



*Revista del Ministerio  
de Empleo y Seguridad Social*

**Economía y Sociología**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

116

2015

# Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Economía y Sociología

---

## CONSEJO ASESOR

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

## COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNO

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

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

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

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

### DIRECTOR

**Pablo Hernández-Lahoz Ortiz**  
Secretario General Técnico

### SUBDIRECTOR

**Francisco Javier Andrés González**  
Subdirector General de Información  
Administrativa y Publicaciones

### SECRETARÍA

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

Agustín de Bethencourt, 11

28003 Madrid

Tel: 91 363 23 05

Fax: 91 363 23 49

Correo Electrónico: [proproeditorial@meyss.es](mailto:proproeditorial@meyss.es)

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

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

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

**RET:** 15-2.341

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



**Edita y distribuye:**  
**Ministerio de Empleo y Seguridad Social**  
**Subdirección General de Información**  
**Administrativa y Publicaciones**  
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

**NIPO Papel:** 270-15-002-0  
**NIPO Internet:** 270-15-069-X  
**ISSN Papel:** 2254-3295  
**ISSN Electrónico:** 2254-3511  
**Depósito Legal:** M-12.168-1998  
**Diseño cubierta:** CSP  
**Diseño interior:** C & G  
**Imprime:** Lozano Impresores, S.L. Telf.: 958 465422

# Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## Economía y Sociología

---

### SUMARIO

**EDITORIAL**, *Gerardo Meil Landwerlin*, 9

#### I. ESTUDIOS

Maternidad subrogada y prestación de Maternidad, *Manuel José Moreno Pueyo*, 21

Conciliación y satisfacción vital: el papel de los recursos de cuidado infantil. Un estudio comparativo en tres regiones europeas, *Beatriz Morgado Camacho, Marta Díez, Francisca López y M. Mar González*, 57

Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso Español, *Pilar Carrasquer Oto, Carolina Recio, Joan Rodríguez-Soler*, 75

Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor, *María del Mar Maira Vidal*, 105

El tratamiento legal de la discriminación salarial por razón de sexo en los momentos actuales, *Raquel Poquet Catalá*, 135

Radiografía de la formación continua en España: elemento clave para el crecimiento, la competitividad y el empleo, *Juan Antonio Alujas Ruiz*, 157

Sostenibilidad y calidad del trabajo en riesgo: la intensificación del trabajo del conocimiento, *Oscar Pérez Zapata, Gloria Álvarez Hernández, Cecilia Castaño Collado y Arturo Lahera Sánchez*, 175

Transiciones de entrada y salida en la movilidad geográfica circular y bienestar subjetivo, *Gerardo Meil Landwerlin y Pedro Romero-Balsas*, 215

## II. DOCUMENTOS

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Resultados de la consulta pública sobre la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, 237

Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación del Reglamento (CE) n° 450/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo al índice de costes laborales, 247

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones. Estudio prospectivo anual sobre el crecimiento para 2015, 255

## III. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía sobre “Formación en España”, 279

Bibliografía sobre “Igualdad de Oportunidades”, 297

# Journal of the Ministry of Employment and Social Security Social

Economy and sociology

---

## CONTENTS

**EDITORIAL**, *Gerardo Meil Landwerlin*, 9

### I. STUDIES

Surrogacy and maternity leave, *Manuel José Moreno Pueyo*, 21

Reconciliation and life satisfaction: the role of child care recourses. A comparative study in three European regions, *Beatriz Morgado Camacho, Marta Díez, Francisca López y M. Mar González*, 57

Equality policies and model of employment: the Spanish case, *Pilar Carrasquer Oto, Carolina Recio, Joan Rodríguez-Soler*, 75

Women in a men world: gender segregation and barriers in access to and maintenance of the occupation of mechanic in the motor vehicle repair subsector, *María del Mar Maira Vidal*, 105

The legal treatment of salary discrimination on the grounds of gender at the present time, *Raquel Poquet Catalá*, 135

In-depth study of continuous training in Spain: key element for growth, competitiveness and employment, *Juan Antonio Alujas Ruiz*, 157

Sustainability and quality of work at risk: knowledge work intensification, *Oscar Pérez Zapata*, 175

Transitions into and out of job-related spatial mobility and subjective wellbeing, *Gerardo Meil Landwerlin y Pedro Romero-Balsas*, 215

## II. DOCUMENTS

Commission Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Results of the public enquiry on European Strategy 2020 for an intelligent and integrating growth, 237

Report of the Commission to the European Parliament and the Council on application of Regulation (EC) n° 450/2003 of the European Parliament and Council regarding the labour costs index, 247

Communication of the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank. Annual prospective study on growth for 2015, 255

## III. REFERENCES

Bibliography on “Training in Spain”, 279

Bibliography on “Equal opportunities”, 297

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

*Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

**Editorial**



GERARDO MEIL LANDWERLIN\*

---

**E**l número 116 de la Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su colección de Economía y Sociología, recoge ocho artículos relacionados con la prestación de maternidad de la Seguridad Social, con los efectos de distintas condiciones laborales sobre el bienestar de las personas, con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y con la formación continua para el empleo.

El número se abre con la contribución de Manuel José Moreno Pueyo, letrado de la Seguridad Social y profesor de la Universidad del País Vasco, sobre la adecuación del reconocimiento de la prestación por maternidad en los casos de acceso a la parentalidad a través de la maternidad subrogada. El artículo se estructura en tres grandes bloques argumentales. En el primero de ellos (epígrafe dos) se discute la legalidad de la filiación a través de la maternidad subrogada. En el segundo (epígrafe 3) se analizan las situaciones protegidas por la prestación de maternidad y los pronunciamientos judiciales respecto al derecho a la misma en los casos de maternidad subrogada. En el tercero (epígrafes 4 a 7) se discuten la relevancia que tiene la determinación de la filiación en el derecho a la prestación de maternidad, la existencia de una posible laguna legal en la regulación de este derecho en los casos de maternidad subrogada, la relevancia de los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia Europeo en relación al reconocimiento del derecho a la prestación y, por último, el interés superior del menor como posible fundamento y causa del derecho a la prestación.

Aunque la ley de reproducción asistida prohíbe expresamente la maternidad subrogada considerando nulo todo contrato que se celebre con tal fin, ello no ha impedido que algunas parejas o personas que no han podido materializar su aspiración a la parentalidad mediante filiación biológica, recurran a esta práctica, legal en algunos países, con la esperanza de que posteriormente sea reconocida la filiación como biológica en España y con ello todos los derechos que de la misma se derivan. La práctica registral ha facilitado esta estrategia al elaborar una circular que obligaba a los registros civiles a registrar como biológicos los hijos habidos de este modo en base al interés superior del menor a tener una filiación reconocida única, lo que ha llevado a pronunciamientos judiciales de distinto signo. El segundo epígrafe del artículo discute los pronunciamientos que se han tomado al respecto a raíz de la denegación de la inscripción en el registro consular de Los Ángeles (California, Estados Unidos) de los hijos de un matrimonio de dos varones españoles nacidos mediante gestación subrogada. La conclusión a la que llega el autor, en base a una sentencia de la sala de lo civil del Tribunal Supremo en 2014, es que la inscripción registral de la filiación mediante maternidad subrogada como si fuera biológica no es posible en

---

<sup>1</sup> Catedrático de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid.

el ordenamiento jurídico español actual y que la única vía para establecer la filiación sería mediante la adopción, sin perjuicio del reconocimiento de la paternidad biológica en los casos en que así fuere. La adopción conlleva la necesidad previa de que los padres intencionales sean calificados por las autoridades competentes como idóneos, circunstancia que no tiene por qué darse en todos los casos. En el artículo se discute, de hecho, un caso real en el que la no idoneidad podría haberse dado perfectamente al tratarse de una madre de 64 años de edad de gemelos.

En el tercer epígrafe se analiza la regulación sobre la prestación por maternidad, concluyendo que la prestación por maternidad contempla como situaciones protegidas los supuestos de parto, adopción o acogimiento, pero no la maternidad subrogada. La madre que puede acceder a la prestación por maternidad, se argumenta, es la que gesta y da a luz a su hijo, no la que contrata el nacimiento del niño con una tercera persona, y ello siempre que cumpla con los requisitos previos de cotización y alta, por tanto, tampoco en todos los casos de maternidad biológica. En el texto se discuten distintas sentencias (todas ellas previas a la mencionada sentencia del Tribunal Supremo de 2014 que desautoriza la práctica registral de reconocimiento de la maternidad subrogada) en las que se reconoce una laguna legal y se equipara la maternidad subrogada a la adopción para conceder el derecho a una prestación por maternidad. El autor cuestiona la existencia de una laguna legal en el epígrafe cinco, argumentando que la ausencia de la consideración de la maternidad subrogada como situación protegida por la prestación por maternidad es una decisión querida por el legislador y coherente con la consideración como nulo de todo contrato que se celebre para tal fin. Por otra parte también discute la inviabilidad de asimilar la subrogación de la maternidad con el parto, por un lado, y con la adopción y acogimiento, por otro. Respecto a esta última posibilidad, que es la que con más frecuencia se ha utilizado para reconocer la prestación por maternidad, sostiene que no se dan las dos circunstancias que definen estas instituciones, a saber, la preexistencia de un menor que se encuentra en una situación de abandono o de precariedad, por un lado, y un procedimiento que garantiza la idoneidad del adoptante o acogedor en aras del bien superior del menor, por otro.

El último epígrafe, previo a las conclusiones, está destinado a discutir la invocación del interés del menor como posible fundamento del derecho a la prestación de maternidad de la madre intencional. En este contexto se argumenta que el fin del permiso de maternidad y de la prestación de maternidad no es la protección del menor, sino la de la madre trabajadora, con el objetivo de facilitar la compaginación del trabajo remunerado con la maternidad, por adopción o acogimiento, facilitando y protegiendo las relaciones que se establecen entre el menor y ella. Aunque está implicado el interés del menor, el autor considera que, según la legislación vigente, no cabe invocar un interés autónomo del menor a partir del cual quepa deducir el derecho de la madre a una prestación de maternidad. El autor concluye sosteniendo que la cuestión de discriminación del menor nacido de maternidad subrogada frente a las otras modalidades de filiación debería resolverse por el Tribunal Constitucional.

