3,50	24,41	6,98	41,25	16,84	24,41
2011	449.346	185.764	263.582	3823,87	1070,45	3,57	24,62	6,89	41,98	17,35	24,62
2012	446.682	186.405	260.277	3843,86	1039,82	3,70	25,03	6,77	42,96	17,93	25,03
2013	440.354	182.948	257.406	3853,88	1025,69	3,76	25,10	6,68	42,93	17,84	25,10
2014	441.823	184.912	256.911	3870,29	1037,82	3,73	24,75	6,64	42,57	17,82	24,75
2015 (P)	449.136	189.174	259.962	3896,94	1080,00	3,61	24,07	6,67	41,59	17,52	24,07
2016 (A)	471.020	194.983	276.037	3927,13	1118,52	3,51	24,68	7,03	42,11	17,43	24,68

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional) y Ameco.

GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DE LOS COMPONENTES DEL EXCEDENTE NETO DE EXPLOTACIÓN SOBRE EL PIB



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional) y Ameco.

Como conclusiones de este análisis, en base a los datos de Contabilidad Nacional proporcionados por el INE y por Ameco, podemos indicar primeramente que la evolución de la remuneración de asalariados sobre el PIB ha experimentado una reducción drástica desde el año 2008 hasta la actualidad. Tomando los datos brutos podemos pensar que esta caída simplemente se debe a una corrección del fuerte incremento que sufrió esta variable en los años anteriores a la crisis económica (2006-2008). Sin embargo, tomando constante la evolución de la tasa de asalarización, encontramos que la tendencia a la reducción de

la RA/PIB es clara y se observa durante todo el periodo reduciéndose en cuatro puntos porcentuales desde 1995 hasta 2016.

Por otra parte, también se observa en la descomposición de los datos de Contabilidad Nacional, como la tendencia positiva del EBE/PIB (si dejamos constante la tasa de asalarización), se debe fundamentalmente al incremento en el coste del capital fijo ante la necesidad de reemplazar la depreciación del capital. Este hecho indica que es a la partida de CKF y no al excedente neto de explotación donde ha ido, fundamentalmente, toda la reducción en la remuneración de los asalariados.

5. UNA ESTIMACIÓN DE UNA «*NORMA SALARIAL REDISTRIBUTIVA*» PARA EL CASO ESPAÑOL

Creemos que, especialmente para el caso español que ha sufrido una dura experiencia de devaluación salarial en el periodo de crisis económica, ha llegado el momento de dotar a la política salarial y de rentas de un nuevo rol. Es necesario articular una nueva política salarial y de rentas que pase por hacer crecer los salarios y que sirva de instrumento para alcanzar una distribución funcional de la renta más equitativa. Es decir, lo que a lo largo de todo el trabajo hemos llamado una «*política de rentas pre-distributiva*»[14].

En el trabajo de Obst, Onaran y Nikolaidi (2017) se demuestra que para el conjunto de la zona euro-15, un 1% de incremento del porcentaje de renta salarial sobre la renta nacional incrementaría el PIB en un 1,64% (Obst, Onaran y Nikolaidi, 2017, p. 13). Además, los países de la zona euro que muestran tener un mayor impacto de una caída de los beneficios sobre la renta nacional ajustada sobre el crecimiento económico son Grecia, Alemania y España[15].

Nuestro objetivo en el presente trabajo es estimar una norma salarial que favorezca una redistribución más equitativa de la renta en España a niveles compatibles con periodos anteriores. Ello implica aumentar durante algún tiempo la participación de los salarios en la renta, lo que exige que los salarios nominales crezcan por encima de la productividad y la tasa de inflación a medio plazo considerando una tasa de asalarización constante.

Partimos de la siguiente norma salarial:

$$\hat{w}_j = \hat{y}_j + \pi \quad (5)$$

$\hat{w}_j$ = Crecimiento del salario nominal.

$\hat{y}_j$ = Crecimiento de la productividad del trabajo a largo plazo.

π = tasa de inflación.

Si se cumple en la economía la ecuación 5, la PA (participación de los salarios en la Renta Nacional) se mantendría constante considerado una tasa de asalarización siempre constante. Por tanto, para aumentar la PA necesitaríamos que se cumpla la siguiente condición:

$$\hat{w}_j > \hat{y}_j + \pi \quad (6)$$

A continuación, se desarrolla un ejercicio de simulación al objeto de determinar cuál debería ser el incremento de los salarios en los próximos años para alcanzar una PA que se pueda considerar «óptima»[16]. Por supuesto, no existe evidencia ni consenso sobre cuál sería esa PA óptima o ideal de una economía. Por ello, consideramos diversos escenarios en fun-

[14] Además, existen bastantes trabajos empíricos que demuestran que la economía española se comporta como «*wage-led*», es decir, que las políticas de restricción salarial influyen negativamente en los componentes internos de la demanda, tanto el consumo, como la inversión y, por tanto, contribuyen a un menor crecimiento económico. Véase al respecto, HERRERA y LUYANDO (2017).

[15] Bien es cierto que, entre las conclusiones del trabajo citado, está que el impacto de las políticas de rentas salariales sobre el crecimiento económico es positivo, pero pequeño y que ese impacto es mayor cuando combinamos la política de rentas con una política fiscal expansiva y una reforma fiscal progresiva.

[16] Para una ampliación de la metodología seguida en este apartado se puede consultar el Anexo I.

ción de la PA histórica alcanzada por la economía española en diversos momentos del tiempo para realizar nuestras simulaciones. A modo de ejemplo, tal y como se expone en la ecuación 5, si consideramos adecuada la PA del año 2016, esta es un 43,85%, y deseamos conservarla a lo largo del tiempo, los salarios nominales deberían crecer a la misma tasa que crece la productividad más la tasa de inflación.

A continuación, se realizan 3 simulaciones para calcular cuál debería ser el incremento salarial real por encima de la productividad y la inflación para alcanzar la PA en la economía española en tres distintos momentos del tiempo: 1) 1995 (primer año de nuestra muestra); 2) 1999 (introducción del euro) y 3) 2008 (inicio de la última crisis económica).

TABLA 3. SIMULACIONES DE LA TASA DE CRECIMIENTO ACUMULATIVA DE LOS SALARIOS NOMINALES (1995,1999 y 2008)

	5 años	10 años	15 años
PA cte 1995	1,76%	0.87%	0.53%
PA cte 1999	1.42%	0.70%	0.43%
PA cte 2008	1.07%	0.53%	0.32%

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional) y Ameco y realizadas a partir de la tasa de crecimiento acumulado.

La tabla 3 muestra el resultado de nuestras simulaciones en base a la tasa media de crecimiento anual acumulativa. Así, por ejemplo, si queremos alcanzar la PA que la economía española disfrutaba en 1999 (esta es 47.01%, ver tabla 1), los salarios nominales deberían crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,42 % anual para alcanzar esa PA en un horizonte de 5 años, un 0.70% anual durante los próximos 10 años o un 0,43% anual si nos damos un horizonte temporal de 15 años para alcanzar dicha PA.

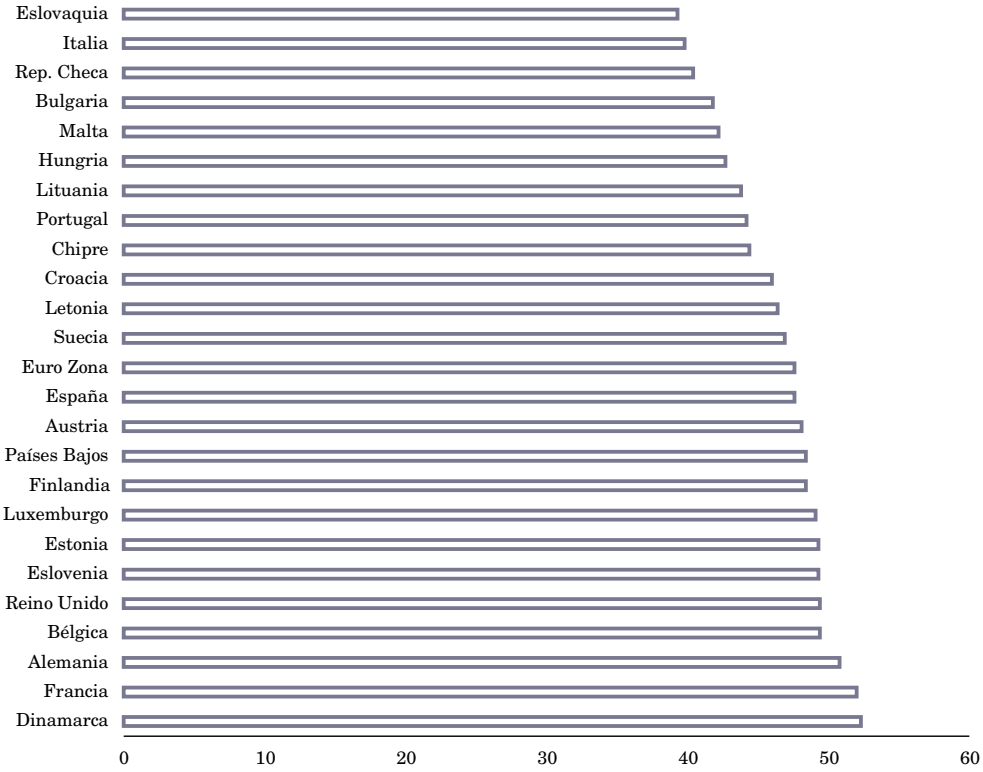
Por supuesto, existen diversas combinaciones para establecer una regla salarial en base al objetivo de PA que queramos alcanzar y el horizonte temporal que se considere oportuno para alcanzar dicho objetivo. Nuestras simulaciones simplemente muestran algunos ejemplos a modo orientativo de cuál debería ser el crecimiento salarial en los próximos años para alcanzar una PA –sin tener en cuenta el efecto de la variación en la tasa de asalarización– de la que ya ha disfrutado la economía española en su historia más reciente.

Del mismo modo y en un ejercicio comparativo, se realiza un ejercicio de simulación similar, pero esta vez, tomando como referencia algunos de los países de nuestro entorno. El gráfico 6 muestra una foto fija de la participación de los salarios sobre el PIB en distintos países europeos en el año 2016. Podemos observar que España se encuentra aproximadamente en la mediana de la muestra y con una participación de los salarios sobre el PIB exactamente igual que la media de la Eurozona (47,6%). Sin embargo, también podemos observar fácilmente que los países europeos más importantes en función del tamaño de su economía, a excepción de Italia, disfrutan de una RA/PIB bastante superior a la media Europa y al caso español. Esto es, 49,4% en Reino Unido, 50,8% el caso de Alemania o 52% en Francia.

Fernández (2012) explica las posibles razones de esta divergencia entre España y algunos países de la Eurozona. Según esta autora, la menor participación de los salarios en el caso de España comparativamente se puede explicar por: i) menores CLU en España derivados de un menor salario medio y no compensado por la menor productividad del trabajo que también registra tradicionalmente la economía española, ii) el menor crecimiento salarial y aumento de la productividad laboral que se experimenta en España desde el inicio de la crisis y que reduce los CLU comparativamente con nuestros socios europeos en estos últimos años, iii) un mayor excedente neto de explotación en España, que a pesar de que la

rentabilidad del capital es inferior a la media europea, se explica porque la relación capital-producto es mayor, o, lo que es lo mismo, por una productividad del capital inferior.

GRÁFICO 6. GRÁFICO 6: REMUNERACIÓN DE LOS ASALARIADOS SOBRE EL PIB EN EUROPA (Año 2016)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Eurostat.

Sea como fuere, a continuación, se plantea un ejercicio de simulación similar al realizado anteriormente que pretende estimar cual debería ser el crecimiento de los salarios en los próximos años en España si queremos equipararnos a niveles de participación salarial sobre el PIB que actualmente registran algunos de nuestros socios europeos. Para ello, hemos elegido de países de referencia a Reino Unido, Alemania y Francia dada la similitud del tamaño de la economía.

TABLA 4. SIMULACIONES DE LA TASA DE CRECIMIENTO ACUMULATIVA DE LOS SALARIOS NOMINALES (Reino Unido, Alemania y Francia 2016)

	5 años	10 años	15 años
PA cte Reino Unido	0,74%	0,37%	0,24%
PA cte Alemania	1,31%	0,65%	0,43%
PA cte Francia	1,78%	0,89%	0,59%

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional) y Eurostat y realizadas a partir de la tasa de crecimiento acumulado.

Como en la simulación anterior, la tabla 4 muestra el resultado de nuestras simulaciones en base a la tasa media de crecimiento anual acumulativa. Así, a modo de ejemplo y siguiendo la regla salarial planteada en el trabajo, si la economía española quiere alcanzar el nivel de PA que mantiene Francia en el último dato disponible de 2016, (esta es 52%, ver gráfico 6), los salarios nominales deberían crecer en España por encima de la productividad y la inflación un 1,78 % anual para alcanzar esa PA en un horizonte de 5 años, un 0.89% anual durante los próximos 10 años o un 0,59% anual si nos damos un horizonte temporal de 15 años para alcanzar dicha PA.

6. CONCLUSIONES

Tradicionalmente, la política de rentas ha contribuido al control de los precios –o a su desaceleración– en la mayoría de las economías desarrolladas. También, la instrumentación de una política de rentas restrictiva, en ocasiones, ha permitido una mejora del excedente empresarial que con el tiempo se ha traducido en un aumento de la inversión y creación de empleo.

El trabajo propone un enfoque diferente en la aplicación de la política de rentas, especialmente, para el caso español. Hemos considerado que la política de rentas puede ser un instrumento más de una estrategia de «*predistribución*» de la renta. Es decir, una estrategia que considera que es más eficaz actuar «*ex ante*» en la distribución que «*ex post*». En ese marco teórico, planteamos la necesidad de articular una nueva política salarial y de rentas que aumente los salarios y que sirva de instrumento para alcanzar una distribución funcional de la renta más equitativa. Para ello hemos desarrollado dos ejercicios de simulación al objeto de determinar cuál debería ser el incremento de los salarios en los próximos años para alcanzar una participación de los salarios en el PIB (PA) que se pueda considerar «óptima».

Las simulaciones realizadas de crecimiento salarial se sustentan sobre la constatación de la continuada reducción del peso salarial sobre el PIB durante los últimos años en la economía española, una reducción mucho más pronunciada si se mantiene constante la tasa de asalarización. El análisis de los datos también sugiere que la pérdida de PA se ha trasladado fundamentalmente a remplazar la depreciación del capital a través de la partida de coste de capital fijo y, no tanto, al excedente neto de explotación, donde se encontrarían los beneficios empresariales netos.

Según nuestras estimaciones si queremos alcanzar la PA que la economía española disfrutaba en 1999 (47.01%), los salarios nominales deberían crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,42 % anual en un horizonte de 5 años, un 0.70% anual durante los próximos 10 años o un 0,43% anual si nos damos un horizonte temporal de 15 años. Si el objetivo es alcanzar la PA que la economía española tenía en 2008 (año del comienzo de la crisis económica), los salarios deben de crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,07% (en 5 años), un 0,53% (en 10 años) y un 0,32% (en 15 años).

Del mismo modo, a pesar de que la reducción de la PA es un fenómeno global que está afectando a todos los países, especialmente aquellos llamados desarrollados, hemos mostrado que existen importantes divergencias actuales en la PA, incluso en los propios países de la Unión Europea. En este sentido hemos realizado algunas simulaciones de crecimiento salarial si nuestro objetivo es equipararnos en PA a algunas de las economías más avanzadas de la Unión. Así pues, si el objetivo de la economía española es alcanzar la PA que mantiene Alemania actualmente (50,08%), los salarios nominales deberían crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,31 % anual en un horizonte de 5 años, un 0,65% anual durante los próximos 10 años o un 0,43% anual si nos damos un horizonte temporal de 15 años. Si el objetivo es alcanzar la PA que tiene Francia en 2016 (último dato disponible), los salarios deben de crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,78% (en 5 años), un 0,89% (en 10 años) y un 0,59% (en 15 años).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEMOGLU, D. y RESTREPO, P. (2019). «Automation and new tasks: how technology displaces and reinstates labor». Journal of Economic Perspectives, 33(2), 3-30.

ARESTIS, P. y SAWYER, M. (2013). «Moving from Inflation Targeting to prices and Incomes Policy» *Panoeconomicus*, 1, 1-17.

AUTOR, D., DORN, D., KATZ, L., PATTERSON, C., y VAN REENEN J. (2017). «Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms,» *Cep discussion papers, Centre for Economic Performance,* LSE.

BANDRÉS, E. (2019): «Acotando el espacio de la desigualdad tras la Gran Recesión» Cuadernos de Información Económica 269, 13-22.

BIBOW, J. (2014). «The Euro Treasury Plan» *Public Policy Brief Levy Economics Institute*,135.

BILBAO, J., y OCHANDO, C. (2012). «Salarios, productividad e inflación en España en la etapa de crecimiento económico» *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 101, 97-110.

BONESMO, K. (2012): «Income Inequality in the European Union» *Economics Departament Working Papers*, 952, OCDE.

BUENDÍA, L., MOLERO, R., y MURILLO, J. (2018). «The distributive pattern of the Spanish economy: the impact of adjustment on inequalities» en BUENDÍA, L. y MOLERO, R. (Ed.): *The Political Economy of Contemporary Spain. From miracle to Mirage*. Routledge, London and New York.

CALONGE, S. y MANRESA, A. (2019): Crisis económica y desigualdad de la renta en España. Efectos distributivos de las políticas públicas. Estudios de la Fundación. Serie Economía y Sociedad. Funcas, Madrid.

CÁRDENAS, L, y HERRERO, D. (2018). «Determinantes socio-institucionales de la distribución de la renta. El caso de España (1987-2015)» *Working Papers* ICEI 03.

CCOO (2018). *La devaluación salarial continua durante la recuperación, a pesar de que la bonanza empresarial es generalizada*. Gabinete Económico CCOO.29/06/2018.

COULBOIS, P. (1974). *La política coyuntural*. Ediciones ICE, Madrid.

CUADRADO, J.R., y VILLENA, J.E. (1980). *Política de rentas*. IEF, Madrid.

CHAGNY, O., y HUSSON, M. (2015). «Looking for a 'optimal wage regime' for the euro zone» Van Gyes, G., y Schulten, Th. (Eds.) (2015): *Wage Bargaining under the New European Economic Governance. Alternatives Strategies for Inclusive Growth*. ETUI, Brussels.

CHWALISZ, C. y DIAMOND, P. (Eds.) (2015): *The Predistribution Agenda. Tackling Inequality and Supporting Sustainable Growth*. I.B. Tauris, London and New York.

DIAMOND, P. (2013). *Transforming the Market. Towards a New Political Economy*. Civitas, London.

ELSBY, M., HOBIJN, B., y SAHIN, A. (2013). «The Decline of the U.S. Labor Share,» *Brookings Papers on Economic Activity, 44, 1-63*

ESTRADA, A., y VALDEOLIVAS, E. (2012). «La participación de las rentas del trabajo en el producto en las economías avanzadas» *Boletín Económico del Banco de España*, Diciembre, 47-56.

ETUC (2014). *A different course for Europe: Wages and collective bargaining as an engine for growth and stability*. Disponible en: www.etuc.org.

FERNÁNDEZ, M. J. (2012). «La distribución funcional de la renta en España y en la UEM en la última década». *Cuadernos de Información Económica*, 231, 33-38.

FLASSBECK, H., y LAPAVITSAS, C. (2013). «The Systemic Crisis of the Euro: True Causes and Effective Therapies» Rosa Luxemburg Stiftung.

GIAMMARIOLI, N., MESSINA, J., STEINBERGER, T., y Strozzi, C. (2002). European labor Share Dynamics: An Institutional Perspective. *European University Institute Working Paper* ECO 2002/13.

GLYN, A. (2009). «Functional Distribution and Inequality» en SALVERDA,W., NOLAN, B. y SMEEDING, T.M. (comps): *The Oxford Handbook of Economy Inequality*. Oxford University Press, Oxford.

GOERLICH, F. (2016): Distribución de la renta, crisis económica y políticas redistributivas. Fundación BBVA.

GONZÁLEZ, S., y LUQUE, D. (2014). «¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148, 79-102.

GONZÁLEZ, S., LUQUE, D., y GUILLÉN, A. M. (2015). «Gobiernos y sindicatos ante la reforma del Estado del bienestar. ¿Ruptura del diálogo social en la periferia de la Eurozona?» *Revista de Economía Crítica* 20, 102-119.

GONZÁLEZ, S., KÖHLER, H.-D. y ARANEA, M. (2017):»Los Comités de Empresa europeos dos décadas después. Una evaluación crítica» *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 127.

GREFFE, X. (1993). *Política Económica. Programas, instrumentos, perspectivas*. Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.

HEIN, E., y TRUGER, A. (2009). «How to Fight (or Not to Fight) a Slowdown» *Challenge* nº 52(3), 52-75.

HEIN, E., y DETZER, D. (2014). «Coping with Imbalances in the Euro Area Policy Alternatives Addressing Divergences and Disparities between Member Countries» *Working Papers Levy Economics Institute* 816.

HERRERA, J., y LUYANDO, J. R. (2017). «Distribución funcional del ingreso y régimen de crecimiento en México y España» *Cuadernos de Economía* 73, 121-142.

HOELLER, P., JOUMARD, I., PISU, M., y BLOCH, D. (2012). «Less Income Inequality and More Growth – Are They Compatible? Part 1. Mapping Income Inequality Across the OECD» *OECD Economics Department Working Papers* 924. OECD.

HRYNEVYCH, O.V., y GONCHARENKO, O. S. (2018). «The study of the solidarization of the age system. The experience of the European Union» *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, 2, 1-6.

INURRIETA, A. (2018). *Evolución y distribución salarial en el sector privado en España a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) 2005-2015*. Fundación Anastasio de Gracia-Fitel, Friedrich Ebert Stiftung. Madrid.

JOUMARD, I., PISU, M., y BLOCH, D. (2012). «Less Income Inequality and More Growth – Are They Compatible? Part 3. Income Redistribution via Taxes and Transfers Across OECD Countries» *OECD Economics Department Working Papers* 926, OECD Publishing.

KARABARNOUNIS, L., y NEIMAN B. (2014). «The Global Decline of the Labor Share» *The Quarterly Journal of Economics, 129, 61-10.*

KOECHLIN, T. (2012). «Los ricos se hacen más ricos: el neoliberalismo y la desigualdad galopante en Estados Unidos» *Revista de Economía Crítica* 14, 203-224.

KOSKE, I., FOURNIER, J-M., y WANNER, I. (2012). «Less Income Inequality and More Growth – Are They Compatible? Part 2. The Distribution of Labour Income» *OECD Economics Department Working Papers* 925, OECD Publishing.

LOGEAY, C., y JOEBGES, H. (2018). «Cuold a national Wage Rule Stabilize the Current Account and Funtional Income Distribution in the Euro Area? A study on wages, profits, and prices in peripheral countries. *FMM Working Paper* 3, May. Forum for Macroeconomics and Macroeconomics Policies. Macroeconomic Policy Institute.

LÜBKER, M., y SCHULTEN, T. (2018). *WSI Minimum Wage Report 2018*. Report 39. Institute of Economic and Social Research (WSI).

MILANOVIC, B. (2012). *Los que tienen y los que no tienen.* Alianza Editorial. Madrid.

MORAL, E., y GENRE, V. (2007). «La evolución en la UEM de la participación de los salarios en la renta» *Boletín Económico del Banco de España* Julio-Agosto, 91-101.

OBST, T., ONARAN, Ö y NIKOLAIDI, M. (2017). «The effect of income distribution and fiscal policy on growth, investment and budget balance: the case of Europe» *Post Keynesian Economics Study Group Working Paper 1703*.

OECD (2011). *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. Disponible en: www.oecd.org/els/social/inequality.

OECD (2012). *Economic Policy Reforms 2012. Going for Growth.* OCDE.

OECD (2015). *The Labour Share in G20 Economies.* Report prepared for the G20 Employment Working Group.

OCHANDO, C. (2010). «Crisis económica y distribución de la renta: el nuevo papel de la política de rentas» en ANTUÑANO, I., JORDÁN, J. M. y TOMÁS CARPI, J. A. (Eds.): *Crisis y transformación. Ensayos en homenaje al profesor Emèrit Bono.* Universitat de Valencia, Valencia.

O.I.T (2014). *España: crecimiento con empleo*. Estudios sobre el crecimiento con equidad. Ginebra.

ORTIZ, I., y CUMMINS, M. (2011). «Global inequality: Beyond the Bottom Billion: a Rapid Review of Income Distribution in 141 Countries» *Social and Economic Policy Working Paper UNICEF*, April.

PIKETTY, TH. (2014). *El capital en el siglo XXI*. Fondo de Cultura Económica, México.

SÁNCHEZ, M. (2013). «De los Acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012» *Trabajo: Revista Andaluza de Relaciones Laborales* 28, 119-140.

SARDONI, C. (2011). »Incomes policy: two approaches» *European Journal of Economic and Economic Policies: Intervention*, 8 (1), 147-163.

SCHULTEN, T. (2002). «A European Solidaristic Wage Policy?» *European Journal of Industrial Relations,* 8 (2), 173-196.

SCHULTEN, T. (2008). «Towards a European Minimum Wage Policy? Fair Wages and Social Europe» *European Journal of Industrial Relations*, 14 (4), 421-439.

SCHULTEN, T. (2013). «Current Trends in Collectively Agreed Wages and Wage Drift in Europe 2001-2010» Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

SCHULTEN, T., y Watt, A. (2007). «European Minimum Wage Policy– a Concrete Project for a Social Europe» *European Economic and Employment Policy Brief* 2, ETUI-REHS.

STIGLITZ, J. E. (2012). *El precio de la desigualdad*. Taurus, Madrid.

STOCKHAMMEER, E. (2011a). »Peripheral Europe´s debt and German wages: the role of wage policy in the Euro area» *International Journal of Public Policy* 7 (1/2/3) 83-96.

STOCKHAMMEER, E. (2011b). «Crecimiento basado en los salarios: introducción» *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 3(2).

STOCKHAMMER, E. y ONARAN, O. (2012). «Rethinking Wage Policy in the Face of the EuroCrisis. Implications of the Wage-led Demand Regime» *International Review of Applied Economics*, 26(2), 191-203.

STORM, S., y NAASTEPAD, C.W.M. (2011). «Los efectos del crecimiento basado en los salarios sobre la productividad y las inversiones» *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 3(2).

TADEU, G. (2004). «Power and Conflict in Macropolicy-Making: a Note on a Political Economy of an Incomes Policy» *Brazilian Journal of Political Economy*, 24, 4(96), 514-522.

VAN GYES, G. (2012). »Indicators of collectively agreed wages in the Eurozone. A quality report» *Policy Paper CAWIE Project*. KU Leuven HIVA Research Institute for Work and Society.

WANG, C., CAMINADA, K., y GOUDSWAARD, K. (2012). «Disentangling income inequality and the redistributive effect of taxes and transfers in 20 LIS countries over time» *LIS Working Papers Series* 581.

WORLD BANK (2012). Inequality in Focus vol. 1, nº 1, April. Disponible en: www.worldbank.org/poverty.

ZALAKAIN, J., y BARRAGUÉ, B. (Coords.) (2017). *Repensar las políticas sociales. Predistribución e inversión social*. Editorial Grupo5, Madrid.

ZUBERO, I. (2017). «El valor del trabajo en tiempos de precariedad: políticas predistributivas y mercado de trabajo» en ZALAKAIN, J. y BARRAGUÉ, B. (Coords.): *Repensar las políticas sociales. Predistribución e inversión social*. Editorial Grupo5, Madrid.

ANEXO I

El presente anexo explica de una forma más precisa como se han realizado las simulaciones de la sección 5 del trabajo.

Para analizar cual deberá ser el crecimiento medio anual de los salarios por encima de la productividad y la inflación en un periodo temporal específico y con el objetivo de conseguir una PA de la que ya ha disfrutado la economía española en su historia reciente, recurrimos a la tasa media de crecimiento anual acumulativa (TMAA):

$$TMAA_{0\text{-}t} = ((PAt/PAo)\ ^{\wedge}(1/n) -1)\ x100 \qquad (1.A)$$

Donde:

PAt es la participación de los salarios en la renta nacional que queremos alcanzar en el periodo t.

PAo es la participación de los salarios en la renta nacional en el periodo inicial o actual (en nuestro caso la del año 2016 debido a que es el último dato disponible).

n es el número de años que queremos considerar para alcanzar dicho objetivo (5, 10 o 15).

Así, a modo de ejemplo, si consideramos que queremos alcanzar la PA que había en la economía española el año 1999, esta es 47,01 y nos damos 10 años de plazo para alcanzar dicha PA a contar desde el año 2016 en la que la PA fue de 43,85, tenemos:

$$TMAA0\text{-}t = ((47{,}01/43{,}85)^{\wedge}(1/10) -1)\ x\ 100 = 0.70 \qquad (2.A)$$

Por tanto, para este caso, obtenemos que si los salarios crecen un 0.70% anualmente por encima de lo que crezca la productividad y la inflación durante los próximos 10 años, al final del año 10, la PA será de 47,01, exactamente la misma que en el año 1999.

Para el cálculo del resto de tasas de crecimiento se han utilizado las distintas PAt objetivo en función de los años escogidos (1995,1999 y 2008) y se ha simulado para distinto horizonte temporal de alcance n (5, 10 y 15 años).

RESUMEN

Desde el punto de vista teórico, la política salarial y de rentas puede perseguir dos objetivos: 1) el control de la inflación y 2) la distribución de la renta. En la praxis política, la política de rentas ha tenido como objetivo prioritario el control de la inflación. Sin embargo, recientemente, ha aparecido una literatura vinculada a la necesidad de repensar las políticas sociales enfatizando en la inversión social y la «*predistribución*» de la renta. La lógica que fundamenta estas propuestas es que es más eficaz actuar «*ex ante*» en la distribución que «*ex post*».

En este contexto, el objetivo del trabajo es fundir estos dos tipos de literatura (por un lado, la política de rentas y por el otro, la necesidad de establecer instrumentos de «predistribución»). Nuestro principal objetivo se resume en proponer una política de rentas que contribuya y facilite la aplicación de una estrategia «pre-distributiva». ¿Qué norma salarial deberíamos de aplicar en España para mejorar la distribución funcional de la renta?

Este planteamiento es relativamente original puesto que, como hemos indicado más arriba, normalmente la política de rentas se ha utilizado, en la práctica, como un instrumento anti-inflacionista y no como un instrumento de política económica que corrija y reduzca las desigualdades en la distribución de la renta. Para alcanzar este objetivo se realiza una primera estimación empírica para el caso español de una norma salarial que mejore gradualmente la distribución de la renta y que responda a la siguiente pregunta: ¿cuánto tendrían que haber aumentado los salarios para corregir la desigualdad que en los últimos años han provocado las políticas de rentas restrictivas que se han aplicado en nuestro país?

El trabajo se estructura en cuatro bloques: 1) el repaso de los argumentos teóricos que han planteado diferentes expertos en torno a lo que se entiende como una «*norma salarial óptima*»; 2) la reconstrucción del debate teórico en torno a una «*norma salarial redistributiva*»; 3) la descripción de la evolución de los salarios y la distribución funcional de la renta y 4) la obtención de los resultados de una estimación de una política de rentas redistributiva para España.

Las simulaciones realizadas de crecimiento salarial se sustentan sobre la constatación de la continuada reducción del peso salarial sobre el PIB durante los últimos años en la economía española, una reducción mucho más pronunciada si se mantiene constante la tasa de asalarización. Estudiar la distribución funcional de la renta manteniendo la tasa de asalarización constante es importante dado que cambios notables en la tasa de asalarización puede provocar un incremento/disminución en la participación salarial sobre el PIB sin que realmente la distribución real entre salarios y beneficios se vea afectada. Los resultados desagregados también muestran una continua reducción de los costes laborales unitarios durante todo el periodo considerado con la única excepción de los años 2007, 2008 y 2009, donde se produjo un incremento de los salarios por encima de la productividad. El análisis de los datos también sugiere que la pérdida de participación de los asalariados en la renta nacional se ha trasladado fundamentalmente a remplazar la depreciación del capital a través de la partida de coste de capital fijo y, no tanto, al excedente neto de explotación, donde se encontrarían los beneficios empresariales netos. Asimismo, también se observa que en el periodo comprendido entre 1999 y 2006 hay una tendencia alcista en la rentabilidad del capital que no se refleja en el excedente neto de explotación sobre el PIB explicado por el incremento en la productividad del capital que también se produce en ese periodo. No obstante, del 2006 al 2010 los datos registran una fuerte caída de la rentabilidad del capital de 1 punto porcentual que sí se ve reflejado en este ratio dado que la productividad del capital presenta pocas variaciones.

Por último, como se ha comentado previamente, el objetivo en el presente trabajo es estimar una norma salarial que favorezca una redistribución más equitativa de la renta en España a niveles compatibles con periodos anteriores. Ello implica aumentar durante algún tiempo la participación de los salarios en la renta, lo que exige que los salarios nominales crezcan por encima de la productividad y la tasa de inflación a medio plazo considerando una tasa de asalarización constante.

Según nuestras estimaciones si queremos alcanzar la participación salarial en la renta que la economía española disfrutaba en 1999 (47.01%), los salarios nominales deberían crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,42 % anual en un horizonte de 5 años, un 0.70% anual durante los próximos 10 años o un 0,43% anual si nos damos un horizonte temporal de 15 años. Si el objetivo es alcanzar la participación que la economía española tenía en 2008 (año del comienzo de la crisis económica), los salarios deben de crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,07% (en 5 años), un 0,53% (en 10 años) y un 0,32% (en 15 años).

Del mismo modo, a pesar de que la reducción de los salarios en la renta es un fenómeno global que está afectando a todos los países, especialmente aquellos llamados desarrollados, hemos mostrado que existen importantes divergencias, incluso en los propios países de la Unión Europea. En este sentido hemos realizado algunas simulaciones de crecimiento salarial si nuestro objetivo es equipararnos en la participación de los salarios que tienen algunas de las economías más avanzadas de la Unión. Así pues, si el objetivo de la economía española es alcanzar la participación salarial en la renta que mantiene Alemania actualmente (50,08%), los salarios nominales deberían crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,31 % anual en un horizonte de 5 años, un 0,65% anual durante los próximos 10 años o un 0,43% anual si nos damos un horizonte temporal de 15 años. Si el objetivo es alcanzar la que tiene Francia en 2016 (último dato disponible), los salarios deben de crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,78% (en 5 años), un 0,89% (en 10 años) y un 0,59% (en 15 años).

Palabras clave: Política de rentas; Distribución de la renta; Políticas de *«pre-distribución»*; Salarios.

Criterio JEL: E25; E64; J30.

ABSTRACT From a theoretical point of view, salary and income policy can pursue two objectives: 1) inflation control and 2) income distribution. In political praxis, the income policy has had as a priority objective the control of inflation. However, recently, there has been a literature linked to the need to rethink social policies emphasizing social investment and the «predistribution» of income. The logic behind these proposals is that it is more effective to act «ex ante» in the distribution than «ex post».

In this context, the objective of the work is to merge these two types of literature (on the one hand, the income policy and on the other, the need to establish «pre-distribution» instruments). Our main objective is summarized in proposing a income policy that contributes and facilitates the application of a «pre-distributive» strategy. What salary norm should we apply in Spain to improve the functional distribution of income?

This approach is relatively original since, as we have indicated above, normally income policy has been used, in practice, as an anti-inflationary instrument and not as an economic policy instrument that corrects and reduces income inequalities. To achieve this objective, a first empirical estimate is made for the Spanish case of a wage rule that gradually improves income distribution and answers the following question: how much would have to have increased wages to correct the inequality that in recent years have caused the restrictive income policies that have been applied in our country?

The work is structured in four blocks: 1) the review of the theoretical arguments raised by different experts around what is understood as an «optimal salary standard»; 2) the reconstruction of the theoretical debate around a «redistributive salary norm»; 3) the description of the evolution of wages and the functional distribution of income and 4) obtaining the results of an estimate of a redistributive income policy for Spain.

The simulations carried out of salary growth are based on the verification of the continuous reduction of the wage weight over GDP in recent years in the Spanish economy, a much more pronounced reduction if the rate of salaried workers remains constant. Studying the functional distribution of income while maintaining the constant salary rate is important given that notable changes in the rate of salaried workers can lead to an increase / decrease in the wage share of GDP without really affecting the real distribution between wages and benefits. The disaggregated results also show a continuous reduction of unit labor costs during the entire period considered with the only exception of the years 2007, 2008 and 2009, where there was an increase in wages above productivity. The analysis of the data also suggests that the loss of participation of wage earners in national income has fundamentally been moved to replace the depreciation of capital through the fixed capital cost item and, not so much, to the net business benefits.

Likewise, it is also observed that in the period between 1999 and 2006 there is an upward trend in the profitability of capital that is not reflected in the net operating surplus over GDP explained by the increase in the productivity of capital that also occurs in that period. However, from 2006 to 2010, the data recorded a sharp drop in the return on capital of 1 percentage point, which is reflected in this ratio given that the productivity of capital shows few variations.

Finally, the objective in this paper is to estimate a wage rule that favors a more equitable redistribution of income in Spain to levels compatible with previous periods. This implies increasing the share of wages in income for some time, which requires that nominal wages grow above productivity and the medium-term inflation rate considering a constant rate of salaried workers.

According to our estimates, if we want to reach the wage share in income that the Spanish economy enjoyed in 1999 (47.01%), nominal wages should grow above productivity and inflation by 1.42% per year over a 5-year horizon, 0.70% per annum over the next 10 years or 0.43% per annum if we have a time horizon of 15 years. If the objective is to reach the wage share that the Spanish economy had in 2008 (year of the beginning of the

economic crisis), wages must grow above productivity and inflation by 1.07% (in 5 years), 0.53% (in 10 years) and 0.32% (in 15 years).

Similarly, although the reduction of income wages is a global phenomenon that is affecting all countries, especially those called developed, we have shown that there are important differences, even in the countries of the European Union. In this sense, we have carried out some simulations of salary growth if our objective is to match the participation of the salaries of some of the most advanced economies in the Union. Thus, if the objective of the Spanish economy is to reach the wage share in income currently maintained by Germany (50.08%), nominal wages should grow above productivity and inflation by 1.31% per year in a 5-year horizon, 0.65% per annum over the next 10 years or 0.43% per annum if we give ourselves a 15-year time horizon. If the objective is to reach the one that France has in 2016 (latest available data), wages must grow above productivity and inflation by 1.78% (in 5 years), 0.89% (in 10 years) and 0.59% (in 15 years).

Keywords: Income policy; Income distribution; *Pre-redistribution* policies; Wages.

JEL Codes: E25; E64; J30

¿Cuánto cuesta actualizar las pensiones con la inflación?

How much does it cost to index pensions to inflation?

ANGEL DE LA FUENTE*

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos más controvertidos de la reforma de 2013 del sistema público de pensiones español ha sido la introducción de un Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) que ligaba la actualización de estas prestaciones, una vez causadas, a la situación financiera (observada y prevista a medio plazo) de la Seguridad Social, abandonando así la referencia tradicional a la inflación, medida por el índice de precios al consumo (IPC). La mayor parte de los analistas coinciden en que, en las circunstancias actuales, la aplicación de este mecanismo de control automático del gasto habría supuesto la cuasi-congelación de las pensiones durante varias décadas. Una vez causadas, las pensiones habrían crecido a un ritmo de sólo el 0,25% anual, lo que, incluso con tasas modestas de inflación, habría supuesto una considerable pérdida de poder adquisitivo durante la vida de sus beneficiarios, con los consiguientes problemas de suficiencia especialmente entre los perceptores de las prestaciones más bajas. Dada la impopularidad de la medida y sus costes sociales, una vez la inflación comenzó a repuntar tras el fin de la crisis, no se tardó demasiado en suspenderla provisionalmente. En la actualidad, parece existir un amplio consenso entre los principales partidos para derogarla definitivamente, volviendo a la indexación general de las pensiones al IPC.

Aunque el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones es ciertamente un objetivo deseable, no puede ser la prioridad absoluta a cualquier precio. La indexación generalizada de las pensiones a la inflación es un compromiso potencialmente muy caro, especialmente en las complicadas circunstancias demográficas a las que nos enfrentaremos en España durante las próximas décadas[1]. Resulta por tanto necesario analizar con cuidado los costes y beneficios de la supresión del IRP y valorar la posibilidad de establecer algún tipo de limitación o salvaguarda a la indexación con el IPC o de introducir medidas compensatorias que ayuden a mitigar su impacto sobre el crecimiento del gasto en pensiones.

Con el ánimo de contribuir a esta discusión, en la presente nota se cuantifica el coste de la supresión del IRP[2]. El experimento

* FEDEA e Instituto de Análisis Económico (CSIC)

[1] Sobre esto, véase por ejemplo la sección 2 de DE LA FUENTE, GARCÍA y SÁNCHEZ (2018).

[2] DEVESA et al (2015), ZUBIRI (2016), DÍAZ-GIMÉNEZ y DÍAZ-SAAVEDRA (2017) y DE LA FUENTE, GARCÍA y SÁNCHEZ (2019), entre otros autores, han analizado los efectos de las recientes reformas de la Seguridad Social, incluyendo el impacto del IRP, sobre la evolución del gasto en pensiones. Esta nota se centra en una cuestión relacionada pero más específica (los costes de actualizar las pensiones con la inflación), intenta hacer visibles los factores subyacentes a estos costes y pone el acento en la persistencia de los efectos de cambios, incluso transitorios, en las prácticas de indexación.

específico de política que se analiza consiste en suprimir el IRP durante un único ejercicio, esto es, actualizar las pensiones contributivas con la inflación durante un solo año para volver después a una tasa de actualización del 0,25%. El cálculo se realiza a partir del gasto en pensiones contributivas realmente observado en 2017 y bajo el supuesto de una tasa de inflación constante del 2% durante todo el período relevante. Puesto que el índice de actualización no afecta a la cuantía inicial de las futuras pensiones aún no causadas, basta con considerar el efecto de la medida sobre las prestaciones percibidas por una *población beneficiaria* integrada por los ya jubilados a finales de 2017. Para este grupo, han de compararse dos sendas hipotéticas de gasto en prestaciones: la que se habría observado manteniendo la política preexistente, esto es, aplicando el tope mínimo del IRP del 0,25%, y la resultante del experimento propuesto, consistente en actualizar las pensiones con la inflación (que supondremos del 2%) durante un año, para volver después al IRP.

El cálculo del coste inmediato de la medida es sencillo, al menos como primera aproximación. En 2017 el gasto público en pensiones contributivas ascendió en España a unos 135.000 millones de euros, sumando las pensiones de la Seguridad Social y las del sistema de Clases Pasivas para funcionarios (véase MEySS, varios años, y MHyFP, 2018). Actualizar esta cantidad al 2% en vez de al 0,25%, supondría un gasto extra del 1,75% de 135.000 millones de euros, esto es 2.363 millones, de los que habría que sustraer las prestaciones no cobradas por el fallecimiento de sus titulares entre 2017 y 2018. En años posteriores, sin embargo, el incremento extra de las pensiones por encima del 0,25% se consolidaría y habría de seguir pagándose durante toda la vida de los beneficiarios afectados, actualizándose a su vez con el IRP un año tras otro. Así pues, la decisión de actualizar las pensiones con la inflación un único año generaría un flujo de costes futuros durante el resto de la vida de los integrantes de la población beneficiaria. Aunque este coste iría reduciéndose con el tiempo en términos reales debido al fallecimiento de los beneficiarios y a una tasa de inflación que estamos suponiendo mayor que el IRP, su valor acumulado durante varias décadas sería muy superior al coste incurrido en el primer año.

EL COSTE DE ACTUALIZAR LAS PENSIONES CON LA INFLACIÓN

En esta sección se describe en detalle el cálculo de los costes incrementales generados por una desviación temporal del IRP limitada a un único año. Básicamente, se trata de proyectar la evolución en el tiempo de la población beneficiaria (los jubilados que cobraron una pensión contributiva en 2017 y vivieron al menos un año más), ponderando las distintas cohortes de esa población de acuerdo con sus pensiones medias relativas. Para poder hacer esto, es necesario aproximar tres variables: la estructura por edades de la población beneficiaria inicial, la cuantía media de sus pensiones y sus tasas de supervivencia a un año vista, ambas por edades simples.

GRÁFICO 1. RIESGO MEDIO DE MUERTE

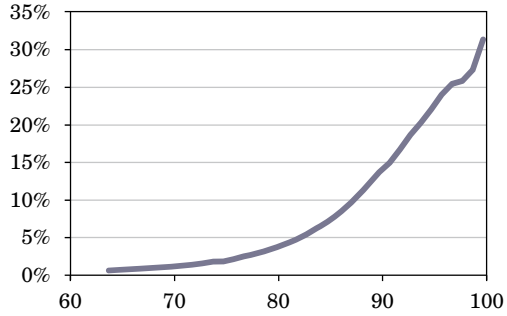
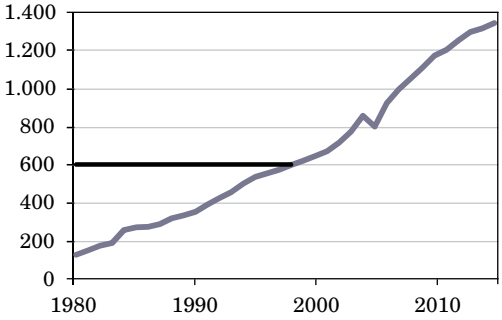


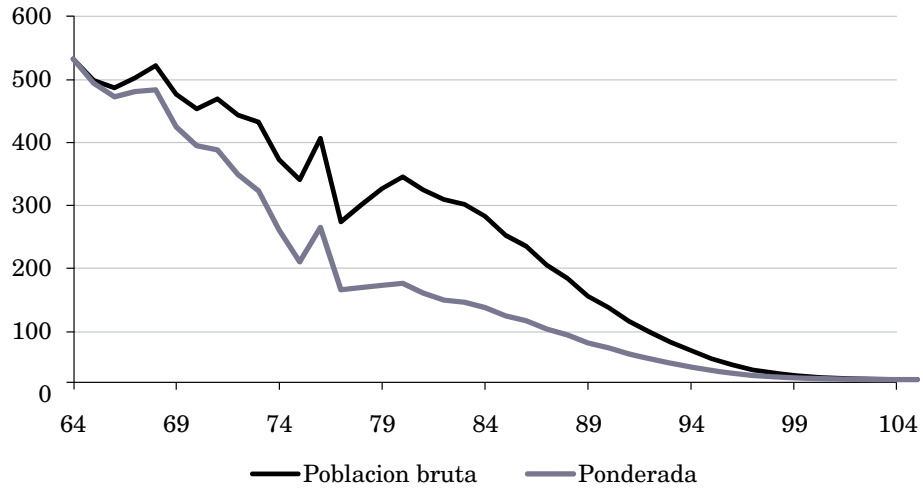
GRÁFICO 2. CUANTÍA MEDIA MENSUAL DE LA PENSIÓN SEGÚN EDAD EN 2017 INICIAL SEGÚN EL AÑO DE JUBILACIÓN, EUROS DE 2015



Fuente: INE (2019b) y MEySS (varios años).

Dado el elevado grado de cobertura de nuestro sistema de pensiones, no resulta arriesgado suponer que la población beneficiaria se parecerá mucho a la población total en edad de jubilación y evolucionará por tanto de la misma forma que ella. Esto nos permite trabajar con los datos de población total y las tablas de mortalidad del INE (2019a y b). El Gráfico 3 muestra la población («bruta») española de 64 o más años de edad en 2017 desagregada por edades simples. Se ha tomado como límite los 64 años de edad porque esa es aproximadamente la edad media real de jubilación en la actualidad. El Gráfico 1 muestra el riesgo medio anual de muerte según la edad para el mismo segmento de población, utilizando también datos de 2017. El Gráfico 2, finalmente, muestra la cuantía media mensual de las nuevas pensiones de jubilación causadas en cada año, medida a precios constantes de 2015, así como la cuantía de la pensión mínima en ese año, trabajando con datos de MEySS (varios años).

GRÁFICO 3. POBLACIÓN 64+ EN 2017 Y POBLACIÓN PONDERADA, DISTRIBUCIÓN POR EDADES SIMPLES MILES DE PERSONAS



Fuente: INE (2019a) y elaboración propia.

Partiendo de estos datos, se procede como sigue. En primer lugar, la población inicial se pondera de acuerdo con una estimación de la pensión relativa de cada una de sus cohortes construida con los datos resumidos en el Gráfico 2. Suponiendo una edad constante de jubilación de 64 años, podemos utilizar esos datos para aproximar la pensión media en 2017 de cada una de las cohortes del *stock* de jubilados existente a principios de ese año. Puesto que las pensiones se han actualizado con la inflación durante la mayor parte del período relevante, la pensión inicial en el momento de la jubilación medida a precios constantes debería ser una buena aproximación para la pensión media de cada cohorte en 2017. La excepción serían las cohortes de mayor edad, cuya pensión inicial media actualizada ha quedado por debajo de la pensión mínima, que ha crecido más que la inflación a lo largo del período analizado. En este caso, se ha utilizado la pensión mínima como estimación de la pensión media de la cohorte.

Una vez estimadas las pensiones medias de cada cohorte de jubilados en 2017, se normaliza a la unidad la pensión de la última de ellas (la de 2016), obteniendo así un indicador de la cuantía relativa de las pensiones de los distintos grupos de edad, *e,* en 2017, al que se denominará $pensrel^e$. La población superviviente inicial de edad *e* ponderada por la cuantía relativa de su pensión media se calcula entonces como

(1) $$pobps_o^e = pob_o^e * pensrel^e$$

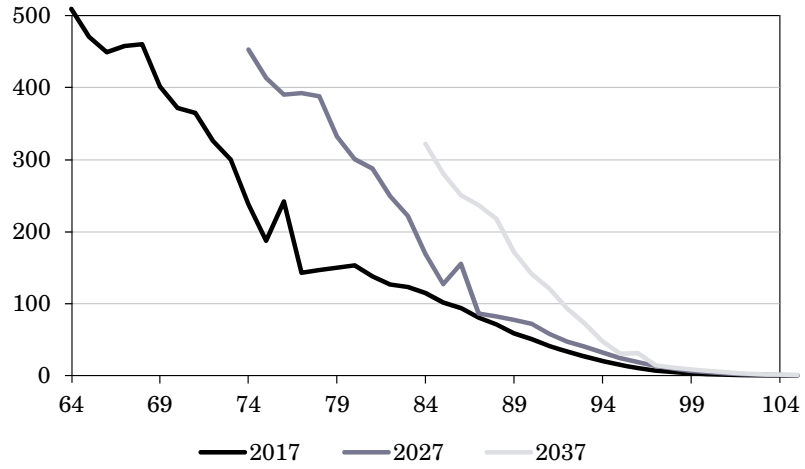
donde pob_o^e es la población bruta o sin ponderar de edad *e* en el momento inicial (*o* = 2017). El resultado se muestra en el Gráfico 3 junto con la población 64+ sin ponderar. Como allí se aprecia, la población ponderada es menor que la real porque las pensiones medias de las cohortes se van reduciendo con la edad y por tanto se les atribuye una ponderación inferior a la unidad (hasta llegar al tope que supone la pensión mínima).

En segundo lugar, las probabilidades de supervivencia del INE se utilizan para aproximar la evolución de la población ponderada a partir de su distribución inicial. La proyección se construye recursivamente para cada cohorte partiendo de los valores iniciales construidos en (1) y utilizando la siguiente expresión

(2) $$pobps_{t+1}^{e+1} = pobps_t^e * (1 - prm^e)$$

donde $pobps_t^e$ es la población ponderada superviviente en el momento *t* con edad *e* en *t* y prm^e es la probabilidad de muerte a la edad *e.* Obsérvese que se está suponiendo que la probabilidad de supervivencia no varía con el tiempo y no depende de la renta. Ambas hipótesis tienden a sesgar a la baja nuestras estimaciones del coste de la indexación de las pensiones. En relación con la primera, cabe esperar que las probabilidades de supervivencia vayan aumentando gradualmente con el paso del tiempo, lo que hará que las estimaciones subestimen la vida media restante de la población beneficiaria y por lo tanto el coste del experimento. En cuanto a la segunda, la probabilidad de supervivencia tiende a aumentar con la renta, lo que hace que las pensiones más elevadas tengan una mayor duración con un efecto similar. El Gráfico 4 ilustra la evolución prevista de la población ponderada de beneficiarios, comparando su distribución inicial con la esperada tras el transcurso de 10 y 20 años.

GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN POR EDADES SIMPLES DE LA POBLACIÓN PONDERADA INICIAL Y SUPERVIVIENTE TRAS 10 Y 20 AÑOS, MILES DE PERSONAS

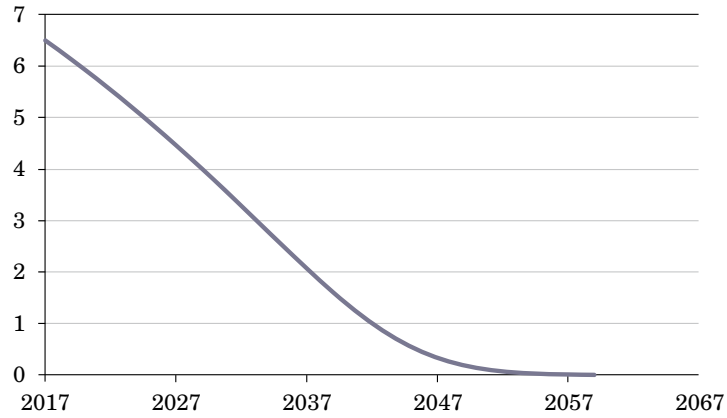


Sumando sobre cohortes, la población ponderada superviviente total en cada momento *t* vendrá dada por

$$POBPS_t = \sum_{e0\geq 64} pobps_t^e \qquad (3)$$

donde se suma sobre todas las cohortes cuya edad en 2017, *e0,* era igual o superior a los 64 años. El Gráfico 5 muestra la evolución estimada de la población ponderada superviviente total, que tardaría unos 15 años en reducirse a la mitad.

GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN PREVISTA DE LA POBLACIÓN PONDERADA SUPERVIVIENTE MILLONES DE PERSONAS



Finalmente, la población ponderada superviviente se utilizará para aproximar la evolución del gasto en pensiones, restringiéndonos siempre al destinado a la población que ya estaba jubilada en 2017. Obsérvese que si las pensiones de este colectivo permanecieran constantes en el tiempo, sus prestaciones totales evolucionarían de la misma forma que la población ponderada de referencia. Cuando no es así, hemos de proceder año a año, calculando primero qué parte de las prestaciones del año *t* sobrevive en *t+1* y

actualizándolas después con la tasa aplicable en ese año. Formalmente, para cada año t, se calcula la tasa de supervivencia de la población ponderada como

$$(4) \qquad tspobp_t = \frac{POBPS_{t+1}}{POBPS_t}$$

y esta tasa se utiliza para construir recursivamente la senda del gasto destinado a la población ya jubilada en 2017, *GPENSJ17*, a partir de su valor observado inicial (135.000 millones en 2017). Tendremos, en particular, que

$$(5) \quad GPENSJ17_{t+1} = GPENSJ17_t * tspobp_t * (1 + tactp_t)$$

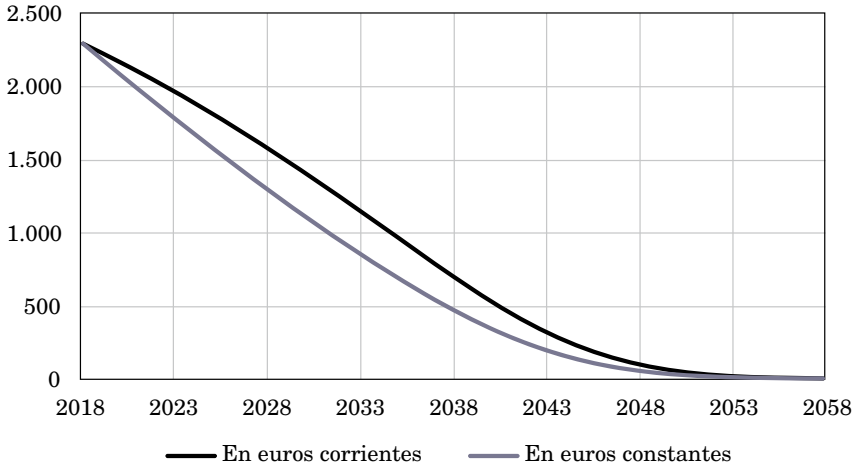
donde $tactp_t$ es la tasa de actualización de las pensiones en el año t. La senda de *GPENSJ17* ha de calcularse en dos escenarios hipotéticos: manteniendo el IRP y abandonándolo sólo el primer año para actualizar las pensiones con la inflación (que hemos supuesto del 2%). La diferencia entre ambos escenarios nos dará el gasto adicional atribuible al cambio de política.

Finalmente, en cuanto a los efectos de la supresión indefinida del IRP sobre las prestaciones percibidas por los ya jubilados en 2017, el cálculo sería idéntico excepto por un detalle: la tasa de actualización de las pensiones que hay que utilizar en la ecuación (5) pasaría a ser siempre del 2%, en vez de 2% en el primer año y 0,25% en todos los demás.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El Gráfico 6 resume los resultados del cálculo descrito en la sección anterior, medido tanto a precios corrientes como a precios constantes de 2018. El incremento del gasto anual, medido en términos reales, iría reduciéndose gradualmente desde su valor inicial de 2.363 millones hasta prácticamente desaparecer en torno a 2050. Acumulando estos flujos, el coste total de actualizar las pensiones con la inflación sólo en 2017 sería de casi 30.000 millones de euros de 2018, o 13 veces el coste inicial. Si la supresión del IRP fuese permanente, y considerando sólo los efectos de la medida sobre la población ya jubilada en 2017, esta cifra se elevaría hasta 327.000 millones de 2018, a lo que habría que añadir el incremento de las prestaciones percibidas por cohortes posteriores de nuevos jubilados para llegar al coste total de la vuelta a la indexación al IPC.

GRÁFICO 6. GASTO DIFERENCIAL EN PENSIONES INDUCIDO POR LA ACTUALIZACIÓN DEL 2% EN 2018 MILLONES DE EUROS CORRIENTES Y A PRECIOS CONSTANTES DE 2018



Más que la cifra concreta de aumento del gasto, que dependerá de la senda de inflación, lo importante es resaltar que el coste total de cualquier medida en esta línea sería muy superior a su coste inmediato, que es el que se suele calcular y destacar cuando se habla de este tema. Dada la naturaleza del sistema de pensiones, que implica compromisos recurrentes de pago durante muchos años, cualquier cambio, incluso transitorio, en las reglas de cálculo o actualización de las prestaciones tiene importantes repercusiones a largo plazo que han de tenerse en cuenta a la hora de tomar decisiones. Además, dado que el sistema afecta a un número muy elevado de personas y moviliza una cantidad ingente de recursos, conviene extremar la precaución a la hora de tomar decisiones de política en este campo.

REFERENCIAS

De la Fuente, A., M. A. García y A. Sánchez (2018). «¿Hacia una nueva reforma de las pensiones? Notas para el Pacto de Toledo.» FEDEA Policy Papers no. 2018-09, Madrid. De próxima publicación en *Hacienda Pública Española*. http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2018/10/FPP2018-09.pdf

De la Fuente, A., García, M. A. y A. Sánchez (2019). «La Salud Financiera del Sistema Público de Pensiones Español: Proyecciones de Largo Plazo y Factores de Riesgo.» *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública,* 229-(2/2019), pp. 123-56.

Devesa, J. E., M. Devesa, R. Meneu, I. Domínguez y B. Encinas (2015). «El índice de revalorización de las pensiones (IRP9 y su impacto sobre el sistema de pensiones español.» *Revista de Economía Aplicada*, vol. XXIII, núm. 68, pp. 103-25.

Díaz-Giménez, J, and J. Díaz-Saavedra (2017). «The future of Spanish pensions.» *Journal of Pension Economics and Finance* 16(2), pp. 233-65.

Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019a). Base de datos electrónica INEbase. Demografía y población. Cifras de población y censos demográficos. Cifras de población. Series detalladas desde 2002. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=resultados&secc=1254736195196&idp=1254735572981

Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019b). Base de datos electrónica INEbase. Demografía y población. Fenómenos demográficos. Tablas de mortalidad. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177004&menu=resultados&idp=1254735573002

Ministerio de Hacienda y Función Pública (MHyFP, 2018). Importes trimestrales de las pensiones abonadas por clases pasivas. Año 2017. Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas. http://www.clasespasivas.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/clasespasivas/es-ES/QuienesSomos/EstadisticasInformes/Paginas/Pension2017.aspx

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS, varios años). Presupuestos de la Seguridad Social. Informe Económico-Financiero y Anexo. http://www.seg-social.es/Internet_1 /Estadistica/PresupuestosyEstudi47977/Presupuestos/PresupSegSocialanniosant/PresupSegSoc2014/Informacioncomplementaria/index.htm

Zubiri, I. (2016). «Las pensiones en España: situación y alternativas de reforma.» Papeles de Economía Española no. 147, pp. 167-87.

RESUMEN La indexación generalizada de las pensiones a la inflación es un compromiso potencialmente muy caro, especialmente en las complicadas circunstancias demográficas a las que nos enfrentaremos en las próximas décadas. Resulta por tanto necesario analizar con cuidado los costes y beneficios de la supresión del Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) introducido en la última reforma de la Seguridad Social antes de tomar una decisión en este sentido. Si se opta por abandonarlo, convendría valorar la posibilidad de establecer algún tipo de limitación o salvaguarda a la indexación con el IPC o de introducir medidas compensatorias que ayuden a mitigar su impacto sobre el crecimiento del gasto en pensiones.

Con el ánimo de contribuir a la discusión sobre este tema, en la presente nota se cuantifica el coste de la supresión del IRP para volver a la indexación de las pensiones al IPC. El experimento específico de política que se analiza consiste en suprimir el IRP durante un único ejercicio, esto es, actualizar las pensiones contributivas con la inflación durante un solo año para volver después a una tasa de actualización del 0,25%. El cálculo se realiza a partir del gasto en pensiones contributivas realmente observado en 2017 y bajo el supuesto de una tasa de inflación constante del 2% durante todo el período relevante utilizando datos del INE y la Seguridad Social sobre las distribución por edades de la población en edad de jubilación y sus prestaciones medias y las estimaciones del INE de tasas de supervivencia según la edad.

Puesto que el índice de actualización no afecta a la cuantía inicial de las futuras pensiones, basta con considerar el efecto de la medida sobre las prestaciones percibidas por una *población beneficiaria* integrada por los ya jubilados a finales de 2017. Para este grupo, han de compararse dos sendas hipotéticas de gasto en prestaciones: la que se habría observado manteniendo la política preexistente, esto es, aplicando el tope mínimo del IRP del 0,25%, y la resultante del experimento propuesto, consistente en actualizar las pensiones con la inflación (que supondremos del 2%) durante un año, para volver después al IRP.

El cálculo del coste inmediato de la medida es sencillo. En 2017 el gasto público en pensiones contributivas ascendió en España a unos 135.000 millones de euros, sumando las pensiones de la Seguridad Social y las del sistema de Clases Pasivas para funcionarios. Actualizar esta cantidad al 2% en vez de al 0,25%, supondría un gasto extra de 2.363 millones de euros, de los que habría que sustraer las prestaciones no cobradas por el fallecimiento de sus titulares entre 2017 y 2018. En años posteriores, sin embargo, el incremento extra de las pensiones por encima del 0,25% se consolidaría y habría de seguir pagándose durante toda la vida de los beneficiarios, actualizándose a su vez con el IRP un año tras otro. Así pues, la decisión de actualizar las pensiones con la inflación un único año generaría un flujo de costes futuros durante el resto de la vida de los integrantes de la población beneficiaria. Aunque este coste iría reduciéndose con el tiempo en términos reales debido al fallecimiento de los beneficiarios y a una tasa de inflación superior al IRP, su valor acumulado durante varias décadas sería mucho mayor que el coste incurrido en el primer año. Bajo nuestros supuestos, el gasto adicional acumulado a precios constantes sería de casi 30.000 millones de euros, o 13 veces el coste inicial. Si la supresión del IRP fuese permanente, y considerando sólo los efectos de la medida sobre la población ya jubilada en 2017, esta cifra se elevaría hasta 327.000 millones a precios constantes de 2018, a lo que habría que añadir el incremento de las prestaciones percibidas por cohortes posteriores de nuevos jubilados para llegar al coste total de la vuelta a la indexación al IPC.

Más que la cifra concreta de aumento del gasto, que dependerá de la senda de inflación, lo importante es resaltar que el coste total de cualquier medida en esta línea sería muy superior a su coste inmediato, que es el que se suele calcular y destacar. Dada la naturaleza del sistema de pensiones, que implica compromisos recurrentes de pago durante muchos años, cualquier cambio, incluso transitorio, en las reglas de cálculo o actualización de las prestaciones tiene importantes repercusiones a largo plazo que han de tenerse en cuenta a la hora de tomar decisiones. Además, dado que el sistema afecta a un número muy elevado de personas y moviliza una cantidad ingente de recursos, conviene extremar la precaución a la hora de diseñar posibles cambios de política en este campo.

Palabras clave: Gasto en pensiones; Indexación a la inflación.

ABSTRACT Indexing pensions to inflation can be very expensive, especially in the complicated demographic situation Spain will face in the coming decades. It is therefore necessary to analyze carefully the costs and benefits of suppressing the current pension actualization index (PAI) that was introduced as part of the latest reform of Spanish Social Security before taking a decision on whether or not to change it. If the index is suppressed, policymakers should consider the possibility of establishing some sort of limit on the extent or coverage of indexation to consumer prices or introducing compensatory measures that may mitigate its impact on the growth of pension expenditure.

With the goal of contributing to the necessary discussion about this issue, this note quantifies the cost of suppressing the PAI and returning to the indexation of pensions to the Consumer Price Index (CPI). The specific policy experiment we analyze consists in the suppression of the PAI during a single year; that is, contributive pensions would increase with inflation during a year and then return to the annual rate of increase of 0,25% dictated by current regulations given the state of the pension system's finances. The calculations are made taking into account observed pension expenditure in 2017, assuming a constant inflation rate of 2% and using data from the National Statistical Institute and the Social Security System on the age distribution of pensioners, their benefits and yearly survival rates by age.

Since the PAI has no effect on future pensions, it suffices to consider the effect of the measure we want to analyze on a beneficiary population made up by those persons who were already retired at the end of 2017. For this group, we have to compare two hypothetical benefit streams: the one we would have observed under the existing policy (i.e. applying the 0,25% rate of increase dictated by the PAI) and the one that would result from the policy experiment we are considering, ie. raising pensions with inflation (by 2%) during one year then and returning to the PAI.

The immediate cost of the measure can be easily approximated. Public expenditure on contributory pensions in 2017 amounted to 135,000 million euros, taking into account civil service pensions. Increasing this quantity by 2% rather than 0.25% would cost 2,363 million, minus the amount that would go uncollected due to the death of some pensioners during the year. The increase above 0,25%, however, would permanently raise pensions during the entire life of its beneficiaries, and would itself increase over time with the CPI. Hence, the decision to raise pensions with inflation during a single year would generate a flow of future costs during the remaining life of its beneficiaries. Although this cost would decrease over time in real terms as the affected pensioners die off and through an inflation rate above the PAI, its accumulated value over several decades would be much greater than the immediate cost incurred in the first year. Under our assumptions the total cost of the measure, valued at constant 2018 prices, would exceed 30 billion euros, 13 times the initial cost. If the PAI were permanently repealed, and considering only the impact of the measure on the population that was already retired in 2017, the cost would rise to 327 billion.

While the exact cost of the measure will depend on the evolution of inflation, a robust and important conclusion of our analysis is that the total cost of any measure that brings us back, or closer, to indexing pensions to consumer prices would be many times larger than its immediate cost, which is the datum that is generally used to discuss about the pros and cons of such measures. Since the pension system involves long-term benefit commitments, even transitory changes in its rules and procedures can have important long-term repercussions that must be taken into account when making policy decisions. Since such decisions affect a large number of people and mobilize great quantities of resources, extreme caution should be exercised.

Key words: Pension expenditure in Spain; Inflation indexation.

Análisis de las características de los trabajadores participantes en las medidas de reparto del empleo en España

Analysis of the characteristics of workers taking part in the measures of job sharing in Spain

CARLOS GARCÍA-SERRANO y JOSÉ MARÍA ARRANZ*,**

1. INTRODUCCIÓN

Los programas de reparto temporal del trabajo son instrumentos de protección del empleo que tratan de evitar los despidos de trabajadores en casos de caída de la demanda de bienes y servicios o de crisis temporales. Las empresas que los utilizan pueden reducir total o parcialmente la jornada de trabajo de una parte o de la totalidad de los empleados, pero manteniendo la relación contractual con los mismos. A su vez, los trabajadores reciben una compensación (en forma de prestaciones por desempleo) por las horas no trabajadas y la reducción de sus ingresos salariales. El objetivo de estos programas es que, ante una reducción de la demanda de productos o de las ventas, las empresas no utilicen la flexibilidad externa (vía despidos) sino la flexibilidad interna (vía horas de trabajo y salarios), lo que a nivel macroeconómico ayudaría a que el nivel de empleo fuese menos sensible a las variaciones de la producción agregada, de modo que ante una reducción del PIB la ocupación disminuyese menos que en ausencia de los programas de reparto del empleo.

Estos programas (que en inglés de denominan de *short-time work*, STW) han recibido una gran atención en la reciente recesión. En respuesta a la crisis que comenzó en 2008, la mayoría de los gobiernos de los países de la OCDE adoptaron medidas específicas para impulsar el uso de estos programas por medio de un debilitamiento de los requerimientos de elegibilidad y condicionalidad y de un incremento de la generosidad, mientras que otros establecieron nuevos programas (Arpaia, 2010; Eurofound, 2010; Sacchi *et al.*, 2011; Walz *et al.*, 2012). Estos programas ya habían sido analizados anteriormente, si bien de manera muy escasa. Sin embargo, la llegada de la Gran Recesión trajo consigo un incremento notable del interés por este tipo de medidas. De hecho, algunos economistas, ana-

* Universidad de Alcalá.

** **Agradecimientos:** Los autores desean expresar su agradecimiento al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) por la disponibilidad de los datos contenidos en los ficheros mensuales de perceptores de prestaciones por desempleo en el contexto del convenio firmado entre el SEPE y la Universidad de Alcalá. Los análisis y los resultados ofrecidos en este artículo se basan en el estudio titulado «Evaluación de la efectividad de las medidas temporales de regulación de empleo recogidas en el art 47. del Estatuto de los Trabajadores: suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada». En cualquier caso, el SEPE no es responsable de los posibles errores que pudieran existir en los resultados por el tratamiento de los datos realizado por los autores ni de las interpretaciones, juicios u opiniones expresados a partir de los resultados obtenidos.

listas y políticos han considerado que el relativo éxito de ciertos países en cuanto al reducido efecto que la caída de la producción tuvo sobre el empleo y el paro (como en el caso de Alemania) podía achacarse en buena medida a la influencia de estos programas. Esta es la postura, por ejemplo, de Krugman (2009). Sin embargo, otros autores matizan esta perspectiva (véase Brenke *et al.*, 2013, y Balleer *et al.*, 2014).

En el caso de España, estos programas se plasman formalmente en la adopción por parte de las empresas de medidas relacionadas con Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) de suspensión de contratos y de reducción de jornada e implican la percepción de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores mientras estos se encuentran afectados por la suspensión o la reducción[1]. El propósito de estas medidas temporales de regulación de empleo (MTRE) es mantener y distribuir el empleo existente en las empresas como alternativa a los despidos a la hora realizar ajustes en la utilización del factor trabajo cuando aquellas sufren una perturbación de carácter más o menos temporal. Una descripción de estos programas y de los cambios normativos adoptados en 2009, 2010 y 2012 que han afectado tanto a los incentivos económicos de trabajadores y empresas como al procedimiento puede encontrarse en Del Rey (2010), Garrido Pérez (2012) y García-Serrano (2015)[2].

En particular, la modificación normativa más importante que afectó a los incentivos económicos fue la aprobada en marzo de 2009 (Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo). Esta modificación estableció que los trabajadores afectados por EREs de suspensión de contratos o reducción de jornada que fuesen posteriormente despedidos tendrían derecho, si se cumpliesen determinadas condiciones, a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de la suspensión o la reducción con un límite máximo de 120 días (180 días desde el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero). Aquel RDL también establecía incentivos adicionales diseñados para favorecer la adopción por parte de las empresas de MTRE con el objetivo de garantizar la continuidad del tejido productivo y el mantenimiento de los puestos de trabajo. Estos consistían en la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes de los trabajadores afectados por un ERE de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

El objetivo de este artículo consiste en analizar cuáles son las características de las empresas, los puestos de trabajo y los trabajadores involucrados en los programas de reparto temporal del trabajo en España. Para ello, nos centramos en un periodo en el que el grado de utilización de los mismos aumentó de forma considerable como respuesta al cambio en las condiciones económicas durante la última recesión. En concreto, de acuerdo con la información de la Estadística de Regulación de Empleo (publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), el uso de los EREs y, por tanto, de las medidas de flexibilidad interna (también externa), varía de manera contracíclica: aumenta en periodos de crisis económica y elevados niveles de paro (1979-1985, 1992-1993 y 2008-2013) y disminuye en periodos de expansión y creación neta de empleo (1986-1991 y 1995-2007). El número de participantes en el caso de la suspensión de contratos se situó en torno a los 400 mil en los picos de las recesiones anteriores (en 1984 y 1993) y llegó a los 465 mil y a 300 mil, respectivamente, en los de la última (en 2009 y 2012), mientras que se situó por debajo de los 50 mil en el periodo expansivo 1998-2007 (con la excepción de un aumento

[1] Véase Toharia (1997), Tobes y Angoitia (2006), Toharia et al. (2009), Luelmo (2010) y Alzaga (2010) para una descripción del sistema español de protección por desempleo (en el que se incluyen las prestaciones por desempleo parcial).

[2] Estas modificaciones son fundamentalmente tres: Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, y Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas; Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; y Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

puntual en 2001) y a partir de 2015. En el caso de la reducción de jornada, dicho número superó los 200 mil en 1984 y llegó a 50 mil en 1993 y a 100 mil en 2012, pero no superó los tres mil en 1998-2007 y los nueve mil a partir de 2015. Todos estos datos indican que la utilización de este tipo de programas responde básicamente a la evolución cíclica de la economía y del mercado de trabajo.

El análisis empírico presentado en este artículo se basa en la utilización de datos individuales procedentes de los ficheros de perceptores de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). En particular, se examinan los datos de dos momentos temporales concretos: el año 2009 y el año 2015. Estos se han elegido porque corresponden a un año (2009) en que las MTRE crecieron sustancialmente como consecuencia del inicio de la crisis económica y de empleo, y a otro (2015) en que el uso de dichas medidas se redujo de forma apreciable, situándose en cifras similares a las existentes antes de la recesión.

La estructura del artículo es la siguiente. En la sección dos, se revisa la literatura existente que ha estudiado las características de los trabajadores y de los puestos de trabajo implicados en programas de reparto del empleo. En la sección tres, se ofrece una breve descripción de la base de datos utilizada en el estudio. En la sección cuatro, se examinan las características sociodemográficas de los trabajadores que reciben prestaciones contributivas relacionadas con MTRE en España y algunas características laborales (vinculadas al puesto de trabajo y la empresa), así como su distribución territorial. En la sección cinco, se adopta una visión longitudinal y se analiza la duración de las prestaciones por desempleo por suspensión de contrato o reducción de jornada (es decir, el tiempo de percepción) y el grado de repetición (es decir, cuántas veces se utilizan por parte de los mismos trabajadores y/o empresas a lo largo de un determinado periodo de tiempo). En la sección seis, se examina en detalle el colectivo de perceptores de prestaciones con derecho a la reposición de la prestación contributiva. Este artículo es el primero que lleva a cabo un análisis como este puesto que la información para hacerlo solo está disponible a través de los microdatos del SEPE. Finalmente, la sección siete ofrece un resumen y unas conclusiones.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

¿Qué tipo de empleadores, puestos de trabajo y trabajadores participan en programas de reparto del empleo? Eurofound (2010), utilizando datos de la EPA para la UE27, compara sus características con las de los no participantes, mostrando que los trabajadores de la industria manufacturera, con bajos niveles de educación y en ocupaciones de cuello azul (manuales) tienen más probabilidades de participar, con algunas variaciones entre países. Esta imagen general está influenciada por la importancia de Alemania, Italia y Francia, ya que casi dos de cada tres trabajadores en MTRE se encuentran en estos tres países.

Algunos estudios de los casos alemanes y franceses confirman que el empleo en este tipo de programas tiende a concentrarse en los puestos de trabajo manuales, en empresas manufactureras relativamente grandes y en trabajadores relativamente mayores. Boeri y Bruecker (2011), con datos alemanes para 2009, muestran que las empresas que utilizan MTRE tienen más empleados, una mayor participación en las exportaciones y un mayor nivel de gasto en I+D que el promedio. Además, la proporción de trabajadores a tiempo parcial y que son mujeres en las empresas que utilizan MTRE es sustancialmente inferior al promedio. Todo ello se corresponde con el patrón estándar en la industria alemana, la cual participa desproporcionadamente en los esquemas de reparto del empleo.

Por otro lado, Calavrezo y Lodin (2012) utilizan datos administrativos y de encuestas francesas para el período 2007-2010 y obtienen que las empresas manufactureras son las que registran la mayor cantidad de horas de MTRE (especialmente en sectores con una tradición

de uso de este tipo de programas, como 'automoción', 'metalurgia' y 'textiles, ropa y cuero'). Las grandes empresas (con al menos 500 empleados) representaban más de un tercio de las horas compensadas por MTRE. En cuanto a las características de los trabajadores, los hombres, las personas con menor nivel educativo, los trabajadores con mayor antigüedad (al menos diez años), en ocupaciones manuales y con horarios de trabajo atípicos (como el trabajo de tarde y nocturno) se encuentran sobrerrepresentados en los programas de reparto de trabajo.

Para el caso de España e Italia, Arranz *et al.* (2019) comparan las características de los trabajadores y las empresas que participaron en MTRE en la recesión de principios de los años 1990 (1991-1995) y al final de los años 2000 (2008-2012) y obtienen que la participación tiende a ser mayor entre los trabajadores más mayores, con más antigüedad y menos nivel educativo y en puestos manuales y de la industria. Sin embargo, los cambios en la composición del empleo han sido importantes a cuando se comparan los dos periodos, de modo que las proporciones de trabajadores con menos antigüedad y con niveles educativos altos y de puestos no manuales y en el sector de los servicios han aumentado en el segundo periodo en comparación con el primero[3].

Otros estudios empíricos se han centrado en la influencia del capital humano de los empleados o el contenido de cualificaciones de los trabajos en la probabilidad de participar en MTRE. Sin embargo, los hallazgos no son claros. Varios estudios de principios y mediados de la década de 1990 encontraron que los trabajadores manuales cualificados y los supervisores tenían más probabilidades de participar en esquemas de MTRE en Alemania (Büchel y Pannenberg, 1992), mientras que los trabajadores en trabajos menos cualificados y de bajos salarios tenían más probabilidades de participar en los EE. UU. (Fuchs y Jacobsen, 1991) y Rusia (Koumakhov y Najman, 2001).

Por otra parte, Scholz (2012), utilizando datos individuales para el distrito de Nuremberg en Alemania, encuentra que los empleadores no seleccionan a los trabajadores de acuerdo con su nivel de capital humano o los costes de contratación y despido medidos por tres variables diferentes (antigüedad, nivel educativo y nivel de cualificación), al menos durante el período de expansión del programa en Alemania al comienzo de la Gran Recesión (junio de 2008-marzo de 2009), aunque este resultado no queda tan claro posteriormente. Por tanto, este autor concluye que los programas STW se utilizaron inicialmente como un esquema de trabajo compartido, con una amplia gama de trabajadores con diferentes atributos que fueron seleccionados. Niedermayer y Tilly (2016), utilizando el mismo conjunto de datos, muestran que las diferencias entre los trabajadores seleccionados para estos programas y el resto de los trabajadores en términos de antigüedad, experiencia laboral y edad se deben al hecho de que las empresas que se autoseleccionan en el uso de MTRE difieren en su fuerza laboral de los empleadores que no utilizan dichas medidas, pero la selección dentro de la empresa es principalmente una función del salario. Sin embargo, a nivel de empresa, Crimmann y Wiesner (2009) obtienen que cuanto mayor es el nivel de cualificación de la plantilla, mayor es la probabilidad de que una empresa utilice esquemas de reparto de trabajo[4].

En resumen, el uso de MTRE parece estar más concentrado en puestos de trabajo y trabajadores con determinadas características: trabajadores mayores, con antigüedades largas y con niveles de estudio relativamente bajos, y puestos de trabajo manuales en ra-

[3] En un trabajo complementario, ARRANZ et al. (2018) examinan las trayectorias laborales de quienes han participado en EREs de suspensión de contrato o de reducción de jornada en España en 2009 y las comparan con quienes no han participado. Sus resultados apuntan a que la probabilidad de continuar ocupados en la misma empresa es menor entre los primeros que entre los segundos.

[4] Este resultado sería coherente con la idea de que las empresas tienden voluntariamente a atesorar a los trabajadores valiosos y así evitan los costes de seleccionar y contratar nuevos trabajadores muy cualificados, debido al capital humano específico a la empresa (CRIMMANN et al., 2012).

mas de actividad de la industria del metal y la manufactura. Sin embargo, el impacto de algunos atributos (como el nivel educativo y/o el contenido de cualificación de los puestos) puede que haya cambiado con el paso del tiempo o depende de características específicas (estructura de la producción, orientación comercial) de la economía nacional.

3. DESCRIPCIÓN DE LA BASE DE DATOS DEL SEPE

La base de datos utilizada para estudiar las categorías de trabajadores y puestos de trabajo que participan en MTRE en España se ha generado a partir de los ficheros de prestaciones por desempleo del SEPE facilitados por la unidad estadística de prestaciones por desempleo. Es una base totalmente novedosa y permite un análisis sin precedentes de las trayectorias de las personas perceptoras de prestaciones por desempleo.

Los ficheros del SEPE contienen información de todas las personas beneficiarias y/o perceptoras de prestaciones contributivas y subsidios por desempleo del mes y los movimientos de alta, reanudación y baja, obtenidos cada año y detallados por meses desde enero de 2007 hasta diciembre de 2015. Las variables incluidas son las siguientes:

- Variables estadísticas: mes estadístico (mes y año al que corresponden los datos); tipo de documento (DNI o NIE anonimizado), que permite el enlace de la información de los ficheros mensuales y, por tanto, el seguimiento longitudinal de las personas perceptoras; y número de registros (número secuencial que indica las veces que aparece una persona en el fichero; si aparece más de una vez es porque ha tenido más de un movimiento en el mes).

- Variables personales: municipio de residencia; provincia de residencia; código postal de la oficina de empleo; provincia de la oficina; sexo; fecha de nacimiento; país de nacionalidad; y número de hijos.

- Variables económicas, que se refieren al empleo anterior del perceptor: sector de actividad económica de la empresa y ocupación.

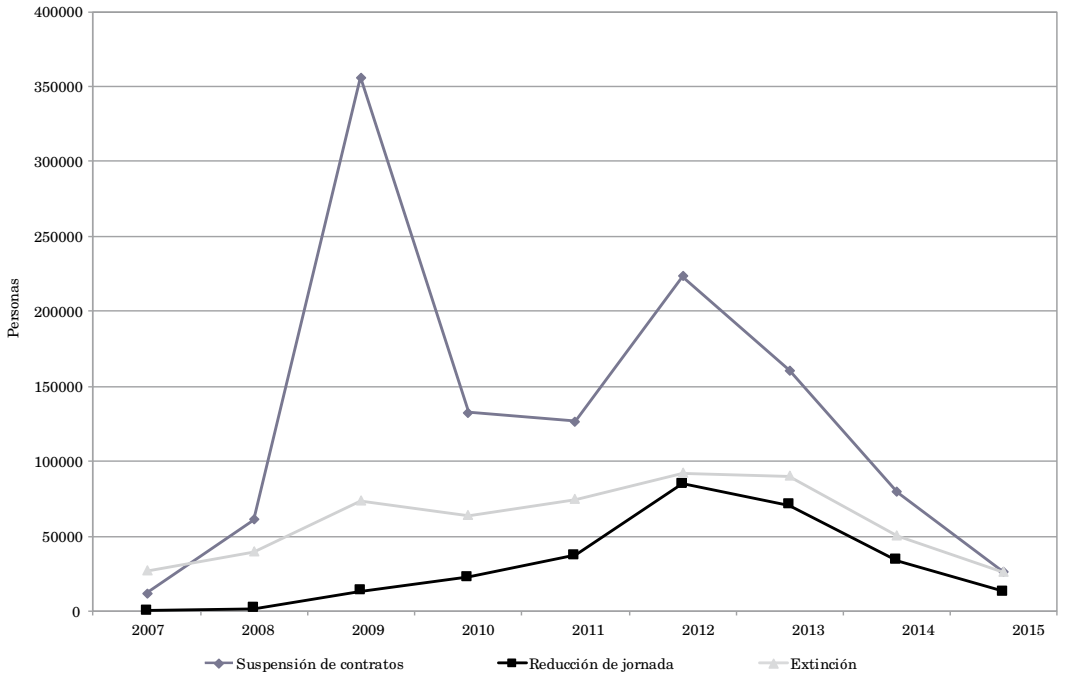
- Variables del sistema de prestaciones: indicador de beneficiario (si es o no beneficiario); tipo de prestación (contributiva, subsidio o RAI); causa del subsidio; fecha de inicio de la prestación; base reguladora; días reconocidos de la prestación; días consumidos de la prestación; indicador de perceptor (si es o no perceptor); cuantía bruta diaria; días pagados mes; tipo de movimiento (alta, baja o reanudación); fecha de baja; causa de baja; fecha de reanudación; causa de reanudación; y causa de porcentaje parcial.

A partir de los datos de los ficheros del SEPE, es posible tratar la información con objeto de conocer el perfil de los trabajadores que perciben una prestación por desempleo (en el caso que nos ocupa, una prestación asociada a la suspensión temporal del contrato o a la reducción de la jornada), así como la duración de los episodios de percepción, su posible repetición en el tiempo o la causa de salida. Para ello, hay que identificar los individuos que comienzan una prestación en un mes dado, conocer su situación en ese momento y realizar un seguimiento a lo largo del tiempo. Ello permite llevar a cabo el análisis, por un lado, del examen de las características de los trabajadores participantes en MTRE y, por otro lado, de la investigación sobre la duración y la repetición de la percepción.

Antes de ello, el gráfico 1 ofrece la evolución del número de perceptores de prestaciones contributivas por suspensión de contratos y por reducción de jornada, según año de inicio, para el periodo 2007-2015. También se muestra la evolución del volumen de perceptores de prestaciones por extinción de la re-

lación laboral como consecuencia de despidos colectivos (EREs de extinción). Estos últimos se han considerado a efectos comparativos. Los perceptores de los tres tipos de prestaciones se han calculado como el número de personas que en algún momento de cada año considerado han estado recibiendo dichas prestaciones.

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERCEPTORES DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y POR REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN AÑO DE INICIO



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE (2007-2015).

La evolución presentada en el gráfico es muy similar a la que se obtiene a partir de los datos de la Estadística de Regulación de Empleo para el mismo periodo, tal como se comentó en la introducción. Así, en el caso de los perceptores por suspensión del contrato, su número se incrementó rápidamente con el comienzo de la crisis económica alcanzando un máximo en 2009, luego se redujo y volvió a aumentar considerablemente entre 2011 y 2012, cuando la economía recayó en la recesión. En esos dos años, 2009 y 2012, dichos perceptores supusieron el 13,6% y el 10,9%, respectivamente, del total de perceptores de prestaciones contributivas del sistema de protección por desempleo, de acuerdo con la información generada a partir de los microdatos del SEPE.

En cuanto a los perceptores por reducción de horas, su número, siendo más modesto, fue aumentando de forma paulatina a medida que la recesión se prolongaba de modo que el peso de estos perceptores en el total se incrementó, llegando a suponer el 4,1% tanto en 2012 como en 2013. Finalmente, algo similar sucede con los perceptores que fueron despedidos colectivamente, que muestran incrementos continuos al ir empeorando la situación económica, alcanzando un máximo en 2012, año en que supusieron el 4,5% del total de perceptores.

4. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES

El análisis de los perfiles sociodemográficos, laborales y territoriales de los perceptores de prestaciones es posible gracias a la disponibilidad de información de las variables personales y laborales en los ficheros del SEPE. Para proceder a dicho análisis, se utiliza una agrupación de los perceptores por categorías: regulación de empleo por suspensión del contrato, regulación de empleo por reducción de la jornada laboral, regulación de empleo por extinción y otras causas de cese. La razón de hacer esto es que permite caracterizar a los trabajadores que participan en MTRE por comparación con el resto de los perceptores de prestaciones contributivas, que se agrupan en aquellos que las perciben bien porque han sido despedidos colectivamente (ERE de extinción) bien porque han sido despedidos de forma individual o su contrato temporal ha finalizado (hay otras razones pero estas dos son las mayoritarias). Además, se adopta el criterio de utilizar la información de los perceptores en el año natural, de modo que se examinan las características de aquellos trabajadores que en algún momento del año han estado recibiendo alguna de las prestaciones que se acaban de mencionar.

El cuadro 1 proporciona las distribuciones del número de beneficiarios de cada categoría de prestaciones según diversas características sociodemográficas de los trabajadores (sexo, edad, nacionalidad y número de hijos), mientras que los cuadros 2 y 3 ofrecen las distribuciones según dos atributos laborales (de los puestos de trabajo –la ocupación– y de las empresas –el sector de actividad económica-) y según la situación de la persona a fecha de 31 de diciembre, respectivamente. De forma adicional, el cuadro 4 proporciona las distribuciones según la comunidad autónoma de residencia. Toda esta información permite examinar el panorama de la importancia que tiene cada característica dentro de cada tipo de prestación. En todos los cuadros la información se refiere a dos años diferentes: 2009 y 2015.

Comenzando por las características sociodemográficas (cuadro 1), los varones se encuentran sobre-representados en la percepción de las prestaciones asociadas a MTRE. En general, se observa que el peso masculino es mayor que el femenino en la percepción de las prestaciones contributivas en 2009 (61,5% en promedio), pero se encuentran aún más presentes en las prestaciones por suspensión de contrato (79,6%) y por reducción de jornada (68,1%), así como en las de extinción (69,2%), pero en menor medida en otras causas (60%), que por otra parte hay que recordar que son las más numerosas. En el año 2015, la percepción de las prestaciones por sexo se equilibra (en promedio, un 52,9% de varones y un 47,2% de mujeres), principalmente por el aumento del peso de las mujeres beneficiarias de prestaciones por otras causas (48,4%) y por reducción de la jornada laboral (46,7%), lo cual puede estar vinculado al cambio del tipo de puestos y de empresas que utilizan las MTRE que se ha producido al pasar de un periodo recesivo y de uso intensivo de las medidas de suspensión de contratos a otro de recuperación económica y de mayor uso relativo de las medidas de reducción de jornada.

Al analizar la edad, se comprueba que el grupo de 30-44 años es el mayoritario (47,4%) cuando se considera el total de las prestaciones contributivas en el año 2009, mientras que los mayores (45-64 años) presentan un peso del 27,6% y los más jóvenes (18-29 años) uno del 25%. Esta distribución difiere en 2015 pues, aunque la importancia del grupo de edad intermedia permanece estable, se produce un cambio entre los grupos de los extremos, con un peso mayor del colectivo de mayores de 45 años y uno menor de los jóvenes. En todo caso, el grupo de 45-64 años es el que se encuentra sobre-representado en la percepción de prestaciones asociadas a MTRE. Esto es así porque su peso dentro del colectivo de perceptores por suspensión y por reducción (también por extinción) es sustancialmente mayor que su peso dentro de la categoría de resto de perceptores y del total. Esto sucede tanto en 2009 como en 2015, ya que los mayores de 45 años representan en torno a un 37% de los percep-

tores por suspensión o reducción (frente a un 28% en el total) en 2009 y un 53%-55% (frente a un 37%) en 2015. Esta sobre-representación es incluso más notoria cuando se consideran las prestaciones por extinción.

En relación con el número de hijos, aquellas personas perceptoras sin hijos a su cargo son mayoría en el total de prestaciones tanto en el año 2009 (63,3%) como en el 2015 (56,1%), mientras que las que tienen un hijo, dos hijos y tres o más presentan pesos bastante menores que este grupo, aunque su importancia ha aumentado ligeramente en 2015 con respecto a 2009. El mayor peso de las personas beneficiarias de prestaciones sin hijos se debe a que concentran casi el 64% de las personas perceptoras de prestaciones por otras causas en 2009 (56,9% en 2015), siendo este peso mucho menor dentro de los otros tipos de prestaciones: un 53-57% de las prestaciones por suspensión de contrato, por reducción de la jornada laboral y por extinción (un 45-48% en 2015). Por tanto, este colectivo se encuentra infra-representado entre quienes reciben prestaciones por suspensión o reducción. Lo contrario sucede con los perceptores con hijos a cargo, es decir, que tienen responsabilidades familiares, que se encuentran, por tanto, sobre-representados en la percepción de las prestaciones que tienen que ver con EREs tanto de medidas temporales como extintivas.

Por nacionalidad, las proporciones de las prestaciones contributivas percibidas por los trabajadores españoles se sitúan casi en el 84% en 2009 y el 87% en 2015. Dichas proporciones ascienden al 95%-97% en 2009 y al 97%-98% en 2015 en el caso de las prestaciones vinculadas a los procedimientos de suspensión, reducción y extinción. Esto significa que los españoles se encuentran sobre-representados en la percepción de este tipo de prestaciones.

CUADRO 1. DISTRIBUCIÓN DE LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS (por suspensión de contrato, reducción de la jornada laboral, extinción y otras causas) SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS DE LOS PERCEPTORES. AÑOS 2009 Y 2015

2009	Suspensión	Reducción	Extinción	Resto	Total (%)	Total (Nº)
Sexo						
Varones	79,6	68,1	69,2	60,0	61,5	2.719.602
Mujeres	20,4	31,9	30,8	40,1	38,6	1.706.430
Total	100	100	100	100	100	4.426.032
Edad						
18-29	11,6	12,8	8,7	26,4	25,0	1.107.294
30-44	50,5	50,1	38,7	47,4	47,4	2.095.867
45+	37,9	37,1	52,7	26,2	27,6	1.222.871
Total	100	100	100	100	100	4.426.032
Nacionalidad						
Extranjera	3,1	4,4	4,6	17,7	16,4	724.767
Española	96,9	95,6	95,4	82,3	83,6	3.701.265
Total	100	100	100	100	100	4.426.032
Nº hijos						
0	53,2	55,1	57,4	64,2	63,3	2.802.199
1	25,2	24,0	24,2	19,7	20,2	892.013
2	19,8	18,8	16,5	13,5	14,0	620.555
3+	1,9	2,0	1,9	2,6	2,5	111.265
Total	100	100	100	100	100	
Personas (%)	281.134 (6,4)	11.910 (0,3)	108.643 (2,5)	4.024.345 (90,9)		4.426.032
2015	**Suspensión**	**Reducción**	**Extinción**	**Resto**	**Total (%)**	**Total (Nº)**
Sexo						
Varones	74,8	53,3	64,9	51,6	52,9	1.465.283
Mujeres	25,2	46,7	35,1	48,4	47,2	1.307.337
Total	100	100	100	100	100	2.772.620
Edad						
18-29	3,1	2,3	2,6	16,1	14,9	414.240
30-44	43,4	42,6	39,3	49,0	48,3	1.339.301
45+	53,5	55,1	58,0	35,0	36,8	1.019.079
Total	100	100	100	100	100	2.772.620
Nacionalidad						
Extranjera	2,8	1,5	3,4	13,5	12,6	349.791
Española	97,2	98,5	96,6	86,5	87,4	2.422.829
Total	100	100	100	100	100	2.772.620
Nº hijos						
0	45,2	44,8	48,2	56,9	56,1	1.554.976
1	27,5	26,4	26,6	22,7	23,1	639.613
2	24,7	25,7	22,4	17,4	17,9	497.239
3+	2,7	3,1	2,9	2,9	2,9	80.792
Total	100	100	100	100	100	
Personas (%)	76.692 (2,8)	30.789 (1,1)	125.240 (4,5)	2.539.899 (91,6)		2.772.620

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

Pasamos ahora a examinar algunas características laborales de los perceptores gracias a la distribución del número de beneficiarios de cada tipo de prestación según la ocupación a la que pertenece el puesto y el sector de actividad económica de la empresa en el que trabaja o trabajaba el individuo (cuadro 2). En cuanto a la primera, dado que la información disponible en los ficheros del SEPE se encuentra a cuatro dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se ha procedido a considerar los grupos de ocupación a un solo dígito, lo que ha dado lugar a una distribución según once categorías (incluida una residual que recoge ocupaciones indeterminadas). Lo que se observa es que los perceptores que pertenecen a «ocupaciones elementales» son mayoritarios en el año 2009 (su peso es del 53,5%). Esta concentración se matiza sustancialmente en 2015, ya que el peso de esta categoría se reduce al 21,8%, porcentaje similar al de otras como «personal de apoyo administrativo» y «trabajadores de los servicios», cuyos pesos aumentan con respecto a 2009.

El predominio de las «ocupaciones elementales» en 2009 es más evidente entre las prestaciones que tienen que ver con procedimientos de ERE, es decir, prestaciones por suspensión del contrato (79,2%), por reducción de la jornada laboral (64,4%) y por extinción (68%). Esta información pone de manifiesto la sobre-representación de los puestos de trabajo manuales de baja cualificación en los EREs temporales y extintivos, al menos en un periodo recesivo y de fuerte pérdida de empleo. Esta sobre-representación también se da en los «operadores de instalaciones y máquinas» en el caso de las medidas de suspensión de contratos. Sin embargo, en 2015, con los perceptores distribuidos de forma más uniforme entre grupos ocupacionales, dicha sobre-representación se produce en «personal de apoyo administrativo» dentro de las prestaciones por reducción de jornada (su peso es un 43,5% frente a un 22% en el total) y en «operadores de instalaciones y máquinas» y «oficiales y operarios» dentro de las prestaciones por suspensión del contrato (con un 23,4% y un 16,8%, respectivamente, frente a un 6,5% y un 11%, respectivamente, en el total).

CUADRO 2. DISTRIBUCIÓN DE LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS
(por suspensión de contrato, reducción de la jornada laboral, extinción y otras causas)
SEGÚN CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LOS PERCEPTORES. AÑOS 2009 Y 2015

2009	Suspensión	Reducción	Extinción	Resto	Total (%)	Total (Nº)
Sector						
Agricultura y pesca	0,4	0,1	0,9	4,9	4,5	197.625
Industria	83,8	56,8	48,1	12,9	18,4	812.794
Construcción	2,5	5,1	12,6	23,2	21,6	954.374
Servicios	13,3	38,0	38,3	59,1	55,6	2.459.870
Indeterminado/Sin actividad	0,0	0,0	0,01	0,01	0,01	1369
Total	100	100	100	100	100	4.426.032
Ocupación						
Ocupaciones militares	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	2.884
Directores y gerentes	0,2	0,5	0,5	0,9	0,9	38.109
Profesionales, científic., intelect.	0,7	2,3	2,2	2,7	2,6	114.162
Técnicos y profes. de nivel medio	2,1	4,0	3,2	2,9	2,9	127.415
Personal de apoyo administrativo	1,9	10,5	6,4	9,5	8,9	395.586
Trabajadores de los servicios	1,5	4,3	2,7	11,9	11,0	484.820
Trab. cualif. agropecuarios	0,3	0,1	0,2	1,6	1,4	63.626
Oficiales, operarios, etc.	5,3	8,5	7,5	12,5	11,9	527.262
Operadores instalac. y máquinas	8,3	4,9	6,4	4,2	4,5	199.413
Ocupaciones elementales	79,2	64,4	68,1	51,3	53,5	2.366.872
Indeterminado	0,5	0,7	2,5	2,5	2,4	105.883
Total	100	100	100	100	100	
Personas (%)	281.134 (6,4)	11.910 (0,3)	108.643 (2,5)	4.024.345 (90,9)		4.426.032
2015	**Suspensión**	**Reducción**	**Extinción**	**Resto**	**Total (%)**	**Total (Nº)**
Sector						
Agricultura y pesca	3,7	0,3	2,1	8,7	8,2	226.163
Industria	56,4	23,2	26,4	10,5	12,6	349.866
Construcción	5,7	4,0	10,4	9,0	9,0	248.101
Servicios	34,1	72,5	61,1	71,6	70,1	1.943.974
Indeterminado/Sin actividad	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	4.516
Total	100	100	100	100	100	2.772.620
Ocupación						
Ocupaciones militares	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	274
Directores y gerentes	0,6	1,7	2,1	0,9	1,0	26.558
Profesionales, científic., intelect.	3,7	7,2	9,4	8,5	8,4	232.655
Técnicos y profes. de nivel medio	6,3	9,8	11,7	6,2	6,5	179.807
Personal de apoyo administrativo	17,8	43,5	30,4	21,5	22,0	610.334
Trabajadores de los servicios	5,4	8,4	9,5	22,7	21,5	596.266
Trab. cualif. agropecuarios	2,3	0,4	1,0	1,4	1,4	38.145
Oficiales, operarios, etc.	16,8	11,3	14,4	10,6	11,0	304.176
Operadores instalac. y máquinas	23,4	5,0	10,2	5,9	6,5	181.046
Ocupaciones elementales	23,8	12,8	11,4	22,3	21,8	603.359
Indeterminado						
Total	100	100	100	100	100	
Personas (%)	76.692 (2,8)	30.789 (1,1)	125.240 (4,5)	2.539.899 (91,6)		2.772.620

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

Por lo que respecta a los sectores, la información disponible es muy agregada, puesto que no se dispone de datos ni siquiera a un dígito de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, distinguiéndose únicamente entre «agricultura y pesca», «industria», «construcción», «servicios» y una categoría residual de «sector indeterminado/sin actividad». El mayor peso de las prestaciones en el año 2009 se produce principalmente en el sector «servicios» (55,6%) y en menor medida en «construcción» (21,6%) e «industria» (18,4%). En el año 2015 la distribución es similar pero las prestaciones se concentran aún más en «servicios» (alcanzando el 70%), disminuyendo en «construcción» e «industria».

Al distinguir los tipos de prestaciones, lo que se observa es la clara sobre-representación de «industria» entre los perceptores de prestaciones asociadas a procedimientos de ERE. En el año 2009, este sector concentra el mayor número de prestaciones por suspensión (83%), reducción (56,8%) y extinción (48%), frente al 18,4% en el total. En 2015 esa sobre-representación se matiza, puesto que su peso se reduce en las prestaciones por suspensión (56,4%), reducción (23,2%) y extinción (26,4%) pero sigue siendo más elevado que en el total (12,6%). Por otro lado, el aumento de «servicios» en el año 2015 es especialmente notable en el caso de las prestaciones por reducción de jornada, dentro de las cuales su peso (72,5%) llega a superar el que tiene en el total (70,1%).

Como aspecto adicional a las características sociolaborales, el cuadro 3 nos permite examinar cuál es la situación de los perceptores de prestaciones por desempleo a fecha del 31 de diciembre de cada año para los años 2009 y 2015 utilizando la variable de «causa de baja» del último episodio de la prestación que el trabajador está recibiendo. Las posibles situaciones son las siguientes: «no es baja» (es decir, continúa recibiendo la prestación), «colocación por cuenta ajena», «jubilación», «agotamiento de la prestación», «colocación por cuenta propia», «fijo discontinuo», «capitalización» y «renta agraria».

Un 54% de los perceptores de prestaciones en el año 2009 (48,7% en el año 2015) continúan percibiendo prestaciones a 31 de diciembre, un 16,9% han encontrado un empleo por cuenta ajena (un 21,8% en 2015) y un 27,2% por cuenta propia (un 25,9% en 2015). Esta distribución, que refleja lo que sucede con los perceptores que tienen prestaciones por otras causas distintas a la participación en EREs, es, sin embargo, muy diferente cuando los perceptores reciben una prestación por suspensión: casi siempre se encuentran en suspensión al final del año (un 91% en 2009 y un 95% en 2015) y un porcentaje muy pequeño ha causado baja por haber encontrado un empleo por cuenta ajena (un 7% en 2009 y un 5% en 2015). Algo similar sucede con los perceptores de prestaciones por reducción de la jornada laboral, con un peso de la permanencia en la percepción de un 71,6% en 2009 y un 85,7% en 2015.

CUADRO 3. DISTRIBUCIÓN DE LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS
(por suspensión de contrato, reducción de la jornada laboral, extinción y otras causas)
SEGÚN CAUSA DE BAJA A 31 DE DICIEMBRE. AÑOS 2009 Y 2015

2009	Suspensión	Reducción	Extinción	Resto	Total (%)	Total (Nº)
Causa de baja						
No es baja	91,0	71,6	67,6	51,2	54,0	2.391.051
Cuenta ajena	7,0	27,5	12,8	17,6	16,9	745.777
Jubilación	2,0	0,9	0,8	1,1	1,1	50.438
Agotamiento	0,0	0,0	1,0	0,4	0,4	16.807
Cuenta propia	0,0	0,0	17,5	29,3	27,2	1.204.612
Fijo discontinuo	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	3.074
Capitalización	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	641
Renta agraria	0,0	0,0	0,3	0,3	0,3	13.632
Total	100	100	100	100	100	
Personas (%)	281.134 (6,4)	11.910 (0,3)	108.643 (2,5)	4.024.34 (90,9)		4.426.032
2015	**Suspensión**	**Reducción**	**Extinción**	**Resto**	**Total (%)**	**Total (Nº)**
Causa de baja						
No es baja	94,8	85,7	45,8	47,1	48,7	1.350.293
Cuenta ajena	5,0	13,9	17,9	22,5	21,8	603.121
Jubilación	0,1	0,3	1,5	2,0	1,9	52.069
Agotamiento	0,0	0,0	1,3	0,3	0,4	10.097
Cuenta propia	0,0	0,0	31,7	26,6	25,9	717.057
Fijo discontinuo	0,0	0,0	1,2	0,9	0,9	23.972
Capitalización	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	494
Renta agraria	0,0	0,0	0,7	0,6	0,6	15.517
Total	100	100	100	100	100	
Personas (%)	76.692 (2,8)	30.789 (1,1)	125.240 (4,5)	2.539.899 (91,6)		2.772.620

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE

Finalmente, un elemento que aporta información relevante al análisis de las características sociodemográficas y laborales realizado hasta ahora es el examen de la distribución territorial de las personas beneficiarias de las prestaciones asociadas a MTRE. Para ello se ha elaborado el cuadro 4. Este cuadro proporciona la distribución por comunidades autónomas de los perceptores de prestaciones por regulación de empleo de suspensión del contrato, de reducción de la jornada y de extinción de la relación laboral, así como por otras causas en los años 2009 y 2015.

La penúltima columna correspondiente al año 2009 muestra que Andalucía y Cataluña concentraban cada una a casi una de cada seis personas perceptoras (un 17,6%). Extremadura y Madrid destacan también sobre el resto al recoger cada una a un 12% del total. Por tanto, a estas cuatro regiones corresponden casi el 62% del total de personas perceptoras de prestaciones contributivas. Lo interesante es examinar si esta distribución se mantiene para cada tipo de prestación.

Al distinguir según la causa de las prestaciones, centrándonos en la prestación relacionada con la suspensión de la relación laboral, hay comunidades cuyo peso es mayor dentro de esta prestación que dentro del total, por lo que se encuentran sobre-representadas en dicho tipo de prestación. El caso más claro es el de Cataluña, que concentra a una de cada

cuatro personas perceptoras de prestaciones por suspensión (24,9%) cuando en el total su peso es mucho menor (17,6%). Lo mismo sucede con el País Vasco (16,6% frente a 4,4%), Aragón (8,2% frente a 3%) y Navarra (4,7% frente a 1,4%). En la situación contraria se sitúan Madrid y Andalucía, con pesos mucho menores en la distribución de las prestaciones por suspensión que en la del total de perceptores. En el caso de las prestaciones por regulación de empleo por reducción de la jornada laboral, la situación de Cataluña es similar a la anterior, ya que su peso en la distribución de estas prestaciones es superior al que tiene en la distribución total (25,8% frente a 17,6%). Y ahora sucede lo mismo con Extremadura (20,5% frente a 12,2%) y Asturias (4,3% frente a 1,9%).

CUADRO 4. DISTRIBUCIÓN DE LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS
(por suspensión de contrato, reducción de la jornada laboral, extinción y otras causas)
SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA DE RESIDENCIA DE LOS PERCEPTORES.
AÑOS 2009 Y 2015

2009	Suspensión	Reducción	Extinción	Resto	Total (%)	Total (Nº)
Andalucía	5,0	8,2	6,8	18,8	17,6	780.378
Aragón	8,2	1,2	4,3	2,6	3,0	133.091
Asturias	2,8	4,3	2,6	1,8	1,9	82.812
Baleares	0,3	1,1	1,1	3,2	3,0	132.169
Canarias	1,1	5,7	1,8	5,5	5,1	227.677
Cantabria	2,6	1,6	0,9	1,1	1,2	52.652
Cast. y León	2,5	4,3	4,2	4,4	4,2	187.746
C-La Mancha	6,9	3,0	6,3	4,2	4,5	197.129
Cataluña	24,9	25,8	24,8	16,9	17,6	778.154
Extremadura	12,5	20,5	16,4	12,0	12,2	538.736
Galicia	0,8	1,7	0,8	2,3	2,1	94.846
La Rioja	4,0	4,4	2,9	5,1	5,0	221.259
Madrid	5,5	10,3	17,0	12,8	12,4	548.019
Murcia	0,4	3,7	1,6	3,8	3,6	157.468
Navarra	4,7	0,7	2,3	1,2	1,4	63.717
País Vasco	16,6	3,5	5,2	3,5	4,4	193.130
C. Valenciana	1,2	0,3	1,1	0,7	0,7	30.506
Ceuta	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	3.323
Melilla	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	3.220
Total (%)	100	100	100	100	100	
Personas (%)	281.134 (6,4)	11.910 (0,3)	108.643 (2,5)	4.024.34 (90,9)		4.426.032
2015	**Suspensión**	**Reducción**	**Extinción**	**Resto**	**Total (%)**	**Total (Nº)**
Andalucía	7,9	10,8	10,9	18,6	17,9	496.215
Aragón	11,6	2,8	4,1	2,8	3,1	86.827
Asturias	3,6	6,5	2,6	1,9	2,1	57.111
Baleares	1,1	1,2	1,5	4,0	3,8	105.196
Canarias	3,7	3,0	3,1	5,2	5,1	140.194
Cantabria	1,8	3,4	1,4	1,2	1,2	34.229
Cast. y León	3,0	9,1	4,1	4,2	4,3	117.916
C-La Mancha	9,4	6,4	5,9	4,5	4,7	129.726
Cataluña	14,1	11,1	17,3	15,8	15,8	437.934
Extremadura	10,2	11,5	10,2	10,9	10,8	300.478
Galicia	1,1	3,8	1,5	2,5	2,4	67.144
La Rioja	6,3	5,9	5,9	5,4	5,5	151.584
Madrid	12,5	13,0	21,2	12,6	13,0	359.155
Murcia	0,8	1,9	1,7	4,0	3,8	105.930
Navarra	3,7	1,8	1,4	1,3	1,4	38.820
País Vasco	8,4	7,1	6,3	4,1	4,3	119.437
C. Valenciana	1,0	0,6	1,0	0,7	0,7	19.381
Ceuta	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	2.585
Melilla	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	2.758
Total (%)	100	100	100	100	100	
Personas (%)	76.692 (2,8)	30.789 (1,1)	125.240 (4,5)	2.539.899 (91,6)		2.772.620

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

En 2015, año en que el número de perceptores por suspensión de contrato había disminuido con respecto a 2009 y el de perceptores por reducción de jornada había aumentado, las distribuciones por comunidades autónomas de este tipo de prestaciones se han igualado en cierta medida con respecto a la del total, debido a la reducción de la importancia de algunas comunidades como Cataluña y al aumento de otras como Madrid. De este modo, los pesos de las distintas comunidades en aquellas son más similares a sus pesos en esta. A pesar de ello, algunas comunidades siguen estando sobre-representadas en la percepción de prestaciones por suspensión de contrato (entre otras, País Vasco: 8,4% frente a 4,3%; Aragón: 11,6% frente a 3,1%; Castilla-La Mancha: 9,4% frente a 4,7%; Navarra: 3,7% frente a 1,4%) y en la de reducción de la jornada (entre otras, Asturias: 6,5% frente a 2,1%; País Vasco: 7,1% frente a 4,3%; Castilla y León: 9,1% frente a 4,3).

5. DURACIÓN Y REPETICIÓN

Otros dos aspectos de interés que se pueden examinar con los ficheros de perceptores del SEPE en relación con el sistema de protección por desempleo, en general, y con la percepción de prestaciones asociadas a MTRE, en particular, son la duración efectiva de los episodios de percepción y la repetición de estos. Esto solo puede hacerse si se lleva a cabo un profundo tratamiento de la información disponible en los ficheros del SEPE, convirtiendo los datos mensuales en información longitudinal, referida a los mismos individuos a lo largo del tiempo.

La información presentada en este apartado se refiere a los episodios de percepción de prestaciones contributivas que comienzan en cada uno de los años del periodo 2007-2015. No obstante, en los cuadros solo se muestran las observaciones entre 2007 y 2013 (es decir, no se ofrecen las referidas a 2014 y 2015) debido a que hay episodios que comienzan en estos dos últimos años que tienen duraciones «censuradas por la derecha» para una parte de los trabajadores y las prestaciones. Esto quiere decir que el tiempo que les resta de recibir el subsidio a algunos individuos no es observable con los ficheros disponibles puesto que la última fecha es el 31 de diciembre de 2015 y algunas personas pueden haber terminado la percepción de las prestaciones después de dicha fecha. Resulta evidente que esto puede afectar con mayor probabilidad y en mayor grado a personas que comenzaron a recibir prestaciones en los últimos años del periodo de observación (2014 y 2015).

5.1. Duración

Por lo que respecta a la duración, lo que se examina en primer lugar es la «duración estadística» (en meses) del primer episodio de las prestaciones de los perceptores por año de inicio para comprobar si esta ha experimentado cambios a lo largo del tiempo. Por duración estadística nos referimos al número de meses (consecutivos) que el perceptor ha estado de alta en el sistema. En el caso de la percepción de prestaciones por suspensión del contrato o la reducción de la jornada laboral, esto no significa que los individuos hayan estado percibiendo las prestaciones durante todos los días del mes. Posteriormente cuantificaremos cuántos días dentro de cada mes estadístico el trabajador ha recibido una prestación. Pero esto nos sirve como una primera aproximación, tomando como unidad de análisis el «individuo-mes».

El panel (a) del cuadro 5 contiene la evolución del número de personas beneficiarias de prestaciones (por suspensión, reducción, extinción y el total –incluidas otras causas-) y la duración estadística del primer episodio de percepción en el año. Los resultados muestran que los perceptores de prestaciones desempleo por suspensión del contrato se encontraban presentes en promedio 5,2 meses en 2007, 6,4 meses en 2010-2011 y 5 meses o menos en 2012-2013. Los perceptores de prestaciones por reducción de jornada exhiben una evolución similar, pasando de estar presentes 4,4 meses en 2007 a 8,3 meses en 2011 y a cerca de 7 meses en 2013.

Al comparar estas «duraciones» con las de las prestaciones por extinción, lo que se observa es, como era de esperar, que estas últimas son más prolongadas, mostrando promedios de 16-18 meses en todo el periodo de estudio. Estas últimas duraciones sí se acercan a las reales puesto que un trabajador que ha sido despedido a través de un ERE de extinción va a estar percibiendo la prestación de forma continuada hasta que cause baja porque encuentre un empleo, porque agote la prestación o por otras causas.

CUADRO 5. EVOLUCIÓN DE LA DURACIÓN ESTADÍSTICA (en meses) Y DE LA DURACIÓN CONSUMIDA (en días) DE LOS EPISODIOS DE PERCEPCIÓN DE LAS PRESTACIONES POR SUSPENSIÓN, REDUCCIÓN Y EXTINCIÓN, POR AÑO DE INICIO: MEDIA Y NÚMERO DE CASOS

Panel (a): duración estadística (en meses) de la primera incidencia (episodio)

	Todos los perceptores		Suspensión		Reducción		Extinción	
	Media	Casos	Media	Casos	Media	Casos	Media	Casos
2007	9,0	1.548.077	5,2	12.148	4,4	175	18,4	27.202
2008	10,1	2.255.232	6,6	61.054	6,7	1.818	17,8	39.507
2009	9,7	2.610.228	5,9	356.130	5,9	13.511	16,6	73.739
2010	9,9	1.903.020	6,4	132.509	5,0	22.590	16,3	64.210
2011	10,2	1.859.320	6,4	126.748	8,3	37.072	17,5	74.751
2012	9,7	2.059.479	5,0	223.554	7,9	84.923	16,0	92.240
2013	9,1	1.717.671	4,4	160.689	7,3	70.589	15,6	90.162

Panel (b): duración estadística acumulada (en meses) de todas las incidencias a lo largo del periodo (todos los episodios)

	Todos los perceptores		Suspensión		Reducción		Extinción	
	Media	Casos	Media	Casos	Media	Casos	Media	Casos
2007	14,4	1.501.036	13,8	11.231	17,2	160	21,1	25.377
2008	14,7	1.980.566	18,7	51.519	21,4	1.626	20,5	36.674
2009	15,2	1.886.091	17,6	229.400	19,2	10.966	19,9	57.466
2010	14,6	1.158.413	18,4	72.742	21,5	10.010	19,5	38.208
2011	14,6	1.019.230	17,8	62.939	22,2	22.280	20,1	48.667
2012	13,9	1.027.262	13,7	101.244	17,8	51.526	18,6	52.774
2013	12,6	760.193	10,4	54.922	15,4	29.898	18,2	53.458

Panel (c): duración consumida (en días) de todas las incidencias (episodios)

	Todos los perceptores		Suspensión		Reducción		Extinción	
	Media	Casos	Media	Casos	Media	Casos	Media	Casos
2007	276,8	691.814	136,9	4.459	216,5	28	584,5	19.259
2008	298,5	1.133.841	133,8	15.881	267,8	292	542,3	24.744
2009	307,6	1.363.596	85,6	98.688	204,1	2.437	523,4	49.724
2010	312,6	1.116.465	119,4	31.150	126,3	5.392	527,9	46.704
2011	311,0	1.199.867	127,9	34.002	151,5	7.883	546,2	61.501
2012	300,5	1.410.459	104,4	64.265	129,8	25.687	512,8	77.163
2013	275,8	1.320.537	111,4	51.020	135,1	27.233	497,9	81.440

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE (2007-2015)

Nota: Los datos de los años 2014 y 2015 no se ofrecen puesto que pueden presentar problemas de censura por la derecha al estar cerca del final del periodo de observación de 31 diciembre de 2015.

Adicionalmente, se ha procedido a calcular la «duración acumulada estadística» de los episodios de percepción de prestaciones por parte de la misma persona a lo largo de los años considerados. Así, por ejemplo, alguien que comenzó a percibir una prestación en algún momento de 2007, salió unos meses después al empleo, volvió a la percepción en 2009, volvió a salir y luego volvió nuevamente a percibir una prestación en 2013, se cuenta una sola vez y su duración «acumulada» en el periodo 2007-2015 se contabiliza como la suma de los meses en que ha estado presente (en alta) en los tres episodios de percepción.

Es obvio que alguien que acceda al SEPE por primera vez en 2011, por ejemplo, dispone de menos tiempo para repetir (puesto que en este caso solo podríamos observarle desde 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015). Esto implica que, como el periodo de observación se va reduciendo a medida que se consideran años posteriores de entrada en el sistema de prestaciones, las duraciones acumuladas se encuentran cada vez más afectadas por el impacto que tiene la «censura por la derecha» que se comentó anteriormente.

Los resultados del cálculo de estas duraciones acumuladas estadísticas se proporcionan en el panel (b). Como era de esperar, las duraciones acumuladas son más prolongadas que las duraciones del primer episodio (o incidencia) debido a la repetición en la percepción de los individuos, como se verá a continuación. Por un lado, la presencia media acumulada de los perceptores de las prestaciones por suspensión y por reducción es sustancialmente más elevada que la correspondiente al primer episodio o incidencia (en torno a 18 meses en el caso de las primeras en 2008-2011 y 19-22 meses en el caso de las segundas), lo que indica un elevado grado de repetición. Por otro lado, la duración acumulada de las prestaciones por extinción se sitúa ligeramente por encima (alrededor de tres meses más) de la duración media del primer episodio o incidencia, de lo que se deduce que la repetición es mucho más limitada.

Dos resultados importantes que se obtienen de los datos aportados en el panel (b) son los siguientes. Primero, no todas las personas que entran en un momento dado reinciden en el nivel contributivo cuando se considera un periodo de tiempo largo (esto se puede ver al comparar el número de personas que hay en cada año en el panel (a) y en el panel (b)). Y segundo, cuando este periodo se limita a un número más reducido de años, las duraciones acumuladas disminuyen de forma importante, como se puede observar mirando la media de la duración, que cae de forma importante conforme se va llegando al final del periodo de estudio (al pasar del año 2011 al 2102 y 2013).

Finalmente, el panel (c) proporciona la «duración efectiva acumulada» de la percepción con la información de la variable «días consumidos» de las prestaciones contributivas. La diferencia con el panel (b) reside en que no nos referimos a duraciones estadísticas de las prestaciones. En el caso de las duraciones estadísticas del panel (b) y su contabilización utilizando «individuos-mes», si un individuo estaba presente (en alta) un mes, se suponía implícitamente que estaba percibiendo prestaciones durante los 30 días. Pero es evidente que no todos los perceptores reciben prestaciones durante el mes completo aun estando presentes en el mismo. Por ejemplo, un individuo podría ser perceptor durante 5 días o durante 25. Además, es más probable que esto suceda en el caso de los trabajadores involucrados en EREs de suspensión del contrato o de reducción de jornada.

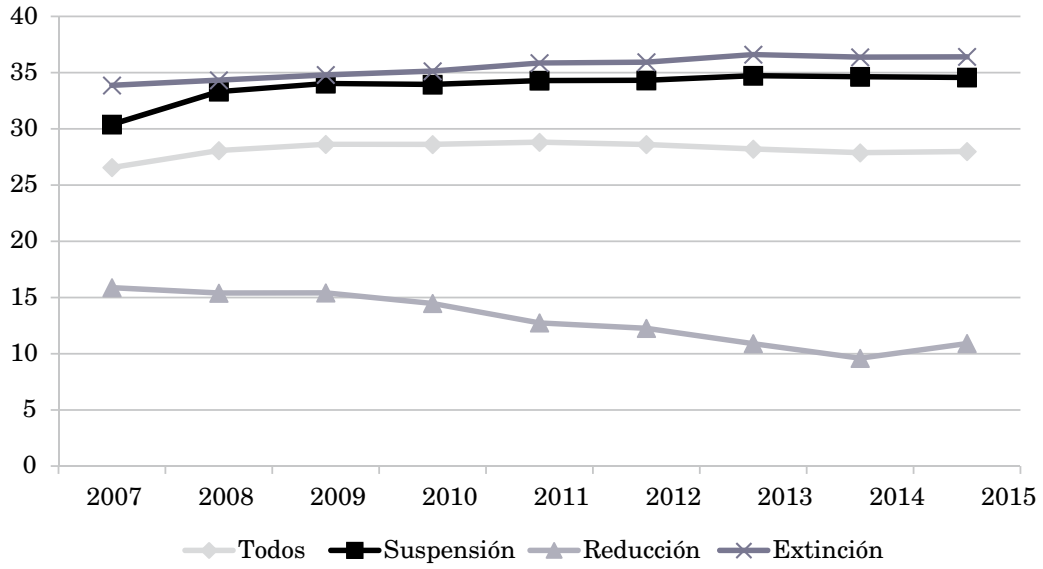
Los resultados muestran que los perceptores de prestaciones por suspensión presentan las duraciones acumuladas más cortas de todos los tipos de prestaciones contributivas: algo menos de cinco meses (unos 133-136 días) en 2007-2008, menos de tres meses (86 días) en 2009 y alrededor de cuatro meses (entre 104 y 128 días) en 2010-2013. La duración acumulada promedio de las prestaciones por reducción de jornada se situó en los siete meses (en torno a 210 días) en 2007 y 2009 (con un pico de casi nueve meses (268 días en 2008) y en cuatro-cinco meses (entre 126 y 151 días) en 2010-2013. Como ya se había mencionado anteriormente, las prestaciones por extinción son las que presentan una duración acumulada más prolongada, moviéndose en los 17-19 meses (497-584 días) en el periodo

2007-2013. Como puede comprobarse al comparar las cifras mostradas en el panel (b) y en el panel (c), las duraciones acumuladas se reducen considerablemente al pasar de utilizar información de «individuo-mes» a información basada en «días consumidos» en el caso de las prestaciones asociadas a MTRE, mientras que esto sucede de forma mucho más limitada en el caso de las prestaciones relacionadas con la extinción.

Para terminar, las cifras de duraciones acumuladas obtenidas con los datos del SEPE en el periodo 2007-2013 pueden compararse con las que se pueden calcular (hasta 2012) con la información agregada procedente de la Estadística de Regulación de Empleo. Esta comparación arroja el resultado de que las duraciones de las prestaciones de suspensión del contrato calculadas con las dos fuentes son muy similares en el periodo 2009-2012, mientras que las de las prestaciones de reducción de jornada difieren en el sentido de que las calculadas con los datos del SEPE son entre dos y tres veces las obtenidas con la Estadística de Regulación de Empleo cuando éstas se transforman de horas a días laborales completos.

Esto último se debe a que las cifras del SEPE se basan en información sobre días y no sobre horas, lo que produce una sobre-estimación del número de días de percepción. Esta sobre-estimación podría interpretarse como el porcentaje de disminución de la jornada laboral diaria que se lleva a cabo en los EREs de reducción, que se situaría por tanto en un rango entre el 50% y el 67%. Estas cifras se ven apoyadas, además, por la información aportada por la cuantía media diaria que reciben los perceptores de prestaciones por desempleo, cuya evolución desagregada según tipo se muestra en el gráfico 2. Como puede verse, los beneficiarios de prestaciones por reducción de jornada vienen a percibir una cuantía diaria que ha variado entre algo menos de la mitad y una tercera parte de la cuantía diaria percibida por un beneficiario de prestaciones por suspensión del contrato.

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LA CUANTÍA MEDIA DIARIA (en euros) DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR SUSPENSIÓN, REDUCCIÓN Y EXTINCIÓN, SEGÚN AÑO DE INICIO



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE (2007-2015).

5.2. Repetición

Junto con la duración también se investiga la cuestión de la repetición o la reincidencia, es decir, el número de veces que un perceptor recibe algún tipo de prestación contributiva por desempleo a lo largo del tiempo (hasta el momento del final del periodo de observación, que es el 31 de diciembre de 2015). El cuadro 6 ofrece la evolución del número de personas y del número medio de repeticiones en diferentes tipos de prestaciones (por suspensión, reducción y extinción) de los perceptores según el año de inicio.

Aquí hay que volver a mencionar la limitación que supone el hecho de que el número de años de observación se va reduciendo para los individuos que entran en momentos posteriores del periodo de análisis, lo que puede influir en el número de reincidencias, puesto que la probabilidad de repetir es menor cuanto menos prolongado es el periodo de observación (esto puede afectar sobre todo a las prestaciones por extinción). En cualquier caso, como puede verse, el número medio de repeticiones en las prestaciones contributivas ha crecido a lo largo del periodo de análisis: se ha pasado de 1,9 en 2007-2008 a algo más de 3 en 2012-2013.

CUADRO 6. EVOLUCIÓN DE LA REPETICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS PRESTACIONES POR SUSPENSIÓN, REDUCCIÓN Y EXTINCIÓN POR PARTE DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS, SEGÚN AÑO DE INICIO: MEDIA Y NÚMERO DE CASOS

	Todos los perceptores		Suspensión		Reducción		Extinción	
	Media	Casos	Media	Casos	Media	Casos	Media	Casos
2007	1,9	1.548.077	2,1	12.148	2,3	175	1,4	27.202
2008	1,9	2.255.232	4,2	61.054	2,8	1.818	1,4	29.507
2009	2,6	2.610.228	7,4	356.130	2,8	13.511	1,7	73.739
2010	2,2	1.903.020	4,4	132.509	5,8	22.590	2,0	64.210
2011	2,4	1.859.320	7,6	126.748	3,5	37.072	1,7	74.751
2012	3,1	2.059.479	11,9	223.554	3,2	84.923	1,8	92.240
2013	3,2	1.717.671	14,2	160.689	3,8	70.589	1,8	90.162

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE (2007-2015).

Nota: Los datos de los años 2014 y 2015 no se ofrecen puesto que pueden presentar problemas de censura por la derecha al estar cerca del final del periodo de observación de 31 diciembre de 2015.

Estos datos reflejan sobre todo lo que ha sucedido con las prestaciones asociadas a MTRE. Así, el individuo promedio ha pasado de repetir dos veces en las prestaciones por suspensión si entró en 2007 a hacerlo 14 veces si entró en 2013 (con duraciones más cortas, como se vio más arriba), mientras que los trabajadores que reciben prestaciones por reducción han pasado en media de repetir 2,3 veces en 2007 a casi 4 veces en 2013. La suma de las duraciones de todos estos episodios de repetición es lo que produce las duraciones efectivas acumuladas analizadas más arriba. Sin embargo, en el caso de las prestaciones por extinción el número de reincidencias es menor, como era de esperar, mostrando un promedio inferior a dos repeticiones en todo el periodo de análisis.

6. ANÁLISIS DE LA REPOSICIÓN DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA

Para terminar nuestro análisis, en esta sección vamos a examinar cuáles son las características de los trabajadores afectados por EREs de suspensión de contratos o reducción de jornada que, siendo posteriormente despedidos, tuvieron derecho a la reposición de la duración de la pres-

tación por desempleo de nivel contributivo. El propósito es comprobar si sus características personales y laborales son similares a las del trabajador promedio afectado por estas medidas o, por el contrario, exhiben un perfil diferente. También se analiza cuánto tiempo permanecen estos trabajadores en situación de desempleo. Para ello, se procede a explotar los ficheros del SEPE que contienen información sobre las personas desempleadas que han disfrutado de la reposición de prestaciones por desempleo. Estos ficheros disponen de registros (mensuales) de altas estadísticas que son observaciones de perceptores en situación de alta cada mes entre el mes de abril de 2009 y el mes de diciembre de 2015.

Antes de comenzar, veamos cuál ha sido la evolución del número de beneficiarios con derecho a reposición de prestaciones por desempleo. Esta información se ofrece en el cuadro 7. En este cuadro se puede apreciar que en todo el periodo analizado hubo 220.428 beneficiarios, de los que la práctica totalidad recibieron la reposición tras la extinción de la relación laboral. Como puede verse, el número de beneficiarios de reposiciones va aumentado de manera considerable durante los primeros años hasta alcanzar unas entradas máximas en 2013. Los datos mensuales (que no se ofrecen por cuestión de espacio) muestran que el máximo de altas se alcanza en enero de 2013, disminuyendo de forma importante a lo largo de 2013 y 2014. Además, en la evolución se observa un efecto calendario muy claro, con reposiciones más elevadas en enero de cada año.

CUADRO 7. NÚMERO DE BENEFICIARIOS CON DERECHO A REPOSICIÓN DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO, SEGÚN MOTIVO DE LA REPOSICIÓN (2009-2015)

Años	Extinción contrato	Suspensión contrato	Total
2009	12.184	527	12.711
2010	29.952	558	30.510
2011	33.482	140	33.622
2012	53.778	26	53.804
2013	57.826	3	57.829
2014	29.337		29.337
2015	2.615		2.615
Total	219.174	1.254	220.428

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

Nota: La información del año 2009 va desde el mes de abril al mes de diciembre.

6.1. Características de los trabajadores y los puestos de trabajo

El análisis de los perfiles sociodemográficos, laborales y territoriales de los perceptores de prestaciones con derecho a reposición de las prestaciones contributivas es posible gracias a la disponibilidad de información de las variables personales y laborales en los ficheros del SEPE. Para conocer estos perfiles se adopta el criterio de utilizar la información de los perceptores que comienzan una prestación contributiva por reposición de la prestación cada año entre abril de 2009 y diciembre de 2015.

El cuadro 8 proporciona las distribuciones del número de beneficiarios de reposiciones según diversas características sociodemográficas de los trabajadores (sexo, edad, nacionalidad y número de hijos), mientras que el cuadros 9 ofrece las distribuciones según dos atributos laborales (de los puestos de trabajo –la ocupación– y de las empresas –el sector de actividad económica–) y el cuadro 10 las distribuciones según la comunidad autónoma de residencia. En todos los cuadros la información se refiere al periodo 2009-2015. En el año 2009 se dispone solo de información a partir de abril, después del RDL 2/2009.

CUADRO 8. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR REPOSICIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS PERCEPTORES (2009-2015)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Sexo								
Varones	9.586	23.173	25.724	40.620	42.048	20.267	1.731	163.149
%	76,7	76,2	76,7	75,8	73,1	69,5	67,3	74,4
Mujeres	2.916	7.245	7.799	12.981	15.508	8.893	841	56.183
%	23,3	23,8	23,3	24,2	26,9	30,5	32,7	25,6
Total	12.502	30.418	33.523	53.601	57.556	29.160	2.572	219.332
%	100	100	100	100	100	100	100	100
Edad								
18-29	1.836	3.060	2.899	4.013	3.449	1.252	68	16.577
%	14,7	10,1	8,7	7,5	6,0	4,3	2,6	7,6
30-44	5.891	13.696	14.901	25.405	27.601	13.342	997	101.833
%	47,1	45,0	44,5	47,4	48,0	45,8	38,8	46,4
45+	4.775	13.662	15.723	24.183	26.506	14.566	1.507	100.922
%	38,2	44,9	46,9	45,1	46,1	50,0	58,6	46,0
Total	12.502	30.418	33.523	53.601	57.556	29.160	2.572	219.332
%	100	100	100	100	100	100	100	100
Nacionalidad								
Extranjera	578	1.183	1.373	2.034	1.958	813	48	7.987
%	4,6	3,9	4,1	3,8	3,4	2,8	1,9	3,6
Española	11.924	29.235	32.150	51.567	55.598	28.347	2.524	211.345
%	95,4	96,1	95,9	96,2	96,6	97,2	98,1	96,4
Total	12.502	30.418	33.523	53.601	57.556	29.160	2.572	219.332
%	100	100	100	100	100	100	100	100
Nº hijos								
0	7.009	16.430	17.468	26.478	27.937	13.884	1.241	110.447
%	56,1	54,0	52,1	49,4	48,5	47,6	48,3	50,4
1	3.111	7.659	8.660	14.091	15.286	7.841	693	57.341
%	24,9	25,2	25,8	26,3	26,6	26,9	26,9	26,1
2	2.155	5.674	6.697	11.716	12.888	6.671	580	46.381
%	17,2	18,7	20,0	21,9	22,4	22,9	22,6	21,2
3+	227	655	698	1.316	1.445	764	58	5.163
%	1,8	2,2	2,1	2,5	2,5	2,6	2,3	2,4
Total	12.502	30.418	33.523	53.601	57.556	29.160	2.572	219.332
%	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

Comenzando por las características sociodemográficas (cuadro 8), se observa que el peso masculino es tres veces mayor que el femenino en la percepción de las prestaciones asociadas a reposiciones de prestaciones contributivas por desempleo en todo el periodo de análisis (74,4% frente al 25,6%). Este peso es más elevado entre los años 2009 (76,7%) a 2012 (75,8%), pero cae casi diez puntos porcentuales a partir de ese año, hasta el 67,3% en 2015.

Al analizar la edad, los grupos de 30-44 años y más de 45 años son los mayoritarios, con un peso del 46% (alrededor de 100 mil beneficiarios) en ambos casos cuando se considera todo el periodo de estudio, frente al 7,6% de los menores de 30 años (con 16 mil beneficiarios en promedio). La evolución de estos tres grupos de edad ha sido muy diferente en todo el periodo de análisis. Mientras la importancia del grupo de edad intermedia ha permanecido estable, se ha producido un cambio entre los grupos de los extremos, con un crecimiento del colectivo de mayores de 45 años y una caída notable de los jóvenes.

Por nacionalidad, las proporciones de las prestaciones contributivas percibidas por reposición de las prestaciones de los trabajadores españoles se sitúan casi en el 96% en todo el periodo. Dichas proporciones aumentan desde el 95% en 2009 hasta el 98% en 2015.

En relación al número de hijos, aquellas personas perceptoras de prestaciones sin hijos a su cargo son mayoría (representan casi la mitad del total de perceptores de reposiciones), mientras que el resto se reparte entre el 26% de los que tienen un hijo a su cargo, el 21% de los que tienen dos hijos y el 2,4% de los que tienen 3 o más. Ha aumentado la importancia de quienes tienen uno (24,9% en 2009 y 26,9% en 2015), dos (17,2% en 2009 y 22,6% en 2015) y tres hijos o más (1,8% en 2009 y 2,3% de 2015), mientras que se ha reducido la de quienes no tienen hijos a su cargo (56,1% en 2009 y 48,3% en 2015).

Pasamos ahora a examinar algunas características laborales de los perceptores que reponen la prestación (véase el cuadro 9). Por lo que respecta a los sectores de las empresas en que trabajaban, el mayor peso de las prestaciones por reposiciones de las prestaciones contributivas en todo el periodo de estudio se produce principalmente en el sector industrial (53,7%) y en menor medida en los servicios (30,2%) y la construcción (15,5%). La evolución del peso de estas distribuciones ha sido muy diferente. Mientras que el peso de la industria ha caído entre 2009 (76,5%) y 2015 (49,3%), ha crecido el de los servicios (16,4% en 2009 y 41% en 2014-2015) y la construcción (6,2% en 2009 y 15% en 2014).