La segunda contribución lleva por título *“Conciliación y satisfacción vital: El papel de los recursos de cuidado infantil. Un estudio comparativo en tres regiones europeas”* y ha sido escrito por las profesoras e investigadoras de la Universidad de Sevilla Beatriz Morgado, Marta Díez, Francisca López y María del Mar González. Este trabajo tiene como objetivo principal analizar el impacto que tienen las dificultades para conciliar vida laboral y familiar en el bienestar subjetivo de las personas medido a través del índice de satisfacción vital. Este trabajo se sitúa así en la línea de investigación que tiene como objetivo medir el bienestar de las sociedades no sólo a través de los indicadores de producción y eficiencia económica (fundamentalmente a través del grado de crecimiento del Producto Interior Bruto), sino también a través de distintos indicadores

de “calidad de vida”. En este sentido, las autoras encuadran su trabajo en el marco más amplio de los estudios auspiciados por la Fundación Europea para la Mejora de la Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND) a través de las encuestas sobre la calidad de vida en Europa (European Quality of Life Survey) y de las que ya nos hemos hecho eco en las recensiones llevadas a cabo en el pasado número 111 de la revista. Ahora bien, su base empírica no es ninguna de las oleadas de la Encuesta europea de calidad de vida, sino una encuesta propia elaborada por un equipo perteneciente a tres universidades europeas (liderado por las autoras del trabajo), con un cuestionario específicamente diseñado al efecto y aplicado en tres regiones europeas (zona de Estocolmo, zona de Cracovia y Andalucía) a una muestra de 330 familias con hijos menores de 12 años y en la que ambos padres tienen un trabajo remunerado, incluyendo también familias homoparentales, familias monoparentales encabezadas por mujeres y familias de inmigrantes. La persona entrevistada ha sido la madre y en las familias homoparentales, el progenitor que menos tiempo dedica al trabajo remunerado.

El artículo comienza documentando los cambios registrados en las dinámicas familiares en Europa acaecidos en las últimas décadas y que han llevado con distinto ritmo pero una única dirección hacia una pluralización de las formas de vida familiar y a la generalización de las denominadas familias de doble ingreso, con la correspondiente redefinición de los roles de género en la organización de la vida familiar. A partir de ahí se destaca la relevancia que para la vida familiar e individual de una proporción creciente de la población tiene la forma en que se resuelve el desafío de la conciliación de la vida familiar y laboral y cómo los recursos con los que se cuenta para ello afectan al bienestar individual de los miembros de la familia y, por tanto, de la sociedad. Tras una revisión bibliográfica sobre los estudios que al respecto se han realizado, destacando cómo los análisis de esta relación han sido escasos hasta hace relativamente poco tiempo, las autoras fijan como objeto de su estudio 1) analizar comparativamente en las tres regiones quiénes realizan las tareas de cuidado infantil ordinario y extraordinario, 2) qué uso se hace de los recursos extrafamiliares para el cuidado de niños, 3) el grado de satisfacción con el uso de estos recursos y finalmente 4) analizar la posible relación entre la satisfacción con el uso de los mismos y el grado de satisfacción vital.

Los resultados de la encuesta revelan, como ya se sabe de otras fuentes, que la percepción sobre las dificultades de conciliación en materia de cuidado de niños es diferente de una región a otra, siendo menor en la región de Estocolmo que en Andalucía y mayor en la región de Cracovia que en las demás. Ello guarda relación con el grado de satisfacción con la utilización de recursos externos de cuidado, que presenta la misma pauta. La satisfacción con el grado de utilización de recursos externos de cuidado también se traduce en una mayor satisfacción vital, de forma que puede inferirse que menores dificultades a la hora de conciliar vida familiar y laboral en lo que al cuidado de niños se traducen en mayor satisfacción vital y, por tanto, en mayor bienestar subjetivo y que ello depende en buena medida de la satisfacción con los recursos de cuidado externos a los que tienen acceso las familias.

La tercera contribución de Pilar Carrasquer, Carolina Recio y Joan Rodríguez-Soler de la Universidad Autónoma de Barcelona, lleva por título “*Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso español*” y tiene por objeto el análisis del papel que han jugado las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, así como las de conciliación laboral, personal y familiar en los cambios en el modelo de empleo registrado en las últimas décadas en España. Aunque se mantiene una posición muy crítica respecto a la capacidad de estas políticas para ir más allá de la promoción del empleo femenino y lograr realmente cambios sustanciales que corrijan las desigualdades en el trabajo y el empleo, se concluye que además de las sombras,

también hay luces a la hora de analizar su impacto. Entre las luces se destaca, ante todo, el desarrollo formal de las políticas, su inclusión en la agenda de los actores y la propia institucionalización de las mismas, a través de programas y organismos encargados de velar por la igualdad. Las sombras que se destacan están relacionadas con su definición, su nivel de aplicación y su capacidad para mejorar no sólo los niveles de empleo femenino sino también su carácter más igualitario desde el punto de vista de género

La argumentación se estructura en torno a tres bloques temáticos. Por una parte, se discute la adecuación del concepto de modelo de empleo y género como aproximación teórica al análisis del objeto de estudio. A continuación se hace un análisis de la evolución de las políticas de igualdad y de conciliación desde su introducción en la década de los ochenta. En el tercer bloque se analiza cómo se materializan en el mundo de las empresas los objetivos establecidos por las políticas de igualdad de género, dado el papel central que ocupan las empresas en la consecución efectiva de los objetivos establecidos por las políticas. Este análisis se hace a partir de entrevistas realizadas a los principales actores sociales (representantes de recursos humanos y del comité de empresa, o equivalentes) de una muestra de empresas obligadas a diseñar planes de igualdad.

El análisis bastante detallado que se hace de la evolución de los distintos planes de igualdad de oportunidades y de las políticas de conciliación de vida laboral, personal y familiar concluye con un balance que se califica como agridulce. Se considera que es agridulce porque se ha conseguido mejorar el conocimiento y sensibilización sobre la desigualdad de género en el trabajo y el empleo, así como sensibilizar a los actores sociales de la necesidad de actuar para garantizar la igualdad de oportunidades; también porque se habría desarrollado un entramado institucional para desarrollar e impulsar las políticas de igualdad, pero se fallaría en la implementación de actuaciones capaces de modificar realmente el status quo y mejorar la igualdad de oportunidades. En este sentido, las políticas no habrían logrado modificar las causas profundas de la desigualdad y muchos ámbitos como el de la distribución del trabajo doméstico familiar entre los géneros quedaría fuera de los objetivos marcados por las políticas. No obstante, el análisis sobre los discursos y los planes de igualdad de las empresas analizadas evidencia que, aunque la igualdad de género ya estaba presente en la negociación colectiva y en las empresas antes de la Ley de Igualdad 3/2007, ésta ha favorecido la toma en consideración de esa problemática, ya sea en los discursos de los agentes sociales o en las prácticas concretas en las empresas. Así, el discurso de los directivos de recursos humanos y de los representantes de los trabajadores evidencia que la igualdad de género ha pasado a ser un valor a fomentar, importante para mejorar la imagen social de la empresa. Ahora bien, los planes de igualdad tienden a centrarse sobre todo en medidas de facilitación de la conciliación de vida familiar y laboral, por lo que se produce una equiparación entre igualdad y conciliación, tomando la forma de alguna mejora sobre la legislación vigente en materia de permisos y alguna medida de flexibilización de la jornada laboral, en general pensadas para que sean las mujeres quienes las utilicen para el cuidado de niños.

El cuarto artículo aborda el tema de la desigualdad de género desde una perspectiva micro y centrada en los mecanismos de discriminación que operan en sectores fuertemente masculinizados, donde la presencia femenina supone un desafío al orden dominante. El artículo de María del Mar Maira Vidal de la Universidad de Valladolid lleva por título *“Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica / o en el subsector de reparación de vehículos a motor”* y forma parte de un proyecto de investigación más amplio que aborda precisamente las barreras y estrategias de superación que utilizan las mujeres en los empleos donde la presencia femenina es minoritaria. Como el propio

título indica, la realidad sociolaboral que se describe se centra en las microempresas con nueve o menos trabajadores del subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor. La base empírica del trabajo está formada por estadísticas oficiales, así como entrevistas semiestructuradas en profundidad a mujeres trabajadoras y a gerentes que operan en el subsector.

Tras describir el carácter fuertemente sesgado del empleo en el sector industrial en general y en el subsector de vehículos a motor en particular en España, por comparación con otros países, el artículo analiza las barreras de entrada y las sanciones que sufren las pocas mujeres que han entrado en el referido subsector, terminando el artículo con recomendaciones para la política pública en orden a lograr una mayor presencia femenina y una no discriminación por razón de género en este tipo de empleo.