CUADRO 9. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR REPOSICIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LOS PERCEPTORES (2009-2015)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Sector								
Agricultura y pesca	106	87	95	120	218	160	12	798
%	0,9	0,3	0,3	0,2	0,4	0,6	0,5	0,4
Industria	9.566	21.101	19.342	27.730	26.321	12.477	1.267	117.804
%	76,5	69,4	57,7	51,7	45,7	42,8	49,3	53,7
Construcción	777	3.146	5.662	9.606	10.184	4.429	272	34.076
%	6,2	10,3	16,9	17,9	17,7	15,2	10,6	15,5
Servicios	2.053	6.077	8.367	16.033	20.718	12.048	1.015	66.311
%	16,4	20,0	25,0	29,9	36,0	41,3	39,5	30,2

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Indeterm./Sin activ.	0	7	57	112	115	46	6	343
%	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1
Total	12.502	30.418	33.523	53.601	57.556	29.160	2.572	219.332
%	100	100	100	100	100	100	100	100
Ocupación								
Ocupaciones militares	0	0	3	0	1	0	0	4
%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Directores y gerentes	65	433	440	584	760	475	38	2.795
%	0,5	1,4	1,3	1,1	1,3	1,6	1,5	1,3
Profes., científicos e intelectuales	67	292	1.019	3.458	4.189	2.095	219	11.339
%	0,5	1,0	3,1	6,5	7,3	7,2	8,5	5,2
Técnicos y profes. de nivel medio	194	524	1.911	5.703	6.347	3.299	305	18.283
%	1,6	1,7	5,8	10,6	11,0	11,3	11,9	8,4
Personal de apoyo administrativo	400	1.090	2.714	7.130	8.875	5.090	412	25.711
%	3,2	3,6	8,2	13,3	15,4	17,5	16,0	11,8
Trabajadores de servicios	112	495	993	2.724	3.577	2.369	173	10.443
%	0,9	1,6	3,0	5,1	6,2	8,1	6,7	4,8
Trab. cualificados agropecuarios	4	24	46	163	174	93	2	506
%	0,0	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,1	0,2
Oficiales, operarios, etc.	1.235	3.202	6.613	14.589	15.165	7.413	558	48.775
%	9,9	10,6	20,0	27,2	26,4	25,4	21,7	22,3
Operad. instalaciones y máquinas	832	1.664	3.466	9.248	9.593	4.392	515	29.710
%	6,7	5,5	10,5	17,3	16,7	15,1	20,0	13,6
Ocupaciones elementales	9.593	22.559	15.878	10.002	8.875	3.934	350	71.191
%	76,7	74,5	48,0	18,7	15,4	13,5	13,6	32,5
Total	12.502	30.283	33.083	53.601	57.556	29.160	2.572	218.757
%	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

Nota: Hay 545 valores perdidos ocupaciones que no se han incluido en la tabla.

En cuanto a la ocupación a la que pertenece el puesto en el que trabajaba la persona, se observa que los perceptores que pertenecen a «ocupaciones elementales» son mayoritarios en todo el periodo de análisis, con un peso del 32,5%. Esta concentración se produce principalmente en los primeros años (de 2009 a 2011), con pesos del 75% en 2009 y 2010 para caer al 48% en 2011 y volver a caer al 18% en 2012 y 13% en 2014 y 2015. El resto de las ocupaciones que presentan pesos importantes son «operadores de instalación y máquinas» con el 13% y «oficiales y operarios» con cerca del 22% en todo el periodo. El peso de ambas ocupaciones se ha duplicado con el transcurso de los años. Las cifras del «personal de apoyo administrativo» también son relevantes, con cerca de 25 mil beneficiarios y un 12% de la distribución en todo el periodo de estudio.

Finalmente, un último aspecto que aporta información relevante es conocer la distribución territorial de las personas beneficiarias de las prestaciones asociadas a reposiciones. Para ello se ha elaborado el cuadro 10. La

última columna, correspondiente a todo el periodo de análisis, muestra que Cataluña (19%), Comunidad Valenciana (14,4%), País Vasco (9,8%), Andalucía (9,7%) y Madrid (8,2%) concentran alrededor del 60% de los beneficiarios. Es interesante examinar si esta distribución se mantiene en todos los años. El número de beneficiarios de prestaciones por reposición ha crecido notablemente, creciendo en todas las comunidades autónomas hasta 2013, para descender a partir de ese año. El caso más claro es el de Cataluña, que concentra a una de cada cinco personas perceptoras de prestaciones por reposición, algo más de 41 mil. Su peso disminuye del 28% en 2009 al 18% en 2012, reduciéndose al 14% en 2014 y 2015. Lo mismo sucede con la Comunidad Valenciana, con cerca de 31 mil beneficiarios en todo el periodo, cuyo peso creció del 15% al 20% entre 2009 y 2012 y luego disminuyó al 11-13% en los años siguientes. En la situación contraria se sitúan Madrid y Andalucía, con cerca de 17 y 21 mil beneficiarios, regiones que han visto crecer su peso en la distribución con el transcurso de los años al pasar del 3-4% en 2009 a cerca del 11-12% en el año 2015.

CUADRO 10. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR REPOSICIÓN SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2009-2015)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Andalucía	367	2.266	3.709	5.548	5.690	3.322	328	21.230
%	2,9	7,5	11,1	10,4	9,9	11,4	12,8	9,7
Aragón	1.142	2.161	1.761	2.697	3.080	1.442	96	12.379
%	9,1	7,1	5,3	5,0	5,4	5,0	3,7	5,6
Asturias	272	453	931	2.021	2.473	1.360	52	7.562
%	2,2	1,5	2,8	3,8	4,3	4,7	2,0	3,5
Baleares	32	94	223	513	467	188	12	1.529
%	0,3	0,3	0,7	1,0	0,8	0,6	0,5	0,7
Canarias	56	346	451	543	690	516	20	2.622
%	0,5	1,1	1,4	1,0	1,2	1,8	0,8	1,2
Cantabria	123	454	684	1.016	1.778	513	29	4.597
%	1,0	1,5	2,0	1,9	3,1	1,8	1,1	2,1
Cast.-La Mancha	760	1.137	1.491	3.701	2.809	1.276	105	11.279
%	6,1	3,7	4,5	6,9	4,9	4,4	4,1	5,1
Castilla-León	509	1.843	1.866	3.630	5.145	2.369	319	15.681
%	4,1	6,1	5,6	6,8	8,9	8,1	12,4	7,2
Cataluña	3.485	6.907	6.829	10.011	9.718	4.285	366	41.601
%	27,9	22,7	20,4	18,7	16,9	14,7	14,2	19,0
Com. Valenciana	2.474	5.668	5.217	7.999	6.625	3.247	346	31.576
%	19,8	18,6	15,6	14,9	11,5	11,1	13,5	14,4
Extremadura	119	405	312	1.070	1.131	609	40	3.686
%	1,0	1,3	0,9	2,0	2,0	2,1	1,6	1,7
Galicia	356	1.428	2.179	3.079	4.155	2.200	160	13.557
%	2,9	4,7	6,5	5,7	7,2	7,5	6,2	6,2
Madrid	498	1.980	2.470	3.733	5.674	3.287	274	17.916
%	4,0	6,5	7,4	7,0	9,9	11,3	10,7	8,2
Murcia	82	576	413	775	1.078	471	23	3.418

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
%	0,7	1,9	1,2	1,5	1,9	1,6	0,9	1,6
Navarra	578	914	1.081	1.762	1.446	622	29	6.432
%	4,6	3,0	3,2	3,3	2,5	2,1	1,1	2,9
País Vasco	1.465	3.536	3.588	4.715	4.810	3.055	336	21.505
%	11,7	11,6	10,7	8,8	8,4	10,5	13,1	9,8
La Rioja	183	249	316	785	766	392	36	2.727
%	1,5	0,8	0,9	1,5	1,3	1,3	1,4	1,2
Ceuta	1	1	0	1	14	1	0	18
%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Melilla	0	0	2	2	7	5	1	17
%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	12.502	30.418	33.523	53.601	57.556	29.160	2.572	219.332
%	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

6.2. Periodo de derecho, duración efectiva y causa de baja

Otros tres aspectos de interés que se pueden examinar con los ficheros de perceptores del SEPE en relación con los beneficiarios de reposiciones de prestaciones contributivas después de participar en un ERE son la duración efectiva de los episodios de percepción de prestaciones contributivas, el periodo de derecho reconocido y la causa de baja de las prestaciones. Esto se puede llevar a cabo porque se han convertido los datos mensuales en información longitudinal, referida a los mismos individuos a lo largo del tiempo, desde 2009 hasta 2015.

La información presentada en este apartado se refiere a los episodios de percepción de prestaciones contributivas que comienzan en cada uno de los años del periodo 2009 a 2013. En los cuadros referidos a duración y causa de baja, no se muestran las observaciones referidas a 2014 y 2015 porque los episodios que comienzan en estos dos últimos años tienen duraciones «censuradas por la derecha» para una parte de los trabajadores y de las prestaciones (como ya se mencionó en el apartado 5)[5]. Esta censura afecta con mayor probabilidad e intensidad a los perceptores que comienzan una prestación en los años 2014 y 2015.

Antes de comentar las cifras de duración efectiva, hay que mencionar brevemente cómo se distribuyen los periodos de derecho de los nuevos perceptores de prestaciones contributivas. Esta información se ofrece en el cuadro 11. Puede verse que los grupos mayoritarios se sitúan en la parte superior de la distribución de duraciones potenciales. En concreto, un 64% de los perceptores que comienzan una prestación contributiva en 2009 tienen periodos de derecho de 720 días (el máximo). Este peso crece con los años hasta llegar al 78,9% y 82,9% en 2014 y 2015, respectivamente. El resto de periodos de derecho está muy repartido, predominando siempre los periodos más largos (600 y 660 días) sobre los más cortos (120 y 180 días).

[5] En otras palabras, el tiempo que les resta de recibir la prestación a algunos individuos no es observable con los ficheros disponibles puesto que no se tiene información con fecha posterior a 31 de diciembre de 2015 y algunas personas pueden haber terminado la percepción de las prestaciones después de dicha fecha.

CUADRO 11. DISTRIBUCIÓN (EN PORCENTAJE) DE LOS PERIODOS DE DERECHO DE LOS BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR REPOSICIÓN: ALTAS INICIALES (personas) ENTRE 2009 Y 2015

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
120	1,7	1,0	0,8	0,8	0,9	0,9	0,3
180	3,0	1,5	1,4	1,3	1,1	0,9	0,6
240	2,5	2,3	1,6	1,8	1,6	1,3	1,0
300	3,3	2,9	2,2	1,7	1,9	1,8	1,0
360	3,3	2,7	2,6	1,9	2,0	1,7	1,3
420	3,6	3,5	3,0	2,3	2,1	2,1	1,7
480	4,5	3,3	3,0	2,7	2,3	2,1	1,8
540	4,5	3,6	3,4	3,2	2,9	2,4	2,2
600	3,9	3,6	4,1	3,6	3,6	3,0	2,8
660	5,9	5,8	6,2	6,0	5,2	5,0	4,3
720	64,0	69,9	71,9	74,8	76,4	78,9	82,9
Total	100	100	100	100	100	100	100
Beneficiarios	13.743	29.353	34.017	55.681	54.239	27.063	1.400

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

Con respecto a la duración, el cuadro 12 proporciona la evolución del número de personas beneficiarias de prestaciones contributivas por reposición que comienzan cada año y la duración media efectiva y de derecho de estos beneficiarios. Como puede verse, la duración efectiva media de los episodios de prestaciones contributivas se situó en los 447 días (15 meses) para aquellos que comenzaron en 2009 (siendo el periodo medio de derecho de 618 días o 20,6 meses), mientras que alcanzó los 464 días (15,5 meses) para aquellos que se iniciaron en 2011 y 2012 (siendo el periodo medio de derecho de 660 días). A partir de ese año la duración promedio desciende ligeramente a 438 días (14,6 meses) en 2013, siendo los días de derecho 661 (22 meses).

CUADRO 12. DURACIÓN PROMEDIO EFECTIVA Y DE DERECHO (en días) DE LOS BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR REPOSICIÓN: ALTAS INICIALES (personas) ENTRE 2009 Y 2013

	Duración efectiva		Duración de derecho		Beneficiarios
	Media	Error estándar	Media	Error estándar	
2009	447,2	2,2	618,5	1,4	13.743
2010	441,0	1,6	640,6	0,9	29.353
2011	464,9	1,4	650,9	0,8	34.017
2012	463,7	1,1	658,6	0,6	55.681
2013	437,9	1,1	661,5	0,6	54.239

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

Por tanto, estas cifras permiten afirmar que mientras el periodo de derecho de los perceptores de prestaciones contributivas aumentó entre 2009 y 2015 (de 20,5 a 22,7 meses), la duración efectiva media de los episodios de prestaciones contributivas permaneció estable (en torno a los 15 meses entre 2009 y 2013). Un resultado bastante interesante que se extrae de esta evidencia es que no necesariamente mayores periodos de derecho implican mayores duraciones efectivas de las prestaciones, quizás porque este colectivo de

beneficiarios que reponen prestaciones por desempleo tienen periodos de derecho más prolongados (porque cotizaron más años) y son más atractivos para el mercado laboral, recibiendo mejores ofertas laborales, que aceptan.

En cuanto a las posibles causas de baja, el cuadro 13 ofrece la información de la distribución de los perceptores de prestaciones contributivas según diferentes causas de baja. Dada la multitud de causas, éstas se han agrupado en las siguientes: «encontrar un empleo por cuenta ajena»; «jubilación»; «agotamiento»; «comenzar a trabajar por cuenta propia»; «fijo discontinuo»; «capitalización del pago único»; y «otras causas».

CUADRO 13. DISTRIBUCIÓN DE CAUSAS DE BAJA DE LOS PERCEPTORES DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR REPOSICIÓN: ALTAS INICIALES (personas) ENTRE 2009 Y 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
No se sabe	20,4	25,4	24,4	24,3	26,1
Cuenta ajena	24,5	20,7	19,6	22,1	26,7
Otras causas	2,4	1,8	1,4	1,5	1,9
Jubilación	1,7	2,6	2,8	2,4	1,9
Agotamiento	48,3	46,8	48,5	44,9	37,6
Cuenta propia	0,5	0,8	1,2	1,7	2,0
Fijo discontinuo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Capitalización pago único	2,3	2,0	2,2	3,3	3,8
Total	100	100	100	100	100
Beneficiarios	13.743	29.353	34.017	55.681	54.240

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del SEPE.

Las cifras del cuadro muestran que alrededor de la mitad de los perceptores que iniciaban una prestación contributiva en los años 2009 a 2012 agotaban la prestación, y entre un 20% y un 27% causan baja en la percepción porque encontraban un empleo por cuenta ajena (y un 1-2% porque empezaban a trabajar por cuenta propia). Con el transcurso del tiempo el agotamiento ha disminuido hasta afectar a algo menos del 40% de los que comenzaban una prestación contributiva en 2013, mientras que el porcentaje de salida por encontrar un empleo por cuenta ajena se redujo en 2009-2011 y aumentó en 2011-2013 hasta llegar a suponer el 26,7% en 2013. El resto de las causas no eran muy importantes, salvo la salida por capitalización del pago único y el tránsito a la jubilación, ambos con un 2%-4%.

7. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Este artículo se ha entrado en estudiar tres cuestiones: (a) cuáles son las características de las empresas, los puestos de trabajo y los trabajadores involucrados en los programas de reparto del trabajo en España; (b) cuál es la duración de la percepción y el grado de repetición de las prestaciones por desempleo por suspensión de contrato y reducción de jornada; y (c) cuáles son las características de los trabajadores afectados por estas medidas que, siendo posteriormente despedidos, tienen derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo.

La información utilizada proviene de los microdatos de los ficheros de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), disponibles para 2007-2015. El periodo de análisis se ha circunscrito a los años en que la utilización de los EREs de suspensión y reducción aumentó de forma considerable como consecuencia de la última recesión económica, con dos años como referencia: uno de uso muy intenso como fue el 2009 y otro de uso mucho más reducido como el 2015.

En relación con las características de los perceptores de prestaciones asociadas a MTRE, estos eran en 2009 mayoritariamente varones, personas de 30-44 años de edad, ocupados en empresas de la industria y en puestos de trabajo manuales poco cualificados. Estas características han cambiado algo en 2015, al pasar a ser mayoría los mayores de 45 años. La comparación de la distribución de estos perceptores con el total de los perceptores de prestaciones contributivas por desempleo ha permitido analizar en qué características sociodemográficas y laborales aquellos se encuentran sobre– o infra-representados. Los resultados obtenidos apuntan a que los varones, los mayores de 45 años y los puestos de trabajo manuales de cualificación baja («ocupaciones elementales») y en empresas industriales se encuentran sobre-representados en la percepción de las prestaciones asociadas a MTRE. Se trata, por tanto, de trabajadores (y puestos) para los que la protección del empleo y del desempleo es elevada. Esto coincide con lo obtenido en estudios realizados para otros países, como Alemania, Francia e Italia, en los que el uso de MTRE suele ser más alto que en España.

En el caso de las ocupaciones, también se observa que los puestos manuales de cualificación media («operadores de instalaciones y máquinas») estaban sobre-representados en el caso de la medidas de suspensión de contratos en 2009 y que esta sobre-representación se ha extendido a otros grupos ocupacionales de cualificación baja y media tanto no manuales como manuales en un año de menor uso de dichas medidas como 2015: «personal de apoyo administrativo» dentro de las prestaciones por reducción de jornada y «operadores de instalaciones y máquinas» y «oficiales y operarios» dentro de las prestaciones por suspensión del contrato. Por lo que respecta a la distribución territorial, Cataluña, País Vasco, Aragón y Navarra (comunidades donde el peso de la industria es mayor que en la media nacional) concentraban la mayor parte de las personas perceptoras de prestaciones por suspensión de contrato en 2009, encontrándose además sobre-representadas en el uso de dichas medidas. Este resultado se mantiene en 2015. En el caso de las prestaciones por regulación de empleo por reducción de la jornada laboral, las comunidades en que la incidencia es mayor fueron Cataluña, Extremadura y Asturias en 2009 y Asturias, País Vasco y Castilla y León en 2015.

En cuanto a la duración y la repetición en la percepción de prestaciones por desempleo asociadas a las medidas de reparto del empleo, también se han utilizado los microdatos del SEPE, pero la información ha tenido que ser tratada intensamente para ser convertida en información longitudinal, es decir, referida a los mismos individuos a lo largo del tiempo. Esto ha permitido calcular la duración efectiva acumulada de la percepción de las prestaciones contributivas, lo que es especialmente relevante en el caso de las prestaciones asociadas a MTRE, dado que los días de suspensión o las horas de reducción de jornada no tienen por qué ser consecutivos. Los resultados muestran que los perceptores de prestaciones por suspensión presentan una duraciones acumuladas relativamente cortas (algo menos de cinco meses –unos 135 días– en 2007-2008, menos de tres meses –86 días– en 2009 y alrededor de cuatro meses –entre 104 y 128 días– en 2010-2013), mientras que las de las prestaciones por reducción de jornada fueron más prolongadas (siete meses –en torno a 210 días– en 2007 y 2009, con un pico de casi nueve meses –268 días en 2008– y cuatro-cinco meses –entre 126 y 151 días– en 2010-2013). Como estas cifras se basan en información sobre días y no sobre horas, ello produce una sobre-estimación del número de días de percepción.

Por lo que respecta a la repetición en la percepción, que está implícita en la misma naturaleza de las prestaciones por desempleo asociadas a MTRE, lo que se ha obtenido con los datos del SEPE es que el individuo promedio ha pasado de repetir dos veces en las prestaciones por suspensión si entró por primera vez en la percepción en 2007 a hacerlo 14 veces si entró en 2013 (con duraciones más cortas), mientras que los trabajadores que re-

ciben prestaciones por reducción han pasado en media de repetir 2,3 veces en 2007 a casi 4 veces en 2013. La suma de las duraciones de todos estos episodios de repetición es lo que produce las duraciones efectivas acumuladas mencionadas antes.

Finalmente, el examen de las características de los trabajadores afectados por las medidas de reparto que fueron despedidos y luego tuvieron derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo (de acuerdo con lo establecido en el RDL 2/2009, de 6 de marzo) muestra que aquellas son similares al promedio de quienes se ven afectados por EREs de suspensión o reducción. En este sentido, destaca la importancia de quienes trabajaban en puestos de cualificación baja («ocupaciones elementales») y en la industria, cuyos pesos son especialmente elevados en los primeros años del periodo recesivo (2009 y 2010). Además, se trata de perceptores que se sitúan en la parte superior de la distribución de duraciones potenciales, siendo el grupo mayoritario el de los perceptores que comienzan una prestación contributiva con periodos de derecho de 720 días (el máximo posible). Esto indica que los trabajadores que participan en las medidas de reparto de trabajo son principalmente trabajadores con antigüedades prolongadas, con mucha experiencia laboral y con derecho a largos periodos de protección por desempleo. A pesar de ello, las duraciones efectivas medias de estos trabajadores fueron inferiores a las duraciones potenciales, debido a que menos de la mitad de estos agotaban el periodo de percepción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALZAGA, I. (2010), «La prestación contributiva por desempleo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Economía y Sociología*, 89, 77-96.

ARPAIA, A., CURCI, N., MEJERMANS, E., PESCHNER, J. y PIERINI, F. (2010), «Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations», European Economy Occasional Paper, Nº 64, European Commission.

ARRANZ, J.M., GARCÍA-SERRANO, C. y HERNANZ, V. (2018), «Short-time work and employment stability: Evidence from a policy change», *British Journal of Industrial Relations*, 56(1), 189-222.

ARRANZ, J.M., GARCÍA-SERRANO, C. y HERNANZ, V. (2019), «The changing use of short-time work schemes: Evidence from two reccesions», *European Journal of Industrial Relations*, 25(1), 5-22.

BALLEER, A., GEHRKE, B., LECHTHALER, W. y MERKL, Ch. (2014), «Does short-time work save jobs? A business cycle analysis», CESifo Working Paper no. 4640 (Category 6: Fiscal Policy, Macroeconomics and Growth).

BOERI, T. y BRUECKER, H. (2011), «Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession», *Economic Policy*, 26(68), 697-765.

BRENKE, K., RINNE, U. y ZIMMERMANN, K.F. (2013), «Desempleo parcial: la respuesta alemana a la Gran Recesión», *Revista Internacional del Trabajo*, 132(2), 325-344.

BÜCHEL, F. y PANNENBERG, M. (1992), «Erwerbsbiographische Folgerisiken von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit: Eine empirische Analyse für Ostdeutschland«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt– und Berufsforschung*, 25(2), 156-167.

CALAVREZO, O. y LODIN, F. (2012), «Short-time working arrangements in France during the crisis: An empirical analysis of firms and employees», *Comparative Economic Studies*, 54, 299-320.

CRIMMANN, A. y WIESNER, F. (2009), «Wirtschafts– und Finanzkrise: Ver-schnaufpause dank Kurzarbeit», Institut für Arbeitsmarkt– und Berufs-forschung, IAB Kurzbericht 14/2009.

CRIMMANN, A., WIESNER, F. y BELLMAN, L. (2012), «Resisting the crisis: short-time work in Germany», *International Journal of Manpower*, 33(8), 877-900.

EUROFOUND (2010), *Extending flexicurity: The potential of short-time working schemes*. https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2010/working-conditions-labour-market-business/extending-flexicurity-the-potential-of-short-time-working-schemes-erm-report-2010.

DEL REY, S. (2010), «Las medidas sobre flexibilidad interna en la Ley 35/2010. Una aproximación inicial», *Temas Laborales*, 107, 163-191.

FUCHS, V.R. y JACOBSEN, J.P. (1991), «Employee response to compulsory short-time work», *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(3), 501-513.

GARCÍA-SERRANO, C. (2015), «Las reformas dirigidas a la flexibilidad interna de las empresas: suspensión de contratos y reducción de jornada», *Revista de Economía Laboral*, 12(1), 248-284.

GARRIDO PÉREZ, E. (2012), «La suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas empresariales», *Temas Laborales*, 115, 249-273.

KOUMAKHOV, R. y NAJMAN, B. (2001), «La question de sureffectifs en Russie: Une explication en termes de compétences», *Revue Économique*, 52(4), 915-941.

KRUGMAN, P. (2009), «Free to lose,» *OP-ED Column in New York Times of November 12th*.

LUELMO, M.A. (2010), «La prestación contributiva por desempleo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Economía y Sociología*, 89, 43-76.

NIEDERMAYER, K. y Tilly, J. (2016), «Employment and welfare effects of short-time work in Germany», Paper presented in the EALE Conference, European Association of Labour Economists, Ghent.

SACCHI, S., PANCALDI, F. y ARISI, C. (2011), «The economic crisis as a trigger of convergence? Short-time work in Italy, Germany and Austria», *Social Policy and Administration*, 45(4), 465-487.

SCHOLZ, T. (2012), «Employers' selection behavior during short-time work», Nürnberg: IAB-Discussion Paper 18/2012.

TOBES, P. y ANGOITIA, M. (2006), «La protección por desempleo de los inmigrantes en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Economía y Sociología*, 61, 41-60.

TOHARIA, L. (1997), «El sistema español de protección por desempleo», *Papeles de Economía Española*, 72, 192-213.

TOHARIA, L., ARRANZ, J.M., GARCÍA-SERRANO, C. y HERNANZ, V. (2009), *El sistema español de protección por desempleo: eficiencia, equidad y perspectivas*, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

WALZ, G., BUISKOOL, B.J., COLLEWET, M. y DE KONING, J. (2012), *Short-time working arrangements during the crisis and lessons to learn*, Zoetermeer: Panteia.

RESUMEN Este artículo estudia tres cuestiones: (a) cuáles son las características de las empresas, los puestos de trabajo y los trabajadores involucrados en las medidas temporales de reparto del empleo (MTRE) en España; (b) cuál es la duración de la percepción y el grado de repetición de las prestaciones por desempleo por suspensión de contrato y reducción de jornada; y (c) cuáles son las características de los trabajadores afectados por estas medidas que, siendo posteriormente despedidos, tienen derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo.

La información utilizada proviene de los microdatos de los ficheros de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), disponibles para 2007-2015. El periodo de análisis se ha circunscrito a los años en que la utilización de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) de suspensión de contrato y reducción de jornada aumentó de forma considerable como consecuencia de la última recesión económica, con dos años como referencia: uno de uso muy intenso como fue el 2009 y otro de uso mucho más reducido como el 2015.

En relación con las características de los perceptores de prestaciones asociadas a MTRE, estos eran en 2009 mayoritariamente varones, personas de 30-44 años de edad, ocupados en empresas de la industria y en puestos de trabajo manuales poco cualificados. Estas características han cambiado algo en 2015, al pasar a ser mayoría los mayores de 45 años. La comparación de la distribución de estos perceptores con el total de los perceptores de prestaciones contributivas por desempleo ha permitido analizar en qué características sociodemográficas y laborales aquellos se encuentran sobre– o infra-representados. Los resultados obtenidos apuntan a que los varones, los mayores de 45 años y los puestos de trabajo manuales de cualificación baja («ocupaciones elementales») y en empresas industriales se encuentran sobre-representados en la percepción de las prestaciones asociadas a MTRE. Se trata, por tanto, de trabajadores (y puestos) para los que la protección del empleo y del desempleo es elevada. Esto coincide con lo obtenido en estudios realizados para otros países, como Alemania, Francia e Italia, en los que el uso de MTRE suele ser más alto que en España.

En cuanto a la duración y la repetición en la percepción de prestaciones por desempleo asociadas a las medidas de reparto del empleo, también se han utilizado los microdatos del SEPE, pero la información ha tenido que ser tratada intensamente para ser convertida en información longitudinal, es decir, referida a los mismos individuos a lo largo del tiempo. Esto ha permitido calcular la duración efectiva acumulada de la percepción de las prestaciones contributivas, lo que es especialmente relevante en el caso de las prestaciones asociadas a MTRE, dado que los días de suspensión o las horas de reducción de jornada no tienen por qué ser consecutivos. Los resultados muestran que los perceptores de prestaciones por suspensión presentan una duraciones acumuladas relativamente cortas (algo menos de cinco meses –unos 135 días– en 2007-2008, menos de tres meses –86 días– en 2009 y alrededor de cuatro meses –entre 104 y 128 días– en 2010-2013), mientras que las de las prestaciones por reducción de jornada fueron más prolongadas (siete meses –en torno a 210 días– en 2007 y 2009, con un pico de casi nueve meses –268 días en 2008– y cuatro-cinco meses –entre 126 y 151 días– en 2010-2013). Como estas cifras se basan en información sobre días y no sobre horas, ello produce una sobre-estimación del número de días de percepción.

Por lo que respecta a la repetición en la percepción, que está implícita en la misma naturaleza de las prestaciones por desempleo asociadas a MTRE, lo que se ha obtenido con los datos del SEPE es que el individuo promedio ha pasado de repetir dos veces en las prestaciones por suspensión si entró por primera vez en la percepción en 2007 a hacerlo

14 veces si entró en 2013 (con duraciones más cortas), mientras que los trabajadores que reciben prestaciones por reducción han pasado en media de repetir 2,3 veces en 2007 a casi 4 veces en 2013. La suma de las duraciones de todos estos episodios de repetición es lo que produce las duraciones efectivas acumuladas mencionadas antes.

Finalmente, el examen de las características de los trabajadores afectados por las medidas de reparto que fueron despedidos y luego tuvieron derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo (de acuerdo con lo establecido en el RDL 2/2009, de 6 de marzo) muestra que aquellas son similares al promedio de quienes se ven afectados por EREs de suspensión o reducción. En este sentido, destaca la importancia de quienes trabajaban en puestos de cualificación baja («ocupaciones elementales») y en la industria, cuyos pesos son especialmente elevados en los primeros años del periodo recesivo (2009 y 2010). Además, se trata de perceptores que se sitúan en la parte superior de la distribución de duraciones potenciales, siendo el grupo mayoritario el de los perceptores que comienzan una prestación contributiva con periodos de derecho de 720 días (el máximo posible). Esto indica que los trabajadores que participan en las medidas de reparto de trabajo son principalmente trabajadores con antigüedades prolongadas, con mucha experiencia laboral y con derecho a largos periodos de protección por desempleo. A pesar de ello, las duraciones efectivas medias de estos trabajadores fueron inferiores a las duraciones potenciales, debido a que menos de la mitad de estos agotaban el periodo de percepción.

Palabras clave: Sistema de protección por desempleo; Medidas de reparto del empleo; Duración del desempleo; Datos longitudinales.

Clasificación JEL: J64, J65.

ABSTRACT This article examines three issues: (a) what are the characteristics of companies, jobs and workers involved in short-time work (STW) measures in Spain; (b) what is the duration of recipiency and the degree of repetition of unemployment benefits for suspension of contract and reduction of hours; and (c) what are the characteristics of the workers affected by these measures who, being subsequently dismissed, are entitled to the replenishment of the duration of the unemployment insurance benefit.

The information used comes from the microdata of the unemployment benefit files of the Public Employment Service (PES), available for 2007-2015. The period of analysis has been limited to the years in which the use of the Expedientes de Regulación de Empleo (EREs) of suspension of contract and reduction of hours increased considerably as a result of the last economic recession, with two years as reference: one of very intense use as was 2009 and another of much smaller use as 2015.

In relation to the characteristics of the recipients of benefits associated with STW, they were in 2009 mostly male, 30-44 years old, employed in industry companies and in low-skilled manual jobs. These features have changed somewhat in 2015, with the majority becoming the over-45s. Comparison of the distribution of these recipients with that of the total contributory unemployment benefit recipients has allowed to analyze in which sociodemographic and labor characteristics those are over– or under-represented. The results are that males, aged 45 or over, working in low-skilled manual jobs («elementary occupations») and in industrial firms are over-represented in the perception of benefits associated with STW. These are therefore workers (and jobs) for which the protection of employment and unemployment is high. This coincides with studies conducted for other countries, such as Germany, France and Italy, where the use of STW is usually higher than in Spain.

As regards the duration and repetition in the collection of unemployment benefits associated with work-sharing measures, PES microdata has also been used, but the information has had to be intensively processed to be converted into longitudinal information, that is, referring to the same individuals over time. This has made it possible to calculate the cumulative effective duration of the recipients of insurance benefits, which is particularly relevant in the case of benefits associated with STW, since suspension days or hours of reduction of hours does not have to be in a row. The results show that recipients of benefits due to suspension of contracts have relatively short cumulative durations (just under five months – about 135 days – in 2007-2008, less than three months – 86 days – in 2009 and about four months – between 104 and 128 days – in 2010-2013), while those for reduction of hours were longer (seven months – around 210 days – in 2007 and 2009, with a peak of almost nine months – 268 days in 2008 – and four-five months – between 126 and 151 days – in 2010-2013). As these figures are based on information on days and not on hours, this results in an over-estimation of the number of days of perception.

As regards repetition in perception, which is implicit in the same nature as unemployment benefits associated with STW, what has been obtained from the PES data is that the average individual has gone from repeating two times in suspension benefits if he/she first entered the perception in 2007 to doing so 14 times if he entered it in 2013 (with shorter durations), while workers receiving reduction benefits have averaged 2.3 times in 2007 to almost 4 times in 2013. The sum of the durations of all these repetition episodes is what produces the accumulated effective durations mentioned above.

Finally, the examination of the characteristics of the workers affected by the work-sharing measures who were dismissed and then entitled to the replenishment of the duration of the insurance unemployment benefit (in accordance with the provisions of RDL 2/2009 of 6 March) shows that those are similar to the average of those affected by EREs of suspension or reduction. In this sense, it highlights the importance of those

who worked in low-skilled positions («elementary occupations») and in industry, whose weights are particularly high in the early years of the recessive period (2009 and 2010). In addition, these are recipients that are located at the top of the distribution of potential durations, the majority group being that of the recipients who start an insurance benefit with an entitlement period of 720 days (the maximum possible). This indicates that workers involved in work-sharing measures are mainly workers with long seniority, with a lot of work experience and with the right to long periods of unemployment protection. Despite this, the average effective durations of these workers were less than the potential durations, because less than half of these exhausted the potential period of recipiency.

Keywords: Unemployment benefits system; Short-time work; Unemployment duration; Longitudinal data.

JEL Classification: J64,J65.

La implantación de la Formación Profesional Dual en España: del consenso sobre su necesidad a la complejidad de su gobernanza*

The implementation of Dual Vocational Training in Spain: from the consensus on the need for it to the complexity of its governance

ROCÍO MOLDES FARELO** y MARÍA JOSÉ MOLINA GARCÍA***

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (Global Employment Trends for Youth, 2013), señala que la aplicación de los sistemas de formación profesional dual (en adelante FP dual) en países como Austria, Dinamarca, Alemania o Suiza, contribuyen a reducir los niveles de desempleo juvenil, así como a dotar a la población joven de aptitudes y habilidades necesarias para afrontar la complejidad y competitividad en el contexto socio productivo de la digitalización. Dado que dichos sistemas se presentan como una parte fundamental en la estrategia de crecimiento de los países y una de las principales políticas activas de empleo, la Unión Europea ha convertido en una prioridad el establecimiento de marcos de referencia para garantizar la calidad en la educación y la formación profesional. Medidas como la transferencia de crédito para la formación profesional y el desarrollo de programas específicos destinados a facilitar la movilidad entre los países, tienen como principal función incrementar la visibilidad de la FP dual.

Una de las manifestaciones más recientes de la preocupación por el nivel y la calidad de la formación profesional en la población activa de la Unión Europea, es el documento titulado «Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz»[1]. El Consejo de la Unión Europea propone que, de acuerdo con la legislación nacional y en estrecha interacción con las partes interesadas, los Estados miembros deberán articular sus sistemas de forma-

* El contenido del artículo se basa en los resultados obtenidos en un apartado del proyecto de investigación titulado: «Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo 2015-2016: informe de ejecución», financiado por el Servicio de Empleo Público, SEPE. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Gestión de Políticas Activas de Empleo), realizado por un equipo de la Universidad Europea, compuesto por los investigadores: Almudena Briones, Fátima Gómez, María José Molina, Jesús Muñoz y Rocío Moldes (Investigadora Principal).

** Doctora en Ciencias Políticas y Sociología, UCM, Profesora titular de Sociología, Universidad Europea

*** Profesora acreditada contratada Doctor en Derecho Administrativo, Responsable de Programas, Centro de Estudios Garrigues.

[1] COM (2017) 563 final, Bruselas 12 de octubre de 2017, en la «Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz», el Consejo de la Unión Europea propone que, de acuerdo con la legislación nacional y en estrecha interacción con las partes interesadas, los Estados miembros deberán articular sus sistemas de formación de aprendices de acuerdo con los criterios recogidos en dicho documento.

ción de aprendices de acuerdo con los criterios recogidos en dicho documento. El eje en torno al que gira el contenido del referido documento es la necesidad de mantener el impulso llevado a cabo en la oferta de sistemas de formación para aprendices, generalizados en toda la Unión, incidiendo en su calidad con el fin de que tenga efectos positivos en las condiciones del mercado de trabajo y la empleabilidad de los jóvenes. En este sentido, el impulso institucional experimentado por la FP Dual a nivel europeo responde al hecho de que su objetivo prioritario es ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado mediante, la adaptación de la formación profesional a la rápida evolución de las nuevas profesiones y la adquisición de las competencias requeridas en el mercado de trabajo. Por tanto, rediseñar el mantenimiento de la cualificación se erige como prioridad para los Gobiernos.

Alineada con este modelo de impulso internacional a los sistemas de FP e inserta en una crisis crónica del mercado de trabajo juvenil, España establecen las bases regulatorias de la FP dual regula mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo tratamiento legal se concreta a través del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Las diferentes investigaciones demuestran que el éxito y la eficacia de los sistemas de FP dual dependen, en buena medida, del desarrollo de unas estructuras de gobernanza que favorezcan la coordinación e integración de las diversas instituciones, actividades y actores que tienen entre ellos relaciones de interdependencia. Correctamente aplicados estos sistemas de FP atraen estudiantes, crean valor para los empleadores y favorecen el crecimiento de la economía. Pero para alcanzar estos objetivos es necesario tener en cuenta los mecanismos de reparto de costes y beneficios entre empleadores, aprendices y autoridades públicas.

En los siguientes epígrafes abordamos en primer lugar, la situación de la FP dual para el empleo en España, para posteriormente, analizar las principales dificultades que los agentes sociales implicados (organizaciones empresariales, sindicales y entidades formativas), han señalado en sus discursos como los retos inmediatos que se deben afrontar para logar la implantación de un modelo propio de FP dual en nuestro país.

2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL: IMPLANTACIÓN EN ESPAÑA

La FP dual es la modalidad que combina formación en el centro educativo y formación en el centro de trabajo. Sin duda, la alternancia entre escuela y empresa, educación y trabajo, es una eficaz herramienta formativa, pues contribuye a mejorar la empleabilidad de los estudiantes, al tiempo que permite a las empresas formarles según las competencias o destrezas que va a ir demandando el entorno laboral.

En España, el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, cuyo marco normativo se articula en torno a la existencia de dos componentes: un sistema integrado de información y la necesidad de evaluar la formación[2]. Ambas premisas tienen como principal objetivo ajustar la oferta de las cualificaciones a la demanda de empleos, lo que redundaría en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y, por extensión, en la competitividad de las empresas. La consecución de este objetivo se plantea como un reto considerable, dado que la orientación presente de los sistemas de formación profesional condiciona de forma definitiva el futuro

[2] Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

del trabajo, el mercado laboral y el óptimo desarrollo socioeconómico de un país.

Por lo que respecta a su implantación en España, a pesar de la percepción que existió durante largo tiempo de la formación profesional como un tipo de educación para las clases desfavorecidas, desde mediados de los años ochenta se ha producido un amplio consenso sobre la necesidad de este perfil formativo para el mercado de trabajo. Esta tendencia se ha plasmado en la constitución de mesas sectoriales en las que representantes sindicales, empresariales y Administración pública iniciaron los acuerdos sobre formación reglada, formación continua y planes nacionales de formación profesional.

La reforma educativa de 1990 (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo – norma ya derogada), tuvo una gran influencia en el aumento del prestigio y reconocimiento social de la FP debido, entre otras medidas, a su equiparación con el bachillerato, que contribuyó de forma definitiva a su modernización, presentándose a partir de esa fecha como una formación más práctica y orientada fundamentalmente al mercado de trabajo en comparación con otras iniciativas. El sistema español de FP se implanta en torno al modelo integrado o de una fase, que implica que una etapa relativamente larga de formación impartida en los centros educativos, da paso a una formación práctica desarrollada en el centro de trabajo a través del denominado módulo de «Formación en el centro de trabajo» (FCT), que representa el 20% del total de la formación recibida a lo largo de dos cursos académicos. En este modelo, los estudiantes no disponen de contrato laboral ni de remuneración y las prestaciones económicas por parte del Estado las reciben, generalmente, en forma de becas.

Si bien, la reforma aludida en el párrafo previo ha tenido como consecuencia un incremento continuado de jóvenes que optan por esta vía. En comparación con los países de la OCDE y la UE-22 las tasas de escolarización en la segunda etapa de Educación Secundaria en España siguen siendo considerablemente más elevadas en el Bachillerato que en la FP[3], tal como recoge en el informe español «Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016». En este mismo informe se muestra que a nivel nacional y desde el comienzo de la crisis, los datos de la evolución de los programas de FP presentan un cambio de tendencia que se inicia en el curso 2011/2012 cuando la FP supera al bachillerato. Esta ventaja se mantiene en los años siguientes, lo que conduce a un acercamiento entre los dos niveles educativos, al tiempo que experimentan ambos (FP y bachillerato) un crecimiento sostenido.

Los estudios sobre inserción laboral de los jóvenes que cursan FP muestran que este sector de la población alcanza tasas de inserción superiores (77,7% en el año 2000 y 68,8% en el año 2015)[4], que los matriculados en otros niveles educativos, pero destaca que tan solo un tercio de los matriculados en FP trabaja en aquello para lo que se formaron[5]. Así, junto al objetivo de implantar un conjunto de medidas que aumentasen su prestigio reforzando su papel como una opción educativa atractiva, las reformas de la FP de los últimos años perseguían ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado, mediante la adaptación de la formación profesional a la rápida evolución de las nuevas profesiones y las competencias requeridas por el mercado laboral.

[3] Los Indicadores de la OCDE son la fuente de información más acreditada sobre el estado de la educación en el mundo. Ofrece información sobre la estructura, finanzas y desempeño de los sistemas educativos de los 35 países de la OCDE y varios países asociados.

[4] Informe anual del Servicio Público de Empleo Estatal, Sepe, 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Panorámica del mercado de trabajo. Inserción de alumnos de formación profesional ocupacional, Sepe, 2000.

[5] Sala, Planas y Van Rompay (2010), mediante el análisis de la Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL en su abreviatura, es una encuesta dirigida a jóvenes de educación secundaria y formación profesional tanto del sistema educativo como ocupacional), constatan que solo un tercio de los jóvenes desempeña trabajos acordes a la formación adquirida.

La primera referencia a la FP dual en España se recoge en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral[6], considerando esta norma la FP dual como una de las medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores. Este tratamiento legal se concreta más en el ordenamiento jurídico español a través del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases regulatorias de la FP dual[7]. En dicha norma se recoge que este tipo de formación puede desarrollarse tanto dentro del sistema educativo, dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, como en el ámbito laboral a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Es decir, bajo la misma designación se engloban dos iniciativas distintas, pertenecientes a diferentes sistemas de actuación y de formación. La definición que se formula en el artículo 2.1 del RD 1529/2012, gira en torno a dos grandes ideas[8].

La primera de ellas de carácter estratégico, relacionada con la renovación de los contenidos y métodos pedagógicos mediante el acercamiento entre las entidades formativas y las empresas. Se trataría de contribuir al desarrollo de las competencias que están en el núcleo de la formación y permiten comprender el funcionamiento cotidiano de una empresa, tales como responsabilidad, trabajo en equipo, destrezas tecnológicas, etc., y simultáneamente adquirir las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de una profesión. La segunda, más operativa, se orienta a posibilitar que los jóvenes perciban un salario (o alguna forma de retribución económica), mientras obtienen una cualificación profesional y una experiencia laboral acreditada.

TABLA 1. SISTEMA DE FP DUAL EN ESPAÑA, SEGÚN SISTEMA DE PERTENENCIA

Características	Ámbito Educativo	Ámbito Laboral
Objetivos	Mejorar cualificaciones. Facilitar acceso mercado laboral. Reducir riesgo abandono escolar.	Completar formación. Acreditar experiencia. Especializar mano de obra.
Destinatarios	Estudiantes con educación secundaria (16 años o más).	Trabajadores sin certificado profesional o un título FP (18/25 años)[9] (RD 1529/2012, art.6)
Articulación	Contrato de formación y aprendizaje. Convenios cooperación centros FP y empresas. Formación práctica en empresa al menos 33% (RD1529/2012, art.28).	Contrato de formación y aprendizaje. Trabajo en empresa primer año 75%, segundo y tercero 85% del convenio colectivo aplicable (RD 1529/2012, art.6).
Dependencia Institucional	Ministerio de Educación Cultura y Deporte.	Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
Acreditación	Título Académico.	Certificado de Profesionalidad. Acreditación laboral.
Tiempo de Duración	Generalmente dos años.	Entre uno y tres años.

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe IESE (2014).

[6] La FP dual no constituye una originaria novedad en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en el sistema de formación para el empleo. Su antecedente más inmediato son las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

[7] BOE núm. 270, de 9 de noviembre de 2012. El Real Decreto se estructura en tres Títulos dedicados, el primero a disposiciones generales, el segundo al desarrollo reglamentario del contrato para la formación y aprendizaje (aspectos laborales, formativos y de Seguridad Social) y el tercero a la formación profesional dual en el sistema educativo.

[8] FP dual figura definida en el aludido artículo 2.1 del Real Decreto 1529/2012 como: «el conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tiene por objetivo la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo».

[9] Este margen de edad fue ampliado hasta los 30 años, en la Disposición Transitoria Novena de la Ley 3/2012, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

En este contexto, la «aportación» de la FP dual, es la alternancia entre el centro educativo y la práctica en el centro (o puesto) de trabajo en cortos intervalos de tiempo, sobre la idea de que las ocupaciones solo pueden aprenderse en un proceso real de trabajo, consiguiendo así la necesaria conexión entre formación impartida en los centros de FP y las demandas empresariales. En el modelo de alternancia, los estudiantes, comúnmente designados como «aprendices», suelen tener estatus de asalariado, siendo por tanto retribuidos por su trabajo y protegidos por los derechos que contempla la legislación laboral y la negociación colectiva.

Sobre la implantación de la FP dual, tanto en la literatura especializada como en las entrevistas realizadas para nuestro enfoque cualitativo, hemos podido encontrar dos posturas encontradas: (a) aquella que considera que la FP dual es claramente una innovación respecto a propuestas anteriores dado que posee una metodología específica, se desarrolla en el ámbito de las empresas principalmente manufactureras y promueve un aprendizaje práctico en términos de relaciones profesionales (tareas) que supone una clara ventaja para jóvenes y también para empresas; (b) para un segmento más crítico, la escasa implantación de la FP dual responde al hecho de que los sistemas duales de formación y empleo no suponen una novedad en tanto que la formación en alternancia para el empleo se viene desarrollando en España desde 1985, cuando nacen los programas Taller y Casas de Oficio.

En la misma línea crítica se considera que el Real Decreto 1529/2012 se limita a regular el «subsistema de la formación profesional para el empleo», ya previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo, con la única peculiaridad de importar los rasgos del modelo alemán. El prototipo y la valía que representa algunos países del ámbito europeo por su FP dual, es en virtud de la relación causa-efecto entre los sistemas de formación dual y la baja tasa de desempleo juvenil que disfrutan países con sistemas sólidos de educación y formación profesional, como son Alemania, Dinamarca, Países Bajos y Austria.

3. METODOLOGÍA

La escasa institucionalización del sistema de FP Dual para el empleo, pone de manifiesto la pertinencia de una metodología basada en el testimonio de informantes privilegiados. La utilización de un enfoque cualitativo es pertinente en estudios dónde su objeto no ha sido demasiado investigado y, por lo tanto, se trata de «descubrir» experiencias no clasificadas a priori, como sucede con el estudio de la gobernanza del sistema de FP Dual para el empleo en España.

Por lo que se refiere a la selección de los sujetos, y con el fin de obtener una visión lo más exhaustiva posible, se realizaron entrevistas a expertos pertenecientes a diferentes áreas:

- Técnicos de la Administración pública, se realizaron once entrevistas a directivos, técnicos de empleo y formación y expertos del sector Público. Este perfil se codificó con la abreviatura AP (administración pública).

- Agentes sociales, se realizaron tres entrevistas: dos a responsables sindicales y una a responsable empresarial. Este perfil se codificó con la abreviatura AS (agentes sociales).

- Asociaciones de centros de formación y fundaciones, se realizaron nueve entrevistas a responsables de centros de formación de sectores representativos y con implantación el ámbito de la formación profesional (metal, centros de E-learning etc.). Este perfil se codificó con la abreviatura AF (asociaciones formativas).

- Entidades formativas, se realizaron cinco entrevistas a directores responsa-

bles de centros formativos. Este perfil se codificó con la abreviatura CF (centros formativos).

– Tutores de empresa, se realizaron cuatro entrevistas a tutores de empresas de sectores representativos. Este perfil se codificó con la abreviatura TE (tutor de empresa).

– Tutores de centro educativos, se realizaron tres entrevistas en centros con una larga trayectoria en el ámbito de la formación profesional tradicional. Este perfil se codificó con la abreviatura TC (tutor de centro).

El guion de las entrevistas, que se alteraba en función de la fluidez de la conversación, se estructuró en torno a cinco grandes bloques que describimos brevemente a continuación. El primer bloque, destinado a caracterizar el contexto general, se centraba en el modelo de formación dual en España haciendo hincapié en sus elementos clave: el contenido del Real Decreto 1529/2012, los contratos para la formación y el aprendizaje y los certificados de profesionalidad. Los bloques dos, tres y cuatro hacen referencia a la participación de los agentes principales: los centros de formación, las empresas y las organizaciones sindicales.

En el caso de las entidades formativas los recursos disponibles, las modalidades de impartición y la capacidad para ofertar cursos que respondan a las demandas del sistema productivo se presentaban como las cuestiones centrales. Por su parte, con las organizaciones empresariales los temas transversales fueron, por una parte, la relación jurídica entre el centro y la empresa y la duración de las prácticas, y por otra, la profesionalización del contrato de formación y aprendizaje. Señalar que el papel del tutor ha sido un aspecto común tanto para las empresas como para los centros formativos y también para las asociaciones de centros. Por lo que respecta a las organizaciones sindicales, la colaboración con las empresas en la identificación de puestos formativos que favorezcan la empleabilidad y no solo la inserción del aprendiz como mano de obra puntual, serán las cuestiones más relevantes.

A modo de cierre, en el último bloque se centraba en las propuestas de mejora que los entrevistados consideraban como prioritarias. La homogeneización del marco legal como requisito para fortalecer la coordinación de las diferentes Administraciones públicas (central y autonómica) era la cuestión más reiterada.

El trabajo de campo se realizó entre los meses de enero a abril de 2018. El anexo de codificación de los entrevistados se recoge al final del presente artículo. Se realizaron treinta y dos entrevistas semiestructuradas. Veintisiete tuvieron un carácter presencial y cinco se realizaron de forma telefónica. El análisis de los testimonios ha permitido ahondar en la comprensión de las diferentes situaciones que los principales agentes han identificado en sus escenarios de actuación, lo que a su vez ha posibilitado la definición de categorías analíticas sobre las que construir las debilidades y fortalezas del sistema de gobernanza de la FP Dual para el empleo.

La elección de la técnica responde al hecho de que la entrevista constituye un instrumento fundamental para una primera toma de contacto y el acceso a una información general, para ir adentrándose progresivamente en el ámbito de estudio y ampliar la red de contactos.

El análisis de las entrevistas se ha combinado con el examen de la normativa vigente, básicamente centrado en el RD 1529/2012, y sus modificaciones durante el periodo objeto de estudio. Los aspectos más relevantes recogidos en la legislación analizada, así como los ejes que articularon el testimonio de los expertos entrevistados, guiado por el diseño planteado en el guion de la entrevista, han marcado la manera de presentar la información.

La adopción de este enfoque cualitativo y la aplicación de la técnica de la entrevista semiestructurada, constituyen el soporte del que se obtiene el material empírico del que se nutre

el siguiente epígrafe, que puede considerarse la aportación fundamental de este estudio.

4. LA ESTRUCTURA DE GOBERNANZA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN ESPAÑA. VALORACIÓN DE EXPERTOS

4.1. ¿Cómo articular el modelo de gobernanza?

La variedad de agentes (Administraciones públicas centrales y regionales, centros formativos, empresas, agentes sociales, etc.) involucrados en la toma de decisiones, gestión e implementación de los sistemas de FP, especialmente de los regímenes duales, es la causa de que todos estos regímenes se caractericen por su complejidad y, a veces, contradicciones. Es por ello que el estudio de su gobernanza (Mayntz, 2006), se ha constituido en un área de investigación de interés creciente porque el éxito y la eficacia de los sistemas de FP dual dependen, en buena medida, del desarrollo de unas estructuras de gobernanza que favorezcan la coordinación e integración de las diversas instituciones, actividades y actores que tienen entre ellos relaciones de interdependencia.

Los agentes que participan y las funciones que desempeñan han sido tradicionalmente las dos variables que los estudios sobre la gobernanza del sistema de FP han utilizado con el fin de establecer modelos o plantear tipologías. Así, la clasificación entre modelos estatales (prevalencia de la formación impartida en la escuela), modelos de mercado (juego entre oferta y demanda, asigna el control y gestión de las cualificaciones), o modelos corporatistas (papel central de los agentes sociales en la regulación del sistema), han sido algunas de las aproximaciones iniciales.

Gráficamente el planteamiento de los regímenes de formación de las cualificaciones, se sintetizaría en la siguiente tabla.

TABLA 2. MODELOS DE FP DUAL EN FUNCIÓN DEL GRADO DE IMPLICACIÓN DE LOS AGENTES

Grado implicación empresas	Grado compromiso estado	
	Alto	Bajo
Alto	Colectivo (Alemania)	Segmentacionista (Japón)
Bajo	Estatista (España)	Liberal (Reino Unido)

Fuente: Elaboración propia.

A partir del planteamiento de Rauner, Wittingy y Deimer (2010), para elaborar una tipología de los modelos de gobernanza, Sanz de Miguel, hace una propuesta de análisis de la que adoptaremos las dos primeras dimensiones[10]: (a) consistencia del marco normativo; (b) y participación/implicación de los agentes, en las que enmarcaremos los discursos de las distintas personas entrevistadas, como base del enfoque cualitativo.

4.2. Consistencia del marco legal

Las reformas de los últimos años han consistido en suprimir los sistemas existentes en la FP para organizarla en dos tipos: (a) la FP en el sistema educativo (dependiente del MECD); (b) y la FP para el empleo (articulada a través del MEYSS y, en concreto, del SEPE). Este hecho es percibido en el imaginario colectivo como un logro en favor de la claridad. Pero el hecho de que bajo la misma designación el Real

[10] En su artículo «Gobernanza de la formación profesional dual española: entre la descoordinación y la falta de objetivos» (2017), plantea un modelo para analizar la gobernanza, compuesto por cuatro dimensiones: consistencia del marco legal, participación/ integración de los agentes sociales, asignación de funciones estratégicas y operativas y la racionalidad de la agencia (págs. 67 y 68).

Decreto 1529/2012 englobe dos iniciativas distintas, pertenecientes a diferentes sistemas, es una de las primeras causas de que el modelo de la FP dual se perciba como confuso y complejo:

> *«En el Real Decreto 1529 la FP dual ha mezclado bajo un mismo paraguas dos ámbitos que exigen una regulación separada».* **(E2AP)**

La necesidad de regular la FP dual del sistema educativo y la del ámbito del empleo de manera separada, es uno de los hechos en el que los entrevistados inciden para mejorar la gobernanza y muestran un grado de acuerdo muy considerable. Esta concepción que aboga por la separación normativa entre ámbito educativo y ámbito laboral, se argumenta sobre las muy diferentes necesidades que los «usuarios» del sistema educativo o del sistema de formación para el empleo de ámbito laboral necesitan, tal como se recoge en la siguiente apreciación:

> *«La formación para el empleo de ámbito laboral se trata de una formación dirigida a personas que ya tienen experiencia y necesitan una recualificación para mantenerse empleados. No es lo que necesitan los jóvenes de la FP dual para los que la carga formativa y de aprendizaje es mayor».* **(E17AF)**

Existe un consenso claro en estimar que la coordinación inter-administrativa y superar el carácter «generalista» y «de mínimos», que el Real Decreto 1529/12 presenta, son las claves para mejorar la implantación del sistema especialmente dada la organización territorial del país:

> *«En este primer RD se presentó una normativa de bases, muy pobre, ligada al contrato para la formación y el aprendizaje y diecisiete normativas autonómicas que se han desarrollado libremente porque la normativa estatal no sirve porque es de mínimos. Es función y responsabilidad del Estado coordinar el papel de cada agente para que todos juguemos en el marco común».* **(E10AS)**

La cuestión central es que hay dos organismos administrativos a nivel estatal que tienen competencias legislativas y de seguimiento. Esta distribución de competencias se reproduce a nivel autonómico y, en consecuencia, dificultando la coordinación e integración del sistema:

> *«La legislación es múltiple porque cada comunidad autónoma tiene la suya. Esto no puede salir a delante, no puede haber una cosa que sea eficiente y tenga éxito si cada uno puede establecer una regulación en materia de calendario de duración, de contenido, de si se retribuye o no se retribuye, si se da o no se da (…) eso no puede ser».* **(E4AP)**

El extracto reproducido anuncia algunas de las cuestiones que el conjunto de los agentes implicados ha identificado como barreras para el éxito de la implantación de la FP dual. Al respecto, en su aplicación cotidiana, la intervención de los Ministerios ha consolidado un modelo que diferencia dos perfiles: el aprendiz dependiente de Empleo que puede ser contratado mediante el contrato de formación; y el estudiante dependiente de Educación, cuya designación responde al hecho de que, desde algunas Consejerías de Educación autonómicas, el proceso formativo en la empresa no se considera un empleo y, por tanto, existen diferentes modalidades de relación entre la empresa y el estudiante desligadas de la regulación laboral.

Además, de la regulación separada de los ámbitos aludidos, respecto a la actuación coordinada entre los Ministerios de Empleo y Educación junto con las Comunidades Autónomas, los expertos han coincidido en señalar tres cuestiones como las causas-clave en la inconsistencia del marco normativo. La primera tiene que ver con la relación entre el aprendiz/estudiante y la empresa, contemplando posibilidades que van desde el contrato de formación y aprendizaje hasta las becas, pasando por ningún tipo de vinculación contractual o la combinación de dos modalidades:

> *«Tú me dirás que confianza le puede dar a un chaval un sistema que a unos les paga un salario y tienen derechos laborales, a otros una beca y cero derechos y a otros…nada, por la cara. No, no puede seguir así planteado».* **(E10AS)**

En efecto, la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje dentro del sistema educativo, tiene una escasa representatividad. Tal como se recoge en la siguiente tabla.

TABLA 3. RELACIÓN JURÍDICA DEL ALUMNADO DE FP DUAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO CON LA EMPRESA, SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA

	Sin contrato, Título III Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre	Contrato de formación y aprendizaje	Beca
Andalucía	X		X
Aragón		X	
Cantabria	X		
Castilla y León		X	
Castilla-La Mancha	X		
Cataluña	X		X
Ceuta			
Comunidad de Madrid		X	X
Comunidad Valenciana		X	X
Extremadura	X		
Galicia		X	X
Illes Balears		X	
Islas Canarias	X		
La Rioja			
Melilla			
Navarra			
País Vasco		X	X
Principado de Asturias	X		
Región de Murcia	X		

Fuente: J. VILA (2015).

La segunda cuestión es la referida al tipo de cooperación entre los centros y las empresas[11]. Esta situación resulta muy problemática, en opinión de los expertos, con testimonios que resultan muy elocuentes, porque vienen a sintetizar la idea de que con la normativa actual resulta muy difícil presentar la FP dual como un sistema integrado:

> *«Yo tengo centros con sede en seis CCAA, lo que en un sitio se autoriza de una manera, en otro se autoriza de otra. Al final trabajas con dieciocho normativas que en la totalidad de los casos no están publicadas. Falta por parte de la administración una guía volcada en una página web para que haya una información uniforme, porque la que hay, no lo es».* **(E14AF)**

Por su parte, la tercera cuestión clave relativa a la inconsistencia del marco normativo aborda la duración de las prácticas:

> *«Es un poco absurdo hablar de una semana de prácticas, 40 horas. Hay que aumentar ese periodo porque son las prácticas las que facultan al empresario para ver las habilidades del trabajador y posteriormente ser contratado. Nosotros hemos establecido mínimo entre tres y 4 semanas, dependiendo del contenido, entre 120 y 160 horas».* **(E19AF)** – Se refiere a la Región de Murcia.

A modo de conclusión, se podría decir que es necesario un marco normativo común que

[11] En el País Vasco la dirección de los centros presenta a la dirección de los centros de formación y aprendizaje de educación, los proyectos. En Cataluña, las empresas firman con los centros convenios de colaboración que presentarán al Departament d Ensenyament, mientras que en Madrid la conexión está regulada por la consejería de Educación autonómica; un número de centros autorizados está inscrito en una plataforma a través de la cual las empresas contactan con los centros.

permita la coordinación de las actuaciones a todos los niveles y que, dentro de la flexibilidad que exige la ordenación territorial, dicho marco establezca una uniformidad de criterio, limitando el espacio para la interpretación de cuestiones básicas. En este sentido, se expresaba uno de los entrevistados:

> *«Instrumentos hay, pero falta coordinarlos y ponerlos a funcionar. Ya está bien de ir por libre. La Alianza*[12] *está tirando del carro, ¿dónde están los Ministerios de Educación y Empleo?».* **(E10AS)**

En definitiva, la idea de que no es necesario recurrir a nuevas fórmulas sino de poner en marcha de forma coordinada y homogénea las ya existentes, se repite con mucha frecuencia en todos los discursos obtenidos.

4.3. Participación de los agentes sociales

El marco jurídico de la FP dual en España se caracteriza por una relativa fragmentación, tanto a nivel interadministrativo como territorial. Este fraccionamiento genera problemas al definir el grado de participación/integración de los agentes, así como la coordinación entre centros formativos y agentes sociales. Abordaremos mediante sus discursos, la participación/integración, de los tres agentes principales: organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y entidades formativas.

4.3.1. Las organizaciones empresariales

La implantación del sistema en plena crisis ha provocado reticencias a la hora de formalizar una relación contractual, en favor de la beca que implica una menor remuneración. Sin embargo, y de acuerdo con la «Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz», cuya primera recomendación es «un contrato por escrito en el que queden definidos los derechos y las obligaciones de cada parte en relación con la formación y el trabajo». Los testimonios obtenidos en este aspecto apuntan a la necesidad de «laboralizar la FP dual» y convertir el contrato en el núcleo del sistema:

> *«Todos deben estar bajo la cobertura de un contrato. El contrato es garantía para el joven y para el empresario y la exigencia debe ser que el joven se cualifique».* **(E11AS)**

Paralelamente a su uso, los representantes de organizaciones empresariales reivindican, de forma unánime, la flexibilización de algunos aspectos del contrato para la formación y el aprendizaje. La primera cuestión tiene que ver con la necesidad de tramitar de forma más ágil las solicitudes de autorización de inicio de la actividad formativa, acortando el plazo de un mes en la aplicación del silencio administrativo positivo:

> *«Lo que no es de recibo es que desde que presento la solicitud hasta que me la autorizan, se tarda un mes. La empresa, pequeña empresa, que necesita un trabajador, el dueño de un bar, pongamos, necesita el aprendiz para el momento, no para dentro de un mes».* **(E14AF)**

Una muestra de agarrotamiento son los aspectos relativos a la limitación en la edad del aprendiz y la exclusión del trabajo a turnos, con horas extra y nocturnidad, se consideran aspectos que frenan el desarrollo de esta modalidad:

> *«Entiendo que el contrato para la formación no debe serlo solo para jóvenes puede ser para personas de cualquier edad, que además posibilite el trabajo a turnos y por supuesto en el turno de noche y horas ex-*

[12] La Alianza para la Formación Profesional Dual, es una red estatal de empresas, centros e instituciones comprometidas con el desarrollo de la formación profesional dual en España, impulsada por la Fundación Bertelsmann conjuntamente con la Fundación Princesa de Girona, CEOE y la Cámara de Comercio de España.

tra. Yo no digo que no haya que cumplir los controles, pero si no somos flexibles y ágiles, no funcionará». **(E13AF)**

En tercer lugar, se subraya la correspondencia entre la duración de un año del contrato y la actividad formativa es también un aspecto que dificulta su aplicación, aunque según explican los actores en muchas ocasiones, sería la opción más deseada:

«Si hubiese un ajuste, pues claro que elegirías esa opción (contrato de formación), *pero como no la hay o bien tienes que meter otro modelo* (de contrato) *o ampliar mediante formación de itinerarios, (…) que es un lío porque muchas veces implica un cambio en la categoría profesional, u optar por la formación complementaria. Pero vamos, que debería estar ajustado a las posibilidades de las prácticas para que no hubiese opción y el tiempo del contrato se correspondiese con el tiempo que necesitas para obtener los resultados de aprendizaje».* **(E20AF)**

Otra cuestión reiterada en los discursos es el apoyo a la empresa, que puede llevarse a cabo de formas diversas: creando agrupaciones de empresas (especialmente micro y pequeñas empresas) que cubran el itinerario formativo del alumno, facilitando su financiación vía crédito de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo u otras modalidades:

«A ver, los créditos estadísticamente ¿quiénes los aprovechan?, pues te lo digo yo, al 100% las grandes, al 70% las medianas y las pequeñas y micro ni un 10% en la mayoría de los casos se devuelven. Así que, si no se inventan modelos colaborativos y no se agrupan, pierden este tren». **(E19AF)**

De cara a mejorar su integración en el sistema, se propone también la creación de «estructuras intermedias» que funcionen como enlace entre las empresas, los centros de formación y las propias Administraciones públicas:

«Si, es necesario una capa de profesionales externos que hiciera esta labor y no tener que recurrir al profesor. Un cuerpo neutral de gente preparada que sepa explicar la FP dual a las empresas y la lleve al centro educativo. Es que cuando esta labor la lleva a a cabo el profesor, va pensando siempre en su título y para su centro». ***(E18AF)***

En línea con el fortalecimiento del «apoyo pedagógico», que englobaría la creación de las «estructuras intermedias», se plantea también la necesidad de formar a los tutores de empresa para que actualicen sus capacidades y competencias y que esta capacitación se acredite mediante el certificado de idoneidad. Reconocer el trabajo del tutor de empresa parece una medida prioritaria a juzgar por sus discursos:

«Que si hay que cambiar la idea de que el aprendiz no es una carga sino una forma de darte prestigio, que si tú eres la persona que sabes transferir conocimiento… todo estupendo. Pero ¿qué hago con el chaval, que la nuestra es una empresa de servicios, cuando tengo un montón de avisos?, pues… lo que puedo». **(E29TE)**

Si bien con la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se han establecido mecanismos de transparencia y control en las convocatorias de formación reguladas por Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que coexisten con la convocatoria por subvenciones. Al respecto, la impresión de la empresa es que es el proceso burocrático sigue siendo excesivo:

«Hemos pasado de unas bases reguladoras de un plan de formación de cuatro folios a cien, que solo verlas te entran sudores. Porque cada año me metes todos las cláusulas y trabas para que no se repita la trampa que pillaste el año pasado (…) y así para competir y obtener los puntos dices: el 70% tienen que ser colectivos prioritarios, el 80% pertenecer a empresas con menos de 10 trabajadores, el 15% entre 10 y 51 y así, una infinidad de requisitos. Por fin te dan

el plan, y ahora ¿dónde encuentro yo al cojo del pie izquierdo y al tuerto del ojo derecho? **(E19AF)**

Asimismo, se señala como aspecto negativo el hecho de tener que tramitar con FUNDAE las bonificaciones. La petición es hacerlo a través de la Comunidad Autónoma correspondiente porque conoce la empresa, las instalaciones y el funcionamiento:

«¿Por qué tenemos que ir a la concurrencia competitiva?, donde nos metemos todos y al final no hay tuertos para todos. Esto es lo que está sucediendo con el Sepe y con Fundae y los planes transversales en abierto». **(E19AF)**

La queja más frecuente entre los entrevistados es que el cumplimiento de las normas en muchas ocasiones no es compatible con atender las necesidades formativas reales del sector. Consecuentemente, el cumplimiento de todos los requisitos hace que sean los más avezados en conseguir los perfiles de alumnos que la convocatoria exige, quienes la ganen y no los más preparados (por ejemplo, los que cuentan con instalaciones), para impartir la formación:

«Hay entidades expertas en sacar cien puntos en las convocatorias, que no significa ni mucho menos que sean las mejores sino las que mejor controlan la burocracia». **(E20AF)**

Estos testimonios se refieren tanto a la formación de oferta gestionada por Fundae, como a la formación bonificada.