La primera barrera se encuentra en el entorno sociofamiliar, esto es, en los padres, amigos y, eventualmente, en la pareja. Esta barrera descansa, por un lado, en estereotipos de género, que se analizan con cierto detalle y, por otro, en la voluntad de protección frente a la discriminación que se prevé se sufrirá. La segunda barrera se encuentra en el sistema educativo, que resulta imprescindible para lograr la formación reglada precisa para tener alguna oportunidad de empleo en el subsector, sobre todo, si la familia no gestiona un taller propio. Dado que la presencia de mujeres en la formación profesional en este ámbito es testimonial (3% en el curso 2012-2013, esto es, 105 alumnas en todo el Estado), las mujeres entrevistadas refieren, en general, un entorno hostil e intimidatorio, cuando no discriminatorio, tanto por parte de profesores como de compañeros. Las mayores barreras, no obstante, se encuentran en el acceso y mantenimiento de la ocupación. En este contexto, la autora identifica dos grandes tipos de trayectorias definidas según se pertenezca a una familia que sea propietaria o gestione un taller o no, pues el acceso al empleo opera fundamentalmente a través de redes informales y en los criterios de selección juega un papel más relevante la experiencia que la formación. Cuando la familia no cuenta con un taller, la accesibilidad al empleo depende en buena medida de la red de contactos de los varones de la red de la mujer y suele tener lugar teniendo que aceptar condiciones laborales adversas (sin contrato de trabajo y/o con menor sueldo que los equivalentes masculinos). Por otra parte, el acoso por razón de género es una práctica que la autora también identifica como frecuente y que toma formas muy diversas (aislamiento, recriminación frecuente, lenguaje sexista, entre otras).

El artículo concluye señalando que es fundamental que en la negociación colectiva se aborde con detalle los principios de igualdad y no discriminación y se incluyan en los convenios colectivos sectoriales y de empresa cláusulas, protocolos y procedimientos de prevención, denuncia y sanción de la discriminación por razón de género, el acoso por razón de género y el acoso sexual. También se considera imprescindible que la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo ponga en marcha cursos destinados específicamente a la formación de mujeres mecánicas, así como guías, protocolos de prevención, actuación y verificación y planes de acción correctivos para promover la igualdad de oportunidades e impedir y afrontar de forma adecuada los casos de discriminación o acoso en el sector.

El artículo de Raquel Poquet Catalá, de la Universidad Internacional de La Rioja, titulado *“El tratamiento legal de la discriminación salarial por razón de sexo en los momentos actuales”* se centra en el análisis de cómo el convenio colectivo es una de las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Tras una introducción en la que se ilustran las principales diferencias de género existentes en el mercado de trabajo, el trabajo se estructura en tres bloques. En el primero de ellos se hace referencia a las normas internacionales y su traslación a la legislación

española en lo que se refiere al principio de igual remuneración para un trabajo de igual valor. En el segundo bloque se discuten distintos conceptos básicos relacionados con la discriminación salarial, a saber, por un lado, los conceptos de discriminación directa e indirecta, así como el de medidas de acción positiva y, por otro lado, el concepto de retribución (y sus diferencias respecto al concepto de salario) y el concepto de trabajo de igual valor. El tercer bloque corresponde con la discusión del convenio colectivo como fuente de discriminación salarial y constituye el núcleo fundamental del artículo.

La discriminación salarial en el convenio colectivo puede ser directa o indirecta. Mientras que la discriminación directa se caracteriza por la aplicación de criterios diferentes a hombres y mujeres, es decir, hay una intencionalidad de tratamiento diferente a unos y otros, en el caso de la discriminación indirecta se aplican criterios neutros, pero, por las diferencias fácticas que existen entre los sexos, se perjudica más a las mujeres. Mientras que la primera raramente se produce ya en la actualidad, de forma que no es infrecuente que en los convenios colectivos se haga mención expresa del principio de igualdad y no discriminación aplicado también al ámbito retributivo, la discriminación indirecta sigue estando presente. Los ámbitos en los que se identifica esta discriminación indirecta se ubican en la clasificación profesional, en la estructura salarial y en las cláusulas de no aplicación en una determinada empresa del régimen salarial acordado en el marco de convenios colectivos supraempresariales. En la clasificación profesional se hace referencia, por un lado, al hecho frecuente de identificar trabajos iguales con trabajos del mismo grupo y no con trabajos del mismo contenido o función, lo que potencialmente genera una discriminación indirecta. Por otra parte se destaca la práctica aún vigente en algunos sectores de nombrar determinadas profesiones en femenino, lo que suele llevar a la atribución de una menor remuneración a este tipo de trabajo. Más en general, se destaca el riesgo de fijar remuneraciones de forma diferente para trabajos del mismo contenido pero ubicados en distinto grupo según sean realizadas por un sexo u otro. En lo que se refiere a la estructura salarial, se discute cómo determinados complementos salariales pueden discriminar indirectamente a las mujeres por las diferencias fácticas que hay en la realidad sociolaboral. En particular se discuten los casos de los complementos por antigüedad, por asistencia o asiduidad, por trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos, por dedicación exclusiva o plena, por dirección, el complemento personal y las mejoras voluntarias, entre otros. Por lo que se refiere a la cláusula de descuelgue salarial, el riesgo de discriminación se identifica en la posibilidad de que deje de aplicarse el convenio en lo que se refiere a retribución y se reproduzcan discriminaciones que éste trataba de eliminar. El artículo concluye señalando que los convenios colectivos deben tener una estructura retributiva transparente y complementos salariales totalmente neutrales, pues cuanto más complejos y menos transparentes sean los sistemas retributivos, más susceptibles son de introducir discriminaciones.

Juan Antonio Alujas Ruiz de la Universidad de Barcelona firma el trabajo titulado “*Radiografía de la formación continua en España: elemento clave para el crecimiento, la competitividad y el empleo*”, donde se aborda la evolución y características del sistema de formación permanente en España. Establecido como tal en 1992 con la creación de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), el artículo analiza, por un lado, la evolución institucional, funciones y organización que ha ido adquiriendo desde entonces a través de distintas reformas legislativas y, por otro, la evolución de las características de la formación impartida desde 2004 hasta 2013. Este análisis se hace atendiendo a distintas características socioeconómicas de los participantes formados, así como de las empresas que realizan la formación. El artículo termina discutiendo las principales conclusiones derivadas del análisis y realizando recomendaciones sobre estrategias a desarrollar para mejorar la formación de los colectivos socioeconómicos con mayor riesgo de desempleo.

Por lo que respecta al análisis de la evolución institucional del sistema de formación continua se destaca la importancia de la creación del FORCEM, puesto que con ello se inicia un proceso de universalización en el acceso a este tipo de formación, antes limitado a los trabajadores de las grandes empresas. Uno de los principales hitos en este proceso se sitúa en el III Acuerdo Nacional para la Formación Continua, firmado en 2000, porque consagra los principios de universalidad de las ayudas, unidad de caja, gestión tripartita y articulación en torno a la negociación colectiva, dando lugar a la creación del actual órgano gestor del sistema, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Otro hito importante se identifica con la aprobación del Real Decreto 395/2007, por el que se establecen las bases para un nuevo modelo de gestión vinculado al empleo y que rompe con la división existente hasta entonces entre formación ocupacional y continua, integrando ambas modalidades en un único sistema que tiene como objetivo fomentar la formación continua tanto de los trabajadores ocupados, como de los desempleados. Las acciones formativas, sujetas a un plan anual de evaluación, se estructuran en formación de demanda (acciones formativas de las empresas y derecho a permisos individuales de formación financiados con fondos públicos), formación de oferta (acciones formativas a lo largo del año destinadas a trabajadores desempleados y ocupados) y formación en alternancia con el empleo (Escuelas Taller y Casas de Oficios).

En el período analizado, el crecimiento del número de personas que han participado en acciones formativas ha sido espectacular, pues ha alcanzado el 440%, pasando de poco más de medio millón de personas en 2004 a algo menos de 3,5 millones en 2013. Este aumento deriva no sólo de los mayores recursos invertidos, sino también del aumento igualmente espectacular en el número de empresas que han realizado acciones formativas, pasando de 33.181 a 478.621. Quienes más participan en este tipo de acciones formativas son los trabajadores varones, con edades comprendidas entre los 26 y 45 años, con estudios secundarios y que trabajan en grandes empresas, sobre todo, del sector servicios. No obstante, en el período considerado ha aumentado la participación relativa de las mujeres, de quienes tienen más de 45 años, con estudios primarios y que trabajan en microempresas o en pequeñas y medianas empresas. A pesar de ello, el autor concluye que los colectivos prioritarios (mujeres, mayores de 45 años y personas con menor cualificación) no son los principales beneficiarios de la formación continua, por lo que considera que son necesarias estrategias que aseguren su participación en las acciones formativas desarrolladas. De igual modo, aunque se reconoce el aumento de participación de las microempresas en los programas, también se considera que se debe potenciar su acceso al sistema, dado que la formación es condición necesaria para su competitividad y su supervivencia en un mercado global.

El artículo titulado “*Sostenibilidad y calidad del trabajo en riesgo: la intensificación del trabajo del conocimiento*” y firmado por Oscar Pérez Zapata (Universidad Carlos III de Madrid), Gloria Álvarez Hernández (Universidad Oberta de Cataluña), Cecilia Castaño Collado y Arturo Lahera Sánchez (ambos de la Universidad Complutense de Madrid) tiene como objetivos analizar la evolución en las dos últimas décadas de la intensidad del trabajo desarrollado por los empleados, identificar los grupos socioeconómicos y tipos de trabajos que más se han visto afectados por un aumento de dicha intensidad e identificar los condicionantes organizativos que los han generado. El artículo se organiza en tres grandes bloques temáticos. En primer lugar se discute la relevancia que tiene analizar este aspecto de la relación laboral y se hace una revisión bibliográfica sobre los distintos enfoques que se han desarrollado en los últimos años. En segundo lugar se discuten la base empírica del estudio, formada por las cuatro últimas oleadas de la Encuesta nacional de condiciones de trabajo, y los indicadores disponibles para medir la intensidad del trabajo y los factores organizativos que los propician. En tercer lugar se presentan y discuten los resultados del análisis, para terminar con las correspondientes conclusiones.