Dos aspectos añadidos a la burocracia excesiva, que desincentivan la participación de las empresas en las convocatorias son, por una parte, la falta de mecanismos para controlar el abandono de los alumnos:

«Si abandona un alumno nos lo descuentan a nosotros, oiga ponga usted los medios. Si abandona sin causa justificada no podrá hacer formación en 5 años, si está cobrando desempleo dejará de cobrarlo». **(E13AF)**

Y, por otra parte, la modalidad de pago fraccionado:

«Con el pago fraccionado, a nosotros nos deben cursos desde el año 2012; esto para una organización empresarial que vive de sus cuotas se le hace absolutamente inviable hacer formación». **(E14AF)**

La última cuestión sobre la que los representantes de las organizaciones empresariales muestran un absoluto acuerdo es sobre la rigidez del Catálogo Nacional de las Cualificaciones y la necesidad de revisarlo de cara a conseguir dos objetivos: por un lado, agilizar los procesos de actualización y renovación de las cualificaciones; y, por otro, que los contenidos respondan a las necesidades de formación que tienen las empresas.

Las referencias a la rigidez en el proceso de aprobación de las cualificaciones por parte del INCUAL, ha sido una constante en los testimonios de la inmensa mayoría de los entrevistados. Con seguridad, esta es la categoría transversal en el análisis de los discursos:

«En el INCUAL se diseña la cualificación, de la cualificación pende el título y el certificado, luego se hace la guía, se lleva a consulta interna, luego se pasa por el Consejo General de la Formación profesional, luego por la Comisión Estatal, bueno que un certificado o título hasta que se firma en un Real Decreto pueden pasar perfectamente dos años y medio». **(E14AF)**

Por lo que se refiere al ajuste, las empresas solicitan mayor adaptación o acoplamiento entre los contenidos formativos y las competencias que el mercado hoy día demanda:

«Eres tú, la Administración central, la que tienes un observatorio de las ocupaciones que se supone que te permite detectar cuales son las necesidades del mercado y planificar las acciones. A partir de ahí, haz una trasposición literal». **(E11AS)**

Las dificultades, tanto de orden normativo como operativo para actualizar y adaptar los

contenidos de las cualificaciones representan una preocupación prioritaria y una traba para la plena participación e integración de los diferentes agentes en el sistema de FP dual.

4.3.2. Las organizaciones sindicales

Como acabamos de exponer, con sus inconvenientes y/o dificultades, la FP dual genera entre las organizaciones empresariales unas expectativas positivas. En el caso de las organizaciones sindicales, si bien sigue existiendo una posición crítica que se mostraba reticente con la implantación del modelo, es preciso reconocer un evidente avance hacia una mayor implicación y una participación más relevante. El discurso crítico se argumenta especialmente en la concentración del contrato para la formación en aquellos sectores de actividad, donde las tasas de temporalidad son más altas:

> *«El Bar de la esquina no debería hacer FP dual por los indicadores de calidad del sector. Sin más. Los chavales están mejor en el centro, más protegidos. Un contrato de formación ahí nunca será una forma de inserción, sólo una forma encubierta de contratar mano de obra barata».* **(E9AS)**

A continuación, se ejemplifica de forma clara el punto de inflexión en el discurso ligado a una percepción de mayor cooperación entre los agentes y por extensión una participación más efectiva con la intención de cambiar las dinámicas de funcionamiento:

> *«Últimamente veo más sensibilidad en Empleo* (en el Ministerio) *y que se cuenta más con nosotros. Ha salido una convocatoria de digitalización, muy mejorable, pero en tiempo récord nos hemos puesto todos los interlocutores sociales a trabajar este tema que es fundamental que la gente se forme en competencias digitales».* **(E10AS)**

De acuerdo con las organizaciones empresariales, aunque seguramente por diferentes motivos, los sindicatos consideran que el contrato para la formación debe ser la forma de vinculación exclusiva entre aprendiz y empresa, porque es el mecanismo más eficaz para que el empresario se comprometa.

Respecto al grado de ajuste entre la formación de los jóvenes y las demandas del mercado las organizaciones sindicales señalan una causa combinada. Por una parte, la incapacidad del sistema productivo para ofrecer empleos de calidad; y, por otra, el estancamiento del sistema educativo, incapaz de ofertar a los jóvenes las competencias que el mercado demanda.

Seguramente se tratará de una combinación de ambos factores, pero el disenso interno facilita, al ampliar puntos de vista, un mejor diagnóstico del problema. La implicación de la negociación colectiva en la adecuación entre oferta formativa y los requerimientos de los sectores productivos incorporados en la Ley 30/2015, puede haber influido en la reactivación, dentro de las organizaciones sindicales, de este debate.

Las organizaciones sindicales señalan la necesidad de mejorar la actualización de las cualificaciones, especialmente el repertorio de certificados de profesionalidad y, además, inciden en la necesidad de una mayor coordinación entre los Ministerios de Educación y de Empleo y que el Ministerio de Educación colabore en prestigiar los certificados de profesionalidad, aunque no sea su competencia diseñarlos:

> *«La comunidad educativa se olvida, a veces, de que, en el Sistema Nacional de Cualificaciones la clave es la unidad de competencia en ambos instrumentos, en los títulos y en los certificados de profesionalidad».* **(E10AS)**

Por último, la posición de los sindicatos se define por la insistencia en la necesidad de avanzar en el establecimiento de una normativa básica común de aplicación en todo el territorio que contribuya a superar la implantación, en su opinión precipitada, a juzgar por el contenido del siguiente extracto:

«¿Está el tejido productivo preparado para absorber aprendices, o hemos empezado a ofrecerlos antes de tiempo?, ¿hay tutores en las empresas para formarlos?,¿existen puestos formativos identificados?». **(E10AS)**

Para las organizaciones sindicales el contenido de la normativa y el momento de promulgarla, en plena crisis, puede conseguir el efecto perverso de precarizar la inserción de los jóvenes. Las Recomendaciones del Consejo relativas a la protección social del aprendiz, la participación de los interlocutores sociales, pero especialmente la referida a los resultados de aprendizaje en la que se pide que estos deberán guardar «un equilibrio entre las capacidades relacionadas específicamente con el puesto de trabajo y las competencias clave, en apoyo tanto del desarrollo personal como de las oportunidades de carrera profesional de los aprendices a lo largo de su vida», ha supuesto un impulso considerable en la integración y participación de los sindicatos en el sistema de FP dual, al tiempo que podría comenzar a disiparse un temor histórico de las organizaciones sindicales:

«Queremos tener la garantía de que los aprendices se cualifican, no solo en las tareas del puesto de trabajo, sino también en una ocupación que les dé una polivalencia y unos conocimientos transferibles y con protección de sus derechos». **(E9AS)**

Tras el análisis del discurso de las organizaciones sindicales que nos permite identificar su grado de integración y participación, podría concluirse que se ha producido, desde la implantación de la modalidad de FP dual, un reforzamiento del diálogo social entre los diferentes agentes implicados.

4.3.3. Las entidades formativas

Los centros formativos que imparten formación para el empleo de ámbito laboral, disponen de la estructura intermedia que reivindican las organizaciones empresariales. La existencia de este equipo de personas pertenecientes a la asesoría técnica y legal de los centros tiene como función contactar con las empresas, responder a sus demandas y resolver incidencias motivadas por el incumplimiento de alguna de las partes. A diferencia de los tutores del sistema educativo, que asumen todas las tareas relativas al contacto con las empresas, en muchas ocasiones sin recursos y casi siempre sin reconocimiento. Los tutores de centro en el ámbito laboral constatan que esta forma de organización supone una importante ventaja comparativa:

«Nosotros estamos centrados en contenidos y las tareas administrativas y de asesoramiento están en manos de otras personas, esto ayuda mucho a que funcione bien». **(E30TC)**

La primera razón que citan los responsables de centros como freno al éxito del sistema, es la burocracia que acompaña a la autorización de solicitud de los contratos para la formación:

«Entiendo que se tiene que regular, pero la cantidad de trámites que requiere, cuando era contrato de aprendizaje era mucho más sencillo. Que llames donde llames, nadie te explica dónde estaba la autorización (…), oye, que yo solo quiero sacar a un trabajador del desempleo y me estas poniendo mil problemas». **(E12AF)**

Durante la crisis, el perfil mayoritario de los destinatarios de los cursos ha sido el de desempleados, combinado en mucha menor proporción con personas que necesitan actualizar o desarrollar sus competencias con alguna acreditación específica, personas que quieren acreditar experiencia y de forma muy residual individuos que quieren reorientar su carrera. La utilización del contrato para la formación depende mucho del grado de «envejecimiento» de los sectores de actividad.

La rigidez en el trámite de actualización y modificación del contenido de los certificados de profesionalidad y su excesiva reglamenta-

ción, es la queja permanente de los tutores de centro:

> *«La idea es muy buena (la de los Certificados de Profesionalidad), pero creo que quien ha hecho el RD* (34/2008) *no tiene mucha idea, ni del tema docente ni de lo que es la calle en la práctica».* **(E31TC)**

El extracto previo hace referencia a las dificultades que el profesorado se encuentra para adaptarlos a las necesidades de los estudiantes, con un diseño en el que prima la impartición teórica sobre la actividad práctica, y la escasa implicación de los directores en esta tarea. La mayoría de las veces optan por dejarlos tal y como están, alegando los trastornos que ocasionaría la modificación de horarios, contenidos, profesorado, etc., con el fin de evitarse la carga de trabajo burocrático. En conexión con este desajuste, los tutores de empresa señalan la obsolescencia de los contenidos y la dificultad de ajustar el contenido de las prácticas a la actividad cotidiana de la empresa como causas de la falta de reconocimiento de los certificados de profesionalidad como mecanismo de acreditación.:

> *«¿Para qué enseñas carburador elemental? Si no se usa a día de hoy, la inyección está obsoleta. ¿Dónde van a aplicar eso?».* **(E29TE)**

Otra de las cuestiones en la que los entrevistados inciden como un obstáculo para la consolidación del sistema y el prestigio de los certificados de profesionalidad, es la falta de profesionalización de los centros generalistas que plantean la formación como un negocio colateral e incumplen los mínimos de calidad exigidos. Los centros «profesionalizados» consideran a los centros que no cumplen con los requisitos mínimos, que son una competencia desleal y una lacra para el prestigio del Certificado de Profesionalidad. Según hemos constatado en las diversas entrevistas, el indicador de la calidad de los centros formativos de ámbito laboral es su «sectorialización». La entidad formativa está profesionalizada, conoce las necesidades del sector, articula las prácticas mediante un contrato para la formación en las empresas asociadas, lo que posibilita que el paso de la inserción a la continuidad, mediante la celebración de un contrato ordinario, se irá dando de forma natural en función de los contextos de recesión o bonanza que atraviese la empresa:

> *«Entre las empresas asociadas del sector* (del metal) *el grado de continuidad es alto, entre el 60% y el 70%, porque el periodo de prácticas facilita el proceso de selección y se va creando una idea de «cantera».* **(E27TE)**

Lo que se pone de manifiesto es que la asociación de los centros formativos a determinados sectores permite, mediante el ajuste entre oferta formativa y necesidades de las empresas, consolidar el salto de la inserción a la empleabilidad tal y como lo demuestra los altos índices de continuidad de los aprendices en la empresa tras el periodo de prácticas, reconociendo que este periodo funciona como un excelente mecanismo de selección.

Las entidades formativas se quejan de la inestabilidad del sector y de la gran incertidumbre a la que están sometidos. Para reducirla solicitan a la Administración pública que les ofrezca garantías para cuando hagan una inversión, puedan amortizarla:

> *«Si no me garantizas dos o tres años, entonces invierte tú, con tu Centro de Referencia Nacional, tú como Administración General o las Comunidades autónomas en aquellas familias donde no hay Certificado de Profesionalidad, claro no lo voy a hacer yo».* **(E12AF)**

De nuevo la gestión y la financiación de una oferta formativa actualizada y ajustada a las necesidades del mercado se convierten en ejes centrales para mejorar la gobernanza del sistema.

5. CONCLUSIONES

Sobre la implantación de la FP dual, tanto en la literatura especializada como en las en-

trevistas realizadas, hemos podido encontrar dos posturas encontradas:

a) La FP dual es claramente una innovación respecto a propuestas anteriores dado que posee una metodología específica, se desarrolla en el ámbito de las empresas principalmente manufactureras y promueve un aprendizaje práctico en términos de relaciones profesionales (tareas), al suponer una clara ventaja para jóvenes y también para empresas.

b) La escasa implantación de la FP dual responde al hecho de que «los sistemas duales de formación y empleo» no suponen una novedad en tanto que la formación en alternancia para el empleo se viene desarrollando en España desde 1985, cuando nacen los programas Taller y Casas de Oficio.

Para dotar de consistencia la regulación de la FP dual, es necesario elaborar un marco normativo común que permita la coordinación de las actuaciones a todos los niveles y que, dentro de la flexibilidad que exige la ordenación territorial, dicho marco establezca una uniformidad de criterio, limitando el espacio para la interpretación de cuestiones básicas.

La homogeneización de marco normativo debería incidir en las siguientes cuestiones:

a) Profesionalizar el contrato de formación y aprendizaje, diversificando los sectores en los que se firman y disociándolo de su concentración en sectores de baja cualificación y alta precariedad.

b) Definir la relación jurídica entre el centro y la empresa y la duración de las prácticas. El hecho de que cuestiones trascendentales estén sometidas a interpretación según los diferentes territorios reduce considerablemente el grado de implicación de las empresas.

c) Eliminar la idea de que la formación depende más de la oferta de los centros que de las necesidades de cualificación de los sectores productivos, agilizando el paso de las necesidades de los sectores productivos a su aparición en el catálogo de ocupaciones.

d) Vincular a la negociación colectiva, en sus diferentes niveles, el contrato para la formación y el aprendizaje incidiendo en la importancia de superar la inserción para alcanzar la continuidad del aprendiz, alcanzando así el objetivo de la empleabilidad.

La implantación llevada a cabo, hasta el momento, constituye una base de partida, pero exige un desarrollo posterior que establezca una mayor concreción de los elementos constitutivos del programa (modalidad de relación entre el aprendiz/estudiante y la empresa, modalidad de cooperación entre el centro y la empresa, tiempo de duración de las prácticas). No parece necesario recurrir a nuevas fórmulas para su implementación, pues lo pertinente es poner en marcha, de forma coordinada, las ya existentes.

En definitiva, la FP dual en España ha experimentado un innegable avance en todos los elementos que la conforman durante el periodo estudiado (2012/2017).

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Gonzálvez, M.C. (2015). «El sistema 'alternativo' de Formación Profesional Dual para el Empleo en España: perspectivas de evolución». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. University Press.

Alemán Falcón, J.A. (2015). «El sistema dual de formación profesional alemán: escuela y empresa». *Educ. Pesqui., São Paulo, Ahead of print*, Fev. 2015. Texto disponible en: http://www.scielo.br/pdf/ep/2015nahead/1517-9702-ep-1517-97022015021532.pdf.

Alianza para la FP dual (2016). *Las empresas y la FP dual en España. Informe de situación 2016*. Fundación Bertelsmann.

ARROW, K.J. (1962). «The Economic Implications of Learning by Doing», *The Review of Economic Studies,* Vol. 29, nº 3, págs. 155-173. Oxford University Press.

BANCO MUNDIAL (2015). *Doing Business en España 2015*. Washington, D.C.: Grupo del Banco Mundial. Licencia Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Texto disponible en: http://espanol.doingbusiness.org/~/media/WBG/DoingBusiness/Documents/Subnational-Reports/DB15-Espa%C3%B1a.pdf.

BECKER, G. (1964). *Human capital*. Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research.

BENHABIB, J. y SPIEGEL, M. (1994). «The role of human capital in economic development evidence from aggregate cross-country data». *Journal of Monetary Economics*, Elsevier, vol. 34 (2), págs. 143-173.

BEYRER, M.J. (2015). «Dual-learning contributes to the competitiveness of industry». *BusinessEurope, World Commerce Review*, March 2015.

BLÁZQUEZ AGUDO, E. (2012). *El sistema de formación profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral*. Navarra: Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi.

BRUNET ICART, I. y MORAL MARTÍN, D. (2016). «La formación profesional en la Unión Europea. Nuevas claves para su interpretación». *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 17, diciembre 2016, págs. 65-97. Texto disponible en: https://www.raco.cat/index.php/RIO/article/download/318457/408616.

BUSEMEYER, M.R. y TRAMPUSCH, C. (2012). The political economy of collective skill formation. Oxford University Press.

CEDEFOP (2017). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Volume 2: Results of a survey among European VET experts. Luxembourg: Publications Office. *Cedefop research paper,* nº 64.

– (2011). European Centre for the Development of Vocational Training. *The impact of vocational education and training on company performance*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEOE (2018). *El aprendizaje clave de la mejora de la empleabilidad y la competitividad.* Madrid: CEOE, Confederación española de organizaciones Empresariales.

CLEMENTE, J., GONZÁLEZ-ÁLVAREZ, M.A. y SANSO-NAVARRO, M. (2013). *La formación en la empresa como factor de competitividad en tiempos de crisis*. Ponencia para las X Jornadas de Economía Laboral.

COM (2017) 563 final «Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz», Bruselas 12 de octubre de 2017. Texto disponible en https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-563-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF.

COMITÉ CONSULTIVO DE FORMACIÓN PROFESIONAL (2016). *Dictamen del Comité Consultivo de Formación Profesional dirigido a la Comisión Europea Una visión común para la eficacia y calidad del aprendizaje profesional y la formación profesional en las empresas*, 2 de diciembre.

CORPAS NOGALES, J.M. (2017) «La Formación Profesional española en el sistema educativo reglado: aportaciones de países relevantes europeos». *Estudios de Progreso. Fundación Alternativas*, nº 89. Texto disponible en: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/1f244557ad255eb0b8c66e3e7c44b624.pdf.

EICHHORST, W. (2015). *Does vocational training help young people find a (good) job? IZA World of Labor* 2015, Alemania.

FEDERAL MINISTRY OF SCIENCE, RESEARCH AND ECONOMY (2015): *Dual vocational education and training. A building brick to foster economic growth*. Working Paper – Round table Ministers of Economy – 27 August 2015 Vienna. Texto disponible en: www.bmwfw.gv.at.

FUNDACIÓN BERTELSMANN (2017). *Manual de tutores de empresa en la FP dual*. Texto disponible en: https://www.fundacionbertelsmann.org/de/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/manual-de-tutores-de-empresa-en-la-fp-dual/.

FUNDAE y CEDEFOP (2016). *La Formación Profesional en España 2016.* Texto disponible en: http://fundacion.atresmedia.com/documents/2018/05/03/6FC6BD58-1833-4295-879E-5BB029765CF3/informe_refernet_ok.pdf.

GARCÍA PEREA, P. y GARCÍA CORIA, R. (2014). «Formación profesional dual e inserción laboral en el área del euro». *Boletín económico Banco de España*, págs. 63-74.

HOMS, O. (2008). «La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento». *Colección de Estudios Sociales*, 25. Barcelona: Fundación la Caixa.

IESE (2014). *Informe: la formación profesional dual como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*, Iese-Fundación Citi.

IGARTUA MIRÓ, M.T. (2017). «La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora». *Temas Laborales*, nº 137, págs. 91-125.

KONINGS, J. y VANORMELINGEN, S. (2010). «The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence». *IZA Discussion Paper*, nº 4731.

MAYNTZ, R. (2006). «Governance Theory als fortentwickelte Steuerungstheorie?». SCHUPPERT, G.F. (ed.), *Governance-Forschung: Vergewisserung über Stand undEntwicklungslinien*, págs. 11-20. Baden-Baden: Nomos.

MARHUENDA, F. (coord.) (2015). «La implantación de la Formación Profesional Dual: Evidencias empíricas». UVEG, Valencia,16 de noviembre. Texto disponible en: https://www.fapaginerdelosrios.org/index.php?m=FP&op2=descargar&did=1479.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA y DEPORTE. *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016. Informe español*. Texto disponible en: http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b.

– (2015). *Informe de inserción en el mercado laboral. Titulados de FP del sistema educativo.* Texto disponible en: http://todofp.es/dam/jcr:de901615-69c1-46a2-be3c-23fdd2d6d3da/informedefinitivo-pdf.pdf.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Secretaría de Estado de Empleo (Subdirección general de Análisis del mercado de Trabajo) (2017). *Informe jóvenes y mercado de trabajo*. Texto disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2017/Junio2017.pdf.

OCDE (2017). *Getting Skills Right: Good Practice in Adapting to Changing Skill Needs. A Perspective on France, Italy, Spain, South Africa and the United Kingdom*, Paris. Texto disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-good-practice-in-adapting-to-changing-skill-needs_9789264277892-en#page1.

OECD (2016). «Automation and Independent Work in a Digital Economy». *Policy Brief on The Future of Work*. París: OECD Publishing.

OIT (2013). *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*. Texto disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf.

PIN, J.R. *et al.* (2015). *La formación profesional dual como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*. IESE Business School-Universidad de Navarra.

PINEDA HERRERO, P., ARNAU SABATÉS, L., CIRASO CALÍ, A. *et al.* (2017). *La FP Dual en los centros educativos: visiones del profesorado. Informe ejecutivo*. Grupo de investigación EFI de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), y coordinado por Nestlé y la Fundación Bertelsmann.

RAUNER, F., WITTING, W. y DEIMER, L. (2010). «Plural Administration in Dual Systems in selected European countries». RAUNER, F.; SMITH, E. (eds.): *Rediscovering Apprenticeship*, págs. 31-43. Dordrecth: Springer.

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO Y DE LOS REPRESENTANTES DE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS MIEMBROS, reunidos en el seno del Consejo, relativa a un Plan de Trabajo de la Unión Europea para la Juventud para 2016-2018 (DO C 417 de 15.12.2015, p. 1/9). Texto disponible en: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A42015Y1215%2801%29.

SALA, G., PLANAS, J. y VAN ROMPAEY, E. (2010). «Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción. ¿Trabajan los jóvenes donde deberían?», *Sociología del Trabajo*, nº 70, págs. 87-106.

SANZ DE MIGUEL, P. (2017). «Gobernanza de la formación profesional dual española: entre la descoordinación y la falta de objetivos». *Revista Española de Educación Comparada*, nº 30 (julio-diciembre 2017), págs. 60-81.

SCHWAB, K. (ed.) (2016). *The Global Competitiveness Report 2016-2017*. World Economic Forum, Ginebra. Texto disponible en: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf.

SEMPERE NAVARRO, A. (2012). «Cuestiones prácticas del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual». *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 8.

SOTOMAYOR VÁZQUEZ, A. (2017). «Implantación y evolución de la formación profesional dual española». *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, Vol. Extr., nº 07.

STAN, L. (2012). «Formación Profesional y Desempleo Juvenil, Entre la Estrategia de Lisboa y Europa 2020». *Fundación Ideas, Documentos de Debate*, nº 13. Texto disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=411f8895-5fed-4295-a348-1cfaabe81c65&groupId=10128.

TODOLÍ, A. (2017). «La formación dual en Holanda ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las universidades?». *Trabajo y Derecho*, nº 36, Editorial Wolters Kluwer.

TORRES SASTRE, G: *La FP Dual en España: Una Reflexión Crítica*. Ed. Secretaria Confederal de Formación CCOO. Texto disponible en: https://www.refernet.es/docs/default-source/documentoscolaboraciones/la-fp-dual-en-espa%C3%B1a-(ccoo).pdf?sfvrsn=e567796e_0.

VOSS, E., DE MICHELI, B., SCHÖNEBERG, K, y ROSINI, S. (2017). *Final study report: Investment in education and training. Trends and challenges, the role of EU policies and financing from the perspective of European and national social partners*. Texto disponible en: https://www.csee-etuce.org/en/documents/publications/2361-investment-in-education-and-training-trends-and-challenges-the-role-of-eu-policies-and-financing-from-the-perspective-of-european-and-national-social-partners-final-study-report-2017.

WALTER, S.C. y MÜHLEMANN, S. (2015). *La FP Dual en España. ¿Un modelo rentable para las empresas?*. Fundación Bertelsmann.

WOLLSCHLÄGER, N. y GUGGENHEIM, E.F. (2004). «Una historia de la formación profesional en Europa. De la divergencia a la convergencia», *Revista Europea de la Formación Profesional*, nº 32 de mayo – agosto 2004/II.

ANEXO

TABLA 4. CODIFICACIÓN ENTREVISTAS REALIZADAS

Nº entrevista	TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN (Directivos, Técnicos de empleo y Formación, Expertos del sector Público) AP
E1AP	TÉCNICO FORMACIÓN MINISTERIO EMPLEO
E2AP	CARGO INSTITUCIONAL MINISTERIO EMPLEO-FUNDAE
E3AP	EXPERTA MINISTERIO EMPLEO
E4AP	RESPONSABLE FORMACIÓN (VALENCIA)
E5AP	RESPONSABLE FORMACIÓN (TOLEDO)
E6AP	RESPONSABLE ÁREA DE GARANTÍA JUVENIL Y FORMACIÓN DUAL
E7AP	SUBDIRECTOR DE ORDENACIÓN ACADÉMICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL
E8AP	TÉCNICA FORMACIÓN SEPE
	AGENTES SOCIALES. SINDICATOS, EMPRESA (AS)
E9AS	TÉCNICO FORMACIÓN O. SINDICAL CCOO
E10AS	TÉCNICO FORMACIÓN O. SINDICAL (UGT)
E11AS	DIRECTOR FORMACIÓN O. EMPRESARIAL (CEOE)
	ASOCIACIONES DE CENTROS DE FORMACIÓN Y FUNDACIONES (AF)
E12AF	RESPONSABLE AGREMIA
E13AF	RESPONSABLE FORMACIÓN SECTORIAL (CONFEMETAL)
E14AF	RESPONSABLE ASOCIACIÓN CENTROS (CECAP)
E15AF	RESPONSABLE APEL (ASOCIACIÓN PROCEEDORES E-LEARNING)
E16AF	RESPONSABLE ANCED (ASOCIACIÓN NACIONAL DE CENTROS DE E-LEARNING Y DISTANCIA)
E17AF	EXPERTO AFEMCUAL
E18AF	EXPERTO FUNDACIÓN BERTELSMAN
E19AF	RESPONSABLE DE FORMACIÓN SECTORIAL (FEDERACIÓN REGIONAL EMPRESAS METAL. MURCIA)
E20AF	RESPONSABLE DE FORMACIÓN SECTORIAL (INSTITUTO MÁQUINA HERRAMIENTA. GUIPUZCOA)
	ENTIDADES FORMATIVAS (Directores responsables de centros formativos) CF
E21CF	CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL GETAFE
E22CF	CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL MORATALAZ
E23CF	CENTRO SISTEMA EDUCATIVO FP DUAL (IES VALLECAS)
E24CF	CENTRO SISTEMA EDUCATIVO FP TRADICIONAL (PUERTA BONITA) MADRID
E25CF	CENTRO SISTEMA EDUCATIVO FP DUAL (IES CLARA DEL REY) MADRID
	TUTORES EMPRESA (TE)
E26TE	TUTOR EMPRESA (REPSOL)
E27TE	TUTOR EMPRESA (SWIFTAIR)
E28TE	TUTOR EMPRESA (SIMALGA)
E29TE	TUTOR EMPRESA (VEOLIA)
	TUTORES DE CENTRO EDUCATIVO TC
E30TC	TUTOR CENTRO AGREMIA
E31TC	TUTOR CENTRO FORMATEC
E32A	APRENDIZ AGREMIA

RESUMEN

El **objetivo general** del presente artículo es mostrar la valoración que diferentes expertos ofrecen sobre la estructura de gobernanza del sistema de FP dual para el empleo en España, durante el periodo 2012/2018. En este marco temporal se enmarca la implantación del Contrato para la Formación y el Aprendizaje.

La selección del periodo objeto de estudio responde al hecho de que durante esos años se llevarán a cabo dos estrategias bien diferenciadas. La primera etapa (2012/2015), es la denominada «formación no vinculada», un tiempo destinado a adaptarse a los nuevos requerimientos que determina la regulación en vigor, (acreditar a las entidades de formación, completar el repertorio nacional de Certificados de Profesionalidad para todos los sectores, incorporar el nuevo modelo de tele-formación y poner en marcha los medios electrónicos para su gestión). La segunda etapa (2016/2018), corresponde a la fase de «formación vinculada», cuyo objetivo es garantizar a los jóvenes de formación profesional dual una acreditación oficial. Esto significa que todo Contrato de Formación y Aprendizaje debe estar asociado a la obtención de un Certificado de Profesionalidad, acreditación parcial acumulable, título de FP o certificación académica. En esta fase desaparece la formación a distancia, y solo puede impartirse mediante la modalidad presencial o tele-formación.

En este contexto, la gobernanza se analizará en torno a dos ámbitos específicos: la consistencia del marco legal (a través de la base regulatoria que se extrae del Real Decreto-ley 3/2012 y el Real Decreto 1529/2012); y las dinámicas de participación de los agentes sociales.

Por una parte, el marco jurídico de la FP dual en España se caracteriza por una relativa fragmentación, tanto a nivel interadministrativo como territorial. Este fraccionamiento genera problemas al definir el grado de participación/integración de los agentes, así como la coordinación entre centros formativos y agentes sociales. Por otro lado, la variedad de agentes (Administraciones públicas centrales y regionales, centros formativos, empresas, agentes sociales, etc.) involucrados en la toma de decisiones, gestión e implantación de los sistemas de FP, especialmente de los regímenes duales, es la causa de que todos estos regímenes se caractericen por su complejidad y, a veces, contradicciones. Por ello el estudio de su gobernanza se ha constituido en un área de investigación de interés creciente: el éxito y la eficacia de los sistemas de FP dual dependen, en buena medida, del desarrollo de unas estructuras de gobernanza que favorezcan la coordinación e integración de las diversas instituciones, actividades y actores que tienen entre ellos relaciones de interdependencia.

Por lo que se refiere al **planteamiento metodológico**, la escasa institucionalización del sistema de FP dual español pone de manifiesto la pertinencia de una metodología basada en el testimonio de los principales actores que están participando en el desarrollo de dicho sistema, combinada con el análisis de la normativa vigente. Así, la metodología de carácter cualitativo se ha basado en la realización de treinta y dos entrevistas semi-estructuradas. Estas fueron realizadas a expertos pertenecientes a diferentes áreas (técnicos de la Administración pública, entidades formativas, tutores de empresa, tutores de centros educativos), con el fin de obtener una visión, lo más amplia posible, sobre las debilidades y fortalezas de la gobernanza de la FP dual en el sistema español.

La manera de presentar la información ha estado marcada, por un lado, por los aspectos más relevantes recogidos en la legislación analizada y, por otro, por los ejes que articularon el testimonio de los expertos entrevistados, orientado por el diseño planteado en el guion de la entrevista. **La estructura del texto se divide en tres partes**. El primer epígrafe se centra en la implantación de la FP dual para el empleo en el ámbito laboral en España. En el segundo apartado, se explica la metodología utilizada haciendo

referencia a la pertinencia de la entrevista semiestructurada, así como el contenido del guion, para finalizar justificando la selección de los sujetos entrevistados. El tercer bloque, que constituye el núcleo del trabajo, aborda el análisis del modelo de gobernanza español, en torno a dos cuestiones anteriormente apuntadas: la solidez del marco regulatorio y la dinámica de participación de los agentes sociales: organizaciones empresariales, sindicales y entidades formativas en el sistema de la FP dual.

Los **principales resultados** se pueden sintetizar en:

– La FP dual en España ha experimentado un innegable avance en todos los elementos que la conforman durante el periodo estudiado (2012/2018).

– Para mejorar la gobernanza del sistema, los expertos coinciden en señalar, como paso previo, la necesidad de un marco normativo común que permita la coordinación de las actuaciones a todos los niveles. Dentro de la flexibilidad que exige la ordenación territorial, dicho marco debe establecer una uniformidad de criterio, limitando el espacio para la interpretación de cuestiones básicas.

– La homogeneización de marco normativo debería incidir en las siguientes cuestiones:

a) Profesionalizar el contrato de formación y aprendizaje, diversificando los sectores en los que se firman y disociándolo de su concentración en sectores de baja cualificación y alta precariedad.

b) Definir la relación jurídica entre el centro y la empresa y la duración de las prácticas. El hecho de que cuestiones trascendentales estén sometidas a interpretación según los diferentes territorios reduce considerablemente el grado de implicación de las empresas.

c) Eliminar la idea de que la formación depende más de la oferta de los centros que de las necesidades de cualificación de los sectores productivos y agilizar el paso de las necesidades de los sectores productivos al catálogo de ocupaciones.

d) Vincular a la negociación colectiva, en sus diferentes niveles, el contrato para la formación y el aprendizaje incidiendo en la importancia de superar la inserción para alcanzar la continuidad del aprendiz. Solo así se logrará el objetivo último de la empleabilidad.

Palabras clave: Formación profesional dual; Empleo juvenil; Gobernanza; Enfoque cualitativo; Unión Europea; Sistema formativo español.

ABSTRACT

The **general objective** of this article is to show the different experts' assessment of the governance structure of the dual vocational training system for employment in Spain, during the (2012/2018) period. This time framework comprises the implementation of the Contract for Training and Learning.

The selection of the period under study, is based on the fact that two distinct strategies were pursued during those years. The first stage (2012/2015), is the so-called «non-linked training», a time destined to adapt to the new requirements determined by the regulation in force, (accrediting training entities, completing the national repertoire of Certificates of Professionalism for all sectors and incorporating the new model of tele-training). The second stage (2016/2018) corresponds to the «linked training» phase, which aims to guarantee young people with dual vocational training official accreditation. This implies that any Training and Apprenticeship Contract must be linked to obtaining a Certificate of Professionalism, cumulative partial accreditation, professional training qualification or academic certification. At this stage, distance training disappears and it can only be by taught through face-to-face or tele-training.

In this context, governance must be analysed according to two specific areas: the consistency of the legal framework (through the regulatory base that is extracted from Royal Decree-Law 3/2012 and Royal Decree 1529/2012); and the dynamics of social partners' participation.

On the one hand, the legal framework for dual vocational training in Spain is characterised by relative fragmentation, both at inter-administrative and territorial level. This fragmentation generates problems when defining the degree of partners'participation/ integration, as well as coordination between training schools and partners. On the other hand, the variety of stakeholders (central and regional public administrations, training schools, companies, partners, etc.) involved in decision-making, management and implementation of vocational training systems, –and especially dual systems– is the reason why all these systems are characterised by their complexity and, sometimes, contradictions.

For this reason, the study of their governance has become an area of research of growing interest. Indeed the success and effectiveness of Dual vocational training systems depends, to a large extent, on the development of governance structures that favour the coordination and integration of the various institutions, activities and stakeholders that have interdependent relationships with each other.

As regards the **methodological approach**, the scarce institutionalisation of the Spanish dual vocational training system shows the relevance of a methodology based on the testimony of the main stakeholders who are participating in the development of this system, combined with the analysis of the regulations in force. Thus, this qualitative methodology has been based on conducting thirty-two semi-structured interviews. These were carried out with experts from different areas (public administration technicians, training bodies, company tutors, tutors from schools), with the aim of obtaining the broadest possible view of the weaknesses and strengths of the governance of dual vocational training in the Spanish system.

The way of presenting information has been marked by the most relevant aspects included in the analysed legislation, as well as the axes that articulated the testimony of the interviewed experts, which was guided by the design proposed in the interview script. The **text structure** is divided into three parts. The first section focuses on the implementation of dual vocational training for employment in Spain. In the second section, the methodology used is explained, referring to the relevance of the semi-structured interview, as well as the content of the script, to conclude by justifying the selection of the subjects interviewed. The third block, which constitutes the core of the work, deals with the analysis of the Spanish governance model, around two previously mentioned issues: the soundness of the regulatory framework and the dynamics of social

partners' participation: business organisations, trade unions and training entities in the dual professional training system.

The **main results** can be summarised as follows:

– Dual Vocational Training in Spain has experienced undeniable progress in all its elements during the studied period (2012/2018).

– In order to improve system governance, the experts agree that, as a preliminary step, there is need for a common regulatory framework. It allows for the coordination of actions at all levels and within the flexibility required by spatial planning, such a framework should establish a uniformity of criteria limiting the space for the interpretation of basic issues.

– The homogenisation of the regulatory framework should have an impact on the following issues:

  a) Professionalising the training and apprenticeship contract, diversifying the sectors in which it is signed and disassociating it from its focus on low-skilled and highly precarious sectors.

  b) Defining the legal relationship between the school and the company and the duration of the internship. The fact that far-reaching issues are subject to interpretation according to the different territories considerably reduces the degree of involvement of companies.

  c) Eliminating the idea that training depends more on the schools' offer than on the qualification needs of the productive sectors, speeding up the transfer of the needs of the productive sectors to the occupation catalogue.

  d) Linking the contract for training and apprenticeship to collective bargaining at its different levels, emphasising the importance of overcoming insertion in order to achieve the apprentice's continuity, thus achieving the ultimate goal of employability.

Keywords: Dual vocational training; Youth employment; Governance; Qualitative approach; European Union; Spanish training system.

La política de formación continua en España: resultados a nivel autonómico

Policy on continuing vocational training in Spain: outcomes at regional level

JUAN ANTONIO ALUJAS RUIZ*

INTRODUCCIÓN

La formación continua a lo largo de la vida laboral además de cumplir el importante papel de mantener actualizados los conocimientos de la fuerza de trabajo, puede facilitar a los empleados el acceso a trayectorias laborales ascendentes (Blau y Khan, 1996). En la actualidad las profesiones evolucionan y están en constante cambio, al igual que los intereses y necesidades de los trabajadores en relación con sus puestos de trabajo (Pineda y Sarramona, 2006). Los conceptos de formación y reciclaje son absolutamente indisociables de la etapa laboral, por lo que ya no podemos hablar de unos períodos claramente diferenciados entre formación y trabajo. Ello implica entender la vida como un proceso de formación permanente, integrada en el tiempo de trabajo, superando las etapas clásicas de la educación formal (Cabrera *et al.*, 2005).

En este sentido, los sistemas de formación y educación se han de renovar según las necesidades crecientes y de futuro de adaptación permanente de los conocimientos y de las habilidades. La puesta en marcha de sistemas de formación más flexibles y abiertos, junto con la capacidad de adaptación de los individuos, serán cada vez más necesarios tanto para las empresas (mejor utilización de las innovaciones tecnológicas) como para los trabajadores, una proporción significativa de los cuáles cambiará en varias ocasiones de actividad profesional durante su vida laboral.

La educación y la formación, al mismo tiempo que mantienen su misión fundamental de promover el desarrollo personal, tendrán sin duda un papel determinante para el crecimiento, el aumento de la competitividad y el establecimiento de un nivel de empleo socialmente aceptable. La participación de los trabajadores en la planificación de la formación y especialmente, en la identificación de las necesidades, puede contribuir a fortalecer la motivación y la implicación de los recursos humanos en el proyecto empresarial (Rubio *et al.*, 2011).

Los modelos de capital humano predicen que cuanto mayor sea la probabilidad que tanto trabajadores como empresarios tienen de obtener rendimientos positivos de la inversión en formación, mayor será la inversión realizada. Desde la perspectiva de los trabajadores, la formación en la empresa disminuye el riesgo de desempleo, mejora las expectativas de estabilidad y proporciona incrementos salariales. Por otro lado y desde la perspectiva de

* Profesor colaborador permanente de la Universidad de Barcelona.

la empresa, la formación de los trabajadores disminuye el riesgo de abandono de sus empleados, ya sea porque la formación que ofrece la empresa es específica (Becker, 1964) o porque las imperfecciones del mercado dificultan que el trabajador pueda obtener rendimientos superiores en otras empresas (Acemoglu y Pischke, 1999).

La estrategia europea de empleo, fundamentada en la Estrategia Europa 2020, considera a la formación a lo largo de la vida como un elemento clave para conseguir un crecimiento inteligente e integrador en la UE (Comisión Europea, 2010). Asimismo, constituye también uno de los principios rectores del Pilar Europeo de los Derechos Sociales aprobado en 2017. Las directrices para las políticas de empleo contemplan la inversión en formación continua a través del fomento de los programas de formación permanente tanto para los trabajadores como para los desempleados, garantizando así que todos los adultos puedan acceder a una nueva formación o conseguir un nivel superior de cualificación. En concreto, el objetivo es conseguir que al menos el 15% de los adultos entre 25 y 64 años participen en cursos de formación en el año 2020 (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013).

Por otro lado, cabe remarcar que la formación continua es una de las políticas necesarias para gobernar el cambio tecnológico, siendo un reto tanto para los trabajadores como para las empresas y las administraciones públicas (Doménech *et al.*, 2018). Las estimaciones sobre la proporción de trabajadores en riesgo de perder su empleo o de ver cómo se transforma radicalmente en las dos próximas décadas refuerzan la importancia de dicha política (Nedelkoska y Quintini, 2018). En consecuencia, los programas de formación continua y aprendizaje permanente de la población activa tendrán que ir dando cabida a la mejora de las habilidades para adaptar las rutinas de la organización y los procesos de trabajo a los requerimientos de la presencia de la inteligencia artificial (Consejo Económico y Social, 2018).

El objetivo de este trabajo es analizar la evolución de la política de formación continua en España a nivel autonómico durante el período 2008-2017, es decir, durante una época de crisis económica y posterior recuperación, poniendo el énfasis en los efectos sobre la participación de los trabajadores y de las empresas en las acciones formativas. En primer lugar, se realiza un repaso del marco normativo en el que se desarrolla la política de formación continua, haciendo hincapié en los elementos que han contribuido a definir el actual modelo de formación profesional para el empleo y en especial, al papel asignado a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. En segundo lugar, se analizan los resultados de la formación continua, tanto en términos del perfil sociolaboral de los participantes formados como de las características de las empresas, lo que nos permitirá evidenciar cuál es el grado de divergencia entre las Comunidades Autónomas. En tercer lugar, se relacionan las diferencias observadas en las tasas de cobertura de los participantes formados y de las empresas formadoras a nivel regional con las tasas de empleo, de temporalidad y de desempleo de los mercados de trabajo de las distintas comunidades. Finalmente, en el último apartado se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones.

MARCO NORMATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

La formación continua en España como política de empleo se plasma en los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC). El primero, firmado en 1992, dio lugar a la creación de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM). El II ANFC, del año 1996, extiende la formación a nuevos colectivos de trabajadores y facilita el acceso de las empresas a los planes de formación. El III ANFC, firmado en 2000, consagra los principios de universalización de ayudas, caja única, articulación en torno a la negociación colectiva y gestión tripartita. El III Acuerdo se vio modificado por la nueva regulación de

la formación continua promulgada por el Real Decreto 1046/2003, embrión del subsistema de formación profesional para el empleo.

La formación profesional para el empleo es sin duda uno de los principales instrumentos de las políticas activas de mercado de trabajo. Tal y como se recoge en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007) y Fundación Tripartita (2013), los antecedentes que nos ayudan a entender la configuración del modelo actual son:

- La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que establece un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente y en la integración de las distintas ofertas de Formación Profesional (reglada, ocupacional y continua), propiciando el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas, tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral.

- Las sentencias del Tribunal Constitucional (STC 95/2002, de 25 de Abril y STC 190/2002, de 17 de Octubre) que delimitan claramente los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de formación continua, ubicándola dentro del ámbito laboral.

- El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua supone la primera reforma del sistema al amparo de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y ajustada a las dos sentencias del Tribunal Constitucional mencionadas anteriormente.

- La Ley de Empleo (Ley 56/2003, de 16 de diciembre) que sitúa la formación en el centro de las políticas del ámbito laboral que mejor pueden contribuir a conseguir los objetivos en materia de empleo.

- El Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el Empleo, firmado el 7 de febrero de 2006 por el Gobierno y los interlocutores sociales, que tuvo su concreción normativa en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Se establecen así las bases para el despliegue de un nuevo modelo de gestión vinculado al empleo, que tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados, una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

El modelo definido en el Acuerdo de 2006 rompe con la división existente hasta entonces entre formación ocupacional y continua, integrando ambas modalidades en un sistema único que favorezca el acceso a la formación de toda la población activa. Se trataba de implantar un modelo dinámico, flexible y estable para afrontar desde la perspectiva de la formación los desafíos de nuestra economía, enmarcados en la Estrategia Europea de Empleo. En este sentido, la extensión de la cultura de la formación en el ámbito laboral y el aumento en el acceso a la oferta formativa dibujan un balance positivo del desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo (Fernández, 2016).

El Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, supone la puesta en marcha de un nuevo modelo respecto al vigente desde el año 2007, en consonancia con los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social. Posteriormente, durante el proceso de tramitación parlamentaria como proyecto de ley se incorporaron algunos cambios, que

finalmente dieron lugar a la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

En concreto, se incluyeron nuevos aspectos entre los cuales están: la ampliación de los fines del sistema al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y su promoción en el trabajo; el reconocimiento de la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los órganos de gobernanza del sistema, extendiendo dicha participación más allá de la planificación, programación y difusión recogidas inicialmente en el Real Decreto-ley 4/2015, al diseño estratégico, control, seguimiento y evaluación; la referencia expresa al carácter suficiente, estable y equitativo para la financiación de que deberá disponer el sistema; la posibilidad de implantación progresiva de un cheque formación para los trabajadores desempleados; o la interconexión de los servicios autonómicos de empleo con el estatal en un portal único de información del sistema.

El nuevo sistema de formación profesional para el empleo tiene como fines mejorar las competencias profesionales e itinerarios de empleo y formación, mejorar la empleabilidad de trabajadores con mayores dificultades, la acreditación de competencias adquiridas por formación o experiencia, contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas y atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

Las iniciativas de formación[1] son cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo y se recogen en la Ley 30/2015 (Servicio Público de Empleo Estatal, 2015):

- Formación programada por las empresas para sus trabajadores:
  Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.
- Oferta formativa para trabajadores ocupados:
  Es una formación complementaria a las acciones programadas por las empresas y debe responder a las necesidades del mercado laboral para atender a los objetivos de productividad y competitividad de las empresas, su capacidad de adaptación a los cambios en los sectores productivos, la promoción profesional y el desarrollo personal de los trabajadores.
- Oferta formativa para trabajadores desempleados:
  Se trata de una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo que les permita adquirir las competencias requeridas para el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad. La prioridad de esta oferta es la formación de los trabajadores desempleados con bajo nivel de cualificación.
- Otras iniciativas de formación:
  Son las dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de la vida y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores

[1] No obstante, hasta la aprobación Real Decreto 694/2017, de 3 de julio que desarrolla reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en el artículo 8 de la ley 30/2015, se mantienen vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

productivos. Las iniciativas más relevantes son los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo y la formación de empleados públicos.

La financiación de las acciones formativas se realiza a través de las aportaciones de empresas y trabajadores en sus cuotas de formación profesional[2], a las que se añade las aportaciones en el presupuesto del Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE), los fondos propios de las Comunidades Autónomas, la cofinanciación del Fondo Social Europeo y otras iniciativas de la UE y otras cotizaciones por FP que puedan establecerse en la LGPE. La propuesta de distribución del presupuesto entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación se someterá a informe del órgano de participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2016).

Por otro lado, se introduce un compromiso de evaluación permanente en todas las fases del proceso formativo, en el que el SEPE, con la participación de los órganos o entidades competentes de las Comunidades Autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente el plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo. Con dicho plan se espera conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

En cualquier caso, el balance de la aplicación de la reforma no puede considerarse del todo favorable. La falta de desarrollo reglamentario, que según establecía la Ley 30/2015 debía aprobarse en un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la norma, ha supuesto un límite a su aplicación en la práctica y, sobre todo, a la puesta en marcha de las iniciativas formativas. Así se refleja en algunos datos como el menor consumo de crédito formativo por parte de las empresas o la participación de un menor número de empresas en acciones formativas (CES, 2016).

Cabe señalar que la estrategia española de activación para el empleo 2017-2020 se plantea como un objetivo instrumental impulsar la formación en las empresas a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo que se concreta con la aprobación del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

Finalmente, remarcar que la encargada de gestionar y coordinar las acciones de formación continua en las empresas es la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), que sustituye a la Fundación Tripartita, en cuyo patronato, según recoge La Ley 30/2015, estarán presentes la administración central del Estado, las Comunidades Autónomas, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO, UGT y CIG. El objeto de la FUNDAE es promover y extender la Formación para el Empleo, facilitando la adaptación de empresas y trabajadores a las exigencias del entorno productivo y contribuyendo a su reconocimiento individual y social. En este sentido, la International Labour Organization (2019) reclama una gobernanza de sistemas eficientes de aprendizaje permanente con el objetivo de alinear los resultados educativos con los requisitos del mercado laboral, así como para hacer un seguimiento de sus impactos.

[2] El porcentaje de bonificación de la cuota ingresada por la empresa en concepto de formación profesional en el año anterior varía en función del tamaño de la empresa, siendo del 100% a las microempresas (1 a 9 trabajadores), del 75% a las pequeñas (10 a 49 trabajadores), del 60% a las medianas (50 a 249 trabajadores) y del 50% a las grandes empresas (más de 250 trabajadores). Además, las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación, aunque las más pequeñas (menos de 5 trabajadores) están exentas de esta cofinanciación, a fin de facilitar su acceso a la provisión de formación.

RESULTADOS DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS A NIVEL AUTONÓMICO

La metodología utilizada para el análisis de los resultados es de carácter descriptivo y cuantitativo y se centra en la información procedente de la base de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, de la Encuesta de Población Activa y de las Empresas inscritas en la Seguridad Social. La principal fuente de datos son las «Acciones de formación continua en las empresas» suministrada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), que analiza por un lado, los participantes que efectivamente finalizan una acción formativa y por otro, las empresas que realizan formación.

Los datos comprenden el período 2008-2018, es decir, durante una época de crisis económica y posterior recuperación La información de los participantes formados se desagrega por género, edad, nivel de estudios, categoría profesional, tamaño de la empresa y sector de actividad. En el caso de las empresas que realizan formación, se desagrega por tamaño y sector de actividad.

En cuanto al análisis de los participantes formados, cabe señalar en primer lugar que el número de participantes aumentó en todas las Comunidades Autónomas en el período analizado, destacando Cantabria, Cataluña, Murcia y Navarra, con incrementos claramente superiores al de la media española (121%). Por el contrario, en Andalucía, Extremadura y País Vasco se registran aumentos muy por debajo de dicha media. Con independencia del ciclo económico el número de participantes formados aumenta en todas las Comunidades tanto entre 2008 y 2013 como entre 2013 y 2018, aunque en menor cuantía en este último período (Tabla 1).

Por otro lado, las horas de formación aumentan también pero en menor medida entre 2008 y 2018, excepto en Andalucía y Extremadura que registran leves caídas. En el período 2008-2013 el aumento es generalizado aunque por debajo del registrado en los participantes formados, con la excepción de Baleares, Canarias, Castilla y León y Madrid, en dónde aumentan más las horas de formación. Por contra, entre 2013 y 2018 a diferencia de los participantes, las horas disminuyen en todas la Comunidades, siendo Aragón, Cataluña y Navarra las que registran una menor caída, inferior a la mitad de la media española (Tabla 1).

Por tanto, es la mayor concienciación de la necesidad de formar a sus trabajadores por parte de las empresas, para adaptarse a los cambios y ser más competitivos, la que puede explicar el aumento continuo en el número de participantes formados aún a pesar de la crisis. No obstante, cabe señalar la menor intensidad de las acciones formativas en términos de duración media, que desciende en todas las Comunidades durante el período analizado, especialmente entre 2013 y 2018 con una reducción de más del 40% de las horas de media por participante.

TABLA 1. PARTICIPANTES FORMADOS Y HORAS DE FORMACIÓN

	Participantes/Horas de formación			Variaciones relativas (%)		
	2008	2013	2018	08-13	13-18	08-18
Andalucía	278.666	417.193	554.265	49,7	32,9	98,9
	10.376.756	13.263.641	9.469.273	27,8	-28,6	-8,7
Aragón	59.128	91.222	131.226	54,3	43,9	121,9
	1.602.497	2.271.920	2.054.197	41,8	-9,6	28,2
Asturias	38.097	65.273	80.522	71,3	23,4	111,4
	1.173.085	1.889.527	1.378.846	61,1	-27,0	17,5
Baleares	56.066	77.721	113.596	38,6	46,2	102,6
	1.095.041	1.916.677	1.540.809	75,0	-19,6	40,7
Canarias	69.127	109.283	157.667	58,1	44,3	128,1
	1.628.006	2.641.434	2116798	62,2	-19,9	30,0
Cantabria	17.964	35.002	46.730	94,8	33,5	160,1
	567388	979496	788833	72,6	-19,5	39,0
Castilla y León	92.306	147.314	197.132	59,6	33,8	113,6
	2.542.827	4.165.693	3.194.605	63,8	-23,3	25,6
Castilla-La Mancha	61.376	101.174	131.963	64,8	30,4	115,0
	1.782.438	2.929.109	2.112.284	64,3	-27,9	18,5
Cataluña	371.330	616.082	926.931	65,9	50,5	149,6
	9.043.022	13.512.714	12.307.120	49,4	-8,9	36,1
Comunidad Valenciana	193.388	315.654	420.377	63,2	33,2	117,4
	4.575.358	7.450.200	5.765.554	62,8	-22,6	26,0
Extremadura	27.976	44.244	51.927	58,1	17,4	85,6
	1.157.407	1.562.007	1.000.953	35,0	-35,9	-13,5
Galicia	95.133	173.282	207.372	82,1	19,7	118,0
	2.927.856	5.141.169	3.447.595	75,6	-32,9	17,8
Madrid	427.933	690.234	939.923	61,3	36,2	119,6
	9.857.258	16.148.749	13.639.070	63,8	-15,5	38,4
Murcia	47.002	88.877	128.129	89,1	44,2	172,6
	1.274.739	2.262.074	1.660.145	77,5	-26,6	30,2
Navarra	30.259	48.511	74.279	60,3	53,1	145,5
	872.253	1.160.850	1.049.213	33,1	-9,6	20,3
País Vasco	118.128	178.019	223.873	50,7	25,8	89,5
	3.114.952	4.434.740	3.524.533	42,4	-20,5	13,1
La Rioja	11.091	20.182	23.014	82,0	14,0	107,5
	311.391	508.996	324.262	63,5	-36,3	4,1
Total España	1.997.546	3.224.182	4.413.853	61,4	36,9	121,0
	53.990.008	82.435.580	65.478.682	52,7	-20,6	21,3

Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

En segundo lugar, la comparación de la proporción del total de participantes formados por Comunidades Autónomas en relación a su peso en el total de asalariados del sector privado nos permite ver dónde se benefician más los trabajadores de la formación continua en las empresas. En 2008 la proporción es bastante similar con pequeñas divergencias, a excepción de Madrid que registra una diferencia de 5 puntos porcentuales en favor de los participantes. Por el contrario, en Andalucía y Comunidad Valenciana la proporción de participantes es claramente inferior a la de los asalariados. En 2013 se mantiene casi inalterable la comparación. En cambio, en 2018 aumentan las divergencias en la mayoría de Comunidades registrando Cataluña y Madrid las mayores diferencias favorables a los participantes formados. En el otro extremo, Andalucía y Canarias registran una proporción de participantes por debajo de su peso en los asalariados (Tabla 2). Por tanto, se puede afirmar que la formación continua beneficia más a los trabajadores de Cataluña y Madrid en relación al del resto de Comunidades.

TABLA 2. PESO DE LOS ASALARIADOS Y DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS

	2008		2013		2018	
	Asalariados	Participantes	Asalariados	Participantes	Asalariados	Participantes
Andalucía	15,1	14,0	14,0	12,9	15,0	12,6
Aragón	2,9	3,0	2,9	2,8	2,9	3
Asturias	2,1	1,9	2,0	2,0	1,8	1,8
Baleares	2,7	2,8	2,7	2,4	2,8	2,6
Canarias	4,2	3,5	4,5	3,4	5,0	3,6
Cantabria	1,2	0,9	1,3	1,1	1,2	1,1
Castilla y León	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,5
Castilla-La Mancha	3,9	3,1	3,8	3,1	3,9	3
Cataluña	19,0	18,6	18,7	19,1	18,2	21
Comunidad Valenciana	11,2	9,7	10,8	9,8	10,6	9,5
Extremadura	1,7	1,4	1,6	1,4	1,6	1,2
Galicia	5,1	4,8	5,3	5,4	5,2	4,7
Madrid	16,1	21,4	17,1	21,4	16,7	21,3
Murcia	3,1	2,4	3,0	2,8	3,2	2,9
Navarra	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,7
País Vasco	4,9	5,9	5,2	5,5	4,9	5,1
La Rioja	0,7	0,6	0,7	0,6	0,7	0,5
Total España	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta de Población Activa, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

En tercer lugar, analizamos las diferencias en la distribución de los participantes formados por Comunidades Autónomas. En cuanto a la distribución de los participantes formados por género se observa que la proporción tanto de hombres como de mujeres se mantiene sin demasiadas variaciones entre 2008 y 2018 en la mayoría de Comunidades. No obstante, la participación de las mujeres siempre está por debajo de la de sus homónimos masculinos, especialmente en Castilla-La Mancha, Extremadura y Murcia. Las menores diferencias se registran en Baleares, Cantabria, Cataluña y Madrid (Tablas 3, 4 y 5). Por tanto, se puede afirmar que la formación continua en las empresas beneficia más a los hombres que a las mujeres.

Por edades, los participantes formados de entre 26 y 45 años son el grupo más numeroso, aunque su peso se ha reducido de forma clara entre 2008 y 2018 en todas las Comunidades, en especial en Cantabria, Madrid, Navarra y País Vasco. Por otro lado, cabe destacar el aumento de la proporción de los participantes entre 46 y 55 años y sobre todo en los mayores de 55 años en todas las Comunidades reduciendo las diferencias con la franja de entre 26 y 45 años. En el primer grupo, los mayores aumentos se registran en Andalucía, Cantabria, Castilla-La Mancha y Navarra. En el segundo, destacan Aragón, Cantabria y Castilla-La Mancha. En el caso de los jóvenes su peso se reduce a casi a la mitad en la mayoría de Comunidades, destacando Castilla-La Mancha y Extremadura. Las menores caídas se registran en Cataluña y el País Vasco (Tablas 3, 4 y 5). Por tanto, a tenor de los datos se puede decir que la formación continua en las empresas sigue beneficiando más a los trabajadores que tienen entre 26 y 45 años.

El análisis por nivel de estudios nos muestra que la proporción más elevada de participantes formados se registra entre los que tienen un nivel de FP/Bachillerato, registrando una reducción en la mayoría de Comunidades entre 2008 y 2013, siendo las excepciones más notables Galicia y Navarra. Entre 2013 y 2018 aumenta en casi todas las Comunidades hasta alcanzar en 2018 una proporción superior a la registrada en 2008, excepto en Aragón, Asturias y Murcia. Por otro lado, el peso de los titulados universitarios disminuye durante el período 2008-2018 en la mayoría de Comunidades, especialmente en Canarias, Castilla y León, Galicia y Navarra. Por contra, aumenta en Aragón, Extremadura y Madrid. Por último, la proporción de los que tienen un nivel de EGB/ESO aumenta entre 2008 y 2013 en la mayoría de Comunidades excepto en Baleares, Madrid, País Vasco y La Rioja. En cambio, entre 2013 y 2018 dicha proporción disminuye en todas las Comunidades a excepción de La Rioja (Tablas 3, 4 y 5).

Por categoría profesional, la proporción más elevada se registra en los trabajadores cualificados y aumenta durante el período analizado en la mayoría de Comunidades excepto en Andalucía, Aragón, Baleares y Murcia. Los mayores aumentos se registran en Asturias, Canarias y Extremadura. Por el contrario, disminuye el peso de los trabajadores con baja cualificación en casi la totalidad de Comunidades a excepción de Andalucía, Comunidad Valenciana y Murcia. Las mayores caídas se las anotan Canarias, Castilla-La Mancha y Extremadura. Por otro lado, entre 2008 y 2018 aumenta el peso de los participantes formados en la categoría de técnicos en la mayoría de Comunidades excepto en Canarias, Cataluña, Galicia y Madrid. En el caso de la proporción de directivos se registra una caída generalizada excepto en Baleares y en Madrid. La proporción de mandos intermedios también disminuye en la mayoría de Comunidades salvo en Andalucía, Baleares, Canarias, Cataluña y Navarra (Tablas 3, 4 y 5). Estos datos nos muestran que la formación está segada hacia los trabajadores con mayor cualificación profesional y por tanto, no ayuda a equilibrar las diferencias de cualificación entre los trabajadores, sino que tiende a ampliarlas. En esta sentido, Peraita (2005) sostiene que las empresas con el objetivo de rentabilizar la inversión, la llevarán a cabo con aquellos trabajadores que, a priori, sean más productivos y por tanto, ofrezcan más y mejores garantías de retorno de esta inversión.

El análisis de los participantes formados según el tamaño de la empresa nos muestra en primer lugar un notable aumento del peso en las microempresas (1 a 9 trabajadores) en todas las Comunidades durante la crisis, especialmente en Asturias, Baleares y Cantabria. Por contra, entre 2013 y 2018 dicha proporción disminuye de forma generalizada. En el conjunto del período analizado el peso de los participantes en las microempresas aumenta en la mayoría de Comunidades, con la excepción en especial de Baleares, Cantabria, Galicia y Navarra. Las pequeñas y medianas empresas (10 a 249 trabajadores) también incrementan su

proporción entre 2008 y 2013 en la mayoría de Comunidades excepto en Andalucía, Aragón, Castilla-La Mancha y Galicia. En el período de expansión sucede todo lo contrario. Entre 2008 y 2018 el peso de los participantes aumenta en la mayoría de Comunidades salvo Andalucía, Cantabria, Galicia Murcia y Navarra. En cambio, la proporción de participantes en las grandes empresas (más de 250 trabajadores) disminuye en el período de crisis en todas las Comunidades, especialmente en Baleares, Castilla y León, País Vasco y La Rioja. Entre 2013 y 2018 dicha proporción se reduce en 11 de las 17 Comunidades Autónomas (Tablas 3, 4 y 5). En el conjunto del período (2008-2018) el peso de los participantes en las grandes empresas se reduce en la mayoría de Comunidades, destacando en sentido contrario el aumento en Andalucía y Extremadura. Aun así, los participantes formados en las grandes empresas se sitúan alrededor del 50% del total o claramente por encima en casi la totalidad de Comunidades, sobresaliendo Cataluña y Madrid. En consecuencia, se puede afirmar que la formación continua beneficia más a los trabajadores de las empresas de más de 250 trabajadores.

Si analizamos la formación por sectores de actividad se puede observar cómo el sector servicios, que incluye a comercio, hostelería y otros servicios[3], es el que concentra una mayor proporción de los participantes formados en todas las Comunidades y en todos los años analizados, sobresaliendo Baleares, Canarias y Madrid con porcentajes superiores al 80%. Cabe destacar el aumento del peso del sector de otros servicios en el período 2008-2018 (tanto en la fase recesiva como en la expansiva) en todas las Comunidades excepto en Galicia. En el caso de la hostelería, la proporción de participantes aumenta en la mayoría de Comunidades entre 2008 y 2013, sucediendo todo lo contrario entre 2013 y 2018 excepto en Andalucía, Baleares, Canarias y Comunidad Valenciana. En el conjunto del período analizado dicha proporción aumenta en todas las Comunidades excepto en Aragón, Madrid y La Rioja. En el caso del comercio, el peso de los participantes sigue la misma evolución que el sector de la hostelería, aunque en el primer caso la proporción es mucho mayor en todas las Comunidades a excepción de Baleares y Canarias. Por otro lado, la proporción de participantes formados en el sector industrial disminuye en el período de crisis 2008-2013 en todas las Comunidades excepto en Baleares. En el período expansivo 2013-2018 dicha proporción se recupera en la mayoría de Comunidades salvo en Baleares, Canarias, Cataluña, Extremadura, Madrid y País Vasco. En todo el período analizado la proporción se reduce en la mayoría de Comunidades a excepción de Aragón, Castilla y Léon, Castilla-La Mancha y Galicia. En el caso de la construcción el peso de los participantes en acciones de formación continua disminuye en todas las Comunidades en un porcentaje muy superior al de la industria, sin duda debido a la gravedad de la crisis económica en dicho sector. La caída en dicha proporción se concentra sobre todo entre 2008 y 2013 y especialmente en Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana y Navarra (Tablas 3, 4 y 5). Finalmente, señalar que los participantes formados en el sector agrícola representan una mínima proporción en todas las Comunidades, destacando por encima del resto Andalucía, Extremadura y Murcia. Por tanto, los datos analizados nos muestran que quienes resultan más beneficiados por la formación continua en las empresas en términos comparativos son los trabajadores del sector de otros servicios.

[3] Incluye actividades como Sanidad y Servicios sociales, Educación, Intermediación financiera, Actividades inmobiliarias, Transporte y comunicaciones y Actividades socioculturales.