Este trabajo se encuadra dentro del análisis sobre los cambios en la calidad de vida en el trabajo al hilo de la creciente flexibilización de las condiciones de trabajo y de la incidencia de la crisis económica. Frente al análisis de la intensidad del trabajo en términos de duración de la jornada de trabajo, este trabajo adopta una perspectiva subjetiva a partir de la valoración realizada por los propios trabajadores del esfuerzo que realizan. Empíricamente se constata que en la mayor parte de los países de la Unión Europea se produce una disminución de la proporción de personas que trabajan durante más de cuarenta horas semanales, pero al mismo tiempo se produce un aumento de la intensidad del trabajo realizado, lo que se interpreta como un empeoramiento de las condiciones laborales y de la calidad de vida. La flexibilización del trabajo y la crisis económica no habrían traído así sólo una mayor precariedad laboral, sino también un empeoramiento de las condiciones de trabajo, lo que a su vez redundaría en un aumento de los riesgos para la salud de la población trabajadora.

Tras discutir distintos indicadores disponibles en las distintas oleadas de la Encuesta nacional de condiciones de trabajo y analizar la correlación que hay entre ellos, los autores se decantan por el indicador “cantidad de trabajo excesiva” para medir la evolución de la intensidad del trabajo. El análisis de las distintas oleadas evidencia que en España también se está produciendo un aumento de la proporción de personas que señalan que tienen excesivo trabajo y que se sienten agobiados por ello, al tiempo que disminuye la proporción de personas que trabajan más de 45 horas semanales. Este aumento de la intensidad del trabajo afecta no sólo a los trabajos de carácter manual y no cualificado en el sector industrial, sino también a un espectro cada vez más amplio de trabajos cualificados en el sector servicios. En este sentido, el aumento de la intensidad del trabajo se produce no sólo en los trabajos en los que existe poco control y autonomía sobre el trabajo desempeñado, sino también en los trabajos de mayor calidad, que permiten poner en práctica ideas propias o aprender cosas y con mayor autonomía y capacidad para determinar el ritmo del trabajo.

La sección de estudios concluye con el artículo titulado “*Transiciones de entrada y salida en la movilidad geográfica circular y bienestar subjetivo*”, escrito por el propio editor y Pedro Romero-Balsas, ambos de la Universidad Autónoma de Madrid. Este trabajo continúa con el análisis de la encuesta “*Job Mobilities and Family Life*”, realizada en cuatro países europeos (Alemania, Francia, España y Suiza) en una primera oleada en 2007 y en una segunda en 2011, y que ya fue analizada parcialmente en un artículo publicado en el número 111 de esta revista (“*Movilidad geográfica en las biografías laborales: alcance, características y razones para asumirla*”). En este trabajo el foco de atención se coloca en los cambios que entre ambos momentos temporales se producen en las pautas de movilidad geográfica por motivos de trabajo y el impacto que ello tiene en el bienestar subjetivo de las personas.

El trabajo comienza recordando la definición de movilidad geográfica que se utiliza en dicha encuesta y que constituye el principal objeto de estudio de la encuesta. En concreto el trabajo se centra en la que se denomina movilidad circular, que a diferencia de las migraciones, implica que no hay un cambio de domicilio, sino, o bien una distancia muy larga en términos de tiempo entre éste y el lugar de trabajo, o bien la necesidad de pernoctar con frecuencia fuera del domicilio por motivos de trabajo. En este sentido, el concepto de movilidad geográfica que se utiliza no hace referencia a las migraciones o cambios residenciales, sino a lo que en la literatura inglesa se denomina “*long distance commuting*”, entendido como trayectos entre domicilio y lugar de trabajo que implican 2 horas o más de tiempo en ambos sentidos, y “*overnighting*”, refiriéndose a aquellos casos en los que se pernocta por motivos laborales 60 o más noches al año.



Basándose en la literatura sobre el tema que documenta que una elevada movilidad geográfica circular tiene importantes efectos negativos sobre los niveles de estrés, salud y satisfacción con el trabajo o la vida, en el texto se analiza el impacto que tiene la entrada y salida en este tipo de movilidad en distintos indicadores de bienestar subjetivo. Los indicadores que se utilizan para medir el bienestar subjetivo son, por un lado, la percepción sobre el grado de estrés sufrido por motivos de trabajo y de estrés en general y, por otro lado, el grado de satisfacción con el trabajo y con la vida en general. Las hipótesis que se quieren comprobar son las siguientes: 1) los cambios en la situación de movilidad geográfica circular afectan al bienestar subjetivo de las personas implicadas, 2) la entrada en la movilidad comporta una disminución en el bienestar subjetivo de las personas, 3) dejar de tener que asumir una elevada movilidad geográfica conlleva un aumento del bienestar subjetivo.

Los resultados del análisis evidencian que entre 2007 y 2011 la mayoría de las personas cambiaron la valoración sobre su nivel de bienestar, no siendo irrelevante la experiencia de movilidad en tal sentido. La entrada en la movilidad está asociada con un aumento en los niveles de estrés en el trabajo y en la vida en general y el abandono de la movilidad está asociado con una disminución de los mismos, no siendo muy evidentes los efectos sobre la satisfacción con el trabajo o con la vida. Controlados otros cambios relevantes en la vida de las personas y que afectan decisivamente a su bienestar individual, el impacto de la movilidad laboral en el bienestar subjetivo no aparece tan claramente como cabría esperar, puesto que la movilidad no sólo comporta costes, sino también ventajas. En este sentido, los autores concluyen que la entrada en la movilidad genera estrés y disminuye la satisfacción con el trabajo. Con el tiempo la mayor parte de las personas aprenden a manejar el estrés generado por esta movilidad al adaptarse y normalizar la misma, de forma que cuando abandonan la movilidad, no necesariamente tiene que darse una disminución sustancial en el nivel de estrés percibido, aunque sí un aumento en la satisfacción con el trabajo. No obstante, la menor satisfacción con el trabajo derivada de la elevada movilidad puede verse compensada por las ventajas que conlleva, particularmente si se traducen en un aumento de la satisfacción con la situación financiera y no tiene costes sustanciales en términos del proyecto familiar o de salud.

En la sección Documentos se recogen tres documentos producidos por la Comisión Europea. Por un lado se encuentra la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre los Resultados de la consulta pública sobre la Estrategia Europea 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Por otro lado se recoge el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación del Reglamento (CE) nº 450/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo al índice de costes laborales. Por último, se recoge la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015.

El número se cierra con la sección de Bibliografía, elaborada por la Biblioteca del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la que se recogen las principales publicaciones en materia, por un lado, de formación en España y, por otro, de igualdad de oportunidades.



*Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

## **I. Estudios**



# Maternidad subrogada y prestación de maternidad

# Surrogacy and maternity leave

MANUEL JOSÉ MORENO PUEYO\*

---

## 1. INTRODUCCIÓN

La maternidad subrogada no es admitida por nuestro ordenamiento jurídico, que considera nulo de pleno derecho el contrato por el que se convenga la misma. Ello no obsta a que un cierto número de compatriotas recurra a la maternidad subrogada desplazándose a países en los que la misma está permitida y en los que la filiación se atribuye a los contratantes. Actúan con la esperanza de ver reconocida posteriormente en nuestro país dicha filiación y, de hecho, la práctica o política de la Dirección General de los Registros y del Notariado (DGRN en adelante) ha venido favoreciendo sus intereses.

La reciente sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 2014 rechaza contundentemente la inscripción en el Registro Civil español de una filiación a favor de los padres intencionales o comitentes, lo que necesariamente va a condicionar (lo está haciendo ya) la práctica de los encargados de los registros. Sin embargo, la posterior sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 26 de junio de 2014 parece devolver la esperanza al colectivo afectado.

El interés de los padres intencionales o subrogantes no se centra exclusivamente en la determinación de la filiación sino que se extiende a otros ámbitos. Particularmente y en lo que respecta a la Seguridad Social, solicitan el reconocimiento de las prestaciones de maternidad y paternidad.

En relación a tal pretensión, analizaremos la normativa reguladora de la prestación de maternidad, los pronunciamientos de las distintas Salas de lo Social y el alcance de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE en adelante). También los aspectos civiles y las resoluciones judiciales al respecto, para concretar en qué medida el derecho a la prestación de Seguridad Social se puede ver condicionado por el reconocimiento de la relación paterno filial. Además, hay una coincidencia en los argumentos esgrimidos a favor del reconocimiento de efectos jurídicos en los casos de maternidad subrogada en ambos ámbitos, civil y prestacional, centrados fundamentalmente en la protección del interés del menor.

El interés superior del menor, que se invoca reiteradamente, debe ser objeto de un detenido examen: ¿Opera con carácter general y absoluto o debe valorarse en función de las circunstancias particulares de cada caso? A este respecto, resulta relevante el supuesto resuelto por la Sala de lo Social del País Vasco en su sentencia de 13 de mayo de 2014,

---

\* Letrado de la Seguridad Social. Profesor asociado EURL EHU/UPV.

no por el sentido del fallo, contrario a la tesis mantenida hasta ese momento por el resto de las Salas, sino por las muy particulares condiciones concurrentes en la madre intencional solicitante de la prestación de maternidad. Por otra parte, ¿hasta qué punto tal interés puede justificar el reconocimiento de un derecho o unos determinados efectos jurídicos más allá de los términos legales que los delimitan?

Parece oportuno concretar algunas precisiones terminológicas. La *maternidad subrogada* o *gestación subrogada* consiste en el embarazo de una mujer con el objeto de engendrar y dar a luz un niño que será criado como propio por una pareja o por una persona soltera. La mujer que acepta quedar embarazada es conocida como *madre gestante*, *madre sustituta*, *madre de alquiler* o *vientre de alquiler*, considerándose estas dos últimas expresiones poco respetuosas con la dignidad de la persona. *Padres intencionales* o *padres subrogantes* son quienes desean tener un hijo y recurren a una mujer para que se quede embarazada. *Contrato de gestación*, *contrato de gestación subrogada* o *contrato de maternidad subrogada* es el negocio jurídico concertado entre los padres intencionales y la madre gestante con la finalidad de engendrar y dar a luz a un niño que será entregado a los primeros. El término *paternidad* se empleará con carácter general en sentido amplio, comprensivo tanto de la paternidad como de la maternidad, al igual que los términos *padre* o *padres*.