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS (2008)

	And	Ara	Ast	Bal	Can	Cant	CyL	CLM	Cat	C.Val	Ext	Gal	Mad	Mur	Nav	PV	Rio	T. Esp
GÉNERO																		
Hombres	59,8	55,1	59,5	51,3	53,8	58,5	60,1	61,3	53,8	56,1	62,7	55,8	53,8	61,8	58,4	58,7	55,2	56,3
Mujeres	40,2	44,9	40,5	48,7	46,2	41,5	39,9	38,7	46,2	43,9	37,3	44,2	46,2	38,2	41,6	41,3	44,8	43,7
EDAD																		
16-25 años	11,3	10,1	8,3	13,2	9,8	9,4	9,6	13,5	9,9	10,2	11,9	9,8	9,9	11,7	9,7	7,4	9,9	10,2
26-45 años	70,4	68,8	67,8	65,8	70,7	68,4	67,4	68,5	68,4	69,4	68,4	70,3	70,3	69,4	70,7	69,3	66,7	69,3
46-55 años	14,6	17,2	18,7	16,2	15,4	17,7	18,3	14,5	17	16,1	16,1	15,5	15,7	14,8	15,7	18,4	18,6	16,2
>55 años	3,7	3,9	5,2	4,8	4,1	4,4	4,7	3,5	4,7	4,3	3,6	4,4	4,2	4,1	3,9	4,9	4,8	4,3
NIVEL ESTUDIOS																		
Sin Estudios	3,2	2,2	2,3	2,9	3,7	4,5	2,4	3,4	2,5	4,3	4,2	1,9	1,6	3,9	1,9	2,7	3,3	2,7
Primarios/EGB/ESO	31,1	28,2	21,1	42,8	35,6	22,8	27	35,4	24,4	31,8	32,3	31,9	25,2	38,1	24,7	22,7	34	28,4
FP/Bachillerato	35,5	39,6	44,3	33,1	37,3	43,1	38,8	35,6	38,9	33,5	35,6	36,6	35,4	33,1	33,8	38,7	34,4	36,5
T. Medio	14,5	15,1	15,1	11,3	11,1	15,3	16,2	11,9	16,3	13,9	15,1	14	13,5	12,4	18	13,8	13,8	14,3
T. Superior	15	14,2	16,3	9,3	11,4	13,7	15,1	12,7	17,2	15,6	12,5	15,3	23,6	12,1	20,5	21,5	14,1	17,3
CATEGORÍA PROF.																		
Directivo	3,5	3,7	5,7	3,7	3,5	3,7	3,6	3,1	4,3	4,1	3,4	3,6	3,9	2,8	5,8	4,1	4,2	3,9
Mando Intermedio	9,1	10	11,1	10,6	10,5	9,9	9,5	9,4	11,6	11	12,9	9,2	12,1	8,8	9,6	9,4	10,9	10,7
Técnico	15,7	20,9	18,6	14,7	13,6	17	17,8	15,7	23,1	18,4	13,9	17,5	26,2	13,8	26,2	23	16,6	20,4
Trabajador Cualificado	49,2	43,8	41,6	48,6	45,5	44,2	43,7	45,1	41,6	44,1	40,4	46,6	36,8	48,8	38,8	41,6	47,2	42,9
Trabajador Baja Cualif.	22,4	21,6	23	22,5	27	25,2	25,7	26,7	19,4	22,5	29,4	23	20,9	25,8	19,6	21,9	21,1	22,1
TAMAÑO EMPRESA																		
Microempresa	16,6	8,7	8,8	4	6,2	6,5	10,7	11,2	5,3	8,9	20,2	14,8	3,8	9,9	9,3	6,1	11,9	8,4
Pequeña y mediana	36,4	32	33,3	33,2	36,8	43,5	33,9	35,9	35,7	39,3	34,5	37,7	23,6	46,8	41,4	37,9	38,9	34
Gran empresa	47	59,3	57,9	62,8	57	50	55,4	52,9	59	51,8	45,3	47,5	72,6	43,3	49,3	56	49,2	57,6
SECTOR ACTIVIDAD																		
Agricultura	0,9	1,4	0,2	0,3	0,6	0,9	0,7	1	0,7	0,7	1,1	1,3	0,4	1,4	0,5	0,9	0,7	0,8
Industria	18,4	30,5	31,2	7,7	12,2	26,7	29,9	26,2	28,2	24,9	24,9	25,8	14,6	30,4	45,1	30	32,3	22,9
Construcción	11,9	10,5	8,9	6,3	6	8,6	11,6	15,8	6,4	11,7	11,8	11,8	6,3	12,3	9,6	7,7	12,2	9
Comercio	15,4	16,9	16,5	27,8	16,3	19,3	10,8	15,6	12,7	16,4	13,2	14,7	14,3	16,3	8,2	9,2	10,2	14,5
Hostelería	7,4	4,2	3,4	22,5	26,3	3,8	3,6	3,2	4,9	5,3	4,4	3,5	7,3	3,5	2,3	3,1	6,2	6,6
Otros servicios	45,9	36,5	39,7	35,4	38,6	40,7	43,3	38,1	47	40,9	44,5	42,8	57	36	34,2	49	38,3	46,2

Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS (2013)

	And	Ara	Ast	Bal	Can	Cant	CyL	CLM	Cat	C.Val	Ext	Gal	Mad	Mur	Nav	PV	Rio	T. Esp
GÉNERO																		
Hombres	59,7	60,9	57,2	55,1	55,2	58,6	59,4	63,5	52,9	56	63,5	58,2	53,1	61,9	59,6	58	55,7	56,4
Mujeres	40,3	39,1	42,8	44,9	44,8	41,4	40,6	36,5	47,1	44	36,5	41,8	46,9	38,1	40,4	42	44,3	43,6
EDAD																		
16-25 años	5,3	4,4	3,8	6,5	4,9	4,1	4,6	5,9	5,5	4,4	6,3	5	4,7	6,3	5	3,5	4,9	5
26-45 años	68,5	64,5	65	63,1	67,5	65,7	63,9	66,2	65,2	66,3	66,4	68,3	67,3	66,7	65,6	64,3	64,7	66,4
46-55 años	20,9	24	23,8	22,6	22,2	22,6	24	22,1	22,7	22,8	21,6	20,5	22,1	20,8	23,2	24,3	23,7	22,4
>55 años	5,3	7,1	7,4	7,8	5,4	7,6	7,5	5,7	6,7	6,6	5,7	6,2	5,8	6,2	6,2	7,8	6,7	6,3
NIVEL ESTUDIOS																		
Sin Estudios	2,5	2,2	1,2	2,4	2,5	1,5	2,5	2,5	1,4	2,6	2,1	1	1,6	3,4	1,2	2,3	3	2
Primarios/EGB/ESO	36,5	28,7	29,3	41,6	39,5	30,6	34,5	39	25,9	36	41,4	34,1	23,1	43,9	25,9	22,3	30,7	30,5
FP/Bachillerato	32,8	35,3	41,8	33,9	36,4	40,2	35,7	34,3	39,1	32	30,6	39,6	35,7	29,2	39,3	41,9	36	36,1
T. Medio	13	15,8	12,8	11,4	9,5	13,4	12,8	10,8	14,9	12,7	13,6	11,8	13,2	10,8	16,2	12,1	15,1	13,1
T. Superior	14,1	16,9	14	9,6	10,9	13,3	13,1	12,3	17,1	14,8	11,3	12,3	24,6	10,9	16,5	20,3	14,5	16,9
CATEGORÍA PROF.																		
Directivo	3	3,9	3	4,3	3,4	3,2	3,1	2,7	4,1	3,6	2,7	2,5	4,7	2,7	4,5	4,6	5,1	3,8
Mando Intermedio	8,4	11,2	9,2	11,7	9,9	10,1	9,3	8,2	11,6	9	7,2	10,1	13,3	7,2	12	8,9	10,1	10,5
Técnico	15,3	21,8	20,2	14,4	14,1	17,7	17,2	19,2	22,3	17,2	17,9	16,1	27,4	13,3	22,6	23,2	18,7	20,5
Trabajador Cualificado	48,3	42,3	46	45,3	47,6	47,4	46	47,6	43	46,7	45,5	48,3	35,8	49,8	39,4	43,9	46,6	43,6
Trabajador Baja Cualif.	25	20,8	21,7	24,4	24,9	21,6	24,4	22,3	18,9	23,4	26,8	22,9	18,8	26,9	21,5	19,5	19,5	21,6
TAMAÑO EMPRESA																		
Microempresa	22,8	14	18,3	17,4	12,5	18,1	21,2	21,1	11	17,1	28,8	23,1	8,4	21,7	10,8	12,9	19,4	15,2
Pequeña y mediana	34	30,7	36,3	42,7	43	41,5	37,5	34,5	39,8	41,3	35,8	36,3	30,1	47	45,7	44,4	46,5	37,3
Gran empresa	43,2	55,3	45,4	39,9	44,5	40,4	41,2	44,4	49,2	41,6	35,4	40,6	61,5	31,3	43,5	42,6	34,1	47,5
SECTOR ACTIVIDAD																		
Agricultura	4	1	1	0,5	1	0	2	4	0	3	4	3	0	6	1	0	2	2
Industria	15	30	23	8	9	26	26	25	23	21	17	25	10	24	41	29	30	19
Construcción	7	7	8	7,9	6	8	8	9	4	6	9	10	5	7	6	7	7	6
Comercio	19	15	21	15	17	16	16	15	18	22	20	19	18	20	11	13	14	18
Hostelería	7	4	7	29	25	7	6	5	7	6	5	5	6	7	4	6	5	7
Otros servicios	48	43	40	39,6	42	43	42	42	48	42	45	38	61	36	37	45	42	48

Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

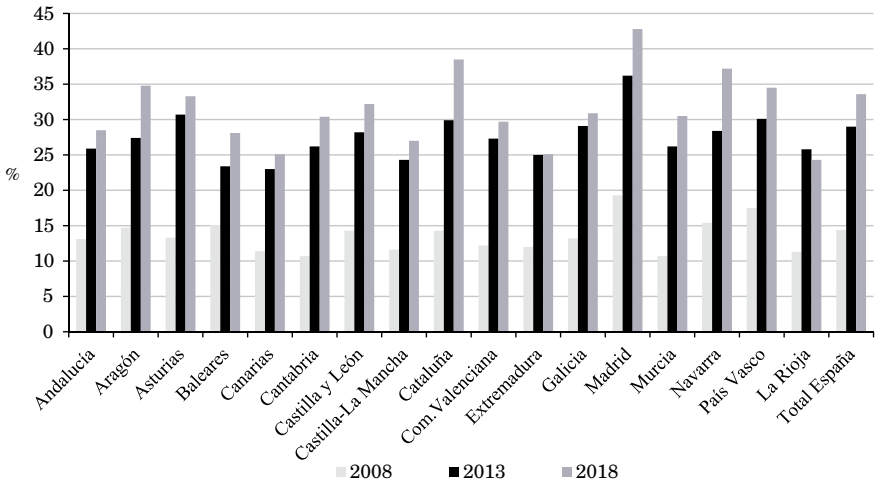
TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS (2018)

	And	Ara	Ast	Bal	Can	Cant	CyL	CLM	Cat	C.Val	Ext	Gal	Mad	Mur	Nav	PV	Rio	T. Esp
GÉNERO																		
Hombres	58,4	60,3	58,3	52,6	53,2	58,5	59,5	63,3	52	56	60,6	58,7	53,2	63,3	58,9	56,3	55,4	55,7
Mujeres	41,6	39,7	41,7	47,4	46,8	41,5	40,5	36,7	48	44	39,4	41,3	46,8	36,7	41,1	43,7	44,6	44,3
EDAD																		
16-25 años	4,8	6,3	3,2	7,5	5,1	4,1	5,1	5,7	6,9	5,4	4,6	4,9	5,1	6	5,6	4,4	6,1	5,5
26-45 años	59,7	57,2	58,2	56,8	58,5	59	56,9	59,2	57,6	58,2	60,5	60,2	58,4	59,6	57,4	56,1	56,9	58,2
46-55 años	28,6	28,3	29,1	26,9	29,4	27,9	28,7	27	27,5	28,1	27,4	27,1	29,1	26,9	29,6	30,1	29	28,3
>55 años	7	8,2	9,5	8,8	7	9	9,4	8,1	8,1	8,3	7,5	7,8	7,5	7,6	7,5	9,4	8,1	7,9
NIVEL ESTUDIOS																		
Sin Estudios	4,9	3,5	1,5	4,5	4,7	3	3,7	3,4	4,4	3,2	3,6	2,1	2,2	4,3	6,2	2,8	3	3,6
Primarios/EGB/ESO	30,7	27,6	27,6	39,9	37,9	27,2	30,6	36,5	24,4	32,6	29,8	31,9	20,4	40,4	22,2	21	32,2	27,6
FP/Bachillerato	38,3	37,6	44	34,1	40,5	44,8	41,1	39	41,5	35,7	35,8	42,7	37,1	32,9	40	42,2	36	39
T. Medio	12,6	14,4	12,4	11,4	8	11,9	11,9	9,6	13,7	12,3	17,7	11,3	14,9	10,2	16	14	12,9	13,1
T. Superior	12,5	15,8	14	9,2	7,2	12,6	11,8	10,8	15	14,9	12,2	11	24,4	11,2	15	19,5	14,9	15,9
CATEGORÍA PROF.																		
Directivo	3	3	3,1	5	3	2,8	3,3	2,4	3,6	3,1	2,6	2,5	4,7	2,6	3,9	3,6	3,4	3,5
Mando Intermedio	9,9	9,8	10,3	13,5	11,7	8,5	9,8	8,6	12,1	8,7	10	8,7	12	7,9	12,6	9,2	8,9	10,7
Técnico	16	23,3	19,7	16,6	11,3	16,9	17,7	16,9	22,1	19,6	17,3	16,5	28,4	13,7	26	24,4	19,9	21,1
Trabajador Cualificado	47,5	42,5	48,1	44,8	52,2	48,2	46,2	50,6	45,5	45,1	50,5	51,1	38,1	47,8	40,2	42,1	48,7	44,7
Trabajador Baja Cualif.	23,7	21,4	18,7	20,1	21,8	23,5	23	21,5	16,7	23,5	19,7	21,3	16,8	28	17,3	20,7	19,1	20
TAMAÑO EMPRESA																		
Microempresa	12,7	8,6	11,2	7,6	7,2	9,5	10,5	11,9	5,7	9,4	15,6	14,5	5,5	11	5,9	7,5	9,2	8,5
Pequeña y mediana	32,8	40,6	34,4	44,7	39,9	39	35	37,4	35,7	41,2	34,4	36,4	28,3	41,4	40,6	45	48,9	35,6
Gran empresa	54,5	50,8	54,4	47,6	52,9	51,5	54,5	50,7	58,6	49,4	50	49,1	66,2	47,7	53,4	47,5	41,9	55,9
SECTOR ACTIVIDAD																		
Agricultura	2,9	1,3	0,4	1	0,6	0,6	1,1	2,3	0,3	2,4	2,5	1,2	0,1	4,8	1,1	0,3	0,8	1,1
Industria	15,1	31,6	25,6	6,1	7,3	26,3	30,6	28,6	20	21,6	15,6	26,9	9	26,9	41,8	28,2	32,3	18,9
Construcción	6,4	6,1	7,5	6,4	5,2	6,4	6,2	7,7	3,8	5,4	7,2	9,2	4,5	6,8	4	5,2	7,3	5,4
Comercio	15,4	13,2	17,8	9,8	17	16,8	13,2	11,5	14,1	18	16,2	17,3	13,9	17,5	7,2	9,9	11,6	14,5
Hostelería	8	2,7	6,3	34,2	28,2	5,6	3,9	3,7	5,6	6,3	4,5	4,3	5,5	6,1	2,9	4,8	3,6	7,1
Otros servicios	52,3	45	42,3	42,5	41,7	44,3	45	46,2	56,2	46,3	54	41,1	67	38	42,9	51,6	44,4	52,9

Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

Para completar el análisis de los participantes formados en acciones de formación continua en las empresas se examina la tasa de cobertura[4] o tasa formativa de los asalariados del sector privado, que nos indicará la incidencia de la formación en la población potencialmente beneficiaria. Dicha tasa aumenta en todas las Comunidades Autónomas en el conjunto del período analizado (2008-2018) con independencia del ciclo económico, pasando la media española del 14,4% al 33,6%. No obstante, el mayor alcance de las acciones formativas se ha desarrollado con menor intensidad de las mismas al reducirse su duración media de forma clara en los últimos años. Cabe destacar los aumentos, muy por encima de la media, registrados en Cantabria, Cataluña y Murcia. Las mayores tasas de cobertura se registran en Cataluña y Madrid. Por el contrario, las tasas más bajas se las anotan Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura y La Rioja. Los aumentos en la tasa de cobertura se concentran en el período 2008-2013, duplicándose sobradamente dicha tasa en la mayoría de Comunidades y donde la media española alcanzó el 29%. Las excepciones son Baleares y País Vasco, donde la tasa aumenta solo en un 55% y un 72% respectivamente. Entre 2013 y 2018 los aumentos en la tasa de cobertura son mucho más moderados que en el período anterior. En este caso, las excepciones son Extremadura donde la tasa se mantiene inalterable y La Rioja donde disminuye levemente (Gráfico 1).

GRÁFICO 1. TASA DE COBERTURA DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS



Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

El análisis de los resultados de la formación continua contempla también las características de las empresas formadoras. En primer lugar, cabe señalar que el número de empresas que realizan acciones formativas aumentó en todas las Comunidades Autónomas en el período analizado, aunque se ha reducido su número desde 2013 cuando alcanzó los máximos. Destacan los aumentos en Baleares, Cantabria y Madrid, muy por encima de la media española (79,4%). Por el contrario, en Andalucía, Extremadura, Navarra y la Rioja se registran aumentos muy por debajo de dicha media. En la mayoría de Comunidades los aumentos entre 2008 y 2018 son inferiores a los que se anotaban los participantes formados, con la excepción de Baleares, Cantabria,

[4] La tasa de cobertura se define como el porcentaje de participantes que realizaron formación organizada por las empresas respecto al total de asalariados del sector privado según la EPA.

Madrid y País Vasco. Por otro lado, cabe diferenciar los períodos 2008-2013 y 2013-2018. En el primero, se registran aumentos muy significativos y superiores a los registrados en los participantes en la mayoría de Comunidades, excepto en Andalucía, Aragón y Navarra que se sitúan claramente por debajo de la media española. Por contra, en el segundo período y a diferencia de los participantes formados el número de empresas formadoras se reduce en todas las Comunidades[5], especialmente en Extremadura y La Rioja (Tabla 6).

TABLA 6. EMPRESAS QUE REALIZAN FORMACIÓN

	Empresas			Variaciones relativas (%)		
	2008	2013	2018	08-13	13-18	08-18
Andalucía	54.835	96.524	69.002	76,0	-28,5	25,8
Aragón	6.197	12.623	10.234	103,7	-18,9	65,1
Asturias	4.147	11.831	8.728	185,3	-26,2	110,5
Baleares	2.922	12.692	10.101	334,4	-20,4	245,7
Canarias	5.788	14.282	11.938	146,8	-16,4	106,3
Cantabria	1.763	6.837	4.747	287,8	-30,6	169,3
Castilla y León	10.790	29.274	19.847	171,3	-32,2	83,9
Castilla-La Mancha	8.130	20.916	14.913	157,3	-28,7	83,4
Cataluña	26.394	64.837	53.247	145,7	-17,9	101,7
Comonidad Valenciana	19.720	51.659	37.191	162,0	-28,0	88,6
Extremadura	6.172	12.753	7.882	106,6	-38,2	27,7
Galicia	15.188	37.801	27.532	148,9	-27,2	81,3
Madrid	19.395	56.990	48.672	193,8	-14,6	151,0
Murcia	5.988	17.250	12.071	188,1	-30,0	101,6
Navarra	3.165	5.427	4.341	71,5	-20,0	37,2
País Vasco	8.336	22.072	16.681	164,8	-24,4	100,1
La Rioja	1.491	3.559	2.114	138,7	-40,6	41,8
Total España	200.689	478.621	360.052	138,5	-24,8	79,4

Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

En segundo lugar, la comparación de la proporción del total de empresas formadoras por Comunidades Autónomas en relación a su peso en el total de empresas nos permite ver dónde hay una mayor presencia de las empresas que realizan acciones formativas. En 2008 la proporción es bastante similar con pequeñas divergencias, a excepción de Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid (con una proporción de empresas formadoras notoriamente inferior a la del total de empresas) y especialmente de Andalucía, que registra una diferencia de más de 11 puntos porcentuales en favor de las empresas formadoras. En 2013 se mantiene en general la comparación con pequeñas diferencias. En cambio, en 2018 se reducen las divergencias en la mayoría de Comunidades, registrando Cataluña la mayor diferencia entre la proporción de empresas formadoras y su peso en el total de empresas. Por el contrario, Asturias, Castilla y León, Murcia, País Vasco y en especial Galicia, registran una proporción en el total de empresas formadoras superior a su peso en el total de empresas (Tabla 7). Por tanto, se puede afirmar que en el conjunto del período analizado la formación continua tiene una mayor presencia en términos relativos sobre todo en Andalucía y Galicia.

[5] La reducción del número de empresas se concentra de forma mayoritaria en las microempresas, siendo éste el segmento más castigado por los cambios normativos derivados de la reforma de 2015 (CES, 2019).

TABLA 7. PESO DEL TOTAL DE EMPRESAS Y DE LAS EMPRESAS FORMADORAS

	2008		2013		2018	
	T. empresas	Formadoras	T. empresas	Formadoras	T. empresas	Formadoras
Andalucía	16,0	27,3	19,4	20,2	19,8	19,2
Aragón	3,3	3,1	3,2	2,6	3,1	2,8
Asturias	2,4	2,1	2,2	2,5	2,1	2,4
Baleares	2,7	1,5	2,6	2,7	2,8	2,8
Canarias	4,6	2,9	4,6	3,0	4,6	3,3
Cantabria	1,4	0,9	1,3	1,4	1,3	1,3
Castilla y León	5,7	5,4	5,4	6,1	5,1	5,5
Castilla-La Mancha	4,4	4,1	4,6	4,4	4,6	4,1
Cataluña	18,5	13,2	17,3	13,5	17,2	14,8
Comunidad Valenciana	11,5	9,8	10,7	10,8	11,1	10,3
Extremadura	2,1	3,1	2,4	2,7	2,4	2,2
Galicia	6,6	7,6	6,4	7,9	6,2	7,6
Madrid	14,4	9,7	13,7	11,9	14,0	13,5
Murcia	3,2	3,0	3,1	3,6	3,1	3,4
Navarra	1,4	1,6	1,4	1,1	1,3	1,2
País Vasco	4,7	4,2	4,6	4,6	4,4	4,6
La Rioja	0,8	0,7	0,8	0,7	0,8	0,6
Total España	100	100	100	100	100	100

Fuente: Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

En tercer lugar, analizamos las diferencias en la distribución de las empresas que realizan acciones formativas por Comunidades Autónomas. En cuanto a la distribución de las empresas formadoras según el tamaño de la empresa se puede observar que la formación se encuentra muy concentrada en las microempresas acorde con su importancia en la estructura productiva, siendo en 2018 la media española el 68,9% de las empresas formadoras, aunque con una tendencia a la baja desde 2013. El mayor peso se registra en Andalucía, Asturias, Extremadura y Galicia. La proporción de microempresas (1 a 9 trabajadores) aumenta en todas las Comunidades durante la crisis, especialmente en Baleares, Canarias, Cantabria y Galicia. Por contra, entre 2013 y 2018 dicha proporción disminuye de forma generalizada. En el conjunto del período analizado el peso de las microempresas aumenta también en todas las Comunidades, en especial en Asturias, Baleares, Cantabria, Madrid y País Vasco (Tablas 8, 9 y 10). Las pequeñas y medianas empresas muestran la tendencia contraria, cayendo la media española desde el 37,5% en 2008 hasta el 29,9% de las empresas formadoras en 2018, aunque recuperándose del mínimo registrado en 2013. El mayor peso se registra en Cataluña, Navarra y La Rioja. La proporción de pequeñas y medianas empresas (10 a 249 trabajadores) disminuye en todas las Comunidades entre 2008 y 2013, mayormente en Baleares, Cantabria y Murcia. En el período 2013-2018 se registra la tendencia contraria. Entre 2008 y 2018 el peso de los las pequeñas y medianas empresas disminuye en todas las Comunidades, en especial en Asturias, Baleares y Cantabria (Tablas 8, 9 y 10). Finalmente, cabe señalar que las grandes empresas (más de 250 trabajadores) son las que registran una menor proporción de las empresas que realizan formación, acorde con su insignificante peso en el total de empresas, bajando la media española desde el 1,8% en 2008 hasta el 1,2%

en 2018. El mayor peso se registra en Cataluña y Madrid. La proporción de grandes empresas disminuye de forma generalizada en el período de crisis, especialmente en Baleares, Cataluña, Madrid y País Vasco. Entre 2013 y 2018 dicha proporción aumenta en todas las Comunidades, excepto en Extremadura y Galicia donde se mantiene igual. En el conjunto del período (2008-2018) el peso de las grandes empresas se reduce en todas las Comunidades a excepción de Andalucía y Murcia donde aumenta levemente (Tablas 8, 9 y 10).

En el caso del sector de actividad, las empresas de servicios (comercio, hostelería y otros servicios) son las que registran una mayor proporción de las empresas formadoras, pasando la media española del 59,9% en 2008 al 73% en 2018 y destacando Canarias y Madrid. Dicha proporción aumenta en todas las Comunidades Autónomas durante el período analizado, concentrándose el aumento entre 2008 y 2013, ya que posteriormente disminuye de forma generalizada. En el sector de otros servicios el peso de las empresas formadoras aumenta en la mayoría de Comunidades en el período 2008-2018 excepto en Asturias, Baleares, Galicia y Murcia. En el caso de la hostelería la proporción de empresas formadoras aumenta entre 2008 y 2013 en todas las Comunidades excepto en Madrid, mientras que en el período 2013-2018 se mantiene o disminuye en la mayoría de Comunidades. En el conjunto del período analizado dicha proporción aumenta en todas las Comunidades excepto en Madrid y La Rioja. En el caso del comercio el peso de los participantes sigue una evolución similar a la del sector de la hostelería, aunque en el primer caso la proporción es mucho mayor en todas las Comunidades a excepción de Baleares (Tablas 8, 9 y 10). Por otro lado, el peso de las empresas formadoras en el sector industrial disminuye de forma notable durante el período analizado, cayendo la media española desde 22,2% en 2008 al 12% en 2018. Cabe destacar a Navarra y La Rioja que a pesar del descenso mantienen porcentajes superiores al 20%. En el período de crisis 2008-2013 disminuye en todas las Comunidades, especialmente en Canarias, Cantabria, Cataluña y Madrid. Por el contrario, en el período expansivo 2013-2018 dicha proporción se mantiene o aumenta en todas las Comunidades. En todo el período analizado la proporción se reduce en todas las Comunidades, mayormente en Andalucía, Cantabria y Madrid. El porcentaje de empresas del sector de la construcción que realizan acciones formativas disminuye entre 2008 y 2018, pasando la media española del 16,9% al 12%. Dicho porcentaje registra un descenso en la mayoría de las Comunidades excepto en Aragón, Canarias y Madrid. La caída en dicha proporción se concentra entre 2008 y 2013, ya que después se mantiene o aumenta en todas las Comunidades, en especial en Baleares, Canarias, Comunidad Valenciana y Murcia. Finalmente, las empresas del sector de la agricultura son las que registran un menor peso en las empresas formadoras, aunque aumenta entre 2008 y 2013 en todas las Comunidades a excepción de Madrid. Dichas empresas representan una mínima proporción en todas las Comunidades, destacando por encima del resto Andalucía, Extremadura y Murcia que además son las que registran los mayores aumentos en el conjunto del período analizado (Tablas 8, 9 y 10).

TABLA 8. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS QUE REALIZAN FORMACIÓN (2008)

	And	Ara	Ast	Bal	Can	Cant	CyL	CLM	Cat	CVal	Ext	Gal	Mad	Mur	Nav	PV	Rio	TEsp
Tamaño																		
Microempresa	70,5	62,6	60,9	45,3	54	48,4	63,5	63,5	49,8	57,2	71,9	68,3	49,8	55,7	56,4	51,5	60	60,7
Pequeña y mediana	28,9	35,8	37,5	52,2	43,6	49,7	35,4	35,4	47,1	41,3	27,6	30,6	44,6	43,3	41,6	46	38,8	37,5
Gran empresa	0,6	1,6	1,6	2,5	2,4	1,9	1,1	1,1	3,1	1,5	0,5	1,1	5,6	1	2	2,5	1,2	1,8
Sector actividad																		
Agricultura	1,2	1,6	0,6	0,2	1,2	1	1,1	2,3	0,7	0,7	2,7	1,4	0,4	1,6	1	0,5	1	1,1
Industria	19,5	25,7	21,1	13,5	14,2	26,2	23	25,7	27,6	24	22,6	20,8	16,3	23,5	33	28,4	34,5	22,2
Construcción	18	11,3	12,6	19,30	10,8	17,2	18,5	24,5	13,8	20,6	20,2	21,3	10,5	21,3	18	12,8	15,4	16,9
Comercio	20,1	21,9	19	14,3	22,1	16,8	18,6	14,5	17,2	16,7	21,1	18,4	15,8	19,5	16	17,1	16,2	18,3
Hostelería	9	8,4	10,2	20,3	14	5,2	8,7	6,5	6,1	5,9	8	7	12,2	5	7	7	10,1	8,4
Otros servicios	32,1	31	36,4	32,3	37,6	33,6	30,1	26,4	34,5	32,1	25,3	31	44,7	29	25	34,1	22,7	33,2

Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

TABLA 9. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS QUE REALIZAN FORMACIÓN (2013)

	And	Ara	Ast	Bal	Can	Cant	CyL	CLM	Cat	CVal	Ext	Gal	Mad	Mur	Nav	PV	Rio	TEsp
Tamaño																		
Microempresa	82,5	73,6	80,5	75,9	72	79,5	81	80,5	70,1	78,4	83,7	83	71	78,4	66,1	70,9	73,6	77,2
Pequeña y mediana	17	25,7	19	23,5	26,8	19,8	18,6	19,2	28,5	21	15,9	16,5	27	21	32,6	28,2	26	22
Gran empresa	0,5	0,7	0,5	0,6	1,2	0,7	0,4	0,3	1,4	0,6	0,4	0,5	2	0,6	1,3	0,9	0,4	0,8
Sector actividad																		
Agricultura	10	4	2	1	2	1	3	5	1	2	10	5	0	5	2	1	5	4
Industria	9	15	10	8	6	11	13	15	13	14	11	11	7	13	20	16	21	11
Construcción	9	13	8	15	8	11	12	13	10	10	13	13	10	10	11	10	11	11
Comercio	25	22	24	23	29	25	26	27	26	26	27	25	24	28	24	24	21	26
Hostelería	13	10	21	22	17	19	15	10	14	12	11	16	11	13	10	13	13	13
Otros servicios	34	36	35	31	38	33	31	30	36	36	28	30	48	31	33	36	29	35

Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS QUE REALIZAN FORMACIÓN (2018)

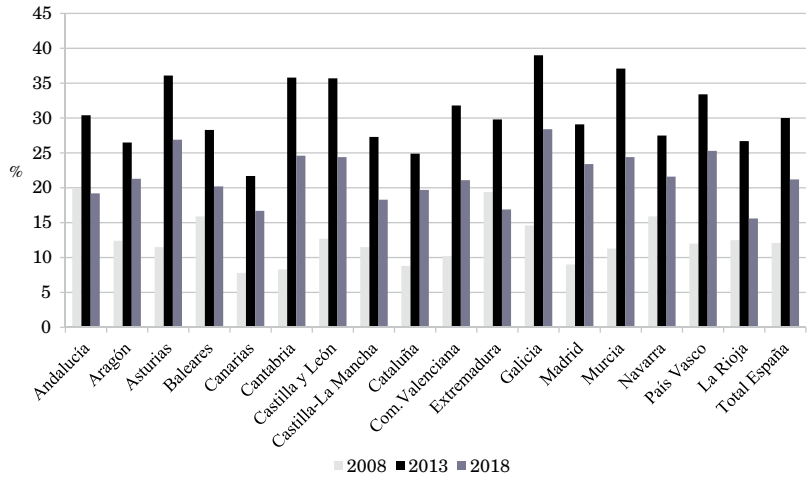
	And	Ara	Ast	Bal	Can	Cant	CyL	CLM	Cat	CVal	Ext	Gal	Mad	Mur	Nav	PV	Rio	TEsp
Tamaño																		
Microempresa	74,6	65,6	75,9	64,8	63,1	72,7	73,8	72,7	61,3	68,7	76,8	77,7	64,2	67,1	59,6	64,2	61,3	68,9
Pequeña y mediana	24,7	33,5	23,3	34,2	35,4	26,5	25,5	26,7	37	30,4	22,7	21,7	33,1	31,8	38,8	34,5	38,2	29,9
Gran empresa	0,7	0,9	0,7	1	1,4	0,8	0,6	0,6	1,7	0,9	0,4	0,5	2,6	1,1	1,5	1,2	0,5	1,2
Sector actividad																		
Agricultura	9	5	2	1	2	2	4	5	1	2	8	3	0	7	2	1	3	4
Industria	9	18	11	8	7	12	13	16	14	15	12	12	7	14	22	18	25	12
Construcción	11	14	9	18	11	12	13	15	10	14	14	14	11	13	11	11	13	12
Comercio	23	21	22	19	25	23	24	23	23	23	27	25	21	24	21	21	20	23
Hostelería	14	9	21	24	18	16	13	11	14	12	9	15	12	13	11	12	9	14
Otros servicios	34	34	36	31	38	36	34	30	37	35	30	31	49	29	32	37	30	36

Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

El análisis de las empresas que realizan acciones formativas se completa con la evolución de la tasa de cobertura o tasa de empresas formadoras[6]. Dicha tasa aumenta en todas las Comunidades Autónomas en el conjunto del período analizado (2008-2018) excepto en Andalucía y Extremadura, pasando la media española del 12,1% al 21,2%. Cabe destacar los aumentos, muy por encima de la media, registrados en Asturias, Cantabria, Cataluña y Madrid. Las mayores tasas de cobertura se registran en Asturias, Galicia y País Vasco. Por el contrario, las tasas más bajas se las anotan, al igual que en el caso de los participantes formados, en Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura y La Rioja. Los aumentos en la tasa de cobertura se registran exclusivamente en el período 2008-2013, más que duplicándose o hasta triplicándose dicha tasa en la mayoría de Comunidades y donde la media española alcanzó el 30%. Las excepciones son Andalucía, Baleares, Extremadura y Navarra donde la tasa aumenta muy por debajo de la media. Entre 2013 y 2018 se registra una disminución de las tasas de cobertura en todas las Comunidades[7], especialmente en Andalucía, Extremadura y La Rioja.

Finalmente, cabe señalar que la tasa de cobertura formativa de las empresas varía según el tamaño de las mismas y es mucho más elevada en el caso de las grandes empresas, donde alcanza porcentajes superiores al 90% en la mayoría de Comunidades[8]. Por el contrario, las tasas de cobertura de las microempresas son inferiores al 20% y su reducción en los últimos años es la que explica en gran parte la caída de las tasas de cobertura global entre 2013 y 2018 (Gráfico 2).

GRÁFICO 2. TASA DE COBERTURA FORMATIVA DE LAS EMPRESAS



Fuente: Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

COBERTURA FORMATIVA Y DIFERENCIAS EN LOS MERCADOS DE TRABAJO

El análisis de la formación continua en las empresas a nivel autonómico no sería comple-

[6] La tasa de cobertura de las empresas formadoras es el porcentaje de empresas que realizan formación para sus trabajadores respecto al total de empresas cotizantes por FP inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

[7] Inicialmente la caída en la tasa de cobertura se debe a la integración del Régimen Especial Agrario en el Régimen General de la Seguridad Social y el consecuente aumento del número de empresas que cotizan por formación. No obstante, posteriormente se registra una caída más pronunciada debido a la falta de desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015, lo que provoca la participación de un menor número de empresas en acciones formativas. Por tanto, en este caso la coyuntura económica no es la responsable de la evolución de la tasa de cobertura de las empresas formadoras.

[8] A la hora de explicar dicha tasa de cobertura, cabe señalar que las grandes empresas tienen más facilidad en sustituir a los trabajadores que se ausentan de manera temporal para asistir a la formación (PLANAS y PLASSARD, 2000).

to sin plantearse si existe alguna relación entre las tasas de cobertura de los participantes formados y de las empresas formadoras por un lado, y las tasas de empleo, de temporalidad y de desempleo que se registran en los mercados de trabajo de las distintas Comunidades Autónomas por otro. A continuación se establecen una serie de asociaciones entre las variables analizadas apoyadas en indicadores estadísticos como la covarianza y el coeficiente de Pearson, pero de las que de ningún modo se puede concluir la existencia de causalidad entre las mismas.

Por lo general, la mayoría de Comunidades que registran menores tasas de desempleo y de temporalidad y mayores tasas de empleo, presentan tasas de cobertura de los participantes formados y de las empresas formadoras superiores a la media nacional, aunque en menor medida en esta última. Por el contrario, en la mayoría de Comunidades que registran mayores tasas de paro y de temporalidad y menores tasas de empleo, dichas tasas de cobertura están por debajo de la media española.

Si relacionamos la tasa de cobertura de los participantes formados con las tasas de desempleo se observa que tanto en 2008 como en 2013 y en 2018, todas las Comunidades que tienen tasas de paro superiores a la media española registran una tasa de cobertura inferior a la media. Por el contrario, en los mismos años la mayoría de las Comunidades con tasas de paro inferiores a la media registran tasas de cobertura superiores a la media nacional (Gráfico 1 y Tabla 11). Por tanto, en conjunto parece existir una asociación entre una mayor tasa de cobertura de los participantes formados y tasas de paro inferiores a la media española en los años analizados con independencia del ciclo económico. En este sentido, se evidencia una relación lineal inversa o negativa, entre dicha cobertura y las tasas de paro. No obstante, cabe señalar que dicha relación es menos intensa en 2008 con un valor de –4,5 para la covarianza y de –0,44 en el caso del coeficiente de Pearson y más fuerte en 2018 con un valor de –11,3 y –0,52 respectivamente.

En el caso de la tasa de cobertura de las empresas formadoras la mayoría de las Comunidades que tienen tasas de desempleo superiores a la media española en 2008 registran una tasa de cobertura inferior a la media excepto en Andalucía y Extremadura. En cambio, en 2018 todas las Comunidades que tienen tasas de paro superiores a la media española registran una tasa de cobertura inferior a la media. Por el contrario, la mayoría de las Comunidades con tasas de paro inferiores a la media registran tasas de cobertura superiores a la media nacional a excepción de Asturias, Cantabria, Cataluña y Madrid en 2008 y Baleares, Cataluña y La Rioja en 2018. En 2013 no se aprecia una relación clara (Gráfico 2 y Tabla 11). Por tanto, en general paree existir una asociación entre una mayor tasa de cobertura de las empresas formadoras y tasas de paro inferiores a la media española, pero más débil que en el caso de los participantes formados (-7,5 para la covarianza y de –0,47 en el caso del coeficiente de Pearson en 2018).

La relación de la tasa de cobertura de los participantes formados con las tasas de empleo evidencia que tanto en 2008 como en 2013 y en 2018, las Comunidades que tienen tasas de empleo inferiores a la media española registran una tasa de cobertura inferior a la media con la única excepción de Asturias en 2013. Por contra, en dichos años la relación entre tasas de empleo inferiores a la media y tasas de cobertura también inferiores a la media nacional no resulta tan clara (Gráfico 1 y Tabla 11). Por tanto, en conjunto parece existir una asociación entre una menor tasa de cobertura de los participantes formados y tasas de empleo inferiores a la media española, lo mismo durante la crisis que durante la recuperación. En este caso, la relación lineal es directa o positiva y se refleja para 2018 en un valor de la covarianza de 13,8 mientras que el valor del coeficiente de Pearson es 0,56.

Por lo que respecta a la tasa de cobertura de las empresas formadoras, las Comunidades que tienen tasas de empleo inferiores a la media española registran una tasa de cobertura

inferior a la media a excepción de Andalucía y Extremadura en 2008 y de Asturias y Murcia en 2018. Por el contrario, la mayoría de las Comunidades con tasas de empleo superiores a la media registran tasas de cobertura superiores a la media nacional excepto Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid en 2008 y Baleares, Cataluña y La Rioja en 2018. En 2013 no se aprecia una relación clara entre las dos variables (Gráfico 2 y Tabla 11). Por tanto, en general paree existir una asociación entre una menor tasa de cobertura de las empresas formadoras y tasas de empleo superiores a la media española, pero mucho más débil que en el caso de los participantes formados (3,2 para la covarianza y de 0,18 en el caso del coeficiente de Pearson en 2018).

Si relacionamos la tasa de cobertura de los participantes formados con las tasas de temporalidad se observa que tanto en 2008 como en 2013 y en 2018, las Comunidades que registran tasas de temporalidad superiores a la media española presentan una tasa de cobertura inferior a la media con la única excepción de Asturias en 2013. Por otro lado, la mayoría de las Comunidades con tasas de temporalidad inferiores a la media nacional registran una tasa de cobertura superior a la media con la excepción de Asturias, Cantabria y La Rioja en 2008 y de Baleares, Cantabria, Galicia y La Rioja en 2018. En cambio, dicha relación es poco clara en 2013 (Gráfico 1 y Tabla 11). Por tanto, en conjunto parece existir una asociación entre una menor tasa de cobertura de los participantes formados y tasas de temporalidad superiores a la media española con independencia del ciclo económico. En este sentido, se constata una relación lineal inversa o negativa, aunque cabe señalar que dicha relación es menos intensa en 2008 con un valor de –6,4 para la covarianza y de –0,47 en el caso del coeficiente de Pearson y más fuerte en 2018 con un valor de –14,5 y –0,69 respectivamente.

En el caso de la tasa de cobertura de las empresas formadoras la mayoría de las Comunidades que tienen tasas de temporalidad superiores a la media española en 2008 registran una tasa de cobertura inferior a la media con la excepción de Andalucía y Extremadura en 2008 y de esta última también en 2018. Por el contrario, la mayoría de las Comunidades con tasas de temporalidad inferiores a la media registran tasas de cobertura superiores a la media nacional a excepción de Asturias, Cantabria, Cataluña y Madrid en 2008 y Baleares, Cataluña y La Rioja en 2018. En 2013 no se aprecia una relación clara. (Gráfico 2 y Tabla 11). Por tanto, en general paree existir una asociación entre una mayor tasa de cobertura de las empresas formadoras y tasas de paro inferiores a la media española, pero más débil que en el caso de los participantes formados (-5,7 para la covarianza y de –0,37 en el caso del coeficiente de Pearson en 2018).

TABLA 11. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

	Tasa de empleo			Tasa de temporalidad			Tasa de desempleo		
	2008	2013	2018	2008	2013	2018	2008	2013	2018
Andalucía	55,0	46,1	55,6	38,5	33,5	35,4	21,7	36,4	21,3
Aragón	69,2	60,5	69,0	25,9	23,4	25,6	9,8	20,7	11,2
Asturias	61,6	54,2	60,2	26,0	24,3	24	10,1	22,5	13,0
Baleares	66,8	59,2	67,5	26,3	24,3	26,5	12,0	22,7	11,1
Canarias	56,3	49,8	59,0	31,8	30,9	33,1	21,1	33,2	20,1
Cantabria	65,2	58,5	64,6	26,3	20,2	25	8,9	19,9	9,8
Castilla y León	64,0	57,5	66,2	25,1	20,8	25,5	11,5	22,1	11,3
Castilla-La Mancha	61,2	52,7	62,5	31,2	24,1	28,4	15,1	29,1	16,2
Cataluña	69,2	61,7	69,2	19,5	18,9	22,1	11,8	22	11,8
Comunidad Valenciana	64,1	54,8	64,0	31,2	26,8	28,6	14,7	27,3	14,3
Extremadura	55,7	47,8	55,0	38,0	33,2	33,1	18,2	32,5	23,3
Galicia	65,2	56,8	64,3	29,5	22,5	26	9,7	22,1	12,1
Madrid	70,5	62,7	69,5	21,8	16	20,6	10,1	20,5	11,6
Murcia	62,1	53,1	61,6	35,5	31,8	32,3	15,4	28,7	15,9
Navarra	69,2	63	68,6	23,5	21	24,1	8,2	16,5	10,1
País Vasco	67,4	62,8	68,2	26,7	21,3	26,5	8,5	16,7	9,7
La Rioja	68,8	61,8	69,5	21,1	20,3	24,8	9,8	20,3	10,4
Total España	63,9	55,9	64,0	27,7	23,7	26,9	13,9	25,8	14,5

Fuente: INE. Encuesta de población activa.

CONCLUSIONES

La nueva regulación de la formación continua promulgada por el Real Decreto-ley 4/2015 para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, supone la puesta en marcha de un nuevo modelo respecto al vigente desde el año 2007, en consonancia con los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social.

El análisis de los resultados de la formación continua en las empresas a nivel autonómico para el período 2008-2018 nos muestra un aumento del número de participantes formados en todas las Comunidades Autónomas, destacando Cantabria, Cataluña, Murcia y Navarra, con incrementos claramente superiores a la media española. Con independencia del ciclo económico el número de participantes formados aumenta en todas las Comunidades, tanto entre 2008 y 2013 como entre 2013 y 2018, aunque en menor cuantía en este último período. No obstante, cabe señalar la menor intensidad de las acciones formativas en términos de duración media, que desciende en todas las Comunidades durante el período analizado, especialmente entre 2013 y 2018 con una reducción de más del 40% de las horas de media por participante.

En cuanto a la distribución de los participantes formados se observa que la proporción tanto de hombres como de mujeres se mantiene sin demasiadas variaciones entre 2008 y 2018 en la mayoría de Comunidades. No obstante, la participación de las mujeres siempre está por debajo de la de sus homónimos masculinos. Por edades, los participantes formados de entre 26 y 45 años son el grupo más numeroso, aunque su peso se ha reducido de forma clara entre 2008 y 2018 en todas las Comunidades, en especial en Cantabria, Madrid, Navarra y

País Vasco. Por otro lado, cabe destacar el aumento de la proporción de los participantes entre 46 y 55 años y sobre todo en los mayores de 55 años en todas las Comunidades reduciendo las diferencias con la franja de entre 26 y 45 años. Por nivel de estudios, la proporción más elevada de participantes formados se registra entre los que tienen un nivel de FP/Bachillerato, registrándose una reducción en la mayoría de Comunidades entre 2008 y 2013. Por contra, el peso de los titulados universitarios disminuye durante el período 2008-2018 en la mayoría de Comunidades. Por categoría profesional, la proporción más elevada se registra en los trabajadores cualificados y aumenta durante el período analizado en la mayoría de Comunidades excepto en Andalucía, Aragón, Baleares y Murcia. Por el contrario, disminuye el peso de los trabajadores con baja cualificación en casi la totalidad de Comunidades a excepción de Andalucía, Comunidad Valenciana y Murcia.

El análisis de los participantes formados según el tamaño de la empresa nos muestra un notable aumento del peso en las microempresas en todas las Comunidades durante la crisis, especialmente en Asturias, Baleares y Cantabria. Por contra, entre 2013 y 2018 dicha proporción disminuye de forma generalizada. En cambio, la proporción de participantes en las grandes empresas disminuye en el período de crisis en todas las Comunidades, especialmente en Baleares, Castilla y León, País Vasco y La Rioja. Aun así, los participantes formados en las grandes empresas se sitúan alrededor del 50% del total o claramente por encima en casi la totalidad de Comunidades, destacando Cataluña y Madrid. Por sectores de actividad, cabe destacar el sector servicios (que incluye a comercio, hostelería y otros servicios), concentrando la mayor proporción de los participantes formados en todas las Comunidades y en todos los años analizados, sobresaliendo Baleares, Canarias y Madrid con porcentajes superiores al 80%. La proporción de participantes formados en el sector industrial disminuye en el período de crisis 2008-2013 en todas las Comunidades excepto en Baleares. En el caso de la construcción, el peso de los participantes en acciones de formación continua disminuye en todas las Comunidades en un porcentaje muy superior al de la industria, sin duda debido a la gravedad de la crisis económica en dicho sector.

Los datos sobre la tasa de cobertura de los participantes formados nos muestran que dicha tasa aumenta en todas las Comunidades Autónomas en el conjunto del período analizado (2008-2018) con independencia del ciclo económico. Las mayores tasas de cobertura se registran en Cataluña y Madrid. Por el contrario, las tasas más bajas se las anotan Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura y La Rioja. Los aumentos en la tasa de cobertura se concentran en el período 2008-2013, duplicándose sobradamente dicha tasa en la mayoría de Comunidades.

El número de empresas que realizan acciones formativas aumentó en todas las Comunidades Autónomas en el período analizado, destacando Baleares, Cantabria y Madrid, con aumentos muy por encima de la media. No obstante, entre 2013 y 2018 y a diferencia de los participantes formados el número de empresas formadoras se reduce en todas las Comunidades, concentrándose dicha caída de forma mayoritaria en las microempresas.

En cuanto a la distribución de las empresas formadoras según el tamaño de la empresa se observa que la formación se encuentra muy concentrada en las microempresas acorde con su importancia en la estructura productiva. La proporción de microempresas aumenta en todas las Comunidades durante la crisis, especialmente en Baleares, Canarias, Cantabria y Galicia. Por contra, entre 2013 y 2018 dicha proporción disminuye de forma generalizada. Por otro lado, las grandes empresas son las que registran una menor proporción de las empresas que realizan formación, bajando la media española desde el 1,8% en 2008 hasta el 1,2% en 2018 y registrándose el mayor peso en Cataluña y Madrid. En el caso del sector de actividad, las empresas de servicios (comercio, hostelería y otros servicios) son las que registran una mayor proporción de las empresas

formadoras y con un aumento generalizado entre 2008 y 2018, destacando Canarias y Madrid. Por el contrario, el peso de las empresas formadoras en el sector industrial disminuye de forma notable durante el período analizado en todas las Comunidades.

La tasa de cobertura de las empresas formadoras aumenta en todas las Comunidades Autónomas en el conjunto del período analizado (2008-2018) excepto en Andalucía y Extremadura. Los aumentos en la tasa de cobertura se registran exclusivamente en el período 2008-2013, más que duplicándose o hasta triplicándose dicha tasa en la mayoría de Comunidades. Por el contra, entre 2013 y 2018 se registra una disminución de las tasas de cobertura en todas las Comunidades. En este caso, son los cambios normativos más que la coyuntura económica los responsables de dicha evolución.

Por lo general, la mayoría de Comunidades que registran menores tasas de desempleo y de temporalidad y mayores tasas de empleo, presentan tasas de cobertura de los participantes formados y de las empresas formadoras superiores a la media nacional. Por el contrario, en la mayoría de Comunidades que registran mayores tasas de paro y de temporalidad y menores tasas de empleo, dichas tasas de cobertura están por debajo de la media española. No obstante, los indicadores estadísticos de la covarianza y el coeficiente de Pearson muestran una asociación más débil en el caso de la tasa de cobertura de las empresas formadoras.

En definitiva, los colectivos prioritarios (mujeres, mayores de 45 años y trabajadores con baja cualificación) no son precisamente los más beneficiados a tenor de los datos analizados, por lo que se requieren estrategias que aseguren su participación en acciones de formación continua para garantizar su permanencia y mejorar su posición en el mercado laboral. Por otro lado, señalar que el principal problema de la formación continua sigue siendo el bajo grado de participación de las microempresas. En este sentido, serían necesarias medidas que potencien más su acceso a la formación (sensibilización y difusión, apoyo técnico en la gestión, mecanismos para compartir recursos) ya que la formación es condición necesaria para su competitividad y su supervivencia en un mercado global.

BIBLIOGRAFÍA

Acemoglu, D. y Pischke, J.S. (1999): «Beyond Becker: training in imperfect labour markets». *The Economic Journal*, 109, 112-142.

Becker, G. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Nueva York, Estados Unidos: NBER and Columbia University Press.

Blau, F. y Khan, L. (1996): «International differences in wage inequality: institutions versus market forces». *Journal of Political Economy*, 104(4), 791-837.

Cabrera, F., Millan, M. D., Navío, A., Romans, M., Rubio, M. J. y Viladot, G. (2005): «Tendencias de la formación en las organizaciones». *Revista de Investigación Educativa*, 23(2), 333-361.

Comisión Europea (2010): *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.* COM (2010) 2020 final. Bruselas.

Consejo Económico y Social (2016): *Economía, Trabajo y Sociedad. España 2015. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral.* Madrid.

Consejo Económico y Social (2018): *El futuro del trabajo*. Colección Informes 3/2018. Madrid.

Consejo Económico y Social (2019): *Economía, Trabajo y Sociedad. España 2018. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral.* Madrid.

Doménech, R., García, J. R., Montañez, M. y Neut, A. (2018): «Afectados por la revolución digital: el caso de España». *Papeles de Economía Española*, 156, 128-145.

Fernández, J.A. (2016): La formación profesional. En J.L. Monereo, J.A. Fernández, y B. López (dir), *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional* (pp. 843-874). Pamplona, España: Thomson Reuters Aranzadi.

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. «Síntesis estadísticas según iniciativa de formación. Acciones de formación continua en las empresas», en https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Sintesis.aspx.

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2016): *La Formación Profesional para el Empleo y su financiación. Presupuesto y financiación 2015. Marco comparativo en el contexto de la Ley 30/2015.* Madrid.

FUNDACIÓN TRIPARTITA (2013): *Memoria de Actividades 2012*. Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. «Encuesta de Población Activa», en http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2019): *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. Ginebra.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2013): *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia Educación y Formación 2020. Informe 2013*. Madrid.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. «Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social», en http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Emp/welcome.htm.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007): *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo*. BOE (núm. 87, de 11 de abril de 2007). Madrid.

NEDELKOSKA, L. y QUINTINI, G. (2018): «Automation, skills use and training». OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nº 202. Paris.

PERAITA, C. (2005): «Firm-sponsored training in regulated labour markets: evidence from Spain». Applied Economics, 37, 1885-1898.

PINEDA, P. y SARRAMONA, J. (2006): «El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios». *Revista de Educación*, 341, 705-736.

PLANAS, J. y PLASSARD, J.M. (2000): La inversión en formación inicial como condición previa para las inversiones en formación a lo largo de la vida. En A. Alcouffe, B. Fourcade, J.M. Plassard y G. Tahar (coord.) *Efficacité versus équité en économie sociales*. París, Francia: Ediciones L'Harmattan.

RUBIO, M.J., MILLAN, M. D., CABRERA, F., NAVÍO, A. y PINEDA, P. (2011): «Training in Spanish organizations: Trends and future perspectives». *Intangible Capital*, 7(2), 236-270.

SERVICIO ESTATAL PÚBLICO DE EMPLEO (2015): *Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.* Madrid.

RESUMEN La formación continua es una de las políticas necesarias para gobernar el cambio tecnológico. Los programas de aprendizaje permanente de la población activa deben incluir la mejora de las habilidades para adaptar las rutinas de la organización y los procesos de trabajo a los requerimientos de la digitalización y de la inteligencia artificial, actualizando de forma constante las habilidades a lo largo del ciclo de vida.

Nuestro estudio pretende analizar la evolución de la política de formación continua en España a nivel autonómico durante el período 2008-2017, es decir, durante una época de crisis económica y posterior recuperación, poniendo el énfasis en los efectos sobre la participación de los trabajadores y de las empresas en las acciones formativas. En primer lugar, se realiza un repaso del marco normativo en el que se desarrolla la política de formación continua, haciendo hincapié en los elementos que han contribuido a definir el actual modelo de formación profesional para el empleo. En segundo lugar, se analizan los resultados de la formación continua, tanto en términos del perfil sociolaboral de los participantes formados (género, edad, nivel de estudios, categoría profesional, tamaño de la empresa y sector de actividad) como de las características de las empresas que realizan acciones formativas (tamaño y sector), lo que nos permitirá evidenciar cuál es el grado de divergencia entre las Comunidades Autónomas. En tercer lugar, se relacionan las diferencias observadas entre las tasas de cobertura de los participantes formados y de las empresas formadoras a nivel regional con las tasas de empleo, de temporalidad y de desempleo de los mercados de trabajo de las distintas comunidades.

La metodología es de carácter cuantitativo y se centra en la información procedente de la base de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, de la Encuesta de Población Activa y de las Empresas inscritas en la Seguridad Social.

La nueva regulación de la formación continua promulgada por el Real Decreto-ley 4/2015 para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, supone la puesta en marcha de un nuevo modelo respecto al vigente desde el año 2007, en consonancia con los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social.

A partir del análisis de los datos procedentes de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, cabe señalar en primer lugar, que el número de participantes formados aumentó en todas las Comunidades Autónomas en el período analizado, destacando Cantabria, Cataluña, Murcia y Navarra, con incrementos claramente superiores a la media española. Por el contrario, en Andalucía, Extremadura y País Vasco se registran aumentos muy por debajo de dicha media. Con independencia del ciclo económico el número de participantes formados aumenta en todas las Comunidades tanto entre 2008 y 2013 como entre 2013 y 2018, aunque en menor cuantía en este último período. No obstante, cabe señalar la menor intensidad de las acciones formativas en términos de duración media, que desciende en todas las Comunidades durante el período analizado, especialmente entre 2013 y 2018, con una reducción de más del 40% de las horas de media por participante.

En cuanto a la distribución de los participantes formados su peso es mayor entre los hombres, los que están en la franja de edad de entre 26 y 45 años, los que tienen un nivel de FP/Bachillerato, los trabajadores cualificados, los que trabajan en las grandes empresas y en el sector servicios.

Los datos sobre la tasa de cobertura de los participantes formados en relación a los asalariados del sector privado nos muestran que dicha tasa aumenta en todas las Comunidades Autónomas en el conjunto del período analizado (2008-2018) con independencia del ciclo económico. Las mayores tasas de cobertura se registran en Cataluña y Madrid. Por el contrario, las tasas más

bajas se las anotan Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura y La Rioja. Los aumentos en la tasa de cobertura se concentran en el período 2008-2013, duplicándose sobradamente dicha tasa en la mayoría de Comunidades. Las excepciones son Baleares y País Vasco, donde la tasa aumenta solo en un 55% y un 72% respectivamente. Entre 2013 y 2018 los aumentos en la tasa de cobertura son mucho más moderados que en el período anterior.

Por otro lado, el número de empresas que realizan acciones formativas aumentó en todas las Comunidades Autónomas en el período analizado, destacando Baleares, Cantabria y Madrid, con aumentos muy por encima de la media. Entre 2008 y 2013 los aumentos son muy significativos y superiores a los registrados en los participantes formados en la mayoría de Comunidades No obstante, entre 2013 y 2018 y a diferencia de los participantes el número de empresas formadoras se reduce en todas las Comunidades, especialmente en Extremadura y La Rioja. En cuanto a la distribución de las empresas formadoras su peso es mayor en las microempresas y en las del sector servicios.

La tasa de cobertura de las empresas formadoras en relación al total de empresas aumenta en todas las Comunidades Autónomas en el conjunto del período analizado (2008-2018) excepto en Andalucía y Extremadura. Cabe destacar los incrementos, muy por encima de la media, registrados en Asturias, Cantabria, Cataluña y Madrid. Los aumentos en la tasa de cobertura se registran exclusivamente en el período 2008-2013, más que duplicándose o hasta triplicándose dicha tasa en la mayoría de Comunidades. Por contra, entre 2013 y 2018 se registra una disminución de las tasas de cobertura en todas las Comunidades. En este caso, son los cambios normativos más que la coyuntura económica los responsables de dicha evolución.

Por lo general, la mayoría de Comunidades que registran menores tasas de desempleo y de temporalidad y mayores tasas de empleo, presentan tasas de cobertura de los participantes formados y de las empresas formadoras superiores a la media nacional. Por el contrario, en la mayoría de Comunidades que registran mayores tasas de paro y de temporalidad y menores tasas de empleo, dichas tasas de cobertura están por debajo de la media española. No obstante, los indicadores estadísticos de la covarianza y el coeficiente de Pearson muestran una asociación más débil en el caso de la tasa de cobertura de las empresas formadoras.

Palabras clave: Formación continua; Participantes formados; Empresas; Tasa de cobertura.

ABSTRACT Continuing vocational training is one of the necessary policies to govern technological change. Lifelong learning programs for the active population should allow for the improvement of skills to adapt the organization's routines and work processes to the requirements of digitalization and artificial intelligence, constantly updating skills to throughout the life cycle.

Our study aims to analyse the evolution of the policy on continuous vocational training in Spain at the regional level during the period 2008-2017 that is, during a time of economic crisis and subsequent recovery, emphasizing the effects on the participation of workers and of companies in training activities. In the first place, we review the regulatory framework in which the continuing vocational training policy is developed, emphasizing the elements that have contributed to defining the current model of vocational training for employment. Secondly, the results of continuing vocational training are analysed, both in terms of the socio-economic characteristics of the trained participants (gender, age, level of studies, professional category, company size and activity sector) and the characteristics of the companies that carry out training actions (size and sector), which will allow us to show the degree of divergence between the Autonomous Communities. Thirdly, we analyse the differences observed between the coverage rates of trained participants and training companies at the regional level related to the employment, temporality and unemployment rates of the labour markets of the different Communities.

The methodology has a quantitative nature and focuses on information from the database of the *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo*, of the *Encuesta de Población Activa* and of the *Empresas inscritas en la Seguridad Social*.

The new regulation of continuing vocational training promulgated by *Real Decreto-ley* 4/2015 para la for the urgent reform of the *Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral*, involves the implementation of a new model compared to the one in force since 2007, in line with the objectives and principles agreed in the framework of the Social Dialogue.

From the analysis of the data from the *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo*, it should be noted first, that the number of trained participants increased in all the Autonomous Communities in the period analysed, highlighting Cantabria, Catalonia, Murcia and Navarra, with increases clearly above the Spanish average. On the contrary, in Andalusia, Extremadura and the Basque Country there are increases well below that average. Regardless of the economic cycle, the number of trained participants increases in all the Communities both between 2008 and 2013 and between 2013 and 2018, although to a lesser extent in this last period. However, it should be noted the lower intensity of the training actions in terms of average duration, which decreases in all the Communities during the period analysed, especially between 2013 and 2018, with a reduction of more than 40% of the average hours per participant. Regarding the distribution of trained participants, their weight is greater among men, those in the age range between 26 and 45 years, those with a level of *FP/ Bachillerato*, skilled workers, those working in the big companies and in the service sector.

Data on the coverage rate of participants trained relative to private sector salary employees show us that this rate increases in all the Autonomous Communities in the whole period analysed (2008-2018) regardless of the economic cycle. The highest coverage rates are registered in Catalonia and Madrid. On the contrary, the lowest rates are recorded by the Canary Islands, Castilla-La Mancha, Extremadura and La Rioja. Increases in the coverage rate are concentrated in the period 2008-2013, with this rate more than doubled in most Communities. The exceptions are Balearic and Basque Country, where the rate increases only by 55% and 72% respectively. Between 2013 and 2018 the increases in the coverage rate are much more moderate than in the previous period.

On the other hand, the number of companies that carry out training actions increased in all the Autonomous Communities in the period analysed, highlighting Balearic Islands, Cantabria and Madrid, with increases well above the average. Between 2008 and 2013 the increases are very significant and higher than those registered in the participants trained in most of the Communities. However, between 2013 and 2018 and unlike the participants, the number of training companies is reduced in all the Communities, especially in Extremadura and La Rioja. Regarding the distribution of training companies, their weight is greater in microenterprises and in the service sector.

The coverage rate of the training companies relative to the total number of companies increases in all the Autonomous Communities in the whole period analysed (2008-2018) except in Andalusia and Extremadura. Note the increases, well above the average, recorded in Asturias, Cantabria, Catalonia and Madrid. Augmentation in the coverage rate are recorded exclusively in the 2008-2013 period, rather than doubling or even tripling that rate in most Communities. On the other hand, between 2013 and 2018 there is a decrease in coverage rates in all the Communities. In this case, it is the regulatory changes rather than the economic situation that are responsible for this evolution.

In general, most communities that have lower unemployment and temporary employment rates and higher employment rates have coverage rates for trained participants and training companies above the national average. On the contrary, in the majority of Communities that register higher unemployment and temporary employment rates and lower employment rates, these coverage rates are below the Spanish average. However, the statistical indicators of the covariance and the Pearson coefficient show a weaker association in the case of the coverage rate of the training companies.

Keywords: Continuing vocational training; Workers; Companies; Coverage rate.

El impacto de las transiciones a la movilidad laboral sobre las relaciones de género en la familia en Europa*

The impact of transitions into and out of recurring job mobility on gender relations in the family in Europe

GERARDO MEIL LANDWERLIN**

1. INTRODUCCIÓN

Con la globalización, las demandas de movilidad geográfica por motivos de trabajo son cada vez mayores. Esto es evidente si se observa que los flujos migratorios internacionales no han dejado de crecer, incluso durante la crisis económica (OECD, 2019). Pero la globalización cada vez mayor de las actividades económicas y las demandas de flexibilidad creciente en la organización del proceso productivo no sólo se han traducido en crecientes movimientos migratorios internacionales, sino que también han generado cada vez mayores demandas de movilidad a los trabajadores nacionales. La movilidad laboral en forma de movilidad geográfica es vista en la actualidad como un requisito para el avance y éxito en la carrera profesional, mientras que una poca predisposición a la movilidad se considera como manifestación de falta de suficiente compromiso con el trabajo y una de las causas del desempleo (Boltanski y Chiapello 1999; Urry, 2007). Las formas que ha tomado la adaptación a estas demandas de movilidad van más allá de la migración, para incluir distintas formas entre las que destaca especialmente la que puede calificarse como «movilidad recurrente» o también como «movilidad circular» (Schneider *et al.* 2002; Schneider y Meil 2008; Schneider y Collet 2010; Viry y Kaufman, 2015). Entendemos por «movilidad recurrente» aquellas formas de movilidad geográfica por motivos de trabajo que no implica un cambio de residencia, sino el retorno periódico (diario o no, según las circunstancias) a un hogar ubicado en un lugar distinto al de trabajo (Schneider *et al.*, 2002). Cada vez es mayor el número de personas que viven alejadas de sus trabajos y tienen que invertir mucho tiempo en ir y volver del trabajo. La búsqueda de lugares residenciales más asequibles y que permitan una mayor calidad de vida es una de las razones para ello, pero también la generalización de las parejas de doble ingreso que dificultan estrategias de mudanzas para acercar el lugar de residencia al de trabajo. La creciente inseguridad y rotación en el empleo hace, por otra parte, que el cambio de residencia tampoco se configure como la mejor opción frente a largos trayectos al trabajo. Por ello, entre otras razones, a pesar de que la velocidad media del transporte está aumentando,

* El presente trabajo ha sido posible por la financiación recibida de la Comisión de la Unión Europea. 6th Framework Programme Priority 7– STREP, Contract no. 028349 y la Dirección General de Investigación Científica, proyectos CSO2010-10800-E y CSO2017-84634-R.

** Catedrático de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid.

el tiempo medio invertido por las personas en sus desplazamientos también parece estar aumentando en distintos países (Vincent-Geslin y Ravalet, 2016; Pucci y Vechio, 2019). Entre un 4 y un 11% de los trabajadores europeos tienen que invertir dos o más horas diarias en ir y volver del trabajo al menos tres días a la semana (Schneider y Meil, 2008).

Los viajes por motivos de trabajo se hacen cada vez más frecuentes y no sólo entre la cúpula directiva de las organizaciones, sino también a lo largo de su estructura organizacional debido a la creciente globalización de la producción y distribución de bienes y servicios (Faulconbridge y Beaverstock, 2008). Con la internacionalización de las empresas y de la cadena de valor, cada vez son más los empleados de distinto tipo que tienen que hacer viajes de trabajo. Los espectaculares avances en las tecnologías de información no han erosionado la necesidad de los contactos personales y los viajes de empresa no han hecho sino crecer (Haynes, 2010; Jeong *et al.*, 2013). Por otra parte, los períodos de formación o trabajo en la empresa matriz de las multinacionales o los avances en la carrera profesional a través del desempeño del trabajo en distintas sedes de la empresa se vuelve también frecuente, dándose en estos casos desplazamientos temporales, pero no migración en el sentido habitual del término. Entre profesionales y trabajadores especializados tampoco es infrecuente tener que trabajar por proyectos o en misiones lejos del hogar durante períodos más o menos largos, pero manteniendo la residencia en el lugar de origen. En el ámbito de la política y de la gestión, con la descentralización del poder y la necesidad de desarrollar estrategias coordinadas, los viajes de coordinación y mantenimiento de las redes también se han hecho cada vez más frecuentes. Todos estos trabajos que requieren pernoctar fuera de casa con mucha frecuencia se suman a los trabajos tradicionales que requerían la movilidad como característica específica del propio trabajo, como es el caso de comerciales, trabajadores del sector del transporte o trabajadores de la construcción, entre otros.

Esta elevada movilidad recurrente por motivos de trabajo (en lo sucesivo denominada movilidad laboral o simplemente movilidad) puede tener importantes efectos, tanto positivos, como negativos, sobre múltiples dimensiones del bienestar de las personas y sus familias, así como sobre la dinámica familiar (Stutze y Frey, 2008; Huinink y Feldhaus, 2012; Feldhaus y Schlegel, 2013, Meil y Romero-Balsas, 2015; Rüger *et al.*, 2017; Rüger y Viry, 2017, Sandow, 2019, Vidal y Huinink, 2019). Un aspecto relevante en este contexto es el impacto que puede tener sobre los roles de género de las parejas afectadas por esta elevada movilidad (Meil, 2010; Bergström Casinowski, 2013). Uno de los supuestos más evidentes al respecto es que esta elevada movilidad laboral sólo puede conciliarse con la vida familiar cuando ésta se organiza con arreglo a modelos de rol tradicionales, de forma que la mujer asume la mayoría, cuando no toda, la responsabilidad sobre el cuidado de los hijos y el hogar, abandonando o reduciendo sus aspiraciones laborales y profesionales. En este sentido la mayor movilidad laboral a la que se enfrentan los trabajadores en la actualidad sólo podría hacerse a costa de una tradicionalización de las relaciones de género en la familia y en el empleo, y/o se traducirían en una mayor conflictividad e insatisfacción con el proyecto de vida en pareja (Feldhaus y Schlegel, 2013; Jensen, 2014), que acabaría en ruptura, así como en una menor movilidad laboral y por ende profesional de las mujeres.

Estas y otras cuestiones fundamentaron el desarrollo de un proyecto de investigación comparado entre distintos países europeos (Alemania, Francia, España, Suiza, Polonia y Bélgica), denominado «Job Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life» (www.jobmob-and-famlives.eu). La investigación se desarrolló entre 2004 y 2008 y fue financiada por el 6º Programa marco de la Unión Europea (contract 028349), dando lugar a distintas publicaciones (Schneider and Meil 2008; Schneider and Collet 2010, entre otros). En el análisis de los datos de la primera oleada de

la encuesta (Meil, 2010) se pudo constatar que la movilidad laboral de los hombres no está asociada con una menor implicación de la mujer en el trabajo remunerado, pero sí con un reparto más tradicional del trabajo doméstico. La movilidad laboral de la mujer, aunque negativamente condicionada por su situación familiar, está asociada con una mayor implicación del hombre en el trabajo no remunerado invertido en el hogar.

Los análisis realizados a partir de la encuesta de 2007 descansan en un enfoque transversal comparando las variables objeto de estudio en función de las características de la movilidad laboral y controlando por distintas circunstancias familiares. Este enfoque transversal no permite dilucidar, sin embargo, si la menor implicación del hombre en la familia es consecuencia de su mayor movilidad laboral (hipótesis de una tradicionalización derivada de la movilidad laboral) o si, por el contrario, son los hombres que viven en un modelo más tradicional de familia los que pueden y quieren asumir una mayor movilidad laboral para avanzar en su carrera laboral. Un avance importante en el análisis del impacto de la movilidad laboral en la igualdad de género en la familia podría lograrse mediante un estudio longitudinal, gracias al cual podrían observarse los efectos de las transiciones en la movilidad en las relaciones de género en el seno de la pareja, esto es, qué efectos comportan la entrada y salida en las distintas formas de movilidad, así como la permanencia a lo largo del tiempo en un trabajo que requiere de mucha movilidad geográfica. Para enriquecer la perspectiva de los condicionantes y efectos de la movilidad laboral en la vida de las personas, en 2010 en Alemania y en 2011 en España, Francia y Suiza se decidió replicar la encuesta entre aquellas personas que habiendo participado en 2007, aceptaron ser entrevistadas nuevamente en 2010/2011. En esta segunda oleada se aplicó el mismo cuestionario que en la primera, pero se ampliaron el número de preguntas para recabar información más detallada sobre la experiencia de la movilidad en la biografía laboral de las personas entrevistadas, así como sobre otros aspectos de las consecuencias de la movilidad para su salud y calidad de vida (Rüger *et al.*, 2016).

El objeto del presente trabajo es analizar los efectos de las transiciones a la movilidad recurrente sobre las relaciones de género en la pareja a partir del impacto que tienen sobre el reparto del trabajo no remunerado en el hogar, distinguiendo en función del sexo de la persona entrevistada. Más en concreto se quieren analizar los efectos de la permanencia, entrada y salida en la movilidad recurrente sobre la división del trabajo doméstico entre los cónyuges. Antes de abordar estas cuestiones se hará una revisión de la literatura al respecto, a partir de la cual precisaremos con mayor detalle las hipótesis que guiarán el análisis. A continuación presentaremos las características de la base de datos que utilizamos, la operacionalización de los conceptos que manejamos y la estrategia analítica a desarrollar. Finalmente presentaremos y discutiremos los resultados obtenidos, para terminar con las conclusiones.