Finalmente, quiero hacer público agradecimiento a mis compañeras del Cuerpo de Le-trados Rosa M<sup>a</sup> Alonso García e Inés Gañán Goirigolzari. Rosina fue pionera en el estudio de las prestaciones por nacimiento en los casos de reproducción asistida y gestación por sustitución y nos hizo partícipes de su trabajo a través de los cursos de formación organizados por la Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social<sup>1</sup>. Inés

ha traducido las sentencias del TEDH, publicadas oficialmente en idioma francés. Quiero también agradecer especialmente su colaboración e interés a Lucía Sanjuán Ardura, Oficial del Departamento de Nacionalidad y Registro Civil del Consulado General de España en Los Angeles. Me ha proporcionado la información relativa a la legislación californiana sobre gestación subrogada y además me ha trasladado de primera mano la problemática con la que se enfrentan los registros consulares con motivo de las solicitudes de inscripción de los padres intencionales.

## 2. DETERMINACIÓN DE LA FILIACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD SUBROGADA

De acuerdo con el art. 108 del Código civil (Cc, en adelante), la filiación puede tener lugar por naturaleza o por adopción. Filiación por naturaleza es la derivada de parto. Ello se confirma a la vista del art. 139 Cc, que permite a la mujer ejercitar la acción de impugnación de su maternidad justificando la suposición del parto o no ser cierta la identidad del hijo.

En el momento actual del desarrollo científico, la fecundación puede ser fruto de la utilización de técnicas de reproducción humana asistida, inicialmente vinculadas a los problemas de esterilidad de las parejas heterosexuales y a disposición, hoy en día, de cualquier mujer, con independencia de su estado civil y orientación sexual. La regulación vigente en nuestro país, la ley 14/2006, de 26 de mayo, Ley sobre técnicas de reproducción humana asistida (LTRHA, en adelante) contiene algunas previsiones que se relacionan con la filiación de los hijos nacidos mediante técnicas de reproducción asistida (arts. 7º a 10º). La filiación es la que resulta de la aplicación de las normas civiles con las especificaciones que se contemplan en los citados preceptos. En lo

<sup>1</sup> Rosa M<sup>a</sup> Alonso García. Prestaciones por nacimiento y Ley de Reproducción Humana Asistida.

Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social ISSN 2174-7504 nº 94, 2011.

que ahora interesa, y en relación a la mujer progenitora, es el parto el que determina la filiación, aún en los casos en los que no haya vínculo genético alguno madre/hijo.

Las técnicas de reproducción asistida se dirigen a propiciar la gestación de una mujer en los casos en que de forma natural concurren dificultades para llevar a buen término un embarazo. Lo que no admite nuestro legislador es la maternidad por sustitución. El art. 10 de la ley declara nulo de pleno derecho el contrato por el que se convenga la gestación, con o sin precio, a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna a favor del contratante o de un tercero.

Precisa el precepto que la filiación de los hijos nacidos por gestación de sustitución será determinada por el parto. Previsión coherente con la nulidad del contrato: si el contrato es nulo, no debe producir efectos, particularmente el buscado de propósito a través del mismo.

Queda a salvo la acción de reclamación de la paternidad respecto del padre biológico, conforme a las reglas generales.

Debe resaltarse que la redacción es idéntica a la del mismo precepto de la precedente LTRHA, la ley 35/1988, de 22 de noviembre.

Las técnicas de reproducción asistida no permiten una respuesta positiva a todos los anhelos de paternidad. En el caso de parejas constituidas por dos hombres, con carácter absoluto. En el de las mujeres, porque, en ocasiones, no pueden fisiológicamente llevar a buen término un embarazo. Para estas personas, la maternidad subrogada se vislumbra como una solución o, más bien, como la solución. La misma pasa por el desplazamiento a un país extranjero donde la institución sea legal. Será necesario, además, que la legislación de dicho país determine la filiación a favor de los padres intencionales. El proceso culminará con el reconocimiento de efectos jurídicos en España a través de la inscripción registral

de la filiación determinada de acuerdo con la norma extranjera.

Es en este último hito del proceso donde está planteado el conflicto. Conflicto que puede personificarse en el caso finalmente resuelto por el Tribunal Supremo en la sentencia citada anteriormente. Dos ciudadanos varones españoles unidos por vínculo matrimonial solicitan en el Registro Civil Consular de Los Angeles (Estados Unidos) la inscripción de nacimiento de sus *hijos*, nacidos en San Diego (California) mediante gestación por sustitución.

El encargado del Registro Civil Consular deniega lo solicitado por los interesados, con invocación de la ley 14/2006 y, en particular su art. 10º, que prohíbe categóricamente la gestación por sustitución y establece que la filiación de los nacidos por tal medio se determinará por el parto. Los interesados interponen recurso ante la DGRN que, por medio de resolución de 18 de febrero de 2009, estima el mismo y ordena practicar la inscripción de filiación a favor de los solicitantes.

Sin embargo, esta resolución fue impugnada judicialmente por el Ministerio Fiscal cuya demanda fue estimada por sentencia del juzgado de Primera Instancia nº 15 de Valencia, de 15 de septiembre de 2010, proc. 188/2010, que dejó sin efecto la inscripción. La DGRN reacciona con celeridad, dictando una instrucción, la de fecha 5 de octubre de 2010, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución, facilitando una continuidad en la práctica o política ministerial favorable a la inscripción de la filiación en favor de los padres intencionales. Lo que la instrucción no puede hacer es solucionar el caso de los afectados por la sentencia del juzgado de Valencia, que deciden agotar las instancias judiciales, dando lugar con sus recursos a los pronunciamientos de la Audiencia Provincial de Valencia, sentencia de 23/11/2011, rec. 949/2011 y, por último, a la ya citada de la Sala Primera, de 6 de febrero de

2014, rec. 245/2012. Los fundamentos de esta sentencia convierten en inviable la instrucción de 5 de octubre de 2010 y los encargados de los registros consulares suspenden la práctica de nuevas inscripciones de filiación en los casos de maternidad subrogada.

Expuesta la secuencia de avatares procedimentales y judiciales, sintetizaremos los fundamentos de las resoluciones administrativas y de las sentencias.

## 2.1 Resolución de la Dirección General de Los Registros y el Notariado de 18 de febrero de 2009

La resolución DGRN de 18 de febrero de 2009, invocando el art. 81 del Reglamento del Registro Civil, elude la aplicación del derecho sustantivo español y de las normas de conflicto españolas, que podrían obstar la inscripción y argumenta que, ante una certificación registral extranjera en la que consta el nacimiento y la filiación de los nacidos, lo que debe comprobarse es si el documento extranjero satisface las exigencias legales para el acceso al Registro Civil español. Esto es, que se trate de un documento público, es decir, autorizado por una autoridad extranjera, legalizado cuando ello sea preciso y traducido. En segundo lugar se requiere que la certificación registral extranjera haya sido elaborada y adoptada por una autoridad registral extranjera que desempeñe funciones equivalentes a las que tienen las autoridades registrales españolas. Estos dos requisitos los cumplen sin duda las certificaciones registrales californianas.

En tercer lugar sería preciso un control de legalidad del acto contenido en la certificación registral extranjera, pero no a la luz de la legislación interna española. Simplemente habría que exigir que la certificación registral extranjera no produjera efectos contrarios al orden público internacional español, que *no lesione los principios jurídicos básicos del De-*

*recho español que garantizan la cohesión moral y jurídica de la sociedad española*, apunta la resolución, afirmando que la inscripción registral del nacimiento y filiación de los nacidos en California a favor de los varones españoles no vulnera el orden público internacional español. Enuncia siete razones en apoyo de su tesis: a) el derecho español admite la filiación a favor de dos varones en caso de adopción, b) el derecho español permite que la filiación de un hijo conste en el Registro Civil a favor de dos mujeres, c) el interés superior del menor aconseja proceder a la inscripción en el Registro Civil español de la filiación que figura en el Registro extranjero, d) el propio interés superior del menor se traduce en el derecho del menor a una identidad única que, a su vez implica el derecho del menor a disponer de una filiación única válida en varios países, e) en Derecho español la filiación natural no se determina necesariamente por el hecho de la “vinculación genética” entre los sujetos implicados (posibilidad de determinar la filiación natural a favor de la mujer casada con otra mujer que da a luz, art. 7.3 de la Ley 14/2006), f) no cabe afirmar que los interesados actúen en fraude de ley ni que hayan incurrido en el denominado “Forum Shopping fraudulento” al haber situado la cuestión de determinación de la filiación en manos de las autoridades californianas con ánimo de eludir la Ley imperativa española y, g) lo que se trata de determinar, simplemente, es si una certificación registral extranjera puede acceder al Registro Civil español. Dicha certificación se expide a los solos efectos de acreditar la identidad de los nacidos y establecer una presunción de paternidad que puede ser destruida por sentencia judicial. Inscrita en el Registro civil español la certificación extranjera, cualquier parte legitimada puede impugnar el contenido de dicha inscripción ante los Tribunales españoles en la vía civil ordinaria. *En tal caso, los Tribunales españoles establecerán de modo definitivo la filiación de los nacidos.*

Esta última aseveración resultaría, a la postre, premonitoria.



## 2.2. Sentencia del Juzgado de Primera Instancia nº 15 de Valencia, de 15 de septiembre de 2010, proc. 188/2010

El Ministerio Fiscal, parte sin duda legitimada en razón de las funciones legalmente atribuidas de defensa de la legalidad y protección de los intereses de los menores, impugnó la resolución de la DGRN que ordenó la inscripción de los nacidos como hijos del matrimonio español y el juzgado de Primera Instancia nº 15 de Valencia estimó su demanda dejando sin efecto la inscripción practicada. Apunta la sentencia que la DGRN fundamenta su resolución en el art 81 del Reglamento del Registro y obvia una norma de superior rango normativo, de rango legal, como es el art. 23 de la Ley del Registro Civil (LRC en adelante). De acuerdo con dicho precepto, las inscripciones pueden practicarse por certificación de asientos extendidos en Registros extranjeros, siempre que no haya duda de la realidad del hecho inscrito y *de su legalidad conforme a la ley española*.