2. INVESTIGACIONES SOBRE MOVILIDAD RECURRENTE Y DIVISIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Un resultado sólidamente fundamentado en la investigación sobre la movilidad laboral son las importantes diferencias de género que se observan (Blumen, 1994; Viry y Kaufman., 2015). Las mujeres dedican menos tiempo a los desplazamientos entre hogar y trabajo que los hombres (Gimenez-Nadal y Molina, 2015), lo que implica también que sean menos los trabajadores que viven a larga distancia del trabajo (en lo sucesivo LDC, correspondiente a *long distance commuters*, en terminología inglesa) (Schneider et al, 2002; Schneider y Meil, 2008), así como realizan menos viajes de trabajo y pernoctan con menor frecuencia que los hombres fuera de casa por dicho motivo (Jeong *et al.*, 2013; Pucci y Vecchio, 2019). Una de las principales razones para ello se atribuyen a la dificultad para conciliar movilidad la-

boral y familia (Collet y Dauber, 2010), pues la elevada movilidad dificulta el establecimiento de un proyecto de vida en común y el tránsito a la maternidad. Así, según un estudio realizado en la ciudad de Munich, el tiempo invertido en los desplazamientos entre hogar y trabajo tiene un fuerte impacto en la percepción sobre las posibilidades de conciliación de vida familiar y laboral, mientras que quienes pernoctan entre semana fuera de casa el impacto es mucho menor y sorprendentemente no hay relación clara entre la percepción de dificultades para conciliar y frecuencia de viajes de trabajo (Vogl *et al.* 2014; Roller, 2016), lo que se atribuye a la composición de la muestra. Otros estudios sí evidencian, por el contrario, un fuerte impacto cuando el número de viajes es elevado (Easynet Global Services, 2009 citado por Vogl *et al.* 2014). Pero la raíz de las mayores dificultades para conciliar movilidad laboral con vida familiar y de la menor movilidad laboral de las mujeres con familia tiene su origen, en muchos casos, en el desigual reparto del trabajo doméstico entre los cónyuges (Gimenez-Nadal y Molina, 2015; Wörmer, 2016). Es la denominada Hipótesis de la Responsabilidad Doméstica (Household Responsibility Hypothesis) (Turner y Neimeier, 1997). Pero la relación entre roles de género y movilidad recurrente no sólo puede entenderse en el sentido indicado. La movilidad recurrente, como se ha indicado, también puede tener efectos sobre los roles de género en la familia.

Para explicar la desigualdad en las relaciones de género en el ámbito familiar y doméstico se han analizado multitud de factores explicativos (Lachance-Grzela y Bouchard, 2010; Aassve, Fuochi y Mencarini, 2014). Tres son las teorías que se han discutido para explicar la desigual división del trabajo doméstico, a saber, la teoría del poder, la teoría de la disponibilidad de tiempo y la teoría de la ideología de género (Coverman, 1985; Aassve, Fuochi y Mencarini, 2014). La teoría del poder parte del supuesto de que como de lo que se trata de repartir es trabajo no remunerado, este reparto estará condicionado principalmente por el poder relativo de cada uno de los miembros de la pareja. Las fuentes de poder relativo más relevante son los ingresos de cada uno de ellos, pero también entran en juego el prestigio profesional y el nivel educativo. La teoría del tiempo disponible, por su parte, pone el énfasis sobre todo en la disponibilidad de tiempo de cada uno de los miembros, que vienen definidas fundamentalmente por el tiempo invertido en el trabajo remunerado, la presencia de niños y sus respectivas edades así como de los recursos de conciliación de vida laboral y familiar disponibles (asistencia doméstica, etc.). Este enfoque prejuzga que los miembros de la pareja se reparten el trabajo no remunerado principalmente en función del tiempo que dedican al trabajo remunerado, de forma que aumentos o reducciones en este último deberían traducirse en reducciones o aumentos en el trabajo no remunerado, haciendo abstracción de la definición social de los roles familiares en función del género. En este sentido, la teoría de la ideología de género pone el énfasis precisamente en la definición social de las responsabilidades familiares y domésticas en función del género, por encima de cualquier restricción de tiempo.

Dentro de estos modelos explicativos, sin embargo, no se han analizado específicamente los efectos de la movilidad laboral (Bergström Casinowski, 2013). Su encaje conceptual se encontraría dentro de la teoría de la disponibilidad de tiempo, pues una elevada movilidad laboral se traduce típicamente, bien en el retorno muy tardío al hogar, bien en la ausencia del mismo con mucha frecuencia o durante prolongados períodos de tiempo, lo que reduce el tiempo disponible para la vida familiar. La hipótesis lógica desde este planteamiento es, como se ha señalado en la introducción, que al haber menor disponibilidad temporal, una elevada movilidad recurrente se traduciría en una menor implicación en el espacio doméstico. Esta menor implicación sólo es posible si el otro miembro de la pareja asume una mayor responsabilidad (Bergström Casinowski, 2013), especialmente en aquellos aspectos que no pueden o no se quieren externalizar hacia otras personas, como el cuidado de niños. Los tradicionales roles de género en la

familia serían así los que explicarían tanto la menor movilidad laboral de la mujer (Collet y Dauber, 2010), como el reparto desigual del trabajo doméstico y del cuidado de los niños en las parejas en las que el hombre asume una elevada movilidad laboral.

La poca literatura sobre el reparto del trabajo doméstico en los casos de elevada movilidad ha evidenciado que una elevada movilidad recurrente por los hombres está asociada con un reparto más tradicional del trabajo no remunerado en la familia (Schneider *et al.* 2009; Hofmeister *et al.* 2010). Pero esta tradicionalización de los roles de género en el ámbito familiar no es igual en todas las fases del ciclo familiar, ni en todo tipo de familias. Ésta se ha observado, sobre todo, cuando los hijos son pequeños, pero no así en las parejas sin hijos y en menor medida en las parejas con hijos mayores (de 13 años). Por otra parte, este desigual reparto de las responsabilidades familiares se ha observado sobre todo en el cuidado de los niños, más que en el reparto del trabajo doméstico (cocinar, lavar, planchar, limpiar la casa, etc), pues mientras el segundo puede posponerse al fin de semana, esto no es posible con el cuidado de los niños y además éste está temporalmente mucho más fijado que aquél. Además, una mayor carga de trabajo doméstico para la mujer se produce fundamentalmente entre las familias con sólo una fuente de ingresos, pero no entre las de doble ingreso (Meil, 2010).

Un estudio llevado a cabo en Suecia (Bergström Casinowski, 2013) a partir de datos de encuesta y utilizando como indicador no el reparto efectivo del trabajo doméstico y el cuidado de niños, sino a partir del indicador de quién tiene la responsabilidad sobre el funcionamiento del hogar y la familia, también evidencia que una elevada movilidad de los hombres está asociada con un reparto más tradicional de responsabilidades familiares. No obstante, esta relación sólo se da para los casos en los que se pernocta con frecuencia fuera de casa, pero no así en función del tiempo invertido en los desplazamientos entre hogar y trabajo y específicamente no cuando el tiempo invertido es más de una hora, incluso controlando por otras variables relevantes, a diferencia de los resultados comentados anteriormente. Este estudio no controla, sin embargo, por la influencia del tiempo dedicado por la pareja al trabajo remunerado. El estudio realizado por Feldhaus y Schlegel (2013), a partir del «Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics» (pairfam) alemán, en su oleada de 2008/2009, evidencia, por el contrario, que quienes invierten mucho tiempo en ir y volver del trabajo (LDC) y quienes pernoctan con frecuencia fuera de casa señalan con más frecuencia que hacen menos de lo que les corresponde en el hogar, aunque las diferencias son estadísticamente significativas ligeramente por encima del nivel convencional de significación y sólo por comparación con quienes dedican poco tiempo a desplazamientos entre trabajo y familia. En parte esta ausencia de significación podría deberse a que no se distingue por el sexo de la persona entrevistada, además de como en el anterior estudio, por utilizar un indicador que no mide la división del trabajo doméstico y el cuidado de niños, sino las valoraciones de las personas entrevistadas sobre cómo es el reparto.

El estudio realizado por Wörmer (2016), basado en entrevistas en profundidad, evidencia que la mayor o menor dedicación a la familia y al hogar no sólo depende de los ritmos de la movilidad, sino también, entre otros factores, de las prioridades vitales que los trabajadores con elevada movilidad conceden al trabajo y a la familia. Entre los trabajadores que priorizan ante todo la carrera profesional, la dedicación a la familia es menor que entre los que tratan de buscar mediante mecanismos de flexibilización de los compromisos y/o una detallada planificación un mayor compromiso con la familia.

En lo que se refiere al impacto de la movilidad de las mujeres, hay evidencia sobre una asociación positiva entre elevada movilidad laboral y un reparto más igualitario del trabajo doméstico, pero no así del cuidado de niños (Meil, 2010). En el estudio de Bergström Casi-

nowski (2013), por el contrario, ni la frecuencia de pernoctaciones fuera del hogar por trabajo, ni el tiempo invertido en desplazamientos entre hogar y trabajo afectan en absoluto al reparto de responsabilidades familiares, una vez controlados los efectos de otras variables relevantes. La razón de esta ausencia de relación puede deberse, como señala la propia autora, a que el efecto de la movilidad laboral se mide no sobre el reparto efectivo del trabajo doméstico, sino sobre lo que las personas entrevistadas entienden por responsabilidad.

En resumen, los estudios analizados no presentan una evidencia sólidamente fundamentada sobre el efecto tradicionalizador de los roles de género en la familia cuando el hombre tiene un trabajo que exige una elevada movilidad laboral. Tampoco existe evidencia suficiente sobre los posibles efectos igualitarios de la movilidad laboral de la mujer. Este trabajo pretende aportar resultados adicionales al debate a partir de datos longitudinales. Dado que por el tamaño de las muestras no puede analizarse el impacto sobre las pautas de cuidado de los niños, el análisis se centrará en el reparto del trabajo no remunerado en el hogar. Sobre la base de la literatura revisada, las hipótesis que se discutirán son las siguientes:

H1: La asunción por parte de los hombres de una elevada movilidad circular entre ambas encuestas conlleva una reducción de su implicación en el trabajo doméstico y, por tanto, una tradicionalización de las relaciones de género en la pareja.

H2: La permanencia en el tiempo en una elevada movilidad circular también conlleva en el caso de los hombres una reducción de su implicación en el trabajo doméstico, contribuyendo igualmente a la tradicionalización de las relaciones de género en la pareja.

H3: El abandono de una elevada movilidad laboral por parte de los hombres se traducirá en un aumento de su implicación en el trabajo doméstico, particularmente si está asociado con un aumento del tiempo de trabajo invertido por su pareja.

H4: En el caso de las mujeres, los efectos esperados de la movilidad laboral son los mismos, en el sentido de que la entrada y permanencia en la movilidad conllevan una reducción de su implicación en el trabajo doméstico, mientras que el abandono de la movilidad conlleva un aumento de su participación.

3. BASE DE DATOS, OPERACIONALIZACIÓN Y ESTRATEGIA ANALÍTICA

Para analizar estas cuestiones nos basaremos en las dos oleadas de la encuesta «Job Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life»[1], aplicadas en 2007 en seis países europeos (Alemania, Francia, Bélgica, Suiza, Polonia y España) (Schneider y Meil, 2008; Schneider y Collet, 2010) y en 2010 en Alemania y en 2011 en España, Francia y Suiza. Mientras el número de entrevistas realizadas en 2007 fue de 7.220, a partir de una muestra representativa de personas de entre 25 y 54 años, con una sobrerepresentación de las personas móviles para garantizar un mínimo de 400 en cada uno de los países, en 2011 sólo se pudieron realizar 1.735, al no participar dos de los países inicialmente implicados y reducirse la tasa de respuesta respecto a 2007 al 47% en España, al 44% en Suiza, al 30% en Alemania y al 21% en Francia. En conjunto, un 35% de la población entrevistada en 2007 en estos cuatro países participó en la segunda oleada (Rüger *et al.* 2016). Aunque la muestra obtenida en 2010/11 no es estadísticamente representativa de la población de referencia y no sirve para analizar el impacto diferencial en Europa de la crisis económica sobre la evolución de la movilidad laboral, sí permite un análisis de la experiencia de movilidad de las personas entrevistadas y de su impacto en distintas esferas de su vida desde una perspectiva longitudinal. Para el análisis de los

[1] La base de datos se encuentra disponible en el repositorio GESIS (https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?no=5066&db=e&doi=10.4232/1.12644)

datos, éstos se ponderarán haciendo iguales los tamaños de las muestras nacionales (mediante el peso w_change_equal).

A efectos de este análisis se considerarán personas con movilidad recurrente por motivos de trabajo aquellas que tengan que invertir dos o más horas (120 minutos o más) en ir y volver al trabajo, a quienes designaremos como LDC (acrónimo de Long Distance Commuters) o/y tengan que pernoctar fuera de casa 60 noches o más al año por motivos de trabajo, a los que denominaremos pernoctadores. Esta operacionalización de una elevada movilidad recurrente es la misma que se utiliza en todos los estudios basados en la base de datos «Job Mobilities and Family Lives», pero difiere de la que se han hecho en otros estudios revisados en el epígrafe anterior. De esta definición quedan excluidos los migrantes o quienes han cambiado de residencia, puesto que estas personas no han podido ser entrevistadas en la segunda oleada al carecer de información para poder contactar con ellas. Las personas que asumen movilidad recurrente, son aquellas que no siendo móviles en estos términos en 2007, sí lo son en 2011, mientras que los que abandonan la movilidad recurrente son quienes sí fueron móviles en estos términos en 2007, pero no en 2011. Móviles en ambas oleadas son quienes en los dos momentos temporales lo fueron. Dados los criterios de construcción de esta variable, esta codificación no excluye el que haya podido haber distintas transiciones a la movilidad entre 2007 y 2011 y/o que las formas específicas de movilidad hayan cambiado.

El reparto del trabajo no remunerado se medirá a partir de las respuestas dadas a la pregunta «¿Quién hace las tareas del hogar?», con las opciones de respuesta sólo usted, sobre todo usted, usted y su pareja por igual, sobre todo su cónyuge/pareja o sólo su cónyuge/pareja». Para captar el cambio entre las oleadas de 2007 y 2011, se ha calculado la diferencia en las respuestas entre la primera oleada y la segunda, agrupando las respuestas en tres categorías: reduce su participación en el trabajo doméstico, permanece igual y aumenta. El cuestionario también incluye una pregunta sobre quién cuida de los niños, con las mismas opciones de respuesta, pero esta pregunta no ha podido analizarse por carecer de suficiente número de casos para las tres opciones de la transición a la movilidad consideradas. Por ello, el reparto del trabajo no remunerado en la familia se medirá únicamente a partir de las respuestas dadas al reparto del trabajo doméstico. Esta aproximación al objeto de estudio supone una limitación importante, porque las pautas de implicación del hombre en el trabajo no remunerado para la familia tiende a ser menor en el trabajo doméstico que en el cuidado de niños (Lachance-Grzela y Bouchard, 2010). No obstante, si se cumple la hipótesis de la tradicionalización de las relaciones de género como consecuencia de una elevada movilidad laboral en el reparto del trabajo doméstico, que puede desplazarse en el tiempo para realizarlo durante los períodos de descanso semanal, tanto más se producirá en el caso del cuidado de niños, que no puede postergarse en el tiempo. Lo mismo cabe decir respecto a la hipótesis de la mayor implicación del hombre en el caso de elevada movilidad laboral de la mujer.

Más allá del análisis bivariable de los datos, el control del impacto de las transiciones en la movilidad laboral por la influencia de otras variables relevantes en la división del trabajo doméstico se hará mediante dos análisis de regresión logística binaria, uno correspondiente a la estimación de la razón de probabilidades (*odds ratio*) de reducción en la implicación (frente a que no cambie o aumente) y otro al aumento de la implicación (frente a que no cambie o aumente). Las variables de control incluidas en la regresión logística son las transiciones en la parentalidad y el cambio en el número de horas invertidas en el trabajo remunerado por la persona entrevistada y por su pareja. La variable transición a la parentalidad se construye a partir del número de hijos en el hogar en ambos períodos, distinguiendo entre las opciones (1) sin hijos en ambas oleadas, que se toma como referencia, (2) tiene hijos en la segunda oleada pero no en la primera (entrada en la parentalidad) y (3) aumenta el número de hijos en el hogar de la primera a la segunda oleada (aumento de

familia). Como hijos se consideran todo tipo de vínculos (biológico, adoptivo, acogimiento y convivencia). La variable diferencia en el tiempo invertido en el trabajo remunerado se construye a partir de la declaración sobre el tiempo trabajado en todos los trabajos en ambas oleadas, siendo cero cuando no dedica ningún tiempo al trabajo remunerado. La diferencia en el número de horas entre ambos períodos se agrupa en las categorías (1) reduce el tiempo de trabajo, (2) dedica el mismo tiempo, que se toma como categoría de referencia, y (3) aumenta el tiempo dedicado al trabajo remunerado. A efectos de interpretación de las estimaciones realizadas por los modelos planteados, el valor «1» significa ausencia de relación, mientras que valores por encima de «1» significan que hay más probabilidad que se reduzca la implicación (aumente en el modelo 2) y valores por debajo de «1» significan que hay menos probabilidad de que así suceda para cada uno de los valores que toman las variables independientes.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Entre 2007 y 2011, un 5,1% de las personas entrevistadas pasaron a tener una elevada movilidad recurrente por motivos de trabajo, en un 57% de los casos como LDC y en el 43% de los casos restantes como pernoctadores. La proporción de personas que dejaron de tener una elevada movilidad laboral en el período es ligeramente superior al alcanzar el 6,4%, siendo la proporción de personas que dejaron de ser LDC el 58% y de ser pernoctadores el 42%. La proporción de personas entrevistadas que mantiene una elevada movilidad laboral durante el período asciende al 5,5%. En conjunto, un 17% de la muestra se ha visto afectada de una u otra forma por la movilidad recurrente. Como era de esperar, los hombres se han visto afectados por estas transiciones en mucha mayor medida que las mujeres (21 frente a 13%), tanto en lo que se refiere a la entrada en la movilidad (7.4 frente a 3.6%), como a la permanencia (7.7 frente a 5.1%) y a la salida de la movilidad (5.6 frente a 4.7%).

Las personas que han pasado a tener una elevada movilidad recurrente presentan un perfil sociodemográfico menos marcado que quienes eran móviles en 2007, pues aunque tienden a estar sobrerepresentados los hombres y las personas que no conviven con su pareja (67 frente a 94% entre los no móviles en ambas oleadas) y sin hijos (29% frente a 24%), las diferencias son menos marcadas que en 2007, además de no caracterizarse principalmente por ser jóvenes y con mayor nivel de estudios (Schneider y Meil, 2008). Las personas que han dejado de tener una elevada movilidad, además de ser con más frecuencia hombres, son personas que conviven en pareja (83%) y con hijos (68%), aunque sin ningún perfil característico en cuanto a la edad y el nivel de estudios.

4.1. El impacto de las transiciones a la movilidad de los hombres en la división del trabajo doméstico

Según las valoraciones realizadas por los hombres entrevistados, el reparto del trabajo doméstico no permanece estable en el tiempo, sino que en un 25% de los casos se reduce su implicación en este tipo de trabajo, mientras que en el 17% de los casos aumenta, permaneciendo estable en el resto de los casos. En conjunto se registra, por tanto, cierta tradicionalización en el reparto de este tipo de trabajo con el paso del tiempo. Entre los hombres que pasan a tener una elevada movilidad laboral, esta tradicionalización es más frecuente que en los demás casos, pues un 31% de ellos refiere una menor implicación en la segunda oleada de la encuesta que en la primera. Hay, no obstante, también una proporción similar (34%) que señala estar más implicado después de entrar en una elevada movilidad recurrente que con anterioridad. Por otra parte, quienes permanecen en el tiempo en un trabajo que conlleva una elevada movilidad también reducen su implicación en el tiempo, pues un 41% así lo refiere. Por tanto, no sólo se produce una tradiciona-

lización del reparto del trabajo doméstico con la entrada en la movilidad, sino que ésta se acentúa con la permanencia en el tiempo en dicha situación.

TABLA 1. EFECTOS DE LAS TRANSICIONES EN LA MOVILIDAD LABORAL ELEVADA DE LOS HOMBRES SOBRE SU IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO. EN PORCENTAJES

	No móvil en ambas encuestas	Móvil en ambas encuestas	Abandonó movilidad circular	Asumió movilidad circular	Total
Pautas de cambio en la implicación del trabajo doméstico, el hombre …					
Reduce implicación	24	41	24	31	25
Permanece igual	60	45	57	35	58
Aumenta implicación	16	14	19	34	17
Total	100	100	100	100	100
¿Quién hace las tareas del hogar? en 2011					
El entrevistado	8	7	12	15	8
A medias	40	23	34	38	39
Solo o principalmente la mujer	52	70	54	47	53
	100	100	100	100	100

X^2= 14.55 p<.05; X^2= 23.90 p<.05

Fuente: Job Mobilities and Family Lives in Europe. Panel Data, ponderados con w_change_proportion.

En conjunto, quienes tienen una elevada movilidad laboral durante prolongados períodos de tiempo tienden a vivir en un modelo de organización familiar caracterizado por un reparto tradicional del trabajo doméstico. Así, según los datos de la segunda oleada (Tabla 1, segundo bloque), en un 70% de los hogares en los que los hombres tienen una elevada movilidad en ambas oleadas, el trabajo doméstico lo realiza principalmente o sólo la pareja, frente a un 52% cuando no son móviles, aunque entre quienes llevan menos tiempo con una elevada movilidad es menor (47% entre quienes la asumieron después de 2007). En conjunto, por tanto, los resultados fundamentan la tesis de los efectos tradicionalizadores de la entrada en una elevada movilidad recurrente de los hombres identificada en el análisis transversal de la encuesta de 2007 (Meil, 2010). Esta tradicionalización es además tanto más frecuente cuanto más dure la elevada movilidad laboral. Los resultados, no obstante, evidencian también que esta tradicionalización no es la única opción, sino que también son posibles otras soluciones menos gravosas para la pareja (Wörmer, 2016).

Como se ha señalado anteriormente, el reparto del trabajo doméstico está condicionado por múltiples circunstancias (Lachance-Grzela y Bouchard, 2010), entre las que destacan la entrada en la parentalidad y el tiempo de trabajo remunerados de ambos miembros de la pareja. Una vez controlados los efectos de ambas variables, se confirman los resultados obtenidos mediante el análisis bivariable, confirmándose así las dos primeras hipótesis de trabajo. Esta circunstancia puede observarse en la tabla 2, modelo 1, al comparar las razones de probabilidad (odds ratio) estimadas de la reducción de la implicación entre las distintas opciones de transiciones a la movilidad. La probabilidad de tradicionalización estimada cuando asume una elevada movilidad es más del doble (2.34, p=.06; aceptando un umbral de significatividad ligeramente por encima del convencional del 5%) a cuando no lo hace. Por otra parte, el

mantenimiento en el tiempo de una elevada movilidad laboral entre ambas oleadas de la encuesta comporta un aumento de la probabilidad de tradicionalización aún mayor, al ser 3.36 mayor (p<.001) que cuando no tiene elevada movilidad recurrente.

TABLA 2. ESTIMACIÓN DE LAS RAZONES DE PROBABILIDAD DE LOS CAMBIOS EN LA IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO ENTRE LAS ENCUESTAS DE 2007 Y 2011

	La participación disminuye (vs. se mantiene igual o aumenta) Modelo 1		La participación aumenta (vs. se mantiene igual o disminuye) Modelo 2	
	Sig.	**Exp(B)**	**Sig.**	**Exp(B)**
Transición a la movilidad:				
No móvil en ambas oleadas (ref.)		1		1
Móvil en ambas oleadas	.001	3.36	.656	.81
Ha dejado de ser móvil	.566	1.28	.697	1.12
Ha pasado a ser móvil	.062	2.34	.014	2.90
Transiciones a la parentalidad:				
Sin hijos en ambas oleadas (ref.)		1		1
Sin hijos en 1ª oleada, con hijos en la 2ª	.018	3.26	.146	.36
Con hijos en ambas oleadas	.690	0.85	.738	1.17
Variación en número de horas trabajadas por el entrevistado:				
Se mantiene igual (ref.)		1		1
Disminuye	.537	.82	.151	1.55
Aumenta	.000	3.04	.259	.68
Variación en número de horas trabajadas por la pareja:				
Se mantiene igual (ref.)		1		1
Disminuye	.481	1.21	.066	1.75
Aumenta	.621	1.14	.024	1.88
Constant	.000	.15	.000	.119
R^2 Nagelkerke		.160		.077
Model	$X^2(9)= 60.14, p<.000$		$X^2(9)= 25.94, p<.01$	

Fuente: Job Mobilities and Family Lives in Europe. Panel Data, ponderados con w_change_proportion.

El impacto tradicionalizador de la elevada movilidad laboral se evidencia además como similar al de la entrada en la parentalidad, aspecto éste que la literatura sobre el reparto del trabajo doméstico ha evidenciado reiteradamente como fundamental (Lachance-Grzela y Bouchard, 2010) y que en los estudios de movilidad también se ha documentado (Meil, 2010; Bergström Casinowski, 2013). Según el modelo estimado, la transición a la parentalidad implicaría un aumento de la razón de probabilidades de tradicionalización del trabajo doméstico 3.25 veces mayor que si la pareja no tiene hijos (p<.05). Más allá de la entrada en la parentalidad, otros posibles cambios en la situación familiar entre ambas encuestas (aumento del número de hijos o crecimiento de éstos) no están asociados con una reducción aún mayor de la implicación del padre en el trabajo doméstico. Aunque hubiese sido deseable la desagregación de los efectos del número de hijos y de los tránsitos en las distintas fases del ciclo familiar, no hay casos suficientes para realizar este tipo de análisis.

Otra circunstancia que se evidencia como relevante para la tradicionalización del reparto del trabajo doméstico es el aumento del número de horas dedicadas al trabajo remunerado (adicionalmente al tiempo dedicado a la movilidad laboral). Comparado con la ausencia de cambio en la dedicación temporal entre ambas encuestas, el aumento del tiempo dedicado al trabajo remunerado comporta un au-

mento del riesgo de tradicionalización de 3.04 veces (p<0.001). Los cambios en la implicación temporal al trabajo remunerado del cónyuge no aparecen asociados con una reducción de la implicación temporal del hombre al trabajo doméstico, aunque en las parejas de doble ingreso hay una mayor proporción de parejas que se reparten el trabajo de forma igualitaria que en aquellas con un solo perceptor de rentas, tanto en la primera como en la segunda oleada (resultados no mostrados).

El abandono de una elevada movilidad laboral parece, que va acompañado de un aumento de la participación en el trabajo doméstico, pues, como puede verse en la tabla 1 (primer bloque), un 34% de quienes han disminuido su movilidad laboral han aumentado su participación en el trabajo doméstico frente a un 17% de quienes no han sido móviles. Controlados los efectos de otras variables relevantes en el reparto del trabajo doméstico, como se hace en el modelo 2 de la tabla 2, se confirma este resultado, pues la razón de probabilidades estimada de aumentar la partición es casi tres veces mayor que entre quienes no han sido móviles en ambas oleadas (2.90, p<0.05). La tercera hipótesis queda así también confirmada, aunque ello no significa que la mayoría de las parejas que han pasado por la experiencia renegocien el reparto del trabajo doméstico en términos igualitarios, pues, como puede verse en la tabla 1 (segundo bloque), la proporción de parejas tradicionales es casi igual a cuando no ha habido movilidad (54 frente a 52%), aunque menor que entre las que llevan mucho tiempo con una elevada movilidad. En este sentido, la renegociación de la contribución de cada miembro de la pareja como consecuencia de la movilidad no sólo se traduce en reducciones del grado de implicación, sino también en aumentos. Este aumento de la implicación del hombre también se produce cuando la pareja aumenta el tiempo que dedica al trabajo remunerado, pues la razón de probabilidades de aumentar la participación del hombre en el trabajo doméstico es 1.9 veces mayor (p<.01) que cuando permanece inalterada.

4.2. El impacto de las transiciones a la movilidad de las mujeres en la división del trabajo doméstico

Las valoraciones realizadas por las mujeres entrevistadas sobre el reparto del trabajo doméstico son muy diferentes a las realizadas por los hombres, como es sobradamente conocido en la literatura (Kamo, 2000). No obstante, sus valoraciones también evidencian cambios en el reparto del trabajo doméstico en casi la mitad de los casos entrevistados, evidenciando no sólo aumentos en su implicación (21%), sino también reducciones en prácticamente igual proporción (23%) (véase tabla 3). A diferencia de lo que sucedía en el caso de los hombres, esta reducción de la participación no está estrechamente relacionada con las distintas transiciones a la movilidad laboral, pues no hay diferencias estadísticamente significativas según el tipo de transición vivida (X^2= 6.2, p>.05). No obstante, la entrada en una elevada movilidad laboral sí conlleva una reducción de su implicación en casi la mitad de los casos (42%, comparado con un 22% cuando no hay movilidad (X^2= 4.3, p<.05). La permanencia en el tiempo en una elevada movilidad no trae consigo, por el contrario, una reducción adicional en la implicación del trabajo doméstico más que en un pequeño número de casos, lo que sugiere que se trata de adaptaciones transitorias. También podría implicar que las nuevas generaciones de mujeres que entran en una elevada movilidad logran renegociar el reparto del trabajo doméstico en términos más igualitarios que las de generaciones precedentes. En cualquier caso y sobre la base de las valoraciones realizadas por las mujeres entrevistadas, las parejas en las que la mujer tiene una elevada movilidad laboral se caracterizan por ser más igualitarias que las demás (40% entre quienes son móviles en las dos oleadas frente a 29% entre quienes no han sido móviles). El abandono de una elevada movilidad no suele comportar en la mayor parte de los casos (63%) un cambio en el reparto del trabajo doméstico, pero si se produce, es en dirección hacia una mayor implicación (26%).

TABLA 3. EFECTOS DE LAS TRANSICIONES EN LA MOVILIDAD LABORAL ELEVADA DE LAS MUJERES SOBRE SU IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO. EN PORCENTAJES

	No móvil en ambas encuestas	Móvil en ambas encuestas	Abandonó movilidad circular	Asumió movilidad circular	Total
Pautas de cambio en la implicación del trabajo doméstico, la mujer …					
Reduce implicación	22	20	11	42	23
Permanece igual	57	60	63	47	57
Aumenta implicación	21	20	26	11	21
Total	100	100	100	100	100
¿Quién hace las tareas del hogar? en 2011					
La entrevistada	71	60	61	45	69
A medias	28	40	39	55	30
Solo o principalmente el hombre	1	-	-	-	1
	100	100	100	100	100

X^2= 6.2 p>.05; X^2= 18.14 p>.05

Fuente: Job Mobilities and Family Lives in Europe. Panel Data, ponderados con w_change_proportion.

Estos resultados longitudinales confirman parcialmente los obtenidos en el análisis transversal realizado con los datos de la encuesta de 2007, que evidenciaban una mayor participación de los hombres en el trabajo doméstico cuando la mujer era móvil (Meil, 2010), a diferencia de los resultados obtenidos en el estudio de Bergström Casinowski (2013). Una elevada movilidad laboral de las mujeres puede considerarse, por tanto, que se traduce con frecuencia en una mayor implicación de los hombres y tiene efectos igualadores, aunque en la mitad de las parejas en las que la mujer es móvil, éstas realizan la mayor parte del trabajo doméstico, según su evaluación.

Los resultados obtenidos del análisis multivariante apuntan en la misma dirección que el análisis bivariable. Aunque por encima del nivel convencional de significatividad del 5%, el estimador del impacto de la entrada en una elevada movilidad laboral refleja que la probabilidad de que una mujer haya reducido su implicación en el trabajo doméstico es 2,1 veces mayor que si no hubiese asumido un trabajo con elevada movilidad laboral (p=.171). En las demás transiciones a la movilidad no se evidencia un impacto significativo en el reparto del trabajo doméstico, pues los niveles de significación de los correspondientes estimadores son muy elevados. En este sentido, la hipótesis de trabajo 4 no se cumple, aunque hay cierta evidencia que apunta en dirección hacia la hipótesis de una mayor participación de los hombres cuando sus parejas asumen una elevada movilidad.

TABLA 4. ESTIMACIÓN DE LAS RAZONES DE PROBABILIDAD DE LOS CAMBIOS EN LA IMPLICACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO ENTRE LAS ENCUESTAS DE 2007 Y 2011

	La participación disminuye (vs. se mantiene igual o aumenta)		La participación aumenta (vs. se mantiene igual o disminuye)	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Transición a la movilidad:				
No móvil en ambas oleadas (ref.)		1		1
Móvil en ambas oleadas	.896	1.23	.843	.85
Ha dejado de ser móvil	.277	.34	.615	.72
Ha pasado a ser móvil	.171	2.10	.284	.42
Transiciones a la parentalidad:				
Sin hijos en ambas oleadas (ref.)		1		1
Sin hijos en 1ª oleada, con hijos en la 2ª	.171	3.18	.815	.89
Con hijos en ambas oleadas	.104	2.59	.003	.36
Variación en número de horas trabajadas por entrevistada:				
Se mantiene igual (ref.)		1		1
Disminuye	.170	68	.164	1.43
Aumenta	.597	.87	.830	1.06
Variación en número de horas trabajadas por pareja:				
Se mantiene igual (ref.)		1		1
Disminuye	.764	.93	.354	.78
Aumenta	.048	.54	.759	1.09
Constant	.002	.15	.235	.62
R^2 Nagelkerke (N)		.049		
Model	$X^2(9)= 15.84$, $p=.070$		$X^2(9)= 21.24$, $p<.05$	

Fuente: Job Mobilities and Family Lives in Europe. Panel Data, ponderados con w_change_proportion.

5. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha analizado el impacto de la entrada, permanencia y salida en una elevada movilidad circular por motivos de trabajo sobre el reparto del trabajo doméstico. Por elevada movilidad circular se entienden aquellas circunstancias en las que las personas tienen que invertir más de dos horas diarias en ir y volver de su trabajo y/o tienen que pernoctar más de 60 noches fuera de su casa por motivos de trabajo. Para ello se ha utilizado la encuesta de panel «Job Mobilities and Family Lives» (Rüger et al, 2016) aplicada en cuatro países europeos en 2007 y 2011 a aquellas personas entrevistadas que se mostraron dispuestas a participar en ambas oleadas. La variable analizada es el cambio en dicho período en la valoración que hacen las personas entrevistadas sobre cómo se reparten el trabajo doméstico entre los miembros de la pareja. La hipótesis de la que se partía era que la entrada en la movilidad de los hombres comportaría una tradicionalización del reparto del trabajo doméstico, que se acentuaría a medida que continuara la elevada movilidad. La hipótesis de partida para los efectos del abandono de una elevada movilidad era que ello se traduciría en una mayor implicación del hombre. En el caso de movilidad de la mujer, las hipótesis de partida eran que la entrada en la movilidad comportaría una reducción de su implicación, que se acentuaría a medida que continuara teniendo una elevada movilidad laboral, para aumentar cuando dejara la movilidad.

El análisis de la encuesta ha evidenciado efectos diferentes según el sexo. En el caso de los hombres, se observa un efecto tradicionalizador derivado de la entrada en una elevada movilidad laboral, que se acentúa a medida que dicha situación se mantiene en el tiempo, redundando en un reparto del trabajo doméstico de carácter tradicional en la gran mayoría de familias en las que esta elevada movilidad se mantiene en el tiempo. El abandono de una elevada movilidad, por el contrario, conlleva un aumento de la participación en un importante número de casos. Estos efectos son independientes de otras transiciones vitales relevantes en las relaciones de género, como son la entrada en la parentalidad y los cambios en el tiempo invertido en el trabajo remunerado como tal. Estos resultados evidencian que las demandas de flexibilidad que se hacen a la población trabajadora para aumentar el dinamismo económico de nuestras sociedades y su capacidad de adaptación a los nuevos retos no están exentas de efectos negativos, pues amenazan la materialización de otros objetivos y valores sociales como son los de equidad e igualdad de género en el espacio privado. Pero los resultados también evidencian que esta tradicionalización no es una consecuencia inexorable de asumir una elevada movilidad, sino que también es posible compaginar elevada movilidad con un reparto del trabajo doméstico más igualitario, como lo evidencian la minoría de parejas que así lo hacen, y compensar el desigual reparto del trabajo no remunerado una vez concluida la elevada movilidad.

En el caso de la movilidad de las mujeres los resultados obtenidos son menos contundentes, pero existe evidencia para sostener que la asunción de una elevada movilidad por las mujeres no tiene que hacerse a costa de tener que asumir una triple carga derivada de la familia, el trabajo remunerado y la movilidad. La entrada en la movilidad parece estar asociada con una mayor implicación de la pareja y una reducción de su implicación, haciéndose más probable que la norma de reparto del trabajo doméstico sea igualitaria. La permanencia en el tiempo en una elevada movilidad no redunda, sin embargo, en una consolidación de esta mayor participación, lo que sugiere que esta reducción de la implicación es en muchos casos una situación de adaptación transitoria, de manera que, según la evaluación realizada por las mujeres entrevistadas, una vez que se normaliza, la mayoría de las mujeres tienen que asumir la mayoría del trabajo doméstico, una elevada movilidad y las obligaciones propias del trabajo. Las demandas de movilidad para las mujeres redundan, por tanto, en una sobrecarga adicional que tiene efectos muy negativos sobre la calidad de sus relaciones de pareja (Feldhaus y Schlegel, 2013).

El análisis realizado se basa en valoraciones sobre cómo es el reparto del trabajo doméstico entre los cónyuges, pero el análisis sería más preciso e ilustrativo si se dispusieran de datos sobre el tiempo realmente dedicado al trabajo doméstico, tanto entre semana, como los fines de semana. Futuras líneas de investigación sobre las consecuencias de una elevada movilidad deberían incluir esta forma de medición y centrar la atención en las circunstancias que hacen posible un reparto más igualitario y satisfactorio para las parejas afectadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aassve, A.; Fuochi, G.; Mencarini, L. (2014). Desperate housework: Relative resources, time availability, economic dependency, and gender ideology across Europe. Journal of Family Issues 35(8): 1000-1022.

Bergström Casinowski, G. (2013): Working Life on the Move, Domestic Life at Standstill? Work-related Travel and Responsibility for Home and Family. In: Gender, Work and Organization 20, 3, S. 311-326.

Blumen, Orna (1994), Gender Differences in the Journey to Work, Urban Geography, vol.15 (3), 223-245.

Boltanski, L.; Chiapello, E. (1999), Le nouvel esprit du capitalisme, Paris, Gallimard.

Coverman, S. (1985). Explaining Husband´s participation in domestic labor. *Sociological Quarterly, 26*, 81-97.

Espino, C. M.; Sundstrom, S. M.; Frick, H. L.; Jacobs, M.; M. Peters (2002): International business travel: impact on families and travelers. In: Occupational and Environmental Medicine 59, 5, S. 309-322.

FAULCONBRIDGE, J.R.; BEAVERSTOCK, J.V. (2008) Geographies of international business travel in the professional service economy. en Hislop, D. (ed.) *Mobility and Technology in the Workplace*, pp. 87-102. London and New York: Routledge.

FELDHAUS, M.; SCHLEGEL, M. (2013): Job-Related Circular Mobility and the Quality of Intimate Relationships. Comparative population studies 38, 2, pp 291-314.

GIMENEZ-NADAL, J.I.; MOLINA, J.A. (2016), «Commuting Time and Household Responsibilities: Evidence Using Propensity Score Matching», Journal of Regional Science, Vol. 56, NO. 2, 2016, pp. 332-359.

HAYNES, P. (2010), Information and Communication Technology and International Business Travel: Mobility Allies?, Mobilities 5(4). 547-563.

HOFMEISTER, H.; HÜNEFELD, L.; C. PROCH (2010): The role of job-related spatial mobility in the household division of labor within couples in Germany and Poland.In: Zeitschrift für Familienforschung 22, 3, S. 308-330.

HUININK, J.; FELDHAUS, M. (2012), Fertility and Commuting Behaviour in Germany, Comparative Population Studies, Vol. 37, 3-4, pp 491-516.

JENSEN, M.T. (2014), Exploring business travel with work-family conflict and the emotional exhaustion component of burnout as outcome variables: The job demands-resources perspective, European Journal of Work and Organizational Psychology, 23:4, 497-510, DOI: 10.1080/1359432X.2013.787183.

JEONG, Y.-J.; ZVONKOVIC, A. M.; SANO, Y.; ACOCK, A.C. (2013): The occurrence and frequency of overnight job travel in the USA. In: Work, employment and society 27, 1, S. 138-152.

KAMO, Y. (2000), «He Said, She Said»: Assessing Discrepancies in Husbands' and Wives' Reports on the Division of Household Labor, Social Science Research, Volume 29, Issue 4, December 2000, Pages 459-476.

LACHANCE-GRZELA, M.; BOUCHARD, G. (2010) Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research, Sex Roles (2010) 63:767-780.

MEIL, G. (2010), «Job Mobility and Family Life» en Norbert Schneider; Beate Collet (2010): Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Perspective Opladen: Barbara Budrich Publishers, Opladen & Farmington Hills, pp. 217-238.

MEIL, G.; Romero-Balsas, P. (2015), «Transiciones de entrada y salida en la movilidad geográfica circular y bienestar subjetivo», en Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 116, 215-232.

NATHAN, M.; DOYLE, J. (2001) Wherever Next? Work in a Mobile World. London: The Industrial Society.

OECD (2019), International Migration Outlook 2019, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/c3e35eec-en.

PUCCI P.; VECCHIO G. (2019) Emerging Mobilities: New Practices, New Needs. In: Enabling Mobilities. Springer Briefs in Applied Sciences and Technology. Springer, Cham.

ROLLER, K. (2016), Corporate Mobility: When and Why Does it Become a Burden? en Gebhard Wulfhorst, Stefan Klug (Eds.), Sustainable Mobility in Metropolitan Regions, Springer, Wiesbaden, 65-82.

RÜGER, H.; PFAFF, S.; SKORA, T.; SCHNEIDER, N. (2016): Job Mobilities and Family Lives in Europe – Second Wave. Panel Data Set & Oversampling. BiB Daten und Methodenberichte 3/2016. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

RÜGER, H; VIRY, G. (2017) Work-related Travel over the Life Course and Its Link to Fertility: A Comparison between Four European Countries, E*uropean Sociological Review*, 33, 5, 1, 645-66.

RÜGER, H.; PFAFF, S; WEISSHAAR, H.; WIERNICK, B. (2017), Does perceived stress mediate the relationship between commuting and health-related quality of life?, Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour, 50, 100-108.

SANDOW, E. (2019) Til Work Do Us Part: The Social Fallacy of Long-Distance Commuting, en Scholten C., Joelsson T. (eds) Integrating Gender into Transport Planning. Palgrave Macmillan, Cham.

SCHNEIDER, N. F.; LIMMER, R.; RUCKDESCHEL, K. (2002), *Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der m,obilen Gesellschaft*. Campus Verlag, Frankfurt a.M., New York.

SCHNEIDER N. F.; MEIL G (eds) (2008), *Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*. Barbara Budrich, Opladen.

SCHNEIDER, N. F.; RUPPENTHAL, S.; LÜCK, D. (2009), Beruf, Mobilität und Familie. In: Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 6, S. 111-136.

STUTZER, A.; FREY, B. S. (2008), Stress that doesn't Pay: The Commuting Paradox. *Scandinavian Journal of Economics* 110(2):339-366.

TURNER, T.; NEIMEIER, D. (1997), «Travel to Work and Household Responsibility: New Evidence», Transportation, 24(4), 397-419.

URRY, J. (2007) *Mobilities*, Polity Press, Cambridge.

VIDAL, S.; HUININK, J. (2019), Introduction to the special collection on spatial mobility, family dynamics, and gender relations, Demographic Research vol.41, pp 593-616.

VIRY, G.; VINCENT-GESLIN, S.; KAUFMANN, V. (2015): Family Development and High Mobility: Gender Inequality en Gil Viry; Vincent Kaufman (eds): High Mobility in Europe: Work and Personal Life, Palmgrave Mcmillan 2015.

VIRY, G.; KAUFMANN, V. (2015) High mobility in Europe.Work and personal life. Palgrave Macmillan, London.

VINCENT-GESLIN, S.; RAVALET, E. (2016), Determinants of extreme commuting. Evidence from Brussels, Geneva and Lyon, Journal of Transport Geography 54, pp 240-247.

VOGL, G.; ROLLER, K.; EICHMANN, V.; SCHIML, N.; PANGERT, B. (2014), Mobilität 'rund um die Arbeit'.Ergebnisse der quantitativen Befragung, http://www.cogito-institut.de

WÖRMER, S. (2016), Berufliche Mobilität im Alltag, Münster: Lit Verlag, 258 pp.

RESUMEN

La globalización de las actividades económicas y las demandas de flexibilidad creciente en la organización del proceso productivo implica que la población trabajadora se vea confrontada cada vez con más frecuencia con demandas de movilidad geográfica en sus carreras laborales. Las formas que ha tomado la adaptación a estas demandas de movilidad van más allá de la migración, para incluir distintas formas entre las que destaca especialmente la que puede calificarse como «movilidad recurrente», entendida como aquella movilidad que no implica un cambio de residencia, sino el retorno periódico (diario o no, según las circunstancias) a un hogar ubicado en un lugar distinto al de trabajo (desplazamientos al trabajo que requieren de mucho tiempo o cubrir distancias importantes, frecuentes o sistemáticas pernoctaciones fuera de casa, trabajos temporales en destinos distantes). Esta elevada movilidad tiene efectos positivos tanto para la economía como para la carrera laboral, pero también tiene efectos negativos para los individuos y sus proyectos familiares.

En el presente trabajo se analizan los efectos de una elevada movilidad geográfica en forma de muy frecuentes viajes de trabajo o largos desplazamientos entre el hogar y el trabajo en las relaciones de género dentro de la familia. En concreto, se analizarán los efectos que tiene la entrada, la salida y la prolongación en el tiempo de una elevada movilidad recurrente sobre el reparto del trabajo doméstico, entendido éste como principal indicador de las relaciones de género en la familia.

El análisis empírico se basa en la encuesta panel «Job Mobilities and Family Lives» (www.jobmob-and-famlives.eu) realizada en cuatro países europeos (Alemania, Francia, España y Suiza) en 2007 y 2011. El panel sigue las trayectorias socio-laborales de 1.735 entrevistados de entre 25 y 54 años residentes en los citados países. Las trayectorias se analizarán de forma conjunta, sin distinción del país de residencia, debido al limitado tamaño de la muestra. Sobre la base de los resultados obtenidos en 2007 y la revisión de la literatura sobre el tema se analiza la validez de las hipótesis de que la entrada en una movilidad elevada se traduce en una reducción de la participación en el trabajo doméstico, que se acentúa con el paso del tiempo, mientras que el abandono de dicha movilidad va acompañado de un aumento de la implicación, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Si se cumple esta hipótesis, una elevada movilidad recurrente por parte de los hombres conlleva una tradicionalización de las relaciones de género en el hogar, mientras que una elevada movilidad de género de las mujeres tiene el efecto contrario.

Los resultados evidencian efectos diferentes según el sexo. En el caso de los hombres, se observa un efecto tradicionalizador derivado de la entrada en una elevada movilidad laboral, que se acentúa a medida que dicha situación se mantiene en el tiempo, redundando en un reparto del trabajo doméstico de carácter tradicional en la gran mayoría de familias en las que esta elevada movilidad se mantiene en el tiempo. El abandono de una elevada movilidad, por el contrario, conlleva un aumento de la participación en un importante número de casos. Estos efectos son independientes de otras transiciones vitales relevantes, como son la entrada en la parentalidad y los cambios en el tiempo invertido en el trabajo remunerado como tal. Estos resultados evidencian que las demandas de flexibilidad que se hacen a la población trabajadora para aumentar el dinamismo económico de nuestras sociedades y su capacidad de adaptación a los nuevos retos no están exentas de efectos negativos, pues amenazan la materialización de otros objetivos y valores sociales como son los de equidad e igualdad de género en el espacio privado. Pero los resultados también evidencian que esta tradicionalización no es una consecuencia inexorable de asumir una elevada movilidad, sino que también es posible compaginar elevada movilidad con un reparto del trabajo doméstico más igualitario, como lo evidencian la minoría de parejas que así lo hacen, y compensar el desigual reparto del trabajo no remunerado una vez concluida la elevada movilidad.

En el caso de la movilidad de las mujeres, los resultados obtenidos no confirman la hipótesis de partida de forma clara. La entrada en la movilidad en este caso parece estar asociada con una mayor implicación de la pareja y una reducción de la implicación de la mujer, haciéndose más probable que la norma de reparto del trabajo doméstico sea igualitaria. La permanencia en el tiempo en una elevada movilidad no redunda, sin embargo, en una consolidación de esta mayor participación, lo que sugiere que esta reducción de la implicación es en muchos casos una situación de adaptación transitoria, de manera que, según la evaluación realizada por las mujeres entrevistadas, una vez que se normaliza, la mayoría de las mujeres tienen que asumir la mayoría del trabajo doméstico, una elevada movilidad y las obligaciones propias del trabajo. Las demandas de movilidad para las mujeres redundan, por tanto, en una sobrecarga adicional que tiene efectos muy negativos sobre la calidad de sus relaciones de pareja.

Palabras clave: Movilidad laboral; Distancia al trabajo; Viajes de trabajo; División del trabajo doméstico; relaciones de género; Europa.

ABSTRACT The globalization of economic activities and the demands for increasing flexibility in the organization of the productive process mean that the working population is increasingly confronted with demands for geographical mobility in their job careers. The process to adapt to these demands for mobility go beyond migration, to include different forms, especially those that may be described as "recurrent job mobility", which means mobility that does not imply a change of residence, but periodic return (daily or not, depending on the circumstances) to a home located in a place other than the workplace (long-term commutes or covering long distances, frequent or systematic overnight stays, temporary jobs in distant destinations). This high mobility has positive effects on both economy and career paths, but it also has negative effects on individuals and their family projects.

This paper analyses the effects of high geographical mobility related to very frequent business trips or long commuting between home and workplaces on gender relations within the family. We will specifically analyse the effects of the entry, exit and extension of high recurrent mobility on the distribution of domestic work, understood as the main indicator of gender relations in the family.

The empirical analysis is based on the panel survey "Job Mobilities and Family Lives" (www.jobmob-and-famlives.eu) conducted in four European countries (Germany, France, Spain and Switzerland) in 2007 and 2011. The panel follows the social and labour careers of 1,735 interviewees aged between 25 and 54 years living in those countries. Such careers will be analysed jointly, regardless of the country of residence, due to the limited size of the sample. On the basis of the results obtained in 2007 and the review of the literature on the subject, we analyse the validity of the hypotheses that high mobility results in a reduction in participation in domestic work, which is accentuated over time, while the abandonment of such mobility is accompanied by an increase in participation, both for men and women. If this hypothesis is confirmed, high recurrent mobility of men leads to traditionalization of gender relations in the home, while high gender mobility of women has the opposite effect.

The results show different effects according to sex. In the case of men, high labour mobility leads to a traditionalizing effect, which is accentuated as this situation is extended over time, resulting in a distribution of traditional domestic work in the vast majority of families where this high mobility is maintained over time. The reduction of mobility, on the other hand, leads to an increase in participation in a significant number of cases. These effects are independent of other relevant life transitions, such as parenting and changes in time spent on paid work as such. These results show that the demands of flexibility made to the working population to increase the economic dynamism of our societies and their ability to adapt to new challenges are not without negative effects, as they threaten the completion of other goals and social values, such as equity and gender equality in the private sphere. But the results also show that this traditionalization is not an unstoppable consequence of assuming high mobility, but it is also possible to combine high mobility with a more equal distribution of domestic work, as evidenced by the minority of couples who do so, and to compensate for the unequal distribution of unpaid work once high mobility has ended.

In the case of women's mobility, the results obtained do not confirm the starting hypothesis clearly. Mobility, in this case, seems to be associated with a greater involvement of the couple and a reduction in women's participation, making the rule of sharing domestic work more likely to be equal. However, the continued high mobility does not lead to a consolidation of this increased participation, suggesting that this reduction in involvement is, in many cases, a temporary adaptation situation, so according to the assessment made by the women interviewed, once it is normalized, most women have to take on the majority of domestic work, high mobility and their own job obligations. The demands for women's mobility, therefore, result in an additional burden which has a very negative impact on the quality of their partners relationships.

Keywords: Job Mobility; Long Distance Commuting; Overnighting; Household division of work; gender relations; Europe.

II. Documentos

Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*

A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025

HACIA UNA EUROPA IGUALITARIA EN TÉRMINOS DE GÉNERO

«En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.»

Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

«No debemos abdicar de estar orgullosos de lo que somos ni de nuestra ambición sobre a dónde queremos llegar.»

Ursula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea «Orientaciones políticas»

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados. La igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental[1] y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales[2]. Es un reflejo de quiénes somos. Es también una condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera. **En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad.** La igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad[3], un potencial que debemos materializar al iniciar las **transiciones verde y digital** y hacer frente a nuestros retos demográficos.

La Unión Europea es líder mundial en igualdad de género: de los veinte paí-

* Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Bruselas, 5.3.2020, COM(2020) 152 final.

[1] Véanse el artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del TUE, los artículos 8, 10, 19 y 157 del TFUE y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

[2] https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf.

[3] Para 2050, la mejora de la igualdad entre hombres y mujeres daría lugar a un aumento del PIB per cápita de la UE del 6,1 al 9,6 %, lo que supondrá pasar de 1,95 a 3,15 billones EUR: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality.

ses de todo el mundo que van a la cabeza en materia de igualdad de género, catorce son Estados miembros de la UE[4]. Gracias a una sólida legislación y jurisprudencia en materia de igualdad de trato[5], a los esfuerzos para integrar la perspectiva de género[6] en diferentes ámbitos de actuación, así como a la normativa para hacer frente a desigualdades específicas, la UE ha realizado en las últimas décadas progresos significativos en la igualdad de género.

No obstante, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género y el progreso es lento. Los Estados miembros obtuvieron una puntuación media de 67,4 sobre 100 en el Índice de Igualdad de Género de la UE de 2019[7], puntuación que ha mejorado en solo 5,4 puntos desde 2005.

Lamentablemente, los avances en materia de igualdad de género no son ni inevitables ni irreversibles. Por ello, debemos dar un nuevo impulso a la igualdad de género. Aunque la brecha de género se está cerrando en la educación, persiste en el empleo, las retribuciones, las responsabilidades asistenciales, el poder y las pensiones. Sigue habiendo demasiadas personas que contravienen el principio de igualdad de género a través de la incitación al odio sexista y poniendo trabas a las medidas contra la violencia de género y los estereotipos de género. La violencia de género y el acoso por razones de género se mantienen en niveles alarmantes. El movimiento *#MeToo* ha demostrado el alcance del sexismo y los malos tratos a los que siguen enfrentándose las mujeres y las niñas. Al mismo tiempo, ha empoderado a las mujeres en todo el mundo para compartir sus experiencias y llevar sus casos ante los tribunales.

La presente Estrategia para la Igualdad de Género articula el trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres y establece los objetivos estratégicos y las acciones clave para el período 2020-2025[8]. Tiene por objeto lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado; una Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad[9], sean iguales; en la que tengan ***libertad*** para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para ***prosperar*** y puedan participar en la sociedad europea y ***dirigirla*** en pie de igualdad.

La aplicación de la presente estrategia se basará en un **planteamiento dual** de medidas específicas para lograr la igualdad de género combinadas con una mayor integra-

[4] Por lo que se refiere a la aplicación del Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 sobre igualdad de género, según el Índice de Género de los ODS EM2030 en 2019: https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/.

[5] La UE ha adoptado seis directivas que atañen a la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, en el empleo por cuenta propia, en el acceso a bienes y servicios, en la seguridad social, en el embarazo y la maternidad, y en permisos por motivos familiares y fórmulas de trabajo flexibles para progenitores y cuidadores. Conjuntamente han establecido, de forma gradual, una referencia jurídica en toda Europa que garantiza una amplia protección frente a la discriminación. Un gran número de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han reforzado el principio de igualdad y han permitido que se haga justicia a las víctimas de discriminación.

[6] Se entiende por «género» los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres [véase el artículo 3, letra c), del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica].

[7] Véase el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE): https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019.

[8] En consonancia con el compromiso estratégico de la Comisión para 2016-2019 en materia de igualdad de género.

[9] La expresión «en toda su diversidad» se utiliza en la presente estrategia para expresar que, cuando se mencione a mujeres y hombres, se está hablando de categorías heterogéneas, en particular por lo que respecta al sexo, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales. Reafirma el compromiso de no dejar a nadie a la zaga y lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género para todos, independientemente de su sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

ción de la perspectiva de género. La Comisión reforzará la integración de la **perspectiva de género mediante su inclusión sistemática en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la UE, tanto internos como externos**. La estrategia se aplicará **utilizando la interseccionalidad**[10] –la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares– **como principio transversal**.

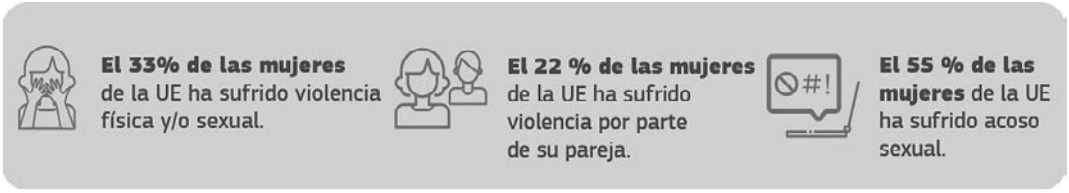
En este año 2020, en el que se conmemora el 25.º aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing[11] –el primer compromiso y plan de acción universal para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres–, **la presente estrategia es la contribución de la UE a la configuración de un mundo mejor para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños**. Responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo a la igualdad de género (ODS 5), a la condición de la igualdad de género como prioridad transversal a todos los ODS[12], así como al compromiso de la UE con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

1. NI VIOLENCIA NI ESTEREOTIPOS

Todos debemos estar seguros en nuestros hogares, en nuestras relaciones personales, en nuestros lugares de trabajo, en los espacios públicos y en línea. Las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, en toda su diversidad, deben tener libertad para expresar sus ideas y emociones y para desarrollar los itinerarios educativos y profesionales que elijan sin las restricciones que imponen las normas estereotípicas de género.

Poner fin a la violencia de género

La violencia de género –es decir, la violencia dirigida contra una mujer porque es una mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada[13]– sigue siendo uno de los mayores retos de nuestras sociedades y está profundamente arraigada en la desigualdad de género[14]. La violencia de género, en todas sus formas, sigue sin denunciarse y aún se subestima, tanto dentro como fuera de la UE. **La UE hará todo lo posible para prevenir y luchar contra la violencia de género, apoyar y proteger a las víctimas de los delitos correspondientes, y exigir responsabilidades a los agresores** por su comportamiento abusivo.



El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica –**el «Convenio de Estambul»**– es el punto de referencia para las normas internacionales en este ámbito. La UE firmó el Convenio

[10] El EIGE define «interseccionalidad» como una «herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación» (véase: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=es). Según el artículo 10 del TFUE, «en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

[11] https://beijing20.unwomen.org/es/about.

[12] https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

[13] Artículo 3, letra d), del Convenio de Estambul.

[14] Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), «Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE», 2014 (véanse las infografías).

en 2017, y completar la adhesión de la UE supone una prioridad clave para la Comisión. A fin de acelerar ese proceso, en 2019 el Parlamento Europeo solicitó un dictamen sobre la cuestión al Tribunal de Justicia de la Unión Europea[15].

En caso de que la adhesión de la UE al Convenio de Estambul permanezca bloqueada, la Comisión tiene la intención de **proponer, en 2021, medidas** dentro de los límites de las competencias de la UE para **alcanzar los mismos objetivos que el Convenio de Estambul**.

La Comisión tiene la intención, en particular, de presentar una iniciativa para **ampliar los ámbitos delictivos** en los que la armonización es posible a formas concretas de violencia de género de conformidad con el artículo 83, apartado 1, del TFUE (los denominados «eurodelitos»).

En la medida en que ya estén englobadas en los eurodelitos existentes en el sentido del artículo 83, apartado 1, del TFUE, la Comisión propondrá **medidas adicionales para prevenir y combatir formas específicas de violencia de género**, incluido el acoso sexual, el maltrato a la mujer y la mutilación genital femenina.

La mutilación genital femenina[16], el aborto forzoso y la esterilización forzosa, el matrimonio precoz y forzado, la denominada «violencia relacionada con asuntos de honor» y otras **prácticas nocivas contra las mujeres y las niñas son formas de violencia de género y graves violaciones de los derechos de las mujeres y los menores** en la UE y en todo el mundo. Además de la posible legislación, la UE presentará una **Recomendación sobre la prevención de prácticas nocivas**, incluida la necesidad de medidas preventivas eficaces y de reconocer la importancia de la educación. La recomendación también abordará el refuerzo de los servicios públicos, las medidas de prevención y apoyo, el desarrollo de capacidades de los profesionales y el acceso a la justicia centrado en las víctimas.

La Comisión también presentará una **estrategia sobre los derechos de las víctimas** en 2020, que abordará las necesidades específicas de las víctimas de la violencia de género, incluida la violencia doméstica, partiendo de la Directiva sobre los derechos de las víctimas[17].

Las mujeres con **problemas de salud o con discapacidad** tienen más probabilidades de sufrir diversas formas de violencia[18]. La Comisión desarrollará y financiará medidas[19] para luchar contra los malos tratos, la violen-

[15] Solicitud de dictamen presentada por el Parlamento Europeo en virtud del artículo 218, apartado 11, del TFUE (Dictamen 1/19).

[16] Las cifras de la infografía provienen de estudios recientes de End FGM European Network, véase: https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe.

[17] Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

[18] Por ejemplo, el 34 % de las mujeres con problemas de salud o con discapacidad han sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja, en comparación con el 19 % de las demás mujeres. FRA, «Violence against women: an EU-wide survey» (Violencia contra las mujeres: un estudio a escala de la UE), 2014.

[19] En aplicación de las recomendaciones para la UE del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en particular en lo que se refiere a los artículos 6 («Mujeres con discapacidad») y 16 («Protección contra la explotación, la violencia y el abuso»).

cia, la esterilización forzosa y el aborto forzoso, como, por ejemplo, iniciativas de desarrollo de capacidades de los profesionales y campañas de sensibilización sobre los derechos y el acceso a la justicia.

La prevención eficaz de la violencia es fundamental. Conlleva educar a niños y niñas desde una edad temprana sobre la igualdad de género y apoyar el desarrollo de relaciones no violentas. También requiere un planteamiento multidisciplinar entre los profesionales y los servicios competentes, incluido el sistema de justicia penal, los servicios de apoyo a las víctimas, los programas para los agresores y los servicios sociales y de salud. La lucha contra la violencia de género y las ideologías que socavan los derechos de la mujer también podría contribuir a la prevención de la radicalización que conduce al extremismo violento y al terrorismo. La Comisión pondrá en marcha una **red de la UE sobre la prevención de la violencia de género y la violencia doméstica** que reúna a los Estados miembros y las partes interesadas para intercambiar buenas prácticas, y proporcionará financiación para la formación, el desarrollo de capacidades y los servicios de apoyo. La prevención de la violencia, centrada en los hombres, los niños y las masculinidades[20], revestirá una importancia fundamental.

Para hacer frente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral, la Comisión seguirá animando a los Estados miembros a ratificar el **convenio de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**[21], a aplicar las normas vigentes de la UE[22] sobre la protección de los trabajadores ante el acoso sexual, y a sensibilizar a la población respecto de ellas. En su calidad de empleador, la Comisión adoptará un nuevo marco jurídico global con un conjunto de medidas tanto preventivas como reactivas contra el acoso en el lugar de trabajo.

La violencia en línea dirigida a las mujeres ha proliferado, con consecuencias concretas alarmantes. **Esto es inaceptable. Supone un obstáculo a la participación de las mujeres en la vida pública.** El acoso, la intimidación y los insultos en las redes sociales tienen repercusiones profundas en la vida cotidiana de las mujeres y las niñas. La Comisión propondrá la **norma de servicios digitales**[23] para esclarecer las responsabilidades de las plataformas en línea con respecto a los contenidos difundidos por los usuarios. La norma de servicios digitales aclarará qué medidas se espera que apliquen las plataformas a la hora de atajar las actividades ilícitas en línea, al tiempo que protegen los derechos fundamentales. Los usuarios también tienen que ser capaces de actuar ante otros tipos de contenidos abusivos y nocivos, que no siempre se consideran ilícitos pero que pueden tener consecuencias devastadoras. Con objeto de proteger la seguridad en línea de las mujeres, la Comisión facilitará el desarrollo de **un nuevo marco de cooperación entre las plataformas de internet**[24].

Las mujeres y las niñas suponen la inmensa mayoría de las víctimas de la trata de seres humanos, tanto dentro como fuera de la UE, y dicha trata se realiza generalmen-

[20] Según el EIGE, el término «masculinidades» hace referencia a las «diferentes nociones de lo que significa ser un hombre, incluidos los modelos de conducta relacionados con el lugar de un hombre en una situación dada de los roles y las relaciones de género», véase: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=es.

[21] OIT, Convenio (n.º 190) y Recomendación (n.º 206) sobre la violencia y el acoso.

[22] Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

[23] https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce.

[24] Partiendo de la cooperación en el marco del Foro de la UE sobre Internet, que dio lugar a la adopción del Código de conducta de la UE para luchar contra la incitación ilegal al odio en línea.

te con finalidades de explotación sexual[25]. La UE aborda la trata de seres humanos de manera global mediante la coordinación en todos los ámbitos pertinentes[26]. La lucha contra la impunidad de los usuarios, los explotadores y los que se lucran con ello es una prioridad. Los intereses de las mujeres y las niñas afectadas por la trata de seres humanos deben ocupar un lugar central en el desarrollo de las políticas. En el marco de la Unión de la Seguridad, la Comisión presentará una nueva **estrategia de la UE para la erradicación de la trata de seres humanos** y una **estrategia de la UE para una lucha más eficaz contra los abusos sexuales a menores**.

La UE necesita disponer de datos globales, actualizados y comparables para que las políticas de lucha contra la violencia de género sean eficaces. Para obtener una visión completa de la violencia de género, los datos deben desglosarse según los aspectos e indicadores interseccionales pertinentes, como la edad, la condición de discapacidad, la condición de migrante y la residencia en un medio rural o urbano. Una **encuesta a escala de la UE**, coordinada por Eurostat, proporcionará datos sobre la prevalencia y la dinámica de la violencia contra las mujeres y otras formas de violencia interpersonal, y sus resultados se presentarán en 2023.

Combatir los estereotipos de género

Los estereotipos de género son una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres y afectan a todos los ámbitos de la sociedad.[27] Las expectativas estereotipadas basadas en normas fijas para mujeres y hombres, niñas y niños limitan sus aspiraciones, sus elecciones y su libertad, por lo que debe acabarse con ellas. Los estereotipos de género contribuyen en gran medida a la brecha salarial entre hombres y mujeres. A menudo se combinan con otros estereotipos, como los basados en el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, y ello puede reforzar los efectos negativos de los estereotipos.

La **inteligencia artificial** (IA) **se ha convertido en un ámbito de importancia estratégica** y un motor clave del progreso económico, por lo que las mujeres deben formar parte de su desarrollo en calidad de investigadoras, programadoras y usuarias**.** Aunque puede aportar soluciones a muchos retos sociales, se corre el riesgo de que la IA intensifique las desigualdades de género. Si los algoritmos y otros sistemas de aprendizaje automático no son suficientemente transparentes y robustos, existe el riesgo de que se reproduzcan, amplifiquen o alimenten sesgos de género de los que los programadores no sean conscientes o que son el resultado de una selección de datos específica. El nuevo Libro Blanco de la Comisión sobre la inteligencia artificial establece el planteamiento europeo,

[25] La trata de seres humanos tiene la consideración de violencia contra las mujeres y las niñas, de conformidad con el artículo 6 del Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

[26] En virtud de la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.

[27] Eurobarómetro especial n.º 465, junio de 2017 (véanse las infografías).

que tiene sus raíces en los valores y los derechos fundamentales de la UE, incluida la no discriminación y la igualdad de género[28]. El próximo programa marco de investigación e innovación, **Horizonte Europa**[29], también ofrecerá información y soluciones para abordar los posibles sesgos de género en la IA, así como sobre la refutación de los estereotipos de género en todos los ámbitos sociales, económicos y culturales, y apoyará el desarrollo de políticas no sesgadas con una base empírica.

Los medios de comunicación y el sector de la cultura tienen una influencia considerable en la configuración de las creencias, los valores y la percepción de la realidad de la ciudadanía, por lo que constituyen también herramientas clave para cambiar las actitudes y rebatir los estereotipos[30]. La Comisión continuará apoyando proyectos que fomenten la igualdad de género en el marco de **Europa Creativa**[31], en particular en el marco de **La Música Mueve Europa**, y presentará una **estrategia para la igualdad de género en el sector audiovisual** en el marco del próximo subprograma **MEDIA**[32] que ofrecerá apoyo financiero, diálogo estructurado, tutorización y formación para mujeres cineastas, productoras y guionistas.

La Comisión pondrá en marcha una **campaña de comunicación a escala de la UE para luchar contra los estereotipos de género**. En ella se abordarán todos los ámbitos de la vida con un planteamiento interseccional y con especial hincapié en la participación de los jóvenes, en colaboración con los Estados miembros.

Además de las acciones de la Comisión enumeradas anteriormente, la Comisión insta:

- al Consejo a:
  - completar la adhesión de la UE al Convenio de Estambul y velar por la rápida ratificación de la UE.
- a los Estados miembros a:
  - ratificar y aplicar el Convenio de Estambul;
  - ratificar y aplicar el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
  - aplicar la Directiva sobre los derechos de las víctimas, la Directiva sobre los abusos sexuales de menores[33] y otra normativa pertinente de la UE que proteja a las víctimas de violencia de género[34];
  - recoger y comunicar de forma sistemática datos sobre la violencia de género; y
  - apoyar a la sociedad civil y a los servicios públicos en la prevención y la lucha contra la violencia de género y los estereotipos de género, también con la ayuda de la financiación de la UE disponible en el marco del programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (2021-2027).

2. PROSPERAR EN UNA ECONOMÍA CON IGUALDAD DE GÉNERO

Tener una Europa próspera y social depende de todos nosotros. Las mujeres y los hombres en

[28] Comisión Europea, Libro Blanco sobre la inteligencia artificial. Un enfoque europeo a la excelencia y la confianza, COM (2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

[29] https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_es.

[30] Véase, por ejemplo, «Gender equality in the media sector» (Igualdad de género en el sector de los medios de comunicación), un estudio realizado para la Comisión FEMM sobre derechos de la mujer e igualdad de género, Parlamento Europeo, 2018.

[31] https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_es.

[32] https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe.

[33] Directiva 2011/93/UE relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil.

[34] En particular, la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas; la Directiva 2011/99/UE sobre la orden europea de protección; el Reglamento (UE) n.º 606/2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, y la Directiva 2004/80/CE del Consejo, sobre indemnización a las víctimas de delitos.

toda su diversidad deben gozar de igualdad de oportunidades para prosperar y ser independientes económicamente, recibir la misma retribución por un trabajo de igual valor, gozar de igualdad de acceso a la financiación y recibir pensiones justas. Las mujeres y los hombres deben compartir equitativamente las responsabilidades asistenciales y económicas.

Colmar las brechas de género en el mercado de trabajo

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene un fuerte efecto positivo en la economía, especialmente en el contexto de la disminución de la población activa y la escasez de personal cualificado. También permite a las mujeres configurar sus propias vidas, desempeñar un papel en la vida pública y ser independientes económicamente.

La tasa de empleo de las mujeres en la UE nunca antes había sido tan elevada[35], sin embargo, muchas de ellas siguen enfrentándose a obstáculos para incorporarse al mercado laboral y permanecer en él[36]. Algunas mujeres están estructuralmente infrarrepresentadas en el mercado de trabajo[37], a menudo como consecuencia de la intersección del género con condiciones adicionales de vulnerabilidad o marginación, como la pertenencia a una minoría étnica o religiosa[38] o el origen migrante.

Mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ambos progenitores tienen que sentirse responsables y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales. La **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional**[39] introduce normas mínimas para los permisos familiares y las fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores, y promueve el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre ambos progenitores. La Comisión velará por que los Estados miembros **transpongan**[40] **y**

[35] Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 y https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en (véase el infográfico).

[36] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf y también FRA: «Roma Women in nine EU Member States» (Mujeres gitanas en nueve Estados miembros de la UE), 2019 (véase la infografía).

[37] Eurostat: «Encuesta de población activa», cálculos realizados a partir de *lfsa_eegan2* (véase la infografía).

[38] Véase, por ejemplo, ENAR: «Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017» (Racismo y discriminación en el empleo en Europa 2013-2017), 2017.

[39] Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

[40] Los Estados miembros deberán transponer la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional a más tardar el 2 de agosto de 2022 (y el 2 de agosto de 2024 por lo que se refiere al pago de las dos últimas semanas del período mínimo de permiso parental de dos meses).

apliquen correctamente esta Directiva de forma que los hombres y las mujeres puedan prosperar en pie de igualdad tanto a nivel personal como profesional, y pide a los Estados miembros que vayan más allá de estas normas mínimas en la revisión de sus políticas. Asimismo deben garantizar soluciones de calidad, por ejemplo en materia de atención a la infancia, que lleguen también a las zonas menos pobladas de Europa. Dentro de su propia administración, la Comisión promoverá y supervisará un uso equitativo de las fórmulas de trabajo flexible por parte de todos los trabajadores[41].

Los retos en materia de igualdad de género en los Estados miembros, en particular en lo relativo al mercado de trabajo, la inclusión social y la educación, seguirán siendo objeto de seguimiento a través del **Semestre Europeo**[42]. Mediante el cuadro de indicadores sociales, el Semestre Europeo también supervisa estas dimensiones del pilar europeo de derechos sociales[43]. Desde el ciclo 2019-2020, los informes por país del Semestre contribuyen al seguimiento de los ODS, también en lo tocante a la igualdad de género (ODS 5), y analizan la manera en que las políticas económicas y de empleo pueden ayudar a cumplirlos.

El **programa de apoyo a las reformas estructurales** puede apoyar a los Estados miembros en la integración de la perspectiva de género en la administración pública, la elaboración de los presupuestos públicos y la gestión financiera. Además, puede contribuir a las reformas estructurales nacionales en los Estados miembros con objeto de **eliminar la brecha de género en materia de empleo** y de abordar la elevada proporción de mujeres en situación de pobreza, especialmente en la tercera edad.

Las políticas sociales y económicas, la fiscalidad y los sistemas de protección social no deben perpetuar las desigualdades de género estructurales basadas en los roles tradicionales de género en los ámbitos del trabajo y la vida privada. La Comisión formulará orientaciones para los Estados miembros sobre la manera en que los sistemas nacionales de fiscalidad y prestaciones pueden actuar como **incentivos o desincentivos financieros para las personas que aportan la segunda fuente de ingresos familiares.**

El empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo pasa también por ofrecerles la posibilidad de **prosperar como inversoras y empresarias**[44]. La política de

[41] Para las medidas vigentes, véase Comisión Europea: «Diversity and Gender Equality Report 2019» (Informe sobre diversidad e igualdad de género de 2019) (documento interno).

[42] https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_es.

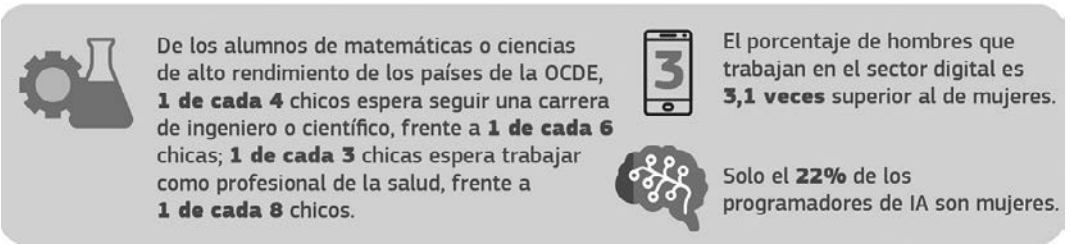
[43] El principio n.º 2 del pilar trata de la igualdad de sexos, mientras que otros principios se refieren a los retos relacionados con el género, incluidos los principios de igualdad de oportunidades (principio n.º 3), el equilibrio entre vida profesional y vida privada (principio n.º 9), la asistencia y apoyo a los niños (principio n.º 11), las pensiones y prestaciones de vejez (principio n.º 15) y los cuidados de larga duración (principio n.º 18).

[44] Corporación Financiera Internacional: «Moving toward gender balance in private equity and venture capital» (Avanzar en el equilibrio de género en el capital inversión y el capital riesgo), 2019; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S.: «Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens» (Proyecto Sage 2: Análisis del capital inversión con una mirada de género), 2019; y Atomico: «The State of European Tech 2019» (Situación del sector tecnológico europeo 2019), https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary (véanse las infografías).

cohesión de la UE respalda el espíritu empresarial de las mujeres, su (re)integración en el mercado de trabajo y la igualdad de género en sectores específicos que han sido tradicionalmente masculinos. Se desarrollarán medidas específicas para promover la participación de las mujeres en la innovación en el marco del **Consejo Europeo de Innovación** de Horizonte Europa, incluido un proyecto piloto para promover las empresas emergentes y las pymes innovadoras dirigidas por mujeres en 2020[45]. La Comisión también fomentará la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en fondos de capital inversión y de capital riesgo y apoyará los fondos que inviertan con carteras diversificadas en términos de género a través del **programa InvestEU** para movilizar la inversión pública y privada en Europa con miras a un crecimiento más sostenible, inclusivo e innovador.

Lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía

Si bien **en Europa hay más mujeres que hombres con titulación universitaria**, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las profesiones de mayor nivel retributivo[46]. En los empleos y sectores poco remunerados y en los puestos más bajos hay más mujeres que hombres[47]. Las normas sociales discriminatorias y los estereotipos relativos a las capacidades de las mujeres y los hombres, así como la infravaloración del trabajo de las mujeres, son algunos de los factores que contribuyen a ello.



En este contexto, la **transición digital** reviste la máxima importancia. Dada la rápida transformación y digitalización de la economía y el mercado de trabajo, actualmente el 90 % de los puestos de trabajo requieren capacidades digitales básicas[48]. Las mujeres solo representan el 17 % de las personas que estudian o trabajan en el campo de las TIC[49] en la UE[50] y solo el 36 % de los graduados[51] en CTIM[52], a pesar de que las chicas tienen mejores resultados que los chicos en las competencias digitales[53]. Esta brecha y esta paradoja se abordarán en el **Plan de acción sobre educación digital** y a través de la aplicación de la **Declaración ministerial de compromiso sobre las «Mujeres en el ámbito digital»**. El **cuadro de indicadores «Mujeres**

[45] https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm.

[46] Informe PISA 2019, http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf; Comisión Europea: «Women in the Digital Age – Final Report» (Las mujeres en la era digital. Informe final), 2018; y Foro Económico Mundial: «Global Gender Gap Report 2020» (Informe mundial sobre la brecha de género 2020) (véanse las infografías).

[47] Eurostat: «A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data» (Descomposición de la brecha salarial de género sin ajustar mediante datos de la encuesta sobre la estructura de los salarios), Statistical working paper, 2018.

[48] Comisión Europea, «ICT for Work: Digital skills in the workplace» (Las TIC en el trabajo: competencias digitales en el lugar de trabajo), 2017.

[49] Tecnologías de la Información y la Comunicación.

[50] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1.

[51] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en.

[52] Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

[53] International Computer and Information Literacy Study (ICILS) de 2018.

en el ámbito digital» se utilizará de forma más sistemática.

La **actualización de la Agenda de Capacidades para Europa** ayudará a atajar la segregación horizontal, los estereotipos y las brechas de género en la educación y la formación. La propuesta de la Comisión para que se adopte una **Recomendación del Consejo relativa a la educación y la formación profesionales** respaldará la mejora del equilibrio de género en las profesiones en las que tradicionalmente predomina uno u otro sexo y abordará la cuestión de los estereotipos de género. El **refuerzo de la Garantía Juvenil** también atañerá específicamente a las mujeres que ni estudian ni trabajan ni reciben formación para garantizar la igualdad de oportunidades.

En la próxima **Comunicación de la Comisión sobre el Espacio Europeo de Educación**, se propondrá la igualdad de género como uno de los elementos esenciales. El renovado **marco estratégico para la igualdad de género en el deporte** fomentará la participación de las mujeres y las niñas en el deporte y la actividad física, así como el equilibrio de género en los puestos directivos de las organizaciones deportivas.

Abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres

El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor está consagrado en los Tratados desde 1957 y se ha plasmado en el Derecho de la Unión. Garantiza la existencia de vías de recurso en caso de discriminación. Con todo, las mujeres siguen ganando menos que los hombres por término medio[54]. Las brechas laboral y salarial acumuladas a lo largo de toda la vida tienen como resultado una brecha de pensiones aún mayor y, en consecuencia, las mujeres de mayor edad corren más riesgo que los hombres de caer en la pobreza.

La **eliminación de la brecha salarial de género** exige abordar todas sus causas profundas, incluidas la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el trabajo invisible y no remunerado, el mayor uso por parte de las mujeres del trabajo a tiempo parcial[56] y de las interrupciones de la carrera profesional, así como la segregación vertical y horizontal basada en los estereotipos de género y la discriminación.

Cuando se dispone de información sobre los niveles salariales es más fácil detectar las brechas y la discriminación. Debido a la falta de transparencia, muchas mujeres no saben o no pueden demostrar que están peor retribuidas. La Comisión presentará **a finales de**

[55] https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital.

[56] Uno de los motivos es el hecho de que, por término medio, las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado que los hombres: mientras que en la UE solo el 8 % de los hombres trabajan a tiempo parcial, casi una tercera parte de las mujeres (31 %) lo hace (véase Eurostat, 2018: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1).

[54] Eurostat, 2018: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&tlang=en y https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&tlang=en (véanse las infografías).

2020 medidas vinculantes en materia de transparencia salarial.

Esta iniciativa reforzará los derechos de los trabajadores a obtener más información sobre los niveles salariales, si bien puede añadir una carga administrativa para los empleadores. A fin de encontrar el punto de equilibrio para una acción de la UE de estas características, resulta de vital importancia consultar y escuchar a los interlocutores sociales y las administraciones nacionales. La Comisión ha llevado a cabo una evaluación exhaustiva del marco existente en materia de igualdad salarial para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor[57]. Junto con la adopción de esta estrategia, la Comisión está poniendo en marcha un **proceso de consulta amplio e inclusivo**[58] con la ciudadanía, los Estados miembros y los interlocutores sociales. En términos más generales, la Comisión relanzará el debate con los **interlocutores sociales** sobre la manera de mejorar la igualdad de género en el mundo del trabajo, también en sus estructuras, y les animará a que intensifiquen sus esfuerzos para abordar las brechas laboral y salarial entre hombres y mujeres.

Los menores ingresos, la mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones de la carrera profesional vinculadas a las responsabilidades asistenciales de las mujeres contribuyen sustancialmente a la **brecha de género en las pensiones**. En la edición de 2021 del **Informe sobre la adecuación de las pensiones**, la Comisión, junto con el Comité de Protección Social del Consejo, evaluará cómo se distribuyen los riesgos y los recursos en los sistemas de pensiones entre mujeres y hombres. A fin de proteger los derechos de pensión y fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades asistenciales entre mujeres y hombres, la Comisión estudiará con los Estados miembros y las partes interesadas la concesión de **créditos de pensión en los regímenes profesionales de jubilación para interrupciones de la carrera profesional por motivos asistenciales**, según la recomendación del Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones[59].

Colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales

Progresar en el trabajo al tiempo que se desempeñan responsabilidades asistenciales en casa supone una dificultad, especialmente para las mujeres. Las mujeres suelen tomar su decisión de si trabajar, y de cómo trabajar, en función de sus responsabilidades asistenciales y de si tales responsabilidades se comparten con la pareja, y de cómo se comparten. Esto supone un desafío especial en el caso de las familias monoparentales, la mayoría de las cuales están encabezadas por una mujer[60], y de las personas que viven en zonas rurales remotas para quienes a menudo no existen soluciones de apoyo. Las mujeres también soportan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, que constituye una parte importante de la actividad económica[61].

El reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales en el hogar es fundamental, como lo es la disponibilidad de servicios de guardería, de asistencia social y de servicios domésticos, en particular para las familias monoparentales[62].

---

[57] Evaluación de la disposición pertinente de la Directiva 2006/54/CE por la que se aplica el principio del Tratado sobre «igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor», SWD (2020) 50; Informe sobre la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, COM (2020) 101.

[58] Se pondrá en marcha junto con la presente estrategia.

[59] Informe final del Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones, diciembre de 2019, https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589.

[60] Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R.: «Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries 1978–2008» (Políticas familiares y pobreza de las familias monoparentales en 18 países de la OCDE 1978–2008). Community, Work & Family, 18(4): 395–415.

[61] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

[62] Eurofound, 'Striking a balance: Reconciling work and life in the EU» (Encontrar el equilibrio. La conciliación de la vida privada y la vida profesional en la UE), 2018 (véanse las infografías).

El acceso insuficiente a servicios asistenciales formales de calidad y asequibles es uno de los principales motores de la desigualdad de género en el mercado de trabajo[63]. La inversión en servicios asistenciales es pues importante para apoyar la participación de las mujeres en el empleo remunerado y su desarrollo profesional. También tiene potencial para la creación de puestos de trabajo tanto para mujeres como para hombres.

Los **objetivos de Barcelona**[64] **para la prestación de servicios de educación infantil y atención a la infancia** se cumplen en su mayoría, pero algunos Estados miembros van a la zaga. Por consiguiente, la Comisión propondrá una revisión de los objetivos de Barcelona para garantizar una mayor convergencia de los Estados miembros en los niveles altos en materia de educación infantil y atención a la infancia. Por otra parte, la propuesta de la Comisión de una **garantía infantil** en 2021 se centrará en las principales barreras que impiden el acceso de los niños a los servicios necesarios para su bienestar y desarrollo personal a fin de romper el ciclo de pobreza y reducir las desigualdades.

La Comisión seguirá apoyando **la labor de los Estados miembros para mejorar la disponibilidad y asequibilidad de servicios de calidad de atención a la infancia** y de asistencia a otras personas dependientes mediante inversiones del Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el programa InvestEU y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

A finales de 2020, la Comisión pondrá en marcha el proceso de consulta para elaborar un **Libro Verde sobre el envejecimiento**, centrado en los cuidados de larga duración, las pensiones y el envejecimiento activo.

Además de las acciones de la Comisión enumeradas anteriormente, la Comisión insta a los Estados miembros a:

- transponer la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional y aplicar adecuadamente el Derecho de la UE en lo tocante a la igualdad de género y la normativa laboral[65];
- hacer un seguimiento de las Conclusiones del Consejo de junio de 2019 «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave»;
- velar por que se invierta adecuadamente en la educación infantil, los servicios asistenciales y los servicios de cuidados de larga duración, también con los fondos de la UE disponibles; y
- aplicar la Declaración ministerial de compromiso sobre las «Mujeres en el ámbito digital».

[63] Hoffmann, F., & Rodrigues, R., «Informal carers: who takes care of them?» (Cuidadores informales: ¿quién los cuida?), Policy Brief, abril de 2010, European Centre for Social Welfare Policy and Research (véanse las infografías).

[64] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

[65] Esto incluye la Directiva refundida sobre igualdad de género en asuntos de empleo y la ocupación, las Directivas sobre igualdad de género en el trabajo por cuenta propia, en el acceso a bienes y servicios, en la seguridad social, en el embarazo y la maternidad, la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial, la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, la Recomendación sobre el acceso a la protección social y la Recomendación sobre los organismos para la igualdad.

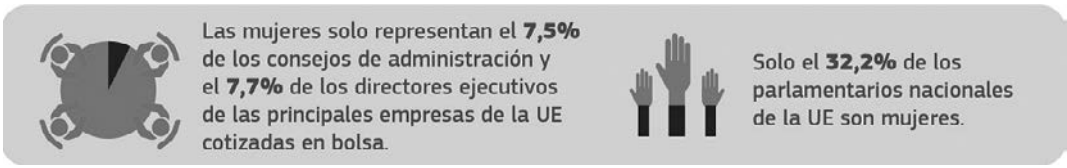
3. IGUALDAD EN LOS PUESTOS DE MANDO EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA SOCIEDAD

Las empresas, las comunidades y los países deberían estar dirigidos tanto por mujeres como por hombres, en toda su diversidad. El hecho de ser mujer u hombre no debe influir en la elección de carrera profesional.

Lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política

Todavía hay muy pocas mujeres en puestos directivos, ya hablemos de la política o de los organismos públicos, de los altos tribunales o de los consejos de administración de las empresas. Esto es así aun cuando en los niveles más bajos hay paridad. Si los puestos directivos son ocupados exclusivamente por hombres durante un largo período, esto genera un modelo a la hora de contratar a los sucesores, a veces simplemente a causa de sesgos inconscientes.

Para un liderazgo fructuoso, es imprescindible que haya representación tanto de mujeres como de hombres. **Hace falta un liderazgo inclusivo y diverso para resolver los complejos desafíos a los que se enfrentan hoy en día los responsables de la toma de decisiones**. Más inclusión y más diversidad son esenciales para impulsar nuevas ideas y planteamientos innovadores que puedan servir mejor a una sociedad de la UE dinámica y floreciente. Permitir que los ciudadanos de todos los orígenes participen de forma significativa en la sociedad es una condición previa necesaria para el buen funcionamiento de la democracia y conduce a la formulación de políticas más eficaces[66].



Disponer de una amplia gama de talentos y capacidades contribuye a mejorar la toma de decisiones y la gobernanza empresarial e impulsa el crecimiento económico[67]. A pesar de algunos avances en los últimos años, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones en las empresas y la industria europeas[68].

Para contribuir a romper el techo de cristal, la Comisión presionará para que se adopte la propuesta de **Directiva de 2012 relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración**[69], que establece el objetivo de un mínimo del 40 % de los miembros no ejecutivos del sexo infrarrepresentado en los consejos de administración de las empresas[70].

Paralelamente, la Comisión facilitará el intercambio de buenas prácticas que aborden el equilibrio de género en los consejos de

[66] Base de datos del EIGE sobre estadísticas de igualdad de género, Parlamentos nacionales: Cámara única o baja, 2019 (véase la infografía).

[67] OIT, «The business case for change» (El argumento empresarial para el cambio), 2019; McKinsey, «Women Matter report» (Informe Las Mujeres Son Importantes), 2017; Catalyst, «Why Diversity and Inclusion Matter» (Por qué son importantes la diversidad y la inclusión), 2018; Rohini Anand, «Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study» (Los equipos con una representación equilibrada de ambos sexos están relacionados con mejores resultados de negocio. Un estudio Sodexo), 2016.

[68] Base de datos del EIGE sobre estadísticas de igualdad de género, Las mujeres y los hombres en la toma de decisiones, 2019 (véase la infografía).

[69] COM(2012) 614 final.

[70] Varios países que han introducido medidas legislativas pertinentes (Francia, Italia, Bélgica, Alemania y, más recientemente, Austria y Portugal) han registrado resultados positivos. Véase https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states.

administración y en los puestos directivos, aportando ejemplos de proyectos nacionales o regionales gestionados por las administraciones públicas, la sociedad civil o el sector privado. La **Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad**[71] servirá de foro de intercambio. La Comisión seguirá cooperando con proyectos a escala de la UE, como el Índice Europeo de Diversidad de Género[72].

La igualdad de oportunidades en la participación es esencial para una democracia representativa a todos los niveles: europeo, nacional, regional y local. La Comisión promoverá la participación de las mujeres como electoras y como candidatas en las **elecciones al Parlamento Europeo de 2024**, en colaboración con el Parlamento Europeo, los parlamentos nacionales, los Estados miembros y la sociedad civil, entre otras cosas mediante la financiación y el fomento de las mejores prácticas. Se anima a los partidos políticos europeos que soliciten financiación de la UE a que sean transparentes en relación con el equilibrio de género de sus afiliados[75].

En las elecciones europeas de 2019, el **39%** de los diputados al PE elegidos fueron mujeres, frente al **37%** en 2014.

La Comisión Von der Leyen presenta el mayor porcentaje de comisarias de la historia.

Las instituciones y organismos de la UE no deben estar exentos de garantizar el equilibrio de género entre sus dirigentes. La Comisión dará ejemplo de ello. Gracias a la determinación de la presidenta Von der Leyen para alcanzar la **paridad de género en el Colegio de Comisarios**, nunca antes tantas comisarias habían formado parte del Colegio. La Comisión se ha propuesto alcanzar un **equilibrio de género del 50 %** en todos los niveles de mando a más tardar a finales de 2024[73]. Las medidas de apoyo incluirán objetivos cuantitativos en relación con los nombramientos de mujeres y programas de desarrollo de liderazgo[74]. La Comisión también aumentará los esfuerzos para alcanzar una mayor proporción de **mujeres en cargos de responsabilidad en las agencias de la UE**[77], y garantizará una representación equilibrada de ambos sexos entre los ponentes y expertos de las conferencias que organice.

La Comisión apoyará a los Estados miembros en el desarrollo y la aplicación de **estrategias más eficaces para aumentar el número de mujeres en puestos de decisión**, también a través del Programa de Aprendizaje Mutuo en materia de igualdad de género[78]. La Comisión también **difundirá datos y análisis de las tendencias en relación con la**

[71] https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

[72] Entre los proyectos pertinentes se encuentra «European Women on Boards» (Las mujeres europeas en los consejos de administración): https://europeanwomenonboards.eu/.

[73] En 2019, el 41 % de los cuadros de la Comisión eran mujeres (frente al 30 % en 2014). Esto incluye un 37 % de altas directivas (frente a un 27 %) y un 42 % de mandos intermedios (frente al 31 %).

[74] Para las medidas vigentes: Comisión Europea: «Diversity and Gender Equality Report 2019» (Informe sobre diversidad e igualdad de género, 2019), Bruselas, 6 de noviembre de 2019.

[75] Reglamento (UE, Euratom) 2018/673 por el que se modifica el Reglamento (UE, Euratom) n.º 1141/2014 sobre el estatuto y la financiación de los partidos políticos europeos y las fundaciones políticas europeas, considerando 6.

[76] Reglamento (UE, Euratom) 2018/673 por el que se modifica el Reglamento (UE, Euratom) n.º 1141/2014 sobre el estatuto y la financiación de los partidos políticos europeos y las fundaciones políticas europeas, considerando 6.

[77] Actualmente, más de tres de cada cuatro agencias de la UE están dirigidas por un hombre.

[78] https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

representación de mujeres y hombres en los puestos de decisión en cooperación con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

Además de las acciones de la Comisión enumeradas anteriormente, la Comisión insta:

- **al Parlamento Europeo y al Consejo a:**
  - adoptar la propuesta de Directiva relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración; y
  - adoptar medidas para mejorar el equilibrio de género en todos los niveles de su administración y entre los dirigentes;
- **a los Estados miembros a:**
  - transponer y aplicar la Directiva relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración, una vez adoptada; y
  - desarrollar y aplicar estrategias para aumentar el número de mujeres en puestos de decisión en la política y en la formulación de políticas.

4. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN LAS POLÍTICAS DE LA UE

Todos los grandes retos que afronta hoy la UE –incluidas las transiciones verde y digital y el cambio demográfico– tienen una dimensión de género. Para alcanzar el objetivo de la igualdad de género es imprescindible incluir una perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la UE.

La integración de la perspectiva de género garantiza que las políticas y los programas maximicen el potencial de toda la ciudadanía: mujeres, hombres, niñas y niños, en toda su diversidad. El objetivo es redistribuir el poder, la capacidad de influencia y los recursos de manera equitativa e igualitaria en cuanto al género, de modo que se luche contra la desigualdad, se fomente la equidad y se creen oportunidades.

La Comisión **integrará una perspectiva de género en todas las grandes iniciativas de la Comisión en el mandato actual**, algo que vendrá facilitado por el nombramiento de la primera comisaria de Igualdad, en cuanto cartera independiente, y para lo que se creará un **Grupo de Trabajo para la Igualdad**[79] compuesto por representantes de todos los servicios de la Comisión y del Servicio Europeo de Acción Exterior. El Grupo de Trabajo velará por la integración efectiva de la perspectiva de igualdad, incluida la igualdad entre hombres y mujeres, a nivel operativo y técnico.

A modo de ejemplo, las próximas políticas en el marco del **Pacto Verde Europeo**, tales como la **Oleada de Renovación de Edificios** o la **Estrategia de Adaptación al Cambio Climático de la UE**, pueden afectar de forma diferente a las mujeres y a los hombres[80]. Por lo que se refiere al **cambio climático**, el papel de las mujeres jóvenes en particular ha sido notable a la hora de liderar la reivindicación. Las mujeres y los hombres no se ven afectados por igual por las políticas verdes de lucha contra el cambio climático (las mujeres que son refugiadas climáticas tienen menos posibilidades) o la transición limpia (hay más mujeres afectadas por la pobreza energética) y el transporte sin emisiones (hay más mujeres que utilizan el transporte público). Por lo tanto, la dimensión de género puede ser decisiva a la hora de aprovechar plenamente el potencial de estas políticas.

[79] El Grupo de Trabajo facilitará la integración de la perspectiva de igualdad en relación con seis motivos de discriminación: sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

[80] En ambos casos, la atención específica a las personas de edad avanzada (en cuanto a renovaciones con visión de futuro o, en el caso de las políticas de adaptación al cambio climático, medidas para mejorar la hidratación durante las olas de calor) tendrá por ejemplo un efecto positivo en las mujeres, ya que forman la mayoría de la población de edad avanzada.

Otro ejemplo es el de la **digitalización**, que supondrá un cambio fundamental en nuestras vidas y en las de nuestros hijos. En esta transición, es fundamental que las mujeres contribuyan a construir ese futuro y que se multiplique el actual número de niñas que adquieren capacidades informáticas para poder influir en la configuración del mundo digital del mañana.

En el ámbito de la salud, los riesgos a los que se enfrentan las mujeres y los hombres son específicos de cada sexo. Se integrará la dimensión de género en el plan europeo de lucha contra el cáncer que se pondrá en marcha en 2020. Se facilitará el intercambio periódico de buenas prácticas entre los Estados miembros y las partes interesadas sobre los aspectos de la salud relacionados con el género, entre otras la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

La **Agenda Europea de Lucha contra la Droga** 2021-2025 se adoptará en 2020 y abordará los desafíos específicos de género a los que se enfrentan las mujeres y las niñas con problemas de abuso de drogas.

La **interseccionalidad del género con otros motivos de discriminación se abordará en todas las políticas de la UE**. Las mujeres constituyen un grupo heterogéneo y pueden ser objeto de una discriminación interseccional basada en varias características personales. Por ejemplo, una mujer migrante con discapacidad puede sufrir discriminación por tres o más motivos. Las disposiciones legislativas de la UE, sus políticas y la aplicación de ambas deben responder, por tanto, a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y las niñas de distintos grupos. El próximo plan de acción sobre integración e inclusión y los marcos estratégicos de la UE en materia de discapacidad, LGTBI+, inclusión de los gitanos y derechos de los niños se vincularán a la presente estrategia y entre sí. Además, la perspectiva interseccional siempre conformará las políticas de igualdad de género.

5. ACCIONES DE FINANCIACIÓN PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UE

Las propuestas de la Comisión para el marco financiero plurianual (en lo sucesivo, «MFP») garantizan la integración de una dimensión de género en todo el marco financiero y, más concretamente, en varios instrumentos de financiación y garantía presupuestaria de la UE, en particular el **Fondo Social Europeo Plus**, el **Fondo Europeo de Desarrollo Regional**, **Europa Creativa**, el **Fondo Europeo Marítimo y de Pesca**, el **Fondo de Cohesión** y el **programa InvestEU**. La financiación apoyará acciones destinadas a promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su conciliación de la vida privada y la vida profesional, invertir en instalaciones de asistencia, fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres, luchar contra la segregación por sexos de determinadas profesiones y abordar el desequilibrio en la representación de niñas y niños en algunos sectores educativos y formativos.

La propuesta de Reglamento sobre disposiciones comunes[81] contempla unas **«condiciones favorables» específicas** que obligan a un Estado miembro a disponer de un **marco estratégico nacional de igualdad de género** como condición previa para utilizar los fondos cuando invierta en la mejora del equilibrio de género en el mercado de trabajo, la conciliación de la vida privada y la vida profesional o las infraestructuras de atención a la infancia. Otra «condición favorable» horizontal, relativa a la aplicación efectiva de la **Carta de los Derechos Fundamentales**, incluye la igualdad de género como uno de sus principios clave y se aplica a todas las inversiones sujetas a dicho Reglamento.

A través del **programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores** se dispondrá de financiación específica para proyectos en beneficio de organizaciones de la sociedad

[81] COM(2018) 375 final.

civil e instituciones públicas que lleven a cabo acciones concretas, incluidas iniciativas de prevención y lucha contra la violencia de género. Debe prestarse especial atención a las mujeres y las niñas en el ámbito del asilo y la migración. A través del **Fondo de Asilo y Migración**, la Comisión animará a los Estados miembros a favorecer acciones que apoyen las necesidades específicas de las mujeres en el procedimiento de asilo, así como actuaciones que apoyen la integración de las mujeres en la sociedad de acogida. Además, el Fondo permitirá intensificar la protección de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres que han sido víctimas de violencia de género en contextos de asilo y migración.

En el ámbito de la investigación y la innovación, la Comisión introducirá nuevas medidas para reforzar la igualdad de género en **Horizonte Europa**, como, por ejemplo, la posibilidad de exigir un **plan de igualdad de género a los solicitantes** y una iniciativa para aumentar el número de empresas emergentes dirigidas por mujeres. También se pondrán a disposición fondos para la investigación interseccional y sobre género.

Habrá también oportunidades de financiación para aumentar los conocimientos empresariales de las mujeres y su participación en la toma de decisiones, así como para invertir en el desarrollo de servicios básicos en las zonas rurales en el marco de la **política agrícola común**. Con objeto de empoderar a las mujeres, está prevista una nueva convocatoria destinada a las mujeres en la «economía azul»[82], en el marco del próximo **Fondo Europeo Marítimo y de Pesca** para el período 2021-2027.

Una Estrategia de Inclusión y Diversidad para el futuro **programa Erasmus+** proporcionará orientación sobre la manera en que el programa puede ayudar a atajar las desigualdades de género en todos los ámbitos de la educación y la formación, la juventud y el deporte.

Las orientaciones de la Comisión en materia de **contratación pública socialmente responsable** lucharán contra la discriminación y fomentarán la igualdad de género en las licitaciones públicas.

En consonancia con los reiterados llamamientos realizados por varios Estados miembros y el Parlamento Europeo[83], **la Comisión estudiará el impacto de género de sus actividades y la manera de medir los gastos relacionados con la igualdad de género a nivel de programa** en el MFP 2021-2027. El resultado de la auditoría recientemente iniciada por del Tribunal de Cuentas Europeo sobre **la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE** a fin de promover la igualdad contribuirá a este proceso. Esto mejorará la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario de la Comisión, y de este modo aumentará aún más la contribución a los objetivos de igualdad de género que se realiza mediante la formulación de políticas y la asignación de recursos.

6. ABORDAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN TODO EL MUNDO

La desigualdad entre hombres y mujeres es un problema universal. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son un objetivo fundamental de la acción exterior de la UE. Es importante que las acciones internas y externas de la UE en este ámbito sean coherentes y se refuercen mutuamente. La UE promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus asociaciones internacionales, los diálogos

[82] https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth.

[83] http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

políticos y sobre derechos humanos con terceros países, su política comercial, así como en las políticas de vecindad y de ampliación de la UE, en particular en el contexto de las negociaciones de adhesión y el proceso de estabilización y asociación. Además, las acciones relacionadas con el género se incluyen en las acciones de la UE en situaciones de fragilidad, conflicto y emergencia.

El **Plan de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las relaciones exteriores** 2016-2020 (PAG II)[84] se centra en poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, fomentar el empoderamiento económico y social de las mujeres y garantizar el cumplimiento de sus derechos humanos, políticos y civiles. Como continuación de los logros y las enseñanzas extraídas, **el PAG III se pondrá en marcha en 2020** con un planteamiento global, y será coherente con las prioridades de esta estrategia mediante la integración de todos sus elementos pertinentes en la acción exterior de la UE.

La UE seguirá apoyando los derechos humanos de las mujeres y a los defensores de tales derechos, la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como los esfuerzos por frenar la violencia sexual y de género en todo el mundo, en particular en situaciones de fragilidad, conflicto y emergencia. La UE ha puesto en marcha la **Iniciativa *Spotlight***, un programa conjunto de la UE y las Naciones Unidas a escala mundial, con una asignación global de la UE de 500 millones EUR para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. En 2020, la UE iniciará la **campaña #WithHer**, diseñada para cuestionar los dañinos estereotipos y normas de género, que perpetúan la violencia contra las mujeres en todo el mundo. La UE adoptará el **Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia (2020-2024)** en 2020. La UE también seguirá aplicando el **planteamiento estratégico y el Plan de Acción de la UE sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad** 2019-2024[85].

La Comisión seguirá promoviendo activamente la igualdad de género a través de su **política comercial**, en particular mediante su compromiso activo con respecto a esta cuestión en la Organización Mundial del Comercio. Seguirá recopilando datos desglosados por género, a fin de garantizar que los aspectos del género relacionados con el comercio se aborden adecuadamente en los acuerdos comerciales y que se tenga en cuenta el impacto de género en las iniciativas comerciales.

En los países socios, la UE utilizará el **Plan de Inversiones Exteriores** para promover el espíritu empresarial de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo. Por ejemplo, el objetivo del Mecanismo de Inclusión Financiera de las Mujeres es movilizar, por sí solo, 100 millones EUR para el acceso de las mujeres a la financiación. La **Estrategia de la UE para África** en 2020 también se centrará en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En las políticas exteriores de la UE, la integración de la perspectiva de género se utiliza en el proceso presupuestario mediante el compromiso de garantizar que el 85 % de todos los nuevos programas contribuya a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres[86].

[84] https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide.

[85] El planteamiento estratégico de la UE sobre las mujeres, la paz y la seguridad se encuentra adjunto a las Conclusiones del Consejo de Asuntos Exteriores sobre las mujeres, la paz y la seguridad adoptadas el 10 de diciembre de 2018 (documento del Consejo 15086/18), https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf, y el Plan de Acción de la UE sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad 2019-2024, de 4 de julio de 2019, EEAS(2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out?&ttyp=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

[86] La medición se lleva a cabo según el marcador de políticas de igualdad de género de la OCDE. En el caso concreto de la ayuda humanitaria, la Comisión aplica su propio marcador humanitario de género y edad.

TRABAJAR JUNTOS POR UNA EUROPA CON IGUALDAD DE GÉNERO

Lograr la igualdad de género en la Unión Europea es una responsabilidad conjunta. Este objetivo exige sumar fuerzas y actuar desde todas las instituciones de la UE, los Estados miembros y las agencias de la UE, en colaboración con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres, los interlocutores sociales y el sector privado.

El **Parlamento Europeo**[87] y el **Consejo**[88] han manifestado su compromiso con la igualdad de género en varias resoluciones y conclusiones en las que se insta a la Comisión a adoptar una estrategia europea de igualdad de género y a reforzar la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación.

Las instituciones de la UE y los Estados miembros deben trabajar conjuntamente para profundizar su compromiso con la sociedad civil, incluidos los movimientos y organizaciones de mujeres, las organizaciones internacionales y los gobiernos, a fin de avanzar en la igualdad de género y mantener su posición de liderazgo mundial.

La Comisión insta al Parlamento Europeo y al Consejo a que impulsen oportunamente su labor sobre las propuestas actuales y futuras que les presente. Los Estados miembros deben utilizar todos los instrumentos a su alcance, en particular las posibilidades que ofrece el apoyo financiero de la UE, y garantizar la mejora de la igualdad de género.

Las acciones clave presentadas en la presente estrategia se actualizarán y completarán periódicamente. Su aplicación será objeto de seguimiento y se informará anualmente sobre los avances. Estos informes servirán de **balance político anual de los progresos realizados**. Además de ejemplos de buenas prácticas en los Estados miembros, los informes anuales incluirán también los datos pertinentes, incluidos los de Eurostat y Eurofound, así como los indicadores para medir los progresos, basándose en el índice anual de igualdad de género de la UE del EIGE. El EIGE también proporcionará datos y resultados de investigación que contribuyan a la formulación de políticas con base empírica por parte de las instituciones de la UE y los Estados miembros.

Si trabajamos conjuntamente, en 2025 podremos haber logrado progresos efectivos en la configuración de una Europa en la que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, en toda su diversidad, sean iguales, tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida y desarrollar todo su potencial, gocen de las mismas oportunidades para prosperar, y puedan participar en la sociedad europea y dirigirla en pie de igualdad.

---

[87] Las Resoluciones recientes del Parlamento Europeo en materia de igualdad de género incluyen: Resolución 2019/2870 (RSP) del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; Resolución 2019/2855 (RSP) del Parlamento Europeo, de 28 de noviembre de 2019, sobre la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul y otras medidas de lucha contra la violencia de género; Resolución 2016/2249 (INI) del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015.

[88] Las últimas Conclusiones del Consejo en materia de igualdad de género incluyen: Conclusiones del Consejo, de 10 de diciembre de 2019, sobre las economías con igualdad de género en la UE: «Perspectivas de futuro. Balance de 25 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín»; Conclusiones del Consejo, de 24 de octubre de 2019, sobre «La economía de bienestar»; Conclusiones del Consejo, de 13 de junio de 2019, sobre «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave».

Informe de la Comisión relativo a la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres»*

Report from the Commission on the implementation of the EU Action Plan 2017-2019 on tackling the gender pay gap

1. INTRODUCCIÓN

En noviembre de 2017, la Comisión Europea adoptó el plan de acción de la UE *Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres* («el plan de acción»)[1]. El objetivo del plan de acción era establecer un conjunto amplio y coherente de actividades para hacer frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres mediante iniciativas legislativas y no legislativas que se reforzarían mutuamente. En octubre de 2019, la Comisión ya había completado la mayor parte de las **24 acciones** del plan de acción. Además, la ejecución de la mayoría de las acciones proseguirá[2].

El plan de acción expresaba la intención de la Comisión de tomar iniciativas específicas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, que había permanecido en un nivel estable durante el período de cinco años previo a la adopción del plan de acción. El plan de acción describía una serie de causas profundas, como la segregación generalizada del mercado laboral, un reparto desigual de las responsabilidades familiares, unas políticas en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional inadecuadas, así como una insuficiente transparencia salarial, que debían abordarse con firmeza mediante medidas de mayor alcance en el ámbito de la Unión Europea. De conformidad con las prioridades políticas de la Comisión, se definieron ocho líneas de acción principales, con veinticuatro acciones concretas para ayudar a la Comisión a tratar la brecha salarial de forma coordinada y transversal.

Durante la aplicación del plan de acción, desde su adopción en noviembre de 2017 hasta octubre de 2019, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres fue uno de los principales ámbitos de atención de la **política de igualdad de género de la Comisión**. En

* Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Bruselas, 5.3.2020 COM(2020) 101 final.

[1] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, 20 de noviembre de 2017, COM(2017) 678 final.

[2] Para una descripción más detallada de las medidas adoptadas para la ejecución de las distintas acciones, véase el documento de trabajo de los servicios de la Comisión que figura en el anexo [SWD (2020) 101].

retrospectiva, el plan de acción ha demostrado que la Comisión trabaja con amplitud de miras para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres no solo a través de su política de igualdad de género, sino también en el ámbito de varias políticas sectoriales. Además, las medidas sectoriales y los proyectos nacionales previstos en el plan de acción han contribuido a acreditar la necesidad de una acción polifacética para combatir las estructuras sociales y los estereotipos de género subyacentes.

En particular, las medidas adoptadas en el marco del plan de acción han contribuido a la aplicación del **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, y especialmente de su segundo principio sobre igualdad de género. Este principio exige a la Comisión garantizar el derecho de todas las personas a la igualdad de trato y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, concretamente en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y la progresión de la carrera profesional. Asimismo, establece específicamente que las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo equivalente. Por otra parte, las medidas adoptadas en el marco del plan de acción han propiciado la aplicación de otros principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, como los relativos a la igualdad de oportunidades, los salarios, la conciliación de la vida privada y la vida profesional, y las pensiones y prestaciones de vejez. La aplicación del plan de acción también ha contribuido al cumplimento de los objetivos de **la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas**, en particular el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible, que persigue lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Durante la aplicación del plan de acción, la Comisión concedió **14 millones EUR de financiación** a proyectos que contribuían a atajar la brecha salarial entre hombres y mujeres en los Estados miembros luchando contra los estereotipos de género, reforzando la orientación profesional, aumentando la representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, mejorando la conciliación de la vida familiar y la vida profesional tanto de las mujeres como de los hombres, así como colmando las brechas de género a lo largo de la vida en lo que respecta al empleo, los salarios y las pensiones.

También se adoptaron **medidas legislativas** durante este período de aplicación. En junio de 2019, se aprobó una Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional[3], que introduce unos estándares mínimos para los permisos relacionados con la familia y las fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores y fomenta el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre madres y padres. Además, la Recomendación de la Comisión sobre normas relativas a los organismos para la igualdad[4], adoptada en junio de 2018, allanó el camino para mejorar el apoyo a las víctimas de discriminación, incluida la discriminación salarial. En 2018, la Comisión realizó una evaluación de las disposiciones en materia de igualdad de retribución[5], que constituye la base para la adopción de otras propuestas legislativas sobre medidas vinculantes de transparencia salarial en 2020, tal como se indica en las orientaciones políticas de la Comisión 2019-2024 y en el programa de trabajo de la Comisión para 2020.

[3] Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, DO L 188 de 12.7.2019, p. 79.

[4] Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad, C/2018/3850, DO L 167 de 4.7.2018, p. 28.

[5] Los resultados de la evaluación se presentan en un documento de trabajo de los servicios de la Comisión publicado junto al presente informe. Véase el documento *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'* (Evaluación de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE, que aplica el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, consagrado en el Tratado), SWD (2020) 50.

Al final del período de aplicación del plan de acción en octubre de 2019, se habían ejecutado total o parcialmente las veinticuatro acciones. Algunas han llevado a resultados muy tangibles en forma de nueva legislación o nuevas políticas, y casi todas ellas se proseguirán en distintos ámbitos de actuación de la Comisión. El presente informe contribuye al objetivo de abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Hace balance de las acciones ejecutadas, analiza algunos de los principales logros alcanzados en el marco del plan de acción y allana el camino para otras iniciativas destinadas a reforzar el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

2. LOS DATOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIÓN EUROPEA REVELAN LENTOS AVANCES

Varias acciones del plan de acción (10, 17, 18) invitaban a la Comisión a recopilar datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. La Comisión informa periódicamente sobre las divergencias de salarios, ingresos y pensiones en los Estados miembros en su informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Estos datos[6] (acción 17) muestran una inferioridad salarial estructural clara y persistente de las mujeres en la Unión Europea. Durante la aplicación del plan de acción, **la brecha salarial media entre hombres y mujeres en los Estados miembros se redujo del 16 % en 2017 al 15,7 % en 2018**. Si, además de la brecha salarial entre hombres y mujeres, se tienen en cuenta las diferencias en el horario laboral y en la duración de la vida laboral total, se observa una diferencia más profunda entre unos y otros en cuanto a su independencia económica. Esta brecha de género en los ingresos totales alcanzó el 40 % en la Unión en 2014[7]. Uno de los motivos para la brecha en los ingresos totales radica en que, como promedio, las mujeres dedican menos horas a trabajos remunerados que los hombres. Por tanto, en conjunto, el 78 % de las personas que aportan la segunda fuente de ingresos familiares en la UE son mujeres.

> Según los datos de Eurostat, la brecha salarial media entre hombres y mujeres se redujo en los Estados miembros de la UE solo marginalmente, del 16 % en 2017 al 15,7 % en 2018.

En el marco del plan de acción, la Comisión también trató de adquirir un conocimiento más profundo de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Varios estudios[8] sobre los factores que afectan a tales divergencias demuestran que **alrededor de dos tercios de la brecha media no se explican** por las características personales, laborales o empresariales de los trabajadores y las trabajadoras. Como motivos que explican la brecha salarial se indican, por ejemplo, la menor par-

[6] El Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea de 2019 y los de años anteriores están disponibles en el sitio web de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Véanse asimismo los datos de la brecha salarial entre hombres y mujeres en 2018 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Los datos sobre la brecha de género en las pensiones se pusieron a disposición del público en la base de datos de Eurostat; véanse los documentos *Gender pension gap by age group – EU-SILC survey* (Brecha de género en las pensiones por grupo de edad: encuesta EU-SILC), en https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en, y *Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC survey* (Tasa de cobertura de las pensiones de hombres y mujeres por grupo de edad: encuesta EU-SILC),en https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Los datos de este documento abarcan la EU-28, en consonancia con la aplicación del plan de acción 2017-2019.

[7] Véase: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01. Los últimos datos disponibles para este indicador son de 2014.

[8] Véanse por ejemplo https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1 y Leythienne, Denis, y Ronkowski, Piotr: *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (Desglose de la brecha salarial de género, sin ajustar, utilizando datos de la encuesta sobre la estructura de los ingresos). Eurostat, *Statistical Working Papers*, 2018, disponible en: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en. https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

ticipación de las mujeres en el mundo laboral, el menor número de horas dedicadas por las mujeres a trabajos remunerados, el alto porcentaje de mujeres con trabajos a tiempo parcial, así como el hecho de que las mujeres sean normalmente las principales cuidadoras de la familia[9].

Las desigualdades salariales, junto con las diferencias en intensidad de trabajo y en años de ocupación, se tradujeron en **una brecha media en las pensiones estimada en el 30,1 %** entre mujeres y hombres de la Unión en el grupo de edad de sesenta y cinco años o más en 2018[10]. A su vez, esta situación implica a menudo un mayor riesgo de pobreza para las mujeres mayores. En 2018, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres pensionistas era más de diez puntos porcentuales superior a la de los hombres pensionistas en seis Estados miembros[11]. Asimismo, el informe sobre la adecuación de las pensiones (acción 17) destaca que los actuales sistemas de pensiones solo compensan ligeramente las trayectorias profesionales no lineales de las mujeres y que las mujeres mayores siguen siendo las principales beneficiarias de los regímenes de renta mínima[12].

La diferencia media en las pensiones de mujeres y hombres en la Unión Europea fue del 30,1 % en 2018. Esta disparidad contribuye a las desigualdades de género en las prestaciones de vejez.

Respecto a los datos sobre segregación profesional, según el informe *She Figures* de 2018 publicado por la Comisión[13], en general las mujeres superan en número a los hombres en la enseñanza científica de grado y postgrado, y se ha conseguido un equilibrio global entre mujeres y hombres en los doctorados.

Sin embargo, la distribución de mujeres y hombres sigue siendo desigual en distintos campos de estudio científicos, lo que demuestra la persistencia de los estereotipos de género. Los estereotipos están especialmente arraigados en el ámbito de las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas (CTIM), en los que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los niveles (con un 32 % de mujeres en grados, másteres o niveles equivalentes), hasta los puestos académicos de más alto nivel (con un 15 % de alumnas como promedio). La proporción de mujeres trabajadoras era mayor en trabajos del sector público, como la atención sanitaria, la educación y la labor social.

3. RESPUESTA A LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES: EJEMPLOS DE MEDIDAS ADOPTADAS EN EL MARCO DEL PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción incluía veinticuatro acciones agrupadas en ocho líneas de acción. Este capítulo describe detalladamente algunos ejemplos de las acciones desarrolladas en el marco del plan de acción. El documento de trabajo de los servicios de la Comisión incluido en el anexo ofrece una descripción más precisa de la ejecución de todas las acciones.

[9] Véase https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap.

[10] Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea de 2019, p. 68, disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, *Closing the gender pension gap?* (¿Se está colmando la brecha salarial entre hombres y mujeres?), disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20.

[11] Lituania, Estonia, Bulgaria, Chequia, Letonia y Rumanía, Eurostat, *At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC and ECHP surveys* (Tasa de riesgo de pobreza por umbral de pobreza y actividad más frecuente el año anterior: encuesta EU-SILC y PHOGUE), 2018.

[12] *The 2018 Pension Adequacy Report*: *current and future income adequacy in old age in the EU* (Informe sobre la adecuación de las pensiones: adecuación actual y futura de los ingresos durante la vejez en la UE), disponible en: https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a.

[13] https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1.

3.1. Iniciativa para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional

La Comunicación de la Comisión «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores»[14] y la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[15] son resultados clave del Pilar Europeo de Derechos Sociales. El objetivo de este paquete de medidas complementarias de refuerzo mutuo era atajar la insuficiente representación de las mujeres en el mercado laboral abordando una de sus principales causas, a saber, el reparto desigual de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres (acción 14).

La **Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional** se adoptó el 20 de junio de 2019[16]. Pretende modernizar el marco jurídico de la Unión Europea para los permisos relacionados con la familia y las fórmulas de trabajo flexible. La Directiva establece el derecho de los padres a permisos de paternidad remunerados (diez días laborables remunerados en el nivel nacional de la baja por enfermedad), así como el derecho a cuatro meses de permiso parental para cada progenitor, de los que al menos dos meses no pueden transferirse entre los progenitores y deben ser remunerados de forma adecuada (en un nivel fijado por cada Estado miembro). Además, cada cuidador (definido como un trabajador que dispensa cuidados personales o ayuda a un familiar que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave) tiene derecho a un permiso para cuidadores de al menos cinco días laborables al año. Por último, los progenitores que tengan hijos de hasta ocho años y los cuidadores tienen derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible (trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral). Los Estados miembros disponen de tres años (hasta el 2 de agosto de 2022)[17] para transponer esta Directiva a la legislación nacional. La Comisión supervisará estrechamente el proceso de ejecución y ofrecerá a los Estados miembros el apoyo necesario.

La iniciativa para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional también incluía una serie de medidas no legislativas. Con el fin de aplicarlas, la Comisión, junto a la Red Europea de Organismos Nacionales para la Igualdad (EQUINET), organizó un seminario de desarrollo de capacidades en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional dirigido a organismos para la igualdad e inspecciones de trabajo. El Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» también financió una serie de proyectos[18] destinados a abordar los estereotipos de género con el objetivo de fomentar un uso más equilibrado desde el punto de vista del género de los permisos relacionados con la familia y las fórmulas de trabajo flexible. El Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) financió un conjunto de proyectos para fomentar estrategias innovadoras en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional para facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y

[14] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, COM(2017) 252 final.

[15] Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, COM(2017) 253 final.

[16] Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, DO L 188 de 12.7.2019, p. 79.

[17] No obstante, los Estados miembros disponen de cinco años (hasta el 2 de agosto de 2024) para transponer la obligación relativa al pago de las dos últimas semanas del permiso parental (de los dos meses remunerados de forma adecuada y no transferibles).

[18] Los proyectos seleccionados están disponibles en: https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

familiares[19]. Además, la red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación llevó a cabo un estudio sobre la mejora de la protección frente a la discriminación y el despido de trabajadoras embarazadas y trabajadores que se benefician de permisos relacionados con la familia[20], y la Comisión adoptó un informe sobre la situación con respecto a los objetivos de Barcelona sobre la participación en los servicios de atención a la infancia de niños por debajo de la edad de escolarización obligatoria[21].

Por último, el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social, que son comités consultivos de los ministros en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) en materia de políticas, están desarrollando y mejorando una serie de indicadores sobre la conciliación de la vida privada y la vida profesional, en particular sobre el uso de permisos y fórmulas de trabajo flexible y sobre la atención a la infancia y los cuidados de larga duración. La atención a la infancia y los cuidados de larga duración, así como los desincentivos económicos para las personas que aportan la segunda fuente de ingresos familiares también se evalúan en el contexto del Semestre Europeo (véase la acción 24). Se dispone de financiación en el marco de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos para mejorar estos servicios. Las acciones citadas contribuyeron a abordar los estereotipos sobre el papel de los hombres y las mujeres en la sociedad, una de las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

3.2. Plataforma de la UE para el cambio con el fin de impulsar el empleo femenino y la igualdad de oportunidades en el sector del transporte

Tal y como se indica en el plan de acción, la segregación sectorial y profesional es uno de los factores que más contribuyen a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Para tratar esta cuestión, el plan de acción incluía una serie de medidas destinadas a combatir la segregación en profesiones y sectores concretos, como la aplicación de iniciativas específicas para erradicar los estereotipos sobre las capacidades, aptitudes y roles de las mujeres y los hombres.

Uno de estos sectores era el sector del transporte, en el que la Comisión se había comprometido a adoptar una serie de medidas en el marco del plan de acción (acción 9). En el sector del transporte predominan los hombres, dado que solo un 22 % de los trabajadores son mujeres[22]. Además, respecto a profesiones concretas dentro del sector, aunque las mujeres tienen más o menos la misma representación en puestos administrativos, siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos mejor remunerados, así como en los puestos técnicos y aquellos que exigen desplazamientos. Sirva como ejemplo el hecho de que las mujeres constituyen menos del 5 % de los pilotos, pero la mayoría de la tripulación de cabina.

Para impulsar el empleo de las mujeres en el sector del transporte, la Comisión desarrolló una serie de instrumentos de actuación adaptados a las necesidades del sector. El 27

[19] Los proyectos seleccionados están disponibles en: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en.

[20] Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación, *Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment* (Permisos relacionados con la familia: aplicación de la protección frente al despido y al trato desfavorable), 2018, disponible en https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb.

[21] Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad con vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «objetivos de Barcelona»), disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1583235533262&uri=CELEX:52018DC0273.

[22] Eurostat, Encuesta de Población Activa 2017.

de noviembre de 2017 se lanzó la plataforma «**Mujeres en el transporte: Plataforma de la UE para el cambio**»[23]. Las partes interesadas, como los Estados miembros, las organizaciones de transporte de la UE y las agencias y organismos de la Unión, pueden adherirse a la plataforma y comprometerse a impulsar el empleo de mujeres y a combatir la segregación en el trabajo a través de acciones específicas. Pueden firmar una declaración sobre igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el sector del transporte, comprometiéndose de esta forma a fomentar la igualdad de retribución como parte de una cultura de empresa positiva.

Aunque el compromiso general de las partes interesadas de la plataforma es tangible y la cantidad de actuaciones va en aumento, se debe hacer un seguimiento de los compromisos mencionados a nivel nacional y local. Para facilitar esta labor, la Comisión también puso en marcha una **red europea de embajadores en favor de la diversidad en el transporte**[24].

Además, la Comisión ha financiado y publicado un informe de viabilidad económica para determinar los costes y beneficios de emplear a mujeres en el sector del transporte, complementado con una serie de medidas propuestas por los autores del informe para mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres, por ejemplo, colmando la brecha salarial de género[25]. Estas recomendaciones se basan en estudios de casos concretos registrados en el sector. Abarcan los siguientes aspectos: 1) contratación, formación y desarrollo profesional (incluidas medidas contra los estereotipos y el sesgo de género), 2) sensibilización (lo que incluye informar acerca de la brecha salarial entre hombres y mujeres), 3) medidas para la conciliación de la vida privada y la vida profesional, y 4) medidas en el ámbito de la salud y la seguridad (incluidas medidas contra la violencia y el acoso en el entorno laboral). El estudio también incluía un conjunto de recomendaciones dirigidas a empresas de transporte, en particular sobre la necesidad de empezar a informar acerca de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la empresa. Las medidas para eliminar dicha brecha incluían la fijación de criterios y políticas de retribución transparente para eliminar la brecha salarial en las empresas.

> Como primer paso para hacer frente a la infrarrepresentación de las mujeres en el sector del transporte, el informe de viabilidad recomienda a las empresas que empiecen a utilizar indicadores específicos de género que puedan aplicarse fácilmente para supervisar el desempeño de la empresa.

La Comisión ha lanzado otros estudios para afrontar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para unirse a las profesiones del transporte, y que estarán disponibles hacia principios de 2021. El primero de estos estudios analiza la conciliación de la vida privada y la vida profesional (es decir, qué puede hacerse en cada empresa de transportes de forma económicamente sostenible para permitir a los trabajadores conciliar mejor su horario laboral y su vida privada), mientras que el segundo ofrece un conjunto de herramientas para que los profesores puedan combatir mejor los estereotipos de género desde una edad temprana. Un tercer estudio prospectivo valorará los efectos de la digitalización del transporte como un desafío o una oportunidad para las mujeres y evaluará si se deben adoptar medidas específicas para apoyar esta transición. Otro estudio analizaba la participación de las mujeres en actividades de investigación e innovación relacionadas con el sector del

[23] https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_es.

[24] https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

[25] *Business case to increase female employment in Transport Final report* (Estudio de viabilidad económica del aumento del empleo femenino en el transporte, informe final), 2018, disponible en: https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf.

transporte y ofrecía recomendaciones en el ámbito de la investigación para superar los obstáculos a la igualdad de las mujeres en ese sector[26].

3.3. Promoción de un cambio institucional a través de planes de igualdad de género para fomentar la igualdad en las carreras científicas

Otro sector en el que el plan de acción ofrecía medidas específicas era el de la investigación y la innovación (acción 8). Entre 2017 y 2019, la Comisión financió una serie de acciones para fomentar la igualdad de género en este sector en el marco del **programa de trabajo de la iniciativa «Ciencia con y para la sociedad»** del Programa Marco «Horizonte 2020»[27]. También se concedió apoyo financiero a diez proyectos de colaboración en los que participaron cerca de sesenta organismos de investigación en la elaboración de planes de igualdad de género (GEP, por sus siglas en inglés)[28]. Además, se crearon siete comunidades temáticas y geográficas «de prácticas» para permitir el intercambio de conocimientos sobre este tipo de planes[29]. Con el fin de complementar este enfoque exhaustivo, un proyecto específico apoyó la creación de una academia de formación sobre igualdad de género en el sector de la investigación y la innovación, con recursos a disposición del público[30]. Los resultados y mejores prácticas resultantes de los proyectos también se incluyen en la **herramienta de igualdad de género en el ámbito académico y la investigación (GEAR)**[31], que alberga el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

La herramienta de igualdad de género en el ámbito académico y la investigación (GEAR) ofrece a las universidades y organismos de investigación mejores prácticas y asesoramiento sobre la creación de planes de igualdad de género y la evaluación de sus efectos.

Además, **She Figures**, la publicación principal de la Comisión sobre tendencias clave en igualdad de género en la ciencia y la investigación, se publica cada tres años. La edición de 2018[32], publicada el 8 de marzo de 2019, incluye datos exhaustivos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector de la investigación y el desarrollo científicos. La brecha salarial entre hombres y mujeres en la investigación y la innovación sigue siendo ligeramente superior que en el conjunto de la economía en la Unión Europea (17 % frente al 16,6 % según datos de 2014). Los Estados miembros utilizan *She Figures* como herramienta de evaluación comparativa para la formulación de políticas a nivel nacional, ya que los datos contribuyen a aportar información sobre las desigualdades de género predominantes en Estados miembros concretos.

Teniendo en cuenta que las nuevas tendencias, como la aparición de empresas emergentes lideradas por mujeres, podrían fomentar

[26] *Women in European Transport with a focus on Research and Innovation* (Mujeres en el transporte europeo, con especial atención a la investigación y la innovación), Unión Europea, 2019, disponible en: https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation.

[27] https://ec.europa.eu/research/swafs.

[28] Los proyectos de colaboración en planes de igualdad de género (GEP) R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs y CALIPER, enumerados bajo el título «Projects funded by the FP7 and H2020 framework programmes» (Proyectos financiados por los Programas Marco 7PM y Horizonte 2020), se pueden consultar aquí: https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender, donde también se puede consultar el décimo proyecto GEP, seleccionado igualmente a través del programa de trabajo de 2019, y a la espera de la firma del acuerdo de subvención.

[29] Proyecto ACT: https://cordis.europa.eu/project/id/788204/es y https://act-on-gender.eu/communities-practice.

[30] Proyecto GE Academy: https://cordis.europa.eu/project/id/824585/es y https://ge-academy.eu/.

[31] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear.

[32] https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

el interés de las mujeres por las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas (CTIM), el **Premio de la UE a las Mujeres Innovadoras** destaca los logros científicos de las mujeres y contribuye a combatir los estereotipos sobre las capacidades, aptitudes y papeles de las mujeres y los hombres. En 2017, 2018 y 2019, la Comisión siguió rindiendo homenaje a líderes femeninas inspiradoras en el ámbito de la innovación basada en la investigación a través del Premio de la UE a las Mujeres Innovadoras, que se otorga a mujeres que han logrado con éxito innovaciones revolucionarias y premia los logros destacados de mujeres emprendedoras. Las ganadoras de años anteriores han seguido inspirando a mujeres de toda Europa y más allá de nuestras fronteras para promover innovaciones brillantes y crear sus propias empresas.

3.4. Mejora de la aplicación del principio de igualdad de retribución

En cuanto a la aplicación del principio de igualdad de retribución en general, el plan de acción disponía que la Comisión evaluaría la posibilidad de introducir modificaciones específicas en la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres[33], así como la necesidad y posibilidad de conferir carácter vinculante a algunas o a todas las medidas previstas en la Recomendación sobre la transparencia salarial de 2014[34] (véase la acción 1). La Comisión cumplió este compromiso en octubre de 2018 al realizar **una evaluación de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE**, que aplica el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, consagrado en el Tratado. Los resultados completos de la evaluación se presentan en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión[35] publicado junto al presente informe.

La evaluación examinó cómo han funcionado las disposiciones jurídicas existentes sobre igualdad de retribución en la práctica, los enfoques adoptados por los Estados miembros para la aplicación de estas disposiciones, hasta qué punto se han alcanzado sus objetivos iniciales, la eficacia con la que se han aplicado y el impacto global que han tenido estas disposiciones a la hora de colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Más concretamente, la evaluación se centró en la aplicación y cumplimiento de la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres tras la adopción de la Recomendación sobre la transparencia salarial en 2014.

La evaluación confirma que **el marco jurídico existente ha desencadenado cambios significativos a nivel nacional en toda la Unión**. No obstante, los Estados miembros continúan afrontando desafíos en la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución; por ejemplo, pueden diferir a la hora de definir conceptos jurídicos clave como «retribución» y «mismo trabajo de igual valor» en su legislación nacional; a menudo, las diferencias en la discriminación salarial no se detectan debido a la falta de transparencia que rodea a los niveles de remuneración, y determinar que se ha producido discriminación con el respaldo de datos sigue constituyendo un reto. Los resultados apuntan igualmente a las dificultades experimentadas por víctimas específicas de discriminación salarial para presentar reclamaciones sin representación o apoyo jurídicos. Además, los niveles de las multas y las indem-

[33] Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

[34] Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, COM(2014) 1405 final.

[35] Véase el documento *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'* (Evaluación de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE, que aplica el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, consagrado en el Tratado), SWD(2020) 50.

nizaciones no eran, por lo general, suficientemente disuasorios.

Además, el plan de acción invitaba a la Comisión a mejorar la sensibilización y proporcionar directrices sobre el principio de igualdad de retribución (acciones 20 y 21). A tal fin, en noviembre de 2019, la red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación publicó **el estudio *National cases and good practices on equal pay* (Ejemplos nacionales y buenas prácticas en materia de igualdad de retribución)**[36]. El estudio incluye una recopilación de la jurisprudencia sobre igualdad de retribución en veintiocho Estados miembros de la Unión Europea y tres países del Espacio Económico Europeo, y presenta buenas prácticas y un análisis de las soluciones adoptadas a nivel nacional. Además, en noviembre de 2019, la Comisión publicó **un resumen actualizado de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre igualdad de retribución**[37].

4. DIVULGACIÓN Y COOPERACIÓN

4.1. Colaboración con los Estados miembros para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres

El plan de acción invitaba a la Comisión a buscar sinergias entre las medidas adoptadas por las partes interesadas clave a nivel europeo, nacional y empresarial para su aplicación efectiva. Por tanto, la Comisión incluyó a un amplio abanico de partes interesadas en las medidas adoptadas para hacer efectivos los compromisos adquiridos en el plan de acción.

A través del grupo de alto nivel para la integración de la perspectiva de género, que reúne a altos representantes a cargo de la integración de la perspectiva de género en los Estados miembros, la Comisión transmitió información sobre el plan de acción a los Estados miembros (acción 3). En 2018, el grupo de alto nivel debatió el plan en el marco de la Presidencia búlgara del Consejo y ofreció ejemplos de las medidas adoptadas en los Estados miembros para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres. La implicación de la sociedad civil y la participación activa de los interlocutores sociales, así como las medidas de sensibilización y la transparencia salarial, se consideraron elementos importantes para colmar la brecha salarial. Asimismo, la Presidencia búlgara celebró un debate ministerial bajo el título *Closing the gender pay gap* (Colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres) en el Consejo EPSCO en marzo de 2018.

Esta labor tuvo continuación bajo la Presidencia rumana en 2019, cuando el grupo de alto nivel debatió las interrelaciones entre la brecha salarial entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida privada y la vida profesional sobre la base de una nota de investigación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género[38]. La nota también sirvió como base para las **Conclusiones del Consejo «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave»**[39], adoptadas en junio de 2019. En las Conclusiones se pide a los Estados miembros que mejoren las medidas actuales, o que introduzcan otras nuevas, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. Basándose en la Recomendación sobre la transpa-

[36] Disponible en: https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay.

[37] Resumen de la jurisprudencia de referencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, disponible en: https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1.

[38] Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE): *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance* (Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: no sin una mejor conciliación de la vida privada y la vida profesional), 2019, disponible en: https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance.

[39] https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/es/pdf.

rencia salarial de 2014, estas medidas podrían incluir acciones para mejorar la transparencia salarial. En las **Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar**[40], adoptadas el 24 de octubre de 2019 bajo la Presidencia finlandesa, el Consejo también invitaba a los Estados miembros y a la Comisión Europea a que «apliquen, para eliminar las desigualdades de género en el empleo y los salarios, medidas concretas y eficaces que vayan más allá de lo previsto en el actual plan de acción de la UE para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres y aborden sus repercusiones en la brecha de género de las pensiones».