Esta redacción impone, a criterio del Ministerio Fiscal y del Juzgado, el examen, por el encargado del registro, del ajuste de la inscripción que se pretende a la legalidad española, legalidad conformada por la ley 14/2006, que prohíbe la gestación por sustitución.

Este argumento bastaría para fundamentar el fallo, pero el juzgado rebate uno a uno los distintos argumentos que había desgranado en apoyo de su tesis la DGRN. Rechaza la equiparación entre adopción y maternidad subrogada (*los hijos naturales no pueden tener dos padres varones naturales, por la sencilla razón de que los varones no pueden, en el estado actual de la ciencia concebir ni engendrar*) y la discriminación por razón de sexo (*la no procedencia de la inscripción no nace de que los solicitantes sean varones, sino de que los bebés nacidos lo son como consecuencia de un contrato de gestación por sustitución*). En relación al interés superior del menor y el derecho a una identidad única, apunta la sentencia que el fin no justifica los medios y

que nuestro ordenamiento jurídico ofrece medios e instrumentos suficientes para preservar dichos intereses. Contradice la sentencia la afirmación de que no existe obstáculo jurídico para proceder a la inscripción (el art. 10º de la ley 14/2006 en relación con el art. 23 de la LRC sería el obstáculo). Finalmente, en relación a la ausencia del forum Shopping fraudulento, sin entrar a valorar el carácter fraudulento o no de los padres intencionales, constata que si acuden a California es porque, de producirse en España un nacimiento por medio de la maternidad subrogada, la posibilidad de inscribir a los nacidos como hijos naturales es absolutamente nula, en tanto que si el nacimiento se produce en California, los hijos podrán ser inscritos en su registro civil como hijos naturales de ambos y aún cuando el acceso a un Registro español puede resultar problemático, asumen las consecuencias de su decisión, fiada a un cálculo de probabilidades.

## 2.3. Instrucción de la Dirección General de los registros y el Notariado de 5 de octubre de 2010

La Instrucción de 5 de octubre de 2010, de la DGRN, es tan próxima a la sentencia citada (cuya fecha de publicación se demoraría probablemente algún día) que, tal vez, no sea una respuesta a la misma, sino fruto del recurso de la Fiscalía contra la resolución de 8 de febrero de 2009. La instrucción versa sobre el régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución. Apunta como finalidad la protección jurídica del interés superior del menor (evitando dar apariencia de legalidad a supuestos de tráfico internacional de menores, así como la vulneración del derecho del menor a conocer su origen biológico) y de las mujeres que se prestan a dicha técnica de reproducción.

Tal finalidad se entiende alcanzada condicionando la inscripción de nacimiento del menor a la presentación de una resolución judicial dictada por Tribunal competente en la que se determine la filiación del nacido. A partir de ahí, el encargado del Registro Civil

controlará incidentalmente (sin necesidad de acudir a un procedimiento de exequatur, al tener la resolución judicial extranjera su origen en un procedimiento análogo a uno de jurisdicción voluntaria) si tal resolución judicial puede ser reconocida en España. Tal control incidental, según la Instrucción, tiene por objeto constatar: a) la regularidad y autenticidad formal de la resolución extranjera y demás documentos presentados, b) que el Tribunal de origen hubiera basado su competencia judicial internacional en criterios equivalentes a los contemplados en la legislación española, c) que se hubiesen respetado los derechos procesales de las partes, en particular de la madre gestante, d) que no se hubiera producido una vulneración del interés superior del menor y de los derechos de la madre gestante, así como e) la firmeza de la resolución judicial y la irrevocabilidad de los consentimientos prestados.

Como puede fácilmente constatarse, las inscripciones que pudieran practicarse al amparo de la Instrucción no pasarían, a la vista de la sentencia de Valencia, el filtro de una impugnación judicial, pues la exigencia de una resolución judicial extranjera y el control incidental de la misma no suponen la inaplicación del art. 10º de la ley 14/2006 ni del art. 23 LRC. En todo caso, la práctica registral de proceder a la inscripción de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución se vio favorecida por el hecho de que el Ministerio Fiscal no impugnara judicialmente las inscripciones que se practicaron al amparo de la Instrucción y por la falta de firmeza de la sentencia de primera instancia de Valencia, que fue objeto de recurso de apelación por los afectados.

#### **2.4. Sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia de 23/11/11, rec. 949/2011**

La Audiencia Provincial de Valencia se pronunció el 23/11/11, confirmando la previa de

instancia. Reitera la Sala los argumentos del Juzgado, desarrollando y complementando los mismos pero da un paso más: considera que el art. 10 de la ley 14/2006 integra el orden público internacional español. Apunta que la prohibición legal en España de la gestación por sustitución se justifica por la incompatibilidad de la misma con principios tales como el que la persona humana no puede ser objeto del comercio de los hombres o, lo que es lo mismo, que el niño no puede ser objeto de transacción, la propia dignidad de la persona, la integridad moral de la misma, y la protección integral de hijos y madres (arts. 10.1, 15 y 39.2 de la Constitución). Por ello, infringiendo la certificación registral californiana el orden público internacional español, en ningún caso podría amparar la inscripción de la filiación en el Registro español.

Reitera la sentencia que es cierto que toda resolución que afecte a los menores debe tener en principio como guía el propio interés del menor, pero éste no puede conseguirse infringiendo la ley, máxime cuando la misma ley ofrece otros cauces para la inscripción de la filiación de los menores a favor de los padres intencionales, como son la determinación de la filiación a favor de quién sea padre biológico (art. 10.3 de la ley 14/2006) y del instituto de la adopción. Además, la prohibición de la gestación por sustitución perseguiría, al menos en abstracto, la defensa del interés de los menores, al impedir que la vida humana sea objeto del comercio.

#### **2.5. Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 6/02/2014, rec. nº 245/2012**

Los padres intencionales recurrieron este fallo en casación, dando lugar al pronunciamiento de la Sala Primera, en sentencia de 6/02/2014. Sintetizaremos los fundamentos de la misma:

a) Es una exigencia del art. 23 de la Ley del Registro Civil que no haya duda de la rea-

lidad del hecho inscrito y de su legalidad conforme a la Ley española.

b) El respeto al orden público constituye un límite a la posibilidad de opción entre respuestas jurídicas diferentes cuando en una relación jurídica existen contactos con diversos ordenamientos jurídicos. El orden público debe entenderse como el sistema de derechos y libertades individuales garantizados en la Constitución y en los Convenios Internacionales de derechos humanos ratificados por España y los valores y principios que éstos encarnan. No cabe el acceso al Registro español de un asiento contrario al orden público español, cuando menos de aquellos aspectos del mismo (como puede ser la determinación de filiación) en los que se observa tal contradicción.

c) Integran el orden público español derechos y deberes fundamentales reconocidos por el Título I de la Constitución: derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a contraer matrimonio, protección de la familia, protección integral de los hijos y de las madres. También la protección de la infancia, el derecho a la integridad física y moral de las personas y el derecho a su dignidad.

d) Es cierto que en las modernas regulaciones de las relaciones familiares son posibles vínculos de determinación de la filiación, al margen del hecho biológico (adopción, consentimiento a la fecundación con contribución de donante, determinación de la filiación respecto de dos personas del mismo sexo). Pero ello no supone que los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno y el nuestro propio toleren que se vulnere la dignidad de la mujer gestante y del niño, mercantilizando la gestación y la filiación, “cosificando” a la mujer gestante y al niño, permitiendo a determinados intermediarios realizar negocio con ellos, posibilitando la explotación del estado de necesidad en que se encuentran las mujeres jóvenes en situación de pobreza y creando una especie de “ciudadanía censitaria” en la que solo quie-

nes disponen de elevados recursos económicos pueden establecer relaciones paterno-filiales, vedadas a la mayoría de la población.

e) El art. 10 de la Ley de Técnicas de Reproducción Humana Asistida integraría el orden público internacional español. La vinculación de la parte actora y de la situación jurídica debatida con el Estado de California, cuyas decisiones se solicita sean reconocidas, es artificial, fruto de la huída del ordenamiento español que declara radicalmente nulo el contrato de gestación por sustitución y no reconoce la filiación de los padres comitentes respecto del hijo que nazca como consecuencia de dicha gestación por sustitución.

f) El interés superior del niño, o del menor, es un concepto jurídico indeterminado que, como tal, puede adoptar un carácter *esencialmente controvertido*.

g) La invocación indiscriminada del *interés del menor* no puede servir de tabla rasa para cualquier vulneración de los demás bienes jurídicos tomados en consideración por el ordenamiento jurídico nacional e internacional. La concreción de dicho interés debe hacerse tomando en consideración los valores asumidos por la sociedad como propios, contenidos tanto en las reglas legales como en los principios que inspiran la legislación nacional y los convenios internacionales.

h) La aplicación del principio de la consideración primordial del interés del menor ha de hacerse para interpretar y aplicar la ley y colmar sus lagunas, pero no para contrariar lo expresamente previsto en la misma. Finalmente, tal principio convive con otros bienes jurídicos con los que es necesario realizar una ponderación, como el respeto a la dignidad e integridad moral de la madre gestante, el evitar la explotación del estado de necesidad en que pueden encontrarse mujeres jóvenes en situación de pobreza o el impedir la mercantilización de la gestación y de la filiación.

i) A la protección de los menores no puede llegarse aceptando acríticamente las consecuencias del contrato de gestación por sustitución, sino que debe otorgarse partiendo de las previsiones de las leyes y convenios aplicables en España, a través del ejercicio por el Ministerio Fiscal de las acciones pertinentes para la protección de los menores y su correcta filiación.

En síntesis, reitera el TS que el hecho inscrito debe ajustarse a la legalidad española y, en una postura sumamente crítica ante la maternidad subrogada, confirma nítidamente lo que ya había apuntado la audiencia provincial de Valencia: el art. 10º de la ley 14/2006 integra el orden público español de derechos y deberes fundamentales. Finalmente rechaza con contundencia que la invocación del interés del menor pueda operar a modo de patente de corso que justifique la vulneración de los demás bienes jurídicos o la inaplicación de normas legales.

Esta sentencia, que constituye un pronunciamiento judicial firme, priva de cualquier virtualidad a la instrucción de la DGRN de 5 de octubre de 2010. La misma no es sino un acto administrativo que interpreta el alcance de determinados preceptos legales en orden al acceso al Registro Civil español de los nacidos en el extranjero mediante la maternidad subrogada. En consecuencia, debe decaer ante los criterios diametralmente opuestos establecidos por el Tribunal Supremo en ejercicio de su función jurisprudencial.

Es más, la sentencia convierte en irrelevante, a los fines de favorecer las inscripciones registrales en el supuesto objeto de estudio, al art. 96 la nueva Ley del Registro Civil, la ley 20/11, de 20 de julio<sup>2</sup>. Frente al art 23 de

la LRC de 8 de junio de 1957, que condicionaba la inscripción basada en certificaciones de asientos extendidos por Registros extranjeros a la realidad del hecho inscrito y de su legalidad conforme a la ley española, el nuevo art. 96, en relación a las resoluciones judiciales extranjeras, apunta que la inscripción procederá siempre que la inscripción de la resolución no resulte manifiestamente incompatible con el orden público español.

Esta previsión incrementa notablemente, en principio, el margen del encargado del Registro, dado el carácter más difuso y restrictivo del orden público español frente a la legalidad española ordinaria. Sin embargo, el TS ha afirmado con rotundidad que el art. 10 de la ley 14/2006 integra el orden público español, por lo que no es fácil imaginar cómo puede articularse, en tanto dicho precepto forme parte de nuestro ordenamiento jurídico, una práctica registral favorable a las inscripciones de las filiaciones derivadas de maternidad subrogada. De hecho, los registros consulares, al conocer la sentencia procedieron a suspender las inscripciones y ante las reclamaciones de los afectados, requiriendo un pronunciamiento expreso, la DGRN, al parecer, ha sugerido a los Registros Consulares la emisión de resoluciones denegatorias al objeto de *abrir la vía de recurso*.

La sentencia conduce a un callejón sin salida a quienes recurren a la maternidad subrogada. Sin embargo, sobre este estado de la cuestión inciden los pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, sentencias, las dos de la misma fecha, de 26 de junio de 2014, asuntos 65192/11 y 65941/11, saludadas con verdadero alborozo por los partidarios del reconocimiento de efectos civiles a las filiaciones derivadas de maternidades subrogadas. Veamos hasta qué punto dichas sentencias afectan al estado de la cuestión tras la sentencia de la Sala de lo Civil.

<sup>2</sup> Cuya entrada en vigor estaba prevista para el 22/07/2014, y que ha sido demorada hasta el 15/07/2015 por la DA 19ª del RDL 8/2014, de 4 de julio.

## 2.6. Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 26 de junio de 2014, asuntos 65192/11 y 65941/11

Las dos sentencias contemplan supuestos de hecho idénticos y son sustancialmente coincidentes en su fundamentación jurídica, por lo que cabe un análisis conjunto de las mismas.

Un matrimonio francés recurre a la maternidad subrogada en EEUU, implantándose a la gestante un embrión proveniente de un ovocito de una donante anónima y unos gametos del padre intencional francés. Este, por lo tanto, es padre biológico de la nacida. Tras un litigio que se desarrolla durante más de una década, recae pronunciamiento del Tribunal de Casación rechazando la inscripción de la filiación del hijo en Francia, en relación tanto con la madre como con el padre intencional.

En Francia, el contrato de gestación subrogada, al igual que en nuestro país, es nulo de pleno derecho. Además, se tipifica como delito la intermediación entre quién desea acoger a un niño y la mujer que acepte gestarlo para su entrega.

Los tres afectados, los padres intencionales y el menor, acuden al TEDH e invocan el art. 8º de la Convención Europea de derechos Humanos (Consejo de Europa, Roma 4/11/1950), a cuyo tenor *toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. No puede haber injerencia de una autoridad pública en el ejercicio de este derecho salvo en la medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, para el bienestar económico del país, para la defensa del orden y para la prevención de las infracciones penales, para la protección de la salud o de la moral, o para la protección de los derechos y libertades de otro.*

De acuerdo con la doctrina del TEDH la vida privada integra abarca aspectos de la in-

tegridad no sólo física, sino también social del individuo, que comprenderían la filiación y su determinación jurídica.

Constata el Tribunal que el rechazo de las autoridades francesas a reconocer jurídicamente el lazo familiar que une a los solicitantes es una injerencia en su derecho al respeto de la vida familiar y que esa injerencia está prevista por la Ley. Analiza si tal rechazo implica una violación o no del art. 8º de la Convención y, a tal efecto distingue el caso de los padres intencionales y el del menor y llega a una conclusión divergente. En relación a los primeros entiende que aún cuando la falta de reconocimiento en derecho francés del lazo de filiación, afecta a su derecho al respeto de su vida familiar, la decisión del Tribunal de Casación garantiza un justo equilibrio entre los intereses de los demandantes y los del Estado. Sin embargo, en relación con el menor entiende que sí ha existido violación del derecho al respeto de la vida familiar. En síntesis, apunta el Tribunal lo siguiente:

- a) El respeto de su vida privada exige la posibilidad de que cada uno pueda establecer los detalles de su identidad de ser humano, lo que incluye la filiación. El menor, de acuerdo con el derecho positivo francés, se encontraría a este respecto en una situación de incertidumbre jurídica porque, reconociendo Francia que en el extranjero se le identifica como hijo de los padres intencionales, le niega esa cualidad en su orden jurídico.
- b) Siendo la nacionalidad un elemento de la identidad de las personas, se constata una incertidumbre en cuanto a la posibilidad de reconocimiento de la nacionalidad francesa que afecta negativamente a la definición de la propia identidad.
- c) Se constata que el hecho de no ser identificado como hijo en derecho francés, afecta a los derechos de sucesión

del menor en relación a sus padres intencionales, incluso respecto del padre biológico.

- d) El interés superior de los niños debe ser valorado al examinar el alcance de los efectos de no reconocimiento en el derecho francés del lazo de filiación en los supuestos de maternidad subrogada, pues tales efectos no se limitan a los padres intencionales, sino que afectan también al niño. Particularmente, cuando uno de los pretendidos padres es igualmente progenitor del niño. En el caso examinado por el Tribunal, el vínculo biológico es absolutamente desconocido por el Derecho francés, hasta tal punto que no sólo no se admite la inscripción de la filiación, sino que tampoco se posibilita el reconocimiento de la paternidad o la adopción.

Concluye el Tribunal que teniendo en cuenta las consecuencias de esta grave restricción sobre la identidad y el derecho al respeto de la vida privada del menor, obstaculizando tanto el reconocimiento como el establecimiento en derecho interno de su lazo de filiación respecto a su padre biológico, el estado demandado ha ido más allá de lo que le permitía su margen de apreciación.

Cabe preguntarse sobre el alcance de estas sentencias en lo que afecta a la regulación, la práctica administrativa y la doctrina jurisprudencial españolas sobre determinación de filiación en los casos de maternidad subrogada. Con carácter inmediato a la publicación de las mismas, se han vertido opiniones del tipo: *El TEDH declara contraria al Convenio Europeo de los derechos humanos la negativa a reconocer la filiación a los nacidos de vientres de alquiler...aunque la sentencia no concierne directamente a España, sí sienta precedente para toda la Unión Europea...El Ministerio de Justicia prepara una instrucción ordenando a los Consulados españoles la inscripción de los niños nacidos de gestación por sustitución...*

El tenor de las sentencias del TEDH no autoriza en absoluto tales conclusiones. Puede afirmarse que una práctica administrativa en materia de determinación de la filiación acorde con nuestro derecho positivo y con la doctrina sentada por la sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 6/02/14 es perfectamente compatible con el art. 8º de la Convención europea de derechos humanos.

El supuesto concreto sobre el que se ha pronunciado el TEDH se trata de una forma diametralmente opuesta por los ordenamientos jurídicos francés y español. En tanto el derecho francés se opone radicalmente a la inscripción de una filiación determinada por una sentencia extranjera, nuestra legislación, sin perjuicio de la nulidad del contrato de gestación subrogada, deja a salvo el ejercicio de la acción de reclamación de paternidad respecto del padre biológico (art. 10.3 de la ley 14/2006, de 26 de mayo) y facilita la adopción por parte de su cónyuge (art. 176.2 Cc). Por lo tanto, un varón español que recurra a la maternidad subrogada y esté biológicamente vinculado por el niño, puede inscribir la filiación en el Registro Civil español, sin traba alguna. Su cónyuge podrá establecer también, sin mayor dificultad, una relación paternofilial a través del instituto de la adopción. La nacionalidad española se atribuirá de acuerdo con el art. 17.1 a Cc. En consecuencia, el derecho a la identidad del niño, que integra el derecho al respeto de su vida privada y personal, garantizado por el art. 8º de la Convención, está plenamente salvaguardado por la legislación y práctica administrativa españolas.