Asimismo, la Comisión continuó apoyando los esfuerzos de los Estados miembros para atajar la brecha salarial entre hombres y mujeres a través del proceso del **Semestre Europeo** (acción 24). Más específicamente, el Semestre Europeo ha permitido a la Comisión resaltar las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los Estados miembros, como el hecho de que las mujeres trabajan a tiempo parcial en una medida desproporcionada debido a la falta de inversión en atención a la infancia o los desincentivos fiscales que impiden que las personas que aportan la segunda fuente de ingresos familiares trabajen o trabajen más. En 2018, la brecha salarial entre hombres y mujeres se abordó en los informes por país de ocho Estados miembros[41], y un Estado miembro recibió una recomendación específica por país al respecto[42]. En 2019, la brecha salarial se abordó en los informes por país de once Estados miembros[43], y un Estado miembro volvió a recibir una recomendación específica por país al respecto[44]. Asimismo, la Comisión siguió colaborando con los Estados miembros a través del grupo de alto nivel manteniéndolo informado acerca de los resultados alcanzados en esta materia en el proceso del Semestre Europeo.

Por último, en mayo de 2019 se organizó en Islandia para los representantes de los Estados miembros en ese país un **seminario de aprendizaje mutuo sobre cómo hacer frente a las brechas salariales entre hombres y mujeres**, así como sobre las causas profundas de esas disparidades y las mejores prácticas para combatirlas (acción 22)[45].

4.2. Firme compromiso del Parlamento Europeo y otras partes interesadas

Debido a las múltiples causas profundas y al amplio alcance transversal de la brecha salarial entre hombres y mujeres, el firme compromiso de las partes interesadas es primordial a la hora de combatirla. Por este motivo, la Comisión trató de implicar de forma activa a las partes interesadas y de crear sinergias en la aplicación del plan de acción.

Durante la aplicación del plan, el Parlamento Europeo también enfatizó la persistencia y las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres en numerosas ocasiones. A través de sus resoluciones, el Parlamento Europeo instó de forma sistemática a las partes interesadas a que lucharan contra la brecha salarial entre hombres y mujeres y previnieran las disparidades en las pensiones[46]. Haciendo referencia al plan de acción, el Parlamento pidió a la Comisión que propusiera una directiva sobre transparencia salarial

[40] https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/es/pdf.

[41] AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK y UK.

[42] Estonia.

[43] AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK y UK.

[44] Estonia.

[45] Para acceder a la documentación, véase https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_es.

[46] Véase, por ejemplo, la Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de octubre de 2019, sobre empleo y políticas sociales en la zona del euro [2019/2111(INI)], la Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de abril de 2018, sobre igualdad de género en los medios de comunicación en la Unión [2017/2210(INI)]. Véase también la Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género [2019/2870(RSP)], adoptada fuera del período de aplicación del plan de acción.

para ayudar a recudir la brecha salarial entre hombres y mujeres[47]. Además, esta cuestión se debatió en las comisiones parlamentarias pertinentes[48]. El Comité Económico y Social Europeo también emitió un dictamen sobre el plan de acción en abril de 2018[49].

Con el fin de llegar a las **partes interesadas nacionales**, la Comisión apoyó una serie de proyectos transnacionales de lucha contra los estereotipos y la segregación a través de ocho subvenciones concedidas a proyectos desarrollados entre 2017 y 2019[50] (acción 4). Esos proyectos fomentaban las buenas prácticas en la superación de los roles y estereotipos de género contraproducentes en la educación, la formación y el entorno laboral. Además, la Comisión fomentó la participación de numerosas partes interesadas en la ejecución de los proyectos, tratando de involucrar a interlocutores sociales, operadores de servicio público, servicios de orientación profesional, organizaciones de la sociedad civil, colegios y universidades, así como, en la medida de lo posible, a partes interesadas locales y regionales o al sector privado. Por otra parte, se promovió la evaluación de los efectos de los proyectos en las actitudes para obtener datos reales sobre los factores que generan cambios concretos en las actitudes de las personas hacia los roles y estereotipos de género. La Comisión facilitó a los interlocutores sociales el intercambio de mejores prácticas y de las lecciones aprendidas, contribuyendo así a los esfuerzos encaminados a apoyar las actividades nacionales que combaten los estereotipos que generan un trato diferenciado de mujeres y hombres en varios sectores profesionales (acción 5).

A través del diálogo social sectorial europeo en el ámbito de la educación, la Comisión financió también un proyecto sobre igualdad de género dirigido por el CSEE[51]. Titulado *Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue* (Diálogo social e igualdad entre hombres y mujeres: empoderamiento de los sindicatos de la educación para abordar la igualdad de género en la profesión de la enseñanza a través del diálogo social), el proyecto se desarrolló entre 2017 y 2019 y estaba destinado a mejorar la situación profesional de profesores, formadores y directores de centros escolares y a hacer más atractiva la profesión de la enseñanza tanto para los hombres como para las mujeres (acción 10). Además, se están desarrollando proyectos del Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía», financiados por la Comisión en 2019, destinados a mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad económica. Estos proyectos se refieren a las mujeres en el proceso de toma de decisiones, la conciliación de la vida privada y la vida profesional y la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres en la dirección empresarial y la política[52].

En octubre de 2018, se celebró en Praga un foro anual de las Cartas de la Diversidad de la UE (acción 6). El foro reunió a **expertos en diversidad y representantes del sector público y la empresa**, que intercambiaron

[47] Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género [2019/2870(RSP)], Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2019, sobre igualdad de género y políticas fiscales en la Unión [2018/2095(INI)] y Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de octubre de 2019, sobre empleo y políticas sociales en la zona del euro [2019/2111(INI)].

[48] Por ejemplo, audiencia de la Comisión FEMM, de 9 de julio de 2018, sobre el Plan de Acción de la Unión Europea para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

[49] Comité Económico y Social Europeo, Dictamen sobre el Plan de Acción de la UE 2017-2019: Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, abril de 2018, disponible en https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap-communication.

[50] Para los proyectos seleccionados, véase: https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

[51] Reconocido interlocutor social europeo que representa a trabajadores del sector educativo.

[52] La convocatoria y los proyectos seleccionados están disponibles en: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018.

las mejores prácticas sobre la no discriminación y la inclusión en el sector privado. El foro resaltó la viabilidad económica de la diversidad de género en puestos corporativos de alto nivel y la necesidad de prestar atención a la contratación, retención y progresión de las mujeres en las empresas, así como de superar los sesgos de género.

La Comisión también participó en un **diálogo con los interlocutores sociales europeos** para fomentar y adoptar medidas pertinentes que ayuden a abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres (acción 13). En junio de 2018, se celebró un seminario titulado *Tackling the gender pay gap and promoting childcare* (Colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres y fomentar la atención a la infancia), y el 7 de mayo de 2019, un seminario temático en forma de diálogo entre la Comisión y los interlocutores sociales para debatir el papel, los costes y los beneficios de la transparencia salarial.

En cuanto a la necesidad de mejorar la representación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones políticas, el tema se debatió en el coloquio de derechos fundamentales de 2017 *Women's Rights in Turbulent Times* (Derechos de la mujer en tiempos difíciles), que incluyó un pleno titulado *Equal participation at work and in politics: a fundamental rights prerequisite* (Participación equitativa en el trabajo y en la política: un requisito previo de los derechos fundamentales)[53]. En 2018, el coloquio incluyó una sesión sobre el apoyo a una participación amplia en las sociedades democráticas[54]. Además, en las Jornadas Europeas del Desarrollo de junio de 2018 intervino un panel de alto nivel sobre *Raising women's participation in decision-making: engaging men as change agents* (Aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones: comprometer a los hombres como agentes de cambio). Estos eventos permitieron a los responsables políticos internacionales, nacionales y europeos de alto nivel, las organizaciones de la sociedad civil, los representantes de los medios de comunicación y las redes sociales, el mundo empresarial y la educación, los profesionales de la justicia y los jóvenes intercambiar ideas y experiencias para mejorar la representación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones políticas (acción 13). También contribuyeron a apoyar las prácticas destinadas a mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los procesos y puestos de toma de decisiones en los distintos sectores y a combatir la segregación vertical.

5. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

5.1. El plan de acción allanó el camino para nuevos compromisos

El informe de aplicación del plan de acción confirma que las veinticuatro acciones del Plan se han finalizado total o parcialmente. Además, la ejecución de la mayor parte de las acciones se mantendrá en el marco de iniciativas políticas autónomas, lo que apunta a un correcto seguimiento general, así como a la necesidad de emprender iniciativas duraderas y específicas para abordar esta forma de discriminación de género persistente.

El anexo del presente informe de aplicación incluye una descripción detallada de las medidas concretas adoptadas para hacer efectivas las distintas acciones. Si bien atestigua que la Comisión ha desarrollado multitud de iniciativas para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres, la lista de medidas concretas también revela que aún existen ámbitos en los que deben redoblarse los esfuerzos para combatirla de forma adecuada. El plan de acción tenía como objetivo demostrar el compromiso político de la Comisión de hacer frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres y consiguió traducir este compromiso

[53] https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

[54] https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_es.

en una lista de medidas concretas. No obstante, también invitaba a la Comisión a buscar sinergias entre las medidas adoptadas por las partes interesadas clave a nivel europeo, nacional y empresarial. La descripción de las medidas concretas incluida en el anexo muestra que se han emprendido y se siguen emprendiendo múltiples esfuerzos para llegar a las partes interesadas, cuyo compromiso es necesario para propiciar cambios. No obstante, en algunos casos, estos esfuerzos podrían haber sido más sustanciales.

Además, se podrían haber adoptado otras medidas para abordar la segregación en sectores en los que, por tradición, las mujeres están sobrerrepresentadas, como la educación, la enfermería y la asistencia sanitaria. De forma similar, habría resultado de utilidad redoblar los esfuerzos para propiciar cambios en lo que respecta a la subrepresentación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones empresariales y políticas.

Los últimos datos de 2018 muestran una lenta evolución hacia la erradicación de la brecha salarial entre hombres y mujeres y la brecha de género en las pensiones durante el período de aplicación del plan de acción (una diferencia de 0,3 puntos porcentuales en el caso de la primera, entre 2017 y 2018, en la EU-28). A pesar de estar reduciéndose, ambas brechas siguen siendo significativas en la Unión Europea, como promedio, y están lejos de cerrarse.

La evaluación de las disposiciones vigentes en materia de igualdad de retribución realizada en el marco del plan de acción ha puesto de relieve que una información sobre los niveles salariales de mayor calidad y más accesible puede revelar posibles sesgos de género o discriminación en las estructuras de retribución empresariales o a nivel sectorial. Unas medidas más firmes en materia de transparencia salarial deberían facilitar la detección de casos concretos de discriminación salarial. Conocer las diferencias en los niveles de remuneración para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor dentro de una empresa también puede facilitar que la discriminación salarial se impugne a título individual ante los tribunales nacionales. Al sacar a la luz las diferencias estructurales, la transparencia salarial también puede facilitar un análisis de las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres y asegurar una acción política más selectiva.

Como se anunció en las orientaciones políticas de la presidenta Ursula von der Leyen para el mandato de la Comisión 2019-2024, la Comisión presenta una estrategia de igualdad de género de la UE para el período 2020-2025[55] junto con el presente informe de aplicación y la publicación de la evaluación de la igualdad de retribución. La estrategia propone nuevas iniciativas para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres, una iniciativa para introducir medidas vinculantes de transparencia salarial. Asimismo, la ejecución de las acciones individuales ha subrayado, en líneas generales, el estrecho vínculo existente entre la brecha salarial entre hombres y mujeres y los estereotipos de género. Responder a este tipo de estereotipos formará parte de los objetivos políticos de la estrategia de igualdad de género de la UE.

5.2. Conclusiones

Gracias a un conjunto de acciones integrales, el plan de acción ha proporcionado un amplio marco político y ha demostrado el compromiso de la Comisión Europea de combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres de forma adecuada. Las actividades de recogida de datos y, en particular, la evaluación de la legislación en materia de igualdad de retribución han permitido que la aplicación del plan contribuya a crear una base sólida y fundamentada para otras actividades destinadas a combatir las desigualdades salariales.

[55] Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, COM(2020) 152.

Las medidas de ejecución concretas, que se describen más detalladamente en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión incluido en el anexo, resaltan el amplio alcance de las acciones necesarias para colmar la brecha de forma efectiva. El plan de acción y el amplio conjunto de medidas adoptadas para su aplicación apuntan a la necesidad de pasar del debate acerca de la existencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres a la adopción de medidas concretas y concertadas para erradicarla.

Además, las acciones sectoriales del plan de acción han contribuido a subrayar la necesidad de adoptar medidas personalizadas específicas que propicien un cambio hacia una mayor igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

El presente informe muestra que las acciones llevadas a cabo en aplicación del plan de acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres» inspirarán la futura labor de la Comisión Europea en este contexto.

Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros*

Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que los Estados miembros considerarán sus políticas económicas y el fomento del empleo como un asunto de interés común y coordinarán sus actuaciones al respecto en el seno del Consejo. Dispone que el Consejo adoptará orientaciones para el empleo (artículo 148), especificando que deben ser compatibles con las orientaciones generales de las políticas económicas (artículo 121).

Si bien las orientaciones generales de las políticas económicas siguen siendo válidas en el tiempo, las orientaciones para el empleo deben elaborarse cada año. Las orientaciones se adoptaron juntas por primera vez en 2010 («paquete integrado») a fin de apoyar la estrategia Europa 2020, y permanecieron estables hasta 2014. En 2015 se adoptaron unas orientaciones integradas revisadas. En 2018, las orientaciones para el empleo se alinearon con los principios del pilar europeo de derechos sociales proclamado en noviembre de 2017 por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión con vistas a impulsar reformas a nivel nacional y para que sirviera de orientación en un proceso renovado de convergencia en toda Europa; en 2019 no se modificaron. Además de estructurar el ámbito de aplicación y la orientación de la coordinación de las políticas de los Estados miembros, las orientaciones también proporcionan la base de las recomendaciones específicas por país en los ámbitos respectivos. Junto con las orientaciones generales de las políticas económicas, las orientaciones para el empleo se presentan en forma de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (parte II de las orientaciones integradas).

Las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros se han modificado para integrar las cuatro dimensiones de la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible y, en particular, la dimensión de sostenibilidad medioambiental, que refleja el discurso de Una Europa social fuerte para unas transiciones justas e integra los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Las «orientaciones para las políticas de empleo» revisadas son las siguientes:

Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra.

* Bruselas, 26.2.2020 COM(2020) 70 final.

Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias.

Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social.

Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza 2020/0030 (NLE).

Propuesta de

DECISIÓN DEL CONSEJO
relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 148, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo[1],

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo[2],

Visto el dictamen del Comité de las Regiones[3],

Visto el Dictamen del Comité de Empleo[4],

Considerando lo siguiente:

(1) Los Estados miembros y la Unión han de esforzarse por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse, así como mercados de trabajo con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos de pleno empleo y progreso social, crecimiento equilibrado y un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente enunciados en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea. Los Estados miembros han de considerar el fomento del empleo un asunto de interés común y coordinar su acción al respecto en el seno del Consejo, habida cuenta de las prácticas nacionales relativas a las responsabilidades de los interlocutores sociales.

(2) La Unión debe luchar contra la exclusión social y la discriminación y fomentar la justicia y la protección sociales, así como la igualdad entre las mujeres y los hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño. En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión ha de tener en cuenta las exigencias relacionadas con el fomento de un nivel de empleo elevado, la garantía de una protección social adecuada, la lucha contra la pobreza y la exclusión social y la consecución de un nivel elevado de educación y formación, como se establece en el artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

(3) De conformidad con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión ha elaborado y aplicado instrumentos de coordinación para las políticas económicas y de empleo. Como parte de esos instrumentos, las presentes orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, junto con las orientaciones generales de las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión que establece la Recomendación (UE) 2015/1184[5] del Consejo, conforman las orientaciones integradas. Su objetivo es guiar la aplicación de las políticas en los Estados miembros y en la Unión, reflejando la interdependencia entre los Estados miembros. El

[1] DO C [...] de [...], p. [...].
[2] DO C [...] de [...], p. [...].
[3] DO C [...] de [...], p. [...].
[4] DO C [...] de [...], p. [...].

[5] Recomendación (UE) 2015/1184 del Consejo, de 14 de julio de 2015, relativa a las orientaciones generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión Europea (DO L 192 de 18.7.2015, p. 27).

conjunto resultante de políticas y reformas nacionales y europeas coordinadas debe ser una mezcla de políticas generales económicas y de empleo sostenible y adecuada que conduzca al logro de efectos positivos.

(4) Las orientaciones para las políticas de empleo son coherentes con el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, la legislación de la Unión en vigor y diversas iniciativas de la Unión, incluidas la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil[6], la Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral[7], la Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a itinerarios de mejora de las capacidades[8], la Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz[9], la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente[10], la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2019, relativa a unos sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad[11] y la Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia[12].

(5) El Semestre Europeo reúne los diferentes instrumentos en un marco global para una supervisión y coordinación multilaterales integradas de las políticas económicas y de empleo. Al tiempo que persigue la sostenibilidad medioambiental, el aumento de la productividad, la equidad y la estabilidad, el Semestre Europeo integra los principios del pilar europeo de derechos sociales, incluido un fuerte compromiso con los interlocutores sociales, la sociedad civil y otras partes interesadas y apoya la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible[13]. Las políticas económicas y de empleo de la Unión y de los Estados miembros deben ir acompañadas de la transición de Europa hacia una economía digital, climáticamente neutra y sostenible desde el punto de vista medioambiental, a la vez que se mejora la competitividad, se impulsa la innovación, se fomenta la justicia social y la igualdad de oportunidades y se abordan las desigualdades y disparidades regionales.

(6) El cambio climático y los retos medioambientales relacionados, la globalización, la digitalización y el cambio demográfico transformarán las economías y las sociedades europeas. La Unión y sus Estados miembros deben trabajar juntos para abordar eficazmente estos factores estructurales y, en su caso, adaptar los sistemas existentes, reconociendo la estrecha interdependencia de las economías y los mercados de trabajo de los Estados miembros y las políticas relacionadas. Para ello se requiere una acción política coordinada, ambiciosa y eficaz, tanto a escala nacional como de la Unión, en consonancia con el TFUE y con las disposiciones sobre gobernanza económica de la Unión. Esta acción política debe incluir el estímulo a la inversión sostenible, un compromiso renovado con reformas estructurales adecuadamente programadas que mejoren la productividad, el crecimiento económico, la cohesión social y territorial, una mayor convergencia, la resiliencia y el ejercicio de responsabilidad presupuestaria. Debería combinar medidas que incidan en la oferta y en la demanda, teniendo en cuenta al mismo tiempo sus repercusiones medioambientales, sociales y en el empleo.

(7) El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión firmaron una proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales[14]. El pilar establece veinte principios y derechos destinados a fomentar unos mercados de trabajo y unos sistemas de protección social

[6] DO C 120 de 26.4.2013, p. 1.
[7] DO C 67 de 20.2.2016, p. 1.
[8] DO C 484 de 24.12.2016, p. 1.
[9] DO C 153 de 2.5.2018, p. 1.
[10] DO C 189 de 4.6.2018, p. 1.
[11] DO C 189 de 5.6.2019, p. 4.
[12] DO C 387 de 15.11.2019, p. 1.
[13] Resolución A/RES/70/1 de las Naciones Unidas.
[14] DO C 428 de 13.12.2017, p. 10.

equitativos y que funcionen correctamente, estructurados en torno a tres categorías: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social. Los principios y derechos orientan nuestra estrategia, velando por que las transiciones a la neutralidad climática, la sostenibilidad medioambiental, la digitalización y el cambio demográfico sean socialmente justas y equitativas. El pilar constituye un marco de referencia a fin de hacer un seguimiento de los resultados de los Estados miembros en los ámbitos social y del empleo, impulsar reformas a nivel nacional, regional y local y reconciliar lo «social» y el «mercado» en la economía moderna actual, fomentando también la economía social.

(8) Las reformas del mercado laboral, incluidos los mecanismos nacionales de fijación de salarios, deben seguir las prácticas nacionales de diálogo social y facilitar las oportunidades necesarias para que se tengan ampliamente en cuenta los aspectos socioeconómicos, en particular mejoras de la sostenibilidad, la competitividad, la innovación, la creación de empleo, las políticas de aprendizaje permanente y de formación, las condiciones de trabajo, la educación y las capacidades, la salud pública y la inclusión, así como los ingresos reales.

(9) Los Estados miembros y la Unión deben velar por que las transformaciones sean equitativas y socialmente justas, impulsando con determinación una sociedad inclusiva y resiliente en la que las personas estén protegidas y empoderadas para anticipar y gestionar el cambio, y en la que puedan participar activamente en la sociedad y en la economía. Debe abordarse la discriminación en todas sus formas. Es necesario garantizar el acceso y las oportunidades para todos y reducir la pobreza y la exclusión social (también de los niños), principalmente velando por un funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y de los sistemas de protección social, así como eliminando los obstáculos a la educación y la formación y a la participación en el mercado de trabajo, en particular mediante inversiones en atención y educación infantil. El acceso equitativo y oportuno a unos servicios sanitarios asequibles, incluidas la prevención y la promoción de la salud, es especialmente pertinente en el contexto del envejecimiento de las sociedades. Es preciso aprovechar el potencial de las personas con discapacidad para contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social. En la medida en que los nuevos modelos económicos y empresariales se consolidan en los lugares de trabajo de la Unión, las relaciones laborales también cambian. Los Estados miembros deben velar por que las relaciones laborales derivadas de nuevas formas de trabajo mantengan y refuercen el modelo social europeo.

(10) Las orientaciones integradas deben constituir la base de las recomendaciones específicas por país que el Consejo pueda dirigir a un Estado miembro. Los Estados miembros deben aprovechar plenamente el Fondo Social Europeo Plus y otros fondos de la Unión, por ejemplo, el Fondo de Transición Justa o InvestEU, a fin de impulsar el empleo, las inversiones sociales, la inclusión social o la accesibilidad, promover las oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento de la mano de obra, el aprendizaje permanente y una educación y formación de alta calidad para todos, incluidas la alfabetización y la capacitación digitales. Aunque las orientaciones integradas se dirigen a los Estados miembros y a la Unión, su aplicación debe hacerse conjuntamente con las autoridades nacionales, regionales y locales, y en estrecha colaboración con los parlamentos, así como con los interlocutores sociales y los representantes de la sociedad civil.

(11) El Comité de Empleo y el Comité de Protección Social deben supervisar el modo en que se aplican las políticas pertinentes a la luz de las orientaciones para las políticas de empleo, conforme a sus respectivos mandatos basados en los Tratados. Dichos Comités y otros organismos preparatorios del Consejo que intervengan en la coordinación de las políticas económicas y sociales deben colaborar estrechamente. Es necesario mantener un diálogo político entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, en especial en rela-

ción con las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

(12) Se consultó al Comité de Protección Social.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

Se adoptan las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros que figuran en el anexo. Dichas orientaciones formarán parte de las orientaciones integradas.

Artículo 2

Los Estados miembros tendrán en cuenta las orientaciones establecidas en el anexo en sus políticas de empleo y programas de reforma, sobre los que se informará de conformidad con el artículo 148, apartado 3, del TFUE.

Artículo 3

Los destinatarios de la presente Decisión son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Consejo
El Presidente

Anexo de la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros*

Annex to the Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States

ANEXO

- **Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra**

Los Estados miembros deben promover activamente una economía social de mercado sostenible y facilitar y apoyar la inversión en la creación de empleos de calidad. Para ello, deben reducir las trabas a las que se enfrentan las empresas para contratar mano de obra, impulsar el espíritu emprendedor responsable y el trabajo por cuenta propia auténtico, y, en particular, apoyar la creación y el crecimiento de microempresas y pequeñas y medianas empresas, también a través del acceso a la financiación. Los Estados miembros deben promover activamente el desarrollo de la economía social, impulsar la innovación social y las empresas sociales y fomentar las formas de trabajo innovadoras, creando oportunidades de empleo de calidad y generando beneficios sociales a escala local.

Es preciso desplazar la carga impositiva del trabajo a otras fuentes que favorezcan más el empleo y el crecimiento integrador, y que, al mismo tiempo, estén en consonancia con los objetivos climáticos y medioambientales, teniendo en cuenta el efecto redistributivo del régimen fiscal, y protegiendo al mismo tiempo los ingresos, en aras de una protección social adecuada y unos gastos favorables al crecimiento.

Los Estados miembros que dispongan de mecanismos nacionales para establecer los salarios mínimos legales deben garantizar una participación efectiva de los interlocutores sociales de forma transparente y previsible, a fin de permitir una adaptación adecuada de los salarios a la evolución de la productividad y facilitar unos salarios justos para un nivel de vida digno, con especial atención a los grupos de renta media y baja, con vistas a una mayor convergencia. Estos mecanismos deben tener en cuenta los resultados económicos en diferentes regiones y sectores. Los Estados miembros deben promover el diálogo social y la negociación colectiva con vistas a la fijación de los salarios. Dentro del respeto a las prácticas nacionales, los Estados miembros y los interlocutores sociales deben velar por que todos los trabajadores tengan derecho a un salario justo y adecuado mediante convenios

* Bruselas, 26.2.2020 COM(2020) 70 final

colectivos o a un salario mínimo legal adecuado, habida cuenta de su impacto en la competitividad, la creación de empleo y la pobreza de las personas con empleo

- **Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias**

En el contexto de las transiciones tecnológicas y medioambientales, así como del cambio demográfico, los Estados miembros deben promover la sostenibilidad, la productividad, la empleabilidad y el capital humano, fomentando conocimientos, capacidades y competencias pertinentes a lo largo de la vida que respondan a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. Los Estados miembros también deben adaptar sus sistemas de educación y formación e invertir en ellos con vistas a proporcionar una educación inclusiva y de alta calidad, también en lo que se refiere a la educación y la formación profesionales. Los Estados miembros deben trabajar junto con los interlocutores sociales, los proveedores de educación y formación, las empresas y otras partes interesadas para abordar las debilidades estructurales de los sistemas de educación y de formación y mejorar su calidad y su adecuación al mercado de trabajo, también con vistas a facilitar la transición medioambiental. Debe prestarse especial atención a los retos de la profesión docente. Los sistemas de educación y formación deben dotar a todos los alumnos de competencias clave, incluidas las competencias básicas y digitales, así como de competencias transversales para sentar las bases de la adaptabilidad en el futuro. Los Estados miembros deben tratar de garantizar la transferencia de los derechos de formación durante los cambios de carrera profesional, incluido, en su caso, mediante cuentas individuales de aprendizaje. Deben permitir una mejor anticipación y adaptación de todos a las necesidades del mercado de trabajo, en particular a través de la formación complementaria y el reciclaje profesional continuos, a fin de apoyar unas transiciones justas y equitativas para todos, reforzar los resultados sociales, abordar la escasez de mano de obra y mejorar la resiliencia general de la economía frente a las perturbaciones.

Los Estados miembros deben fomentar la igualdad de oportunidades para todos, abordando las desigualdades en los sistemas de educación y formación, entre otras cosas facilitando el acceso a una educación infantil de buena calidad. Deben aumentar los niveles educativos generales, reducir el número de jóvenes que abandonan prematuramente la escuela, incrementar el acceso a la educación superior, así como su conclusión, e incrementar la participación de los adultos en el aprendizaje permanente, en particular entre alumnos procedentes de entornos desfavorecidos, que son los menos cualificados. Teniendo en cuenta los nuevos requisitos de unas sociedades digitales, ecológicas y en proceso de envejecimiento, los Estados miembros deben dar mayor énfasis al aprendizaje basado en el trabajo en sus sistemas de educación y formación profesionales (EFP) (también mediante una formación de aprendices de calidad y eficaz) e incrementar el número de titulados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), tanto en la EFP de nivel medio como en la enseñanza superior. Además, los Estados miembros deben incrementar la pertinencia de la enseñanza superior y la investigación para el mercado de trabajo, mejorar el seguimiento y las previsiones respecto de las capacidades, aumentar la visibilidad de las capacidades y la comparabilidad de las cualificaciones incluidas las adquiridas en el extranjero, e incrementar las oportunidades para el reconocimiento y la validación de las capacidades y competencias adquiridas fuera de la educación y la formación formales. Asimismo, deben actualizar e incrementar el suministro y aprovechamiento de una educación y formación profesional continua flexible. Los Estados miembros también deben ayudar a los adultos poco cualificados a mantener o desarrollar su empleabilidad a largo plazo, impulsando el acceso a oportunidades de aprendizaje de calidad, así como el aprovechamiento de este, mediante la aplicación de itinerarios de mejora

de las capacidades que incluya una evaluación de las capacidades, una oferta de educación y formación que responda a las necesidades del mercado y la validación y el reconocimiento de las capacidades adquiridas.

Los Estados miembros deben proporcionar a los desempleados y a las personas inactivas una asistencia eficaz, oportuna, coordinada e individualizada basada en el apoyo a la búsqueda de empleo, la formación, el reciclaje y el acceso a otros servicios de capacitación. Deben perseguirse cuanto antes unas estrategias globales que incluyan una evaluación individual detallada del desempleo, con vistas a prevenir y reducir significativamente el desempleo estructural y de larga duración. El desempleo juvenil y la cuestión de los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni se forman se deben seguir abordando a través de la prevención del abandono escolar prematuro y una mejora estructural en la transición de la enseñanza al trabajo, entre otras cosas mediante la ejecución completa de la Garantía Juvenil[1].

Los Estados miembros deben procurar eliminar los obstáculos y elementos disuasorios, e incentivar la participación en el mercado de trabajo, en particular para las personas con rentas bajas, las que aportan la segunda fuente de ingresos en un hogar y las que están más alejadas del mercado laboral. Los Estados miembros deben apoyar la adaptación del entorno de trabajo de las personas con discapacidad, entre otros con un apoyo financiero específico y servicios que les permitan participar en el mercado de trabajo y en la sociedad.

Los Estados miembros deben velar por la igualdad entre hombres y mujeres y por una mayor participación femenina en el mercado laboral, entre otras cosas garantizando la igualdad de oportunidades y de progresión de la carrera y eliminando trabas a la participación en puestos de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones. Es preciso abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Debe garantizarse la igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor, así como la transparencia salarial. Debe fomentarse la conciliación de la vida laboral, familiar y privada tanto para mujeres como para hombres, especialmente mediante el acceso a unos cuidados de larga duración y a unos servicios de educación y atención infantil asequibles y de calidad. Los Estados miembros deben garantizar que los padres y otras personas con responsabilidades familiares tengan acceso a unos permisos familiares y unas fórmulas de trabajo flexible adecuados, a fin de crear un equilibrio entre la vida laboral, familiar y privada, y fomentar un uso equilibrado de estos derechos entre hombres y mujeres.

- **Orientación n.º 7: Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social**

Con objeto de sacar el máximo partido de una mano de obra dinámica y productiva, así como de las nuevas formas de trabajo y los nuevos modelos empresariales, los Estados miembros deben trabajar junto con los interlocutores sociales por unas condiciones de trabajo justas, transparentes y predecibles, conciliando derechos y obligaciones. Deben reducir y prevenir la segmentación de los mercados laborales, luchar contra el trabajo no declarado y fomentar la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. Las normas sobre la protección del empleo, la legislación laboral y las instituciones deben todas ellas establecer un entorno que favorezca la contratación y la flexibilidad necesaria para que los empleadores se adapten rápidamente a los cambios en el contexto económico, a la vez que se preserva un nivel adecuado de seguridad y unos entornos laborales bien adaptados, seguros y saludables para los trabajadores, se protegen los derechos laborales y se garantiza la protección social. Deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, también en el caso de los trabajadores de plataformas y mediante la lucha contra la utilización abusiva de contratos atípicos. Debe garantizarse el acceso a

[1] DO C 120 de 26.4.2013, p. 1.

una resolución de litigios efectiva e imparcial, y, en caso de despido injustificado, el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada.

Las políticas deben ir destinadas a mejorar y apoyar la participación, los ajustes y las transiciones en el mercado de trabajo. Los Estados miembros deben incitar de forma efectiva a participar en el mercado laboral a las personas que puedan hacerlo. También deben reforzar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo ampliando su orientación, ámbito de aplicación y cobertura, y mejorando su interacción con ayudas económicas a los desempleados mientras buscan trabajo basadas en sus derechos y responsabilidades. Los Estados miembros deben intentar disponer de unos servicios públicos de empleo más eficaces y eficientes garantizando una asistencia personalizada y oportuna a los demandantes de empleo, prestando apoyo a la demanda del mercado laboral y aplicando sistemas de evaluación del rendimiento.

Los Estados miembros deben facilitar a los desempleados unas prestaciones de desempleo adecuadas y de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y con los criterios de concesión nacionales. Estas prestaciones no deben desincentivar un retorno rápido al trabajo y deben ir acompañadas de políticas activas del mercado de trabajo.

Se debe apoyar adecuadamente la movilidad de los educandos y los trabajadores a fin de mejorar la empleabilidad y las capacidades y aprovechar todo el potencial del mercado de trabajo europeo, a la vez que se garantizan unas condiciones justas para todos aquellos que lleven a cabo una actividad transfronteriza y se refuerza la cooperación administrativa entre las administraciones nacionales respecto de los trabajadores móviles. Deben suprimirse los obstáculos para la movilidad en la educación y la formación, las pensiones profesionales o personales y el reconocimiento de titulaciones, y facilitar este reconocimiento. Los Estados miembros deben tomar medidas para evitar que los procedimientos administrativos sean un obstáculo innecesario para que los trabajadores de otros Estados miembros, incluidos los trabajadores transfronterizos, acepten un empleo. Los Estados miembros también deben prevenir una utilización abusiva de las normas vigentes y abordar las causas subyacentes de la «fuga de cerebros» de algunas regiones, incluido mediante medidas adecuadas de desarrollo regional.

Basándose en las prácticas nacionales existentes y con el fin de lograr un diálogo social más eficaz y mejores resultados socioeconómicos, los Estados miembros deben garantizar una participación oportuna y significativa de los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de políticas y reformas de empleo, sociales y, en su caso, económicas, también mediante el apoyo a una mayor capacidad de los interlocutores sociales. Los Estados miembros deben promover el diálogo social y la negociación colectiva. Debe animarse a los interlocutores sociales a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva.

Cuando proceda, y basándose en las prácticas nacionales existentes, los Estados miembros deben tener en cuenta la experiencia en materia social y de empleo de las organizaciones pertinentes de la sociedad civil.

- **Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza**

Los Estados miembros deben favorecer unos mercados laborales inclusivos y abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para luchar contra todas las formas de discriminación, y promover la igualdad de oportunidades de los grupos menos representados en el mercado laboral, prestando la debida atención a la dimensión regional y territorial. Deben garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo, la protección social, la salud y los cuidados de larga duración, la educación y el ac-

ceso a bienes y servicios, independientemente del género, el origen étnico o racial, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Los Estados miembros deben modernizar los sistemas de protección social para ofrecer protección social adecuada, eficaz, eficiente y sostenible a lo largo de todas las etapas de la vida de una persona, fomentando la inclusión social y la ascensión social, incentivando la participación en el mercado de trabajo y abordando las desigualdades, entre otras cosas mediante el diseño de sus sistemas fiscales y de prestaciones. Completar planteamientos universales con otros selectivos mejorará la eficacia de los sistemas de protección social. La modernización de los sistemas de protección social debe conducir a una mayor calidad y a un acceso, viabilidad y adecuación mejores.

Los Estados miembros deben desarrollar e integrar los tres aspectos de la inclusión activa: un apoyo a la renta adecuado, unos mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de capacitación de calidad que respondan a necesidades individuales. Los sistemas de protección social deben garantizar unas prestaciones de renta mínima adecuadas para toda persona que carezca de recursos suficientes y promover la inclusión social alentando a las personas a participar activamente en el mercado laboral y en la sociedad, incluido mediante unos servicios sociales específicos.

La existencia de unos servicios asequibles, accesibles y de calidad, como la atención y educación infantil, la asistencia extraescolar, la educación, la formación, la vivienda, los servicios sanitarios y los cuidados de larga duración es una condición necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades. Debe prestarse una atención particular a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, incluida la pobreza infantil y de las personas con empleo. Los Estados miembros deben garantizar que todos, incluidos los niños, tengan acceso a los servicios básicos. Para aquellos que se encuentren en situación vulnerable o de necesidad, los Estados miembros deben garantizar el acceso a una vivienda social adecuada o las ayudas a la vivienda pertinentes. En relación con estos servicios, deben tenerse en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad, incluida la accesibilidad. Es preciso abordar de manera específica el problema de las personas sin hogar.

Los Estados miembros deben garantizar un acceso oportuno a una asistencia sanitaria asequible, preventiva y curativa, y a unos cuidados de larga duración de calidad, preservando al mismo tiempo la sostenibilidad a largo plazo.

En un contexto de creciente longevidad y de cambio demográfico, los Estados miembros deben velar por que los regímenes de pensiones de los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena sean adecuados y sostenibles y ofrezcan igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la adquisición de derechos de pensión, en particular mediante regímenes complementarios para garantizar unos ingresos adecuados. Las reformas de las pensiones deberán apoyarse en medidas que amplíen la vida laboral, como el aumento de la edad efectiva de jubilación, y enmarcarse en unas estrategias de envejecimiento activo. Los Estados miembros deben establecer un diálogo constructivo con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes y permitir una introducción progresiva de las reformas.

II. Bibliografía

Sobre «Formación Profesional»

On «Vocational Training»

ALBERTOS, Irene. Cinco años perdidos: el sistema de formación profesional para el empleo durante el gobierno del Partido Popular. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. N. 28 (jun. 2017), p. [355]-380.

ALONSO ARANA, Mª Carmen. Tiempo efectivo: sí el curso de formación, no su pausa de descanso: STSJ Madrid 16 de diciembre de 2016 (AS 2016, 1792). *Revista Aranzadi doctrinal*. N. 5 (mayo 2017), p. 207-208.

AMAADACHOU KADDUR, Farah. Trabajo decente y formación profesional. *El trabajo decente*. Albolote, Granada: Comares, 2018. p. [61]-73.

BARBARA, Emmanuelle (1966-). «Quid» du salarié du XXIe siècle?. *Droit social*. N. 1 (janv. 2018), p. 84-85.

BENTOLILA, Samuel. La implantación de la FP dual en España: la experiencia de Madrid. *Información comercial española: revista de economía*. N. 910 (sept.-oct. 2019), p. 65-79.

BLÁZQUEZ CUESTA, Maite. Desempleo de larga duración y políticas activas de empleo. *Economistas*. N. 151/152 extra (marzo 2017), p. 110-117.

BOTERDAEL, Sébastien. Le cadre juridique renouvelé de l'aprentissage. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 1037-1041.

BOUKLI HACENE, Chakib. La nouvelle loi sur l'apprentissage. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. N. 1 (2019), p. 172-175.

BUGADA, Alexis. «Mission control»: un petit pas pour le barème, un bond de géant pour le contrôle de conventionnalité. *Droit social*. N. 10 (oct. 2019), p. 803-813.

CABUS, Sofie. Work or schooling?: on the return to gaining in-school work experiences. *British journal of industrial relations*. N. 1 (Mar. 2017), p. [34]-57.

CAILLAUD, Pascal. La formation professionnelle des agents publics: une hybridation entre droit commun de l'activité et particularisme du statut?. *Droit social*. N. 12 (déc. 2019), p. 1008-1014.

CAILLAUD, Pascal. Le refonte du système des diplômes et des certifications professionnelles. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 1016-1021.

CAMAJI, Laure-Emmanuelle (1978-). Financement des formations des demandeurs d'emploi: des contradictions de Pôle Emploi aux ambiguïtés de l'accompagnement des chômeurs: à propos du jugement du Tribunal administratif de Paris du 3 avril 2019. *Le droit ouvrier*. N. 855 (oct. 2019), p. 652-660.

CANCELO MÁRQUEZ, María Teresa. Empleo en el sector TIC y competencias educativas: ¿brecha digital?. *Economistas*. N. 167/168 (abr. 2020), p. 235-241.

CARMONA HINOJOSA, Lourdes. ¿Estamos preparando a nuestros jóvenes para el futuro laboral que les espera?. *Revista de estudios de juventud*. N. 117 (sept. 2017), p. 37-51.

CAROLEO, F. E. (Floro Ernesto). Youth unemployment, labour-market institutions and education: a cross-country analysis. *Young people and the labour market*. London; New York: Routledge, 2018. p. [13]-30.

CARRIZOSA PRIETO, Esther. Industria 4.0, formación profesional y protección social buscando un punto de equilibrio. *Digital work and personal data protection*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2018. p. [249]-276.

CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. Competencias, organización del trabajo y formación profesional en el trabajo del futuro: algunas reflexiones para posibilitar cambios imprescindibles. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. N. 1 (en.-marzo 2019), p. [6]-51.

CHACÓN DELGADO, Mercedes. Los jóvenes ante la elección formativa y vocacional en España. *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [204]-225.

CORDERO GORDILLO, Vanessa. El sistema de formación profesional para el empleo la Ley 30/2015 y el RD 694/2017. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N. 42 (jun. 2018), p. 49-67.

* Selección bibliográfica sobre ***Formación Profesional***, elaborada por la Biblioteca del Departamento, dependiente de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación.

COUCH, KENNETH A. Career pathways and integrated instruction: a national program review of I-BEST implementations. *Journal of labor research*. N. 1 (Winter 2018), p. [99]-125.

DANNERIS, Sophie. Bringing the client back in: a comparison between political rationality and the experiences of the unemployed. *Social policy & administration*. N. 7 (Dec. 2018), p. 1441-1454.

DAYAN, Jean-Louis. La formation professionnelle des jeunes: système dual en Allemagne, système dualiste en France. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 1032-1036.

DEBRUYNE, Philippe. La paritarisme dans la formation professionnelle: déclin annoncé ou phoenix renaissant des flammes?. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 972-976.

Demografía de los trabajadores con cualificaciones de formación profesional en las pymes industriales del País Vasco. *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [300]-323.

DENGLER, Katharina. Effectiveness of active labour market programmes on the job quality of welfare recipients in Germany. *Journal of social policy*. N. 4 (Oct. 2019), p. [807]-838.

DOMÍNGUEZ MARTÍN, Almudena. Principales aspectos del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. *Revista de información laboral*. N. 8 (2017), p. 119-125.

DOUGADOS, Sabrina. De quoi la formation est-elle le nom?. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 987-993.

ECHEVERRÍA SAMANES, Benito. Estrategias de mejora en la implantación de la formación profesional dual en España. *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [178]-203.

EGAÑA AJURIA, José Antonio. Los centros de formación profesional, su misión y funciones en los sistemas regionales de innovación: el Instituto de Máquina-Herramienta de Elgoibar. *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [256]-279.

EMMENEGGER, Patrick (1979-). Collective action, business cleavages and the politics of control: segmentalism in the Swiss skill formation system. *British journal of industrial relations*. N. 3 (Sept. 2019), p. [576]-598.

EMMENEGGER, Patrick (1979-). Social partner involvement in collective skill formation governance: a comparison of Austria, Denmark, Germany, the Netherlands and Switzerland. *Transfer*. N. 1 (Feb. 2020), p. [27]-42.

Empleo y productividad en el sector público y en el privado: valoración, retos y oportunidades. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. 312 p.

Entre politiques paritaires et pratiques de formation, le temps de l'évaluation. Actas de la «Journée d'études du Conseil national d'evaluations de la formation professionelle» celebrada en París el 14 de diciembre de 2016. *Éducation permanente*. Hors-série CNEFP (2017), p. [1]-128.

ESTENSORO GARCÍA, Miren. Los centros de formación profesional en las estrategias de desarrollo local: el caso del Goierri. *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [280]-299.

EXPERIMENTAL evidence on the long-term effects of a youth training program. *Industrial and labor relations review*. N. 1 (Jan. 2019), p. [185]-222.

FALISE, Michel. Quelle place pour les branches professionnelles dans le nouveau paysage de la formation professionelle et de l'aprentissage?. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 982-986.

FELTRINELLI, Elena. The impact of middle manager training on productivity: a teston Italian companies. *Industrial relations: a journal of economy and society*. N. 2 (Apr. 2017), p. 293-318.

FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. La formación profesional para el empleo. *Empleo y productividad en el sector público y en el privado*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. [91]-121.

FORMER demain. *Éducation permanente*. N. 220-221 (sept.-déc. 2019), p. [3]-253.

La FP dual y la transición de los jóvenes al mercado de trabajo: la visión de los agentes sociales. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*. Vol. 6 (2019), p. [75]-94.

FRATTINI, Tommaso. The effect of immigrant peers in vocational schools. *European economic review*. Vol. 113 (Apr. 2019), p. [1]-22.

GARCÍA MUÑOZ, Manuel. El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. N. 1 (en.-marzo 2018), p. [94]-113.

GARCÍA MUÑOZ, Manuel. Iniciativas de formación para incrementar el valor del trabajo y las oportunidades profesionales de los desempleados. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. N. 1 (en.-marzo 2020), p. [96]-120.

GARDES, Delphine. Le parent au foyer. *Le droit ouvrier*. N. 839 (juin 2018), p. 368-374.

GARDES, Delphine. Travail gratuit et droit(s) du travai. *Droit social*. N. 7/8 (juil.-août 2019), p. 584-590.

GÓMEZ TORRES, María José. La formación en la lucha contra el empleo «pobre» en España: un estudio sobre el perfil de los trabajadores participantes en programas para el fomento de la empleabilidad. *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción*. Murcia: Laborum, 2018. p. 131-158.

GÓMEZ, Marcos. Unintended displacement effects of youth training programs in a directed search model. *Journal of labor research*. N. 2 (Spring 2019), p. [230]-247.

GUÉZOU, Patrice. Le nouveau visage des CFA après la réforme de l'apprentissage: missions, clients, offres de service. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 1042-1046.

HAASLER, Simone R. The German system of vocational education and training: challenges of gender, academisation and the integration of low-achieving youth. *Transfer*. N. 1 (Feb. 2020), p. [57]-71.

HASSI, Abderrahman. Presencia sindical y prácticas de formación en el empleo: perspectivas de Quebec. *Revista internacional del trabajo*. N. 1 (marzo 2017), p. [135]-146.

HIERRO HIERRO, Francisco Javier. *Jóvenes, desempleo y formación: ¿apuestas desenfocadas?*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2019. 229 p.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa. La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N. 137 (2º trim. 2017), p. [91]-125.

KLINDT, Mads Peter. Trade union renewal through local partnerships for skill formation. *Transfer*. N. 4 (Nov. 2017), p. [441]-455.

KOSCHATZKY, Knut (1953-). Technology transfer from polytechnics and universities in Germany: some «best practices». *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [156]-177.

LLEÓ CASANOVA, Beatriz. Marco jurídico regulador de la formación profesional de los desempleados. *Medidas de protección y políticas de formación y contratación para los desempleados*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018. p. [743]-799.

LUTTRINGER, Jean-Marie. Le compte personnel de formation rénové. *Droit socia*l. N. 12 (déc. 2018), p. 994-998.

LUTTRINGER, Jean-Marie. La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage par la loi du 5 septembre 2018 «relative à la liberté de choisir son avenir professionel». *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 962-964.

LUTTRINGER, Jean-Marie. Le renforcement de l'obligation de formation à la charge de l'employeur. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 1006-1010.

MANDIN, François. La sécurité des gens de mer. *Droit social*. N. 7/8 (juil.-août 2019), p. 648-656.

MARTIN, Douglas. Making tax and social security decisions: lean and deskilling in the UK Civil Service. *New technology, work and employment*. N. 2 (July 2017), p. 146-159.

MAUGIS, Marie-Paule. L'engagement de l'apprenant adulte en formation obligatoire. *Éducation permanente*. N. 214 (mars 2018), p. 203-214.

MCCREANOR, Christopher P. A. A curriculum framework for the professional development of corporate social responsibility practitioners in South Africa. *E-journal of international and comparative labour studies*. N. 1 (Jan. 2017), p. [158]-190.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes. Configuración general del trabajo a distancia en el derecho Español. *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de Interés*. Las Rozas, Madrid: Wolters Kluwer, 2017. p. 19-82.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes. Industria 4.0 e la sfida decisiva della formazione 4.0 in Spagna. *Diritto delle relazioni industriali*. N. 2 (2018), p. [413]-429.

MORENO MÍNGUEZ, Almudena. Lo que no dicen los estudios sobre las transiciones formativo-laborales de los jóvenes. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*. Vol. 6 (2019), p. [95]-104.

MORGAN, George (1960-). *The creativity hoax: precarious work in the gig economy*. 1st ed. London; New York: Anthem Press, 2018. X, 162 p.

MUJIKA AIZPURUA, Iñaki. La transformación de la formación profesional en Euskadi: los centros de formación profesional, motor del cambio. *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [226]-255.

NAJI, Maiedah Jalil. Industria 4.0, competencia digital y el nuevo sistema de formación profesional para el empleo. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. N. 1 (en.-marzo 2018), p. [164]-194.

NAVARRO ARANCEGUI, Mikel. Los centros de formación profesional ante los retos de las RIS3: el caso de Navarra. *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [56]-77.

NIETO ROJAS, Patricia. El nuevo sistema de formación profesional para el empleo: (Ley 30/2015 y RD 694/2017) y el papel de los agentes sociales en su desarrollo. *Revista de información laboral*. N. 7 (2018), p. 149-161.

NYEN, Torgeir (1966-). Anna. Capacity for reform: the changing roles of apprenticeship in three Nordic countries. *Transfer*. N. 1 (Feb. 2020), p. [43]-56.

PAGNERRE, Yannick. Chronique de droit de la formation professionelle. *Droit social*. N. 1 (janv. 2018), p. 97-107.

PAGNERRE, Yannick. Chronique de droit de la formation professionnelle. *Droit social*. N. 7-8 (juil.-août 2018), p. 663-673.

PAGNERRE, Yannick. Chronique de droit de la formation professionnelle. *Droit social*. N. 3 (mars 2019), p. 250-264.

PAGNERRE, Yannick. Chronique de droit de la formation professionnelle. (Première partie). *Droit social*. N. 10 (oct. 2019), p. 878-884.

PAGNERRE, Yannick. Chronique de droit de la formation professionnelle. (Seconde partie). *Droit social*. N. 11 (nov. 2019), p. 967-980.

PAGNERRE, Yannick. Le droit à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 1022-1026.

PÉREZ AMORÓS, F. Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140*). Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. N. especial (2019), p. [1104]-1119.

PICCOLI, Philippe. La contribution des juges à l'élaboration du droit de la formation professionnelle. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 1027-1031.

PISANI, Carlo. Tipologie vecchie e nuove di demansionamento e tecniche di Tutela. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*. N. 2 (apr.-giugno 2018), p. [325]-346.

PISONI, Delia. Activating the most disadvantaged youth in Switzerland: administratively too risky, politically too costly?. *International social security review*. N. 4 (Oct.-Dec. 2018), p. 51-70.

POZO CUEVAS, Federico. Las políticas autonómicas de empleo y la falta de ocupación: vivencias críticas de los servicios públicos de empleo. *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción*. Murcia: Laborum, 2018. p. 159-181.

PROPOSITIONS pour un statut juridique du détenu travailleur. *Droit social*. N. 12 (déc. 2019), p. 1075-1082.

PUYDEBOIS, Cédric. La régulation dans le système de formation professionnelle: les changements nés de la création de France Competences et les évolutions du rôle de l'État. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 965-971.

RAY, Jean-Emmanuel (1952-). De la question sociale du XXIe siècle au télétravail. *Droit social*. N. 1 (janv. 2018), p. 52-58.

RÉMY, Stéphane. La régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le financement. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 977-981.

REQUENA MONTES, Oscar. *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. 428 p.

The Rhetoric of Europeanisation of dual vocational education and training in Spain. *Transfer*. N. 1 (Feb. 2020), p. [73]-90.

RISAK, Martin. Active and passive labour market policies in Austria and Hungary: a comparative analysis of recent changes and trends. *European labour law journal*. N. 2 (June 2017), p. [168]-187.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. Una propuesta de arquitectura institucional para la figura del cheque formación. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social. Comentarios, casos prácticos*. N. 435 (jun. 2019), p. 79-106.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. La política de formación profesional. *Derecho social de la Unión Europea*. Madrid: Lefebvre-El Derecho, 2018. p. 811-832.

ROELENS, Camille. L'autorité formative: bienveillance et autonomie durable. *Éducation permanente*. N. 214 (mars 2018), p. 215-224.

ROMERO RÓDENAS, María José. Derecho al trabajo y derecho a la educación: un enfoque constitucional sobre la formación profesional. *Revista de derecho social*. N. 85 (en.-marzo 2019), p. 135-156.

ROSENFELD, Stuart A. Redesigning career and technical education in the state of Mississippi. *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [108]-131.

RUSTICO, Lisa. «Apprenticeship» in the Italian approach to the dual system. *Transfer*. N. 1 (Feb. 2020), p. [91]-103.

SANTELMANN, Paul. La formation professionnelle en France: encore une réforme!: pour quelle ambition?. *Futuribles*. N. 429 (mars-avril 2019), p. 63-76.

SCEPANOVIC, Vera. Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn*?. Transfer*. N. 1 (Feb. 2020), p. [15]-26.

SELMA PENALVA, Alejandra (1978-). El polémico derecho a la promoción profesional de los trabajadores indefinidos no fijos: comentario a la Sentencia nº 352/2018 del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de lo Social, 2 de abril de 2018. *IUSLabor*. N. 2 (2018), p. 294-307.

SERRANO, Maria Luisa. Brevi note sul Patto della fabbrica del 9.3.2018. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*. N. 2 (apr.-giugno 2018), p. [371]-381.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. La incidencia de la MIFID II en la formación y en las competencias de los trabajadores de la banca. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. N. 1 (en.-marzo 2019), p. [113]-141.

STARR, Evan. Consider this: training, wages, and the enforceability of covenants not to compete. *Industrial and labor relations review*. N. 4 (Aug. 2019), p. [783]-817.

TAMESBERGER, Dennis. ¿Pueden explicarse las diferencias en cuanto a desempleo juvenil según el régimen laboral y de bienestar imperante? *Revista internacional del trabajo*. N. 3-4 (dic. 2017), p. [461]-482.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. La formación dual en Holanda: ¿hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las universidades?. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N. 36 (dic. 2017), p. 47-60.

TROGER, Vincent. La voie professionnelle scolaire: quelles réformes?. *Les cahiers français*. N. 406 (sept.-oct. 2018), p. 5-15.

USAGE d'un modèle commun de la réflexivité pour l'analyse de débriefings post-simulation organisés dans la formation initiale de futurs policiers, sages-femmes et enseignants. *Le travail humain*. N. 3 (juil. 2019), p. [213]-251.

VELA DÍAZ, Raquel. La incidencia de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2017 en materia de políticas de empleo: una visión de conjunto desde la perspectiva laboral. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social. Comentarios, casos prácticos*. N. 415 (oct. 2017), p. 147-170.

WAINSZTOK, Hugo. Le genre encadré: ethnographie d'une formation au «leadership» pour aspirant·e·s cadres. *Travail et emploi*. N. 151 (juil.-sept. 2017), p. 53-73.

WESTWOOD, Andrew. The Holy Grail of industrial strategy?: England's continuing search for specialist technical institutions. *Ekonomiaz*. N. 94 (2º sem. 2018), p. [132]-155.

WISS, Tobias. Employee representatives' influence on continuing vocational training: the impact of institutional context. *European journal of industrial relations*. N. 2 (June 2017), p. [169]-185.

WILLEMS, Jean-Pierre. Les opérateurs de compétences: que reste-t-il de l'assurance formation?. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 1011-1015.

YUFRA, Laura C. Expectativas y límites (subpensados) de la formación para la inserción laboral de personas inmigrantes: el caso de Barcelona 2009-2011. *Cuadernos de relaciones laborales*. N. 1 (2018), p. 89-106.

ZIMMERMANN, Bénédicte. La formation continue et sa réforme, talon d'Achille du système allemand de formation professionnelle. *Droit social*. N. 12 (déc. 2018), p. 1047-1052.

Sobre «Planes de igualdad»*

On «Equality Plans»

ÁLVAREZ CUESTA, Henar. Un «nuevo» contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres. *Actualidad laboral*. N. 2 (2008), p. 148-159.

Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva. [Madrid]: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, [2011]. 175 p.

AÑINO VILLALVA, Sara. *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, [2009]. 221 p.

ARENAS VIRUEZ, Margarita (1975-). El estado de la negociación colectiva en materia de planes de igualdad. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. N. 22 (abr. 2010), p. 111-138.

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda. Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*. N. 1 (2010), p. 133-150.

BRAVO SUESKUN, Carmen. Planes de igualdad en la negociación colectiva para la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. N. 7 (2006), p. 203--220.

BUSTAMANTE RUANO, María de los Ángeles. Los planes de igualdad de las empresas como herramienta para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. N. 338 (2011), p. 31-60.

CARDENAL CARRO, Miguel. Ilegalidad de la exclusión de la bolsa de trabajo de correos y telégrafos, S. A. tras despido indemnizado: no caben planes de formación alternativos. *Aranzadi social*. N. 4 (2007), p. 9-15.

Compendio de casos de éxito en la implementación de planes locales de sensibilización en igualdad de trato y no discriminación. Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, [2010]. 104 p. + 1 CD-ROM.

CONDE-PUMPIDO TOURÓN, María Teresa. Los planes de igualdad: erradicación de discriminaciones directas e indirectas en la negociación colectiva: problemas de legitimación procesal y procedimental. *Actum social*. N. 11 (2008), p. 29-33.

DURÁN LÓPEZ, Federico. Las empresas y los planes de igualdad. *Revista APD*. N. 234 (2008), p. 19.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Planes de igualdad en la Ley orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. *Relaciones laborales*. N. 9 (2007), p. 61-93.

FABREGAT MONFORT, Gemma. La incidencia de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva: en especial, en los planes de igualdad. *Trabajo, género e igualdad*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2018. p. 369-390.

FABREGAT MONFORT, Gemma. La negociación colectiva como medida de tutela antidiscriminatoria: planes de igualdad y otras medidas para alcanzar la igualdad real. *Mujer y derecho*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011. p. [137]-146.

FABREGAT MONFORT, Gemma. La negociación colectiva de los planes de igualdad. *Revista de derecho social*. N. 37 (2007), p. 211-222.

FABREGAT MONFORT, Gemma. La negociación de los planes de igualdad. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. Año 29, n. 4 (2013), p. 47-76.

FABREGAT MONFORT, Gemma. La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad: un cambio sustancial. *Revista de derecho social*. N. 86 (abr.-jun. 2019), p. 207-219.

FABREGAT MONFORT, Gemma. *Los planes de igualdad como obligación empresarial: análisis de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Albacete: Bomarzo, 2007. 92 p.

FABREGAT MONFORT, Gemma. *Los planes de igualdad en la administración pública tras el RD-Ley 6/2019*. Albacete: Bomarzo, 2019. 94 p.

* Selección bibliográfica sobre ***Planes de Igualdad***, elaborada por la Biblioteca del Departamento, dependiente de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto (1975-). La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi, 2016. p. 103-132.

GALLARDO MOYA, Rosario. Los nuevos planes de igualdad en la empresa: un análisis de las primeras experiencias. *Revista de derecho social*. N. 48 (2009), p. 83-107.

GARRIDO JIMÉNEZ, Lorena. Los planes de igualdad en las empresas y su desarollo en momentos de crisis. *Crisis y ocupación*. Barcelona: Bosch, 2010. p. 373-410.

Gestión práctica de planes de igualdad. Albacete: Bomarzo, 2009. 293 p.

GONZÁLEZ RABANAL, Miryam de la Concepción. Una estimación del coste para España del a política comunitaria contra la discriminación de género en los planes y fondos de pensiones de empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N. extraordinario (2007), p. 203-227.

GONZÁLEZ RABANAL, Miryam de la Concepción. *La política comunitaria contra la discriminación de género: una propuesta de evaluación de su coste en los planes y fondos de pensiones de empleo: su aplicación al caso español*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, 2006. 148 p.

Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2013. 232 p.

MEDRANO, Gemma. Los planes de Igualdad, un año después de la aprobación de la Ley. *Revista APD*. N. 229 (2008), p. 61-63.

MONEREO PÉREZ, José Luis. La política del derecho comunitaria [sic] de apoyo a los planes privados de pensiones: nuevas medidas para su relanzamiento. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. N. 214 (nov. 2018), p. [55]-89.

MORENO I GENÉ, Josep. Planes de pensiones y principio de igualdad de la sentencia Bilka a la Directiva 96-97-CE. *Revista de derecho social*. N. 1 (1998), p. 119-132.

MORGADO PANADERO, Purificación. La tutela pública de la exclusión social: directrices europeas y planes nacionales para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N. 87 (2010), p. 73-87.

NIETO ROJAS, Patricia. Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente. *Revista de información laboral*. N. 10 (2015), p. 159-176.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. Cuestiones más controvertidas en la aplicación práctica de los planes de igualdad en la empresa. *Aranzadi social*. N. 15 (2009), p. 1752-1766.

Observatorio de la Negociación Colectiva: la negociación en materia de planes de igualdad: estudio analítico. Madrid: Cinca, 2013. 398 p.

OLARTE ENCABO, Sofía. Los planes de igualdad: los «parientes pobres» de la negociación colectiva. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2016. p. 533-554.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa. La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007: los planes de igualdad en las empresas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N. extraordinario (2007), p. 261-277.

PÉREZ PÉREZ, Manuel. El deber, el derecho y la promoción de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva. *Temas laborales*. N. 91 (2007), p. 297-329.

Plan de acción para el empleo del Reino de España 1998. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998. 2 v.

Los planes de igualdad de oportunidades a debate. *Revista 8 de marzo*. N. 22 (1996), p. 6-10.

QUIÑONERO MÉNDEZ, Francisco. El análisis de los planes de igualdad en el ámbito sanitario de la región de Murcia. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. N. 49 (mayo 2018), p. [443]-484.

RAMO HERRANDO, María José. El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. N. 218 (marzo 2019), p. [127]-152.

ROMERO BURILLO, Ana María. La participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras en los planes de igualdad de las empresas: a propósito de la STS de 13 de septiembre de 2018. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. N. 53 (jul. 2019), p. [557]-574.

ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad*. Albacete: Bomarzo, 2017. 173 p.

RUANO ALBERTOS, Sara. Transversalidad y diálogo social: los planes de igualdad como técnica para la consecución de la igualdad en las empresas. Regulación internacional y comunitaria. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N. 67 (2007), p. 147-174.

SALDAÑA VALDERAS, Eva. Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N. 119 (2013), p. 91-118.

SALDAÑA VALDERAS, Eva. El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los planes de igualdad: insuficiencias y buenas prácticas. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N. 108 (2011), p. 85-113.

SAN JOSÉ SERRÁN, Begoña. Acción positiva hacia las mujeres en los planes de empleo e igualdad de la Comunidad de Madrid 1989-1991. *Revista de economía y sociología del trabajo*. N. 13 (1991), p. 165-175.

SANFULGENCIO GUTIÉRREZ, José Antonio. Puntos críticos en los planes de igualdad. *Relaciones laborales*. N. 5 (2008), p. 15-36.

SANTA CRUZ AYO, Ignacio. Beneficios y costes de los planes de igualdad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N. extraordinario (2007), p. 279-286.

SELMA PENALVA, Alejandra (1978-). Algunas reflexiones prácticas en torno a la elaboración de los planes de igualdad en las empresas. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. N. 46 (oct. 2017), p. [49]-91.

SERRANO GARCÍA, Juana María. Contenido de los planes de igualdad. *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Cinca, 2008. p. 217-237.

SERRANO GARCÍA, Juana María. *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Albacete: Bomarzo, 2007. 187 p.

SERRANO GARCÍA, Juana María. La regulación convencional del contenido de los planes de igualdad. *Relaciones laborales*. N. 5 (2008), p. 85-109.

SIERRA HERNÁIZ, Elisa. El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*. N. 2 (2017), p. [204]-228.

SUBIRATS, Marina. La eficacia de los planes de igualdad en la inserción laboral de las mujeres. *Cuadernos de relaciones laborales*. N. 6 (1995), p. 13-24.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (1945-). El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general (I). *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. N. 14 (jun. 2011), p. 1-10.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (1945-). El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general (y II). *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. N. 15-16 (ag. 2011), p. 1-9.

Normas y procedimiento para la presentación de colaboraciones a la Revista del MTES

La Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES) 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 MTES 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 aportarán las citas bibliográficas correspondientes, que se colocarán al final del texto.
- **Resumen.** Al texto del artículo o colaboración se acompañará un resumen, en castellano y en inglés, de al menos mil palabras, que describa en detalle la metodología, resultados y conclusiones del mismo; 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 Trabajo y Economía Social declara su compromiso por el respeto e integridad de los trabajos publicados y tiene como referencia el Código de conducta y buenas prácticas para editores de revistas científicas que define el Comité de Ética de Publicaciones (COPE: Committee on Publication Ethics). 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: proproeditorial@mitramiss.es

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Tf: 913632305 Fax: 913632349 Internet: http://www.mitramiss.gob.es

Guidelines for submitting collaborations to the MLSE magazine

The magazine of the Journal of the Ministry of Labour and Social Economy (MLSE) is published every two months and aims to present original and unpublished works in the areas of the functions assigned to the Department. In addition, it publishes special editions for emerging issues that are considered important and urgent so as to be widely known.

The opinions expressed in this magazine are the sole responsibility of the authors.

The authors grant MLSE the operating right of the published works, which entails the rights of editing, reproduction, distribution, translation and public communication of their works, by any means or format.

- **Title.** It must be clear and concise in Spanish and English. If necessary, it may be accompanied by a subtitle.
- **Name and surname of the authors.** These must appear next to the activity, entity or company where the author develops his/her labour activity.
- **Text.** The maximum recommended length is 40 pages size DIN A4, in Word format, with a font size of 12. This length includes graphics, tables and other graphic elements.
- **Bibliography.** The corresponding references will be provided and will be placed at the end of the article.
- **Abstract.** The text of the article or collaboration will include a summary, in Spanish and English of, at least, a thousand words, describing in detail the methodology, results and conclusions thereof, as well as a list of keywords in both languages.
- **Assessment.** The articles will be evaluated by two external experts to the Department, through an open procedure. Once this evaluation is done, the result will be communicated to the author of the submitted article.
- **Ethical standards of publication.** The magazine of the Journal of the Ministry of Labour and Social Economy to the respect and integrity of the published works and has as reference the Code of Conduct and Good Practices for editors of scientific journals that are defined by the Committee of Publication Ethics (COPE: Committee on Publication Ethics). Plagiarism is strictly prohibited and texts in which plagiarism is detected will be rejected. Authors must make sure that the submitted papers are completely original. When authors use the work and /or words of other authors, they should be duly quoted.
- **How to send the articles and contact.** The article or collaboration will be sent to the following email address: proproeditorial@mitramiss.es

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Tf: 913632305 Fax: 913632349 Internet: http://www.mitramiss.gob.es

Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social

10 números
configurados en 5 series según materias específicas

REFERENCIA	MATERIA	PRECIO € (IVA incluido)
RTC ☐	10 Números (Todas las series)	165
RTD ☐	2 Números (Serie Derecho del Trabajo)	35
RTS ☐	2 Números (Serie Seguridad Social)	35
RTL ☐	2 Números (Serie Derecho social Internacional y Comunitario)	35
RTE ☐	2 Números (Serie Economía y Sociología)	35
RMI ☐	2 Números (Serie Migraciones Internacionales)	35
N. ... ☐	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:

FIRMA:

❑ Giro postal

❑ Transferencia a Banco BBVA

c/c: ES75-0182-4828-6702-0001-3172

(Adjuntar justificante de la transferencia)

Ministerio de Trabajo, Migraciones 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@mitramiss.es
Librería Virtual
https://expinterweb.empleo.gob.es/libreriavirtual

SUMARIO

EDITORIAL: *Gerardo Meil Landwerlin* • I. ESTUDIOS: Techo de cristal y planes de igualdad. Estudio de casos en cadenas hoteleras españolas. *Rosa Santero, Belén Castro y María Castaño* • La implantación de los Planes de Igualdad de las empresas: Su poder transformador de las relaciones de género. *Irene Marín Luengo y Mª Cinta Sanz Polo* • La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española. *Miguel de la Corte Rodríguez* • Reasons for the decrease in the number of beneficiaries of Parental leave benefit in France: exclusion, self-exclusion and disaffection. *Jeanne Fagnani* • La política de rentas en España como instrumento de «*pre-distribución*». *Carlos Ochando Claramunt y Juan Francisco Albert Moreno* • ¿Cuánto cuesta actualizar las pensiones con la inflación?. *Angel de la Fuente* • Análisis de las características de los trabajadores participantes en las medidas de reparto del empleo en España. *Carlos García-Serrano y José María Arranz* • La implantación de la Formación Profesional Dual en España: del consenso sobre su necesidad a la complejidad de su gobernanza. *Rocío Moldes Farelo y María José Molina García* • La política de formación continua en España: resultados a nivel autonómico. *Juan Antonio Alujas Ruiz* • El impacto de las transiciones a la movilidad laboral sobre las relaciones de género en la familia en Europa. *Gerardo Meil Landwerlin* • II. DOCUMENTOS • Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 • Informe de la Comisión relativo a la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres» • Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros • Anexo de la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros • III. BIBLIOGRAFÍA • Sobre «Formación Profesional» • Sobre «Planes de Igualdad»

ISSN 2660-4647