Ahora bien, ¿sucede lo mismo en los casos en los que el padre intencional no es a la vez padre biológico? La respuesta es afirmativa. Es cierto que, fuera de aquel supuesto, de acuerdo con la doctrina de la Sala de lo Civil, no cabría reconocer efectos a la filiación fijada en el Registro extranjero. No lo es menos que, como constata la Sala de lo Civil del TS, nuestro ordenamiento jurídico contempla otras instituciones que permiten la salvaguarda de

los intereses del menor, particularmente la adopción y el acogimiento. El fundamento jurídico 5.12 de la sentencia de 06/12/2014 analiza expresamente si la negativa a inscribir la filiación en el registro civil español vulnera el derecho al respeto de la vida privada y familiar reconocido en el art.8º CEDH y apunta lo que sigue:

*El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, al interpretar el art. 8 del Convenio, ha considerado que allí donde está establecida la existencia de una relación de familia con un niño, el Estado debe actuar con el fin de permitir que este vínculo se desarrolle y otorgar protección jurídica que haga posible la integración del niño en su familia (sentencias de 28 de junio de 2007 (JUR 2007, 147388), caso Wagner y otro contra Luxemburgo, y de 4 de octubre de 2012 (TEDH 2012, 89, caso Harroudj contra Francia).*

*“El presente recurso no tiene por objeto, porque la acción ejercitada no lo tenía y porque no se han alegado y probado los hechos que permitirían decidirlo, adoptar una decisión sobre la integración de los menores en la familia constituida por los recurrentes en forma distinta al pretendido reconocimiento de la filiación fijada en el registro de California. (...) Pero de acuerdo con la jurisprudencia de este Tribunal y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, si tal núcleo familiar existe actualmente, si los menores tienen relaciones familiares “de facto” con los recurrentes, la solución que haya de buscarse tanto por los recurrentes como por las autoridades públicas que intervengan, habría de partir de este dato y permitir el desarrollo y la protección de estos vínculos. (...)”*

*Asimismo, figuras jurídicas como el acogimiento familiar o la adopción permiten la formalización jurídica de*

*la integración real de los menores en tal núcleo familiar.*

*Ha de precisarse también que, a fin de dar cumplimiento a lo previsto en el art. 7.1 de la Convención sobre los derechos del niño, conforme al cual el niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y tendrá derecho desde que nace a un nombre y a adquirir una nacionalidad, la denegación de reconocimiento de la certificación registral de California ha de afectar exclusivamente a la filiación en ella determinada, pero no al resto de su contenido”.*

La respuesta de nuestro ordenamiento jurídico a la problemática suscitada contrasta notablemente con la ofrecida por el Derecho francés. La identidad del niño y su integración familiar pueden salvaguardarse en España a través de la adopción, que permite su formalización jurídica con los mismos efectos y alcance que una filiación por naturaleza.

Es más, el proceso de adopción permitirá constatar la idoneidad de los padres intencionales para asumir la patria potestad del menor, de tal forma que, si carecen de la misma, será posible la integración del menor en una unidad familiar distinta. Debe tenerse en cuenta que el TEDH desestimó las demandas de los padres intencionales, entendiendo que el art. 8º de la Convención no era violentado por una norma y práctica nacionales que negaran a los padres intencionales la inscripción registral de la filiación en su favor. La demanda que se estima es la del menor y su derecho al respeto de la vida privada y a la identidad a través de la determinación de su filiación queda garantizado por medio del instituto de la adopción y, en este último caso, tanto se acuerde en favor del padre intencional como de un tercero.

La inscripción registral de la filiación determinada por la sentencia extranjera respon-

de al deseo o anhelo del padre intencional de asemejar su relación con el menor a la propia de la filiación por naturaleza. Tal deseo carece de amparo no sólo en el ordenamiento jurídico español (y en muchos otros de nuestro entorno) sino también por parte de la Convención de derechos humanos, como ha establecido el TEDH. Por ello, en aras a la salvaguarda del interés superior del niño<sup>3</sup>, nacido fruto de una maternidad subrogada, la determinación de su filiación puede y debe producirse a través de la adopción, descartándose la transcripción de la inscripción registral extranjera. En la medida en que nuestro ordenamiento jurídico no pone trabas a la posibilidad de adopción, bien por parte de los padres intencionales (siempre y cuando resulten idóneos) bien por un tercero, la doctrina del TEDH no requiere adaptación o cambio alguno en la regulación legal y práctica administrativa españolas.

Estas impresiones se ven confirmadas por el auto del Pleno de la Sala de lo Civil del TS de 2/2/2015, que desestima el incidente de nulidad de actuaciones frente a la sentencia, objeto de cita y comentario, de 6/2/2014. El incidente había sido instado al amparo de las sentencias del TEDH por los padres intencionales que fueron parte en el procedimiento que culminó con dicha sentencia.

### 3. PRESTACIÓN DE MATERNIDAD. SITUACIONES PROTEGIDAS. REGULACIÓN LEGAL Y PRONUNCIAMIENTOS JURISPRUDENCIALES

Analizaremos en este apartado la regulación legal de la prestación de maternidad, las

<sup>3</sup> De acuerdo con el art. 3º de la Convención sobre los derechos del niño, aprobada por resolución de la Asamblea General de la ONU de 20/11/89, en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.

sentencias que han dictado las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia al conocer de las reclamaciones de los padres intencionales y, finalmente, las dos resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que han resuelto las cuestiones prejudiciales planteadas por tribunales británicos e irlandeses en procedimientos en los que se postulaba el derecho a la protección de la madre intencional.

#### 3.1. Regulación legal de las prestaciones de maternidad

Por lo general, las situaciones protegidas por la Seguridad Social se corresponden con causas de suspensión o extinción del contrato de trabajo, de tal manera que la prestación, generalmente de naturaleza económica, palia la pérdida temporal o definitiva del salario. Esta afirmación es plenamente válida respecto a la prestación de maternidad. Por lo común, la norma laboral, el Estatuto de los Trabajadores, enuncia las causas de suspensión o extinción del contrato que se corresponden con situaciones protegidas por la Seguridad Social, en tanto que es otra norma la que regula tales situaciones. Así, para el art. 45.1 C) ET, es causa de suspensión del contrato de trabajo la incapacidad temporal de los trabajadores, en tanto que la definición legal de la incapacidad temporal, su delimitación y alcance se regulan en una norma específica de Seguridad Social, en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS en adelante), arts. 128 y ss. No sucede lo mismo con la maternidad. El art. 45.1 d) ET la enuncia como causa de suspensión del contrato la maternidad, la adopción y el acogimiento pero al propio tiempo, el art. 48.4 ET concreta de forma precisa el alcance de la suspensión por estas causas, en los distintos supuestos y circunstancias que pueden concurrir, de tal forma que la norma de Seguridad Social, al delimitar la situación protegida por la prestación de maternidad, se remite a la norma laboral, al señalar que la prestación se abonará durante los periodos de



descanso que se disfruten de acuerdo con el ET (arts. 133 bis y 133 ter.1 LGSS).

El RD 295/2009, de 6 de marzo, regulador de las prestaciones económicas del sistema de seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, precisa que se considerará situación protegida, en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento, la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor. También considera jurídicamente equiparables a la adopción o acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cualquiera que sea su denominación. El principio de jerarquía normativa y la función propia de las normas reglamentarias (desarrollo de la previsión legal) condicionan la interpretación del alcance de estas previsiones, particularmente de la segunda de ellas, cuyo análisis abordaremos más adelante.<sup>4</sup>

El derecho a la prestación por maternidad se condiciona a la suspensión del contrato de trabajo (a la suspensión de actividad por el trabajador autónomo o a la obtención del correspondiente permiso por el empleado público) por causa de maternidad, adopción y acogimiento. De acuerdo con el art. 45.1 D ET, son causa de suspensión del contrato la *maternidad y la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus cir-*

*cunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.*

La maternidad presupone el parto de la mujer trabajadora, como apunta expresamente el art. 48.4 ET que regula los supuestos de suspensión por adopción, acogimiento y parto. En relación con el parto, concreta la norma que la duración de dieciséis semanas se ampliará en el supuesto de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. Precisa también que el periodo de suspensión se distribuirá tomando como referencia la fecha del parto.

Asimismo, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. Por último, el derecho se transfiere al otro progenitor si la madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad.

En definitiva, la maternidad subrogada no tiene encaje en las previsiones legales (arts. 45.1 y 48.4 ET, 133 bis y 133 ter LGSS). La madre que puede acceder a la prestación por maternidad es la que gesta y da a luz a su hijo, no la que contrata el nacimiento del niño con una tercera persona. Queda por analizar si cabe entender que existe una laguna legal y es posible una extensión analógica del derecho a la prestación de maternidad en favor de la madre subrogante, por considerarse asimilable su situación a alguno de los supuestos protegidos por la norma, lo que se hará más adelante.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Epígrafe V, final).

<sup>5</sup> Epígrafe V.

### 3.2. Pronunciamientos de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia sobre el derecho a la prestación por maternidad en los supuestos de maternidad subrogada

Salvo error, son seis los pronunciamientos de las Salas de lo Social. Los cinco primeros, en un orden cronológico, reconocen el derecho a la prestación y el último, el de la Sala del País Vasco, lo deniega. Dado que éste último fallo es posterior a las sentencias del TSJUE resolviendo las dos cuestiones prejudiciales planteadas, parece oportuno, por razones de claridad expositiva, dejar su análisis para un momento inmediatamente posterior.

La sentencia de Castilla y León, Valladolid, de 5 de mayo de 2010, rec. 539/2010 ofrece, por toda fundamentación, la siguiente: *Entiende esta Sala que, no discutiéndose por las recurrentes (el INSS) la filiación de la recién nacida como hija de la demandante, debe incluirse a la demandante en alguna de las situaciones que dan lugar al derecho de prestación por maternidad. Cuando menos, debería equipararse el supuesto de la actora al de la adopción, en el que tampoco ha existido parto...* La Sala, en definitiva, equipara maternidad subrogada y adopción sin mayores argumentaciones.

La sentencia de Madrid de 30 de noviembre de 2009, rec. 1282/2008, citada por la de Cataluña que más adelante se comenta, no responde formalmente a un supuesto de maternidad subrogada, pues sus hechos probados se limitan a señalar que la madre del menor, residente en Idaho (USA) donde también nació la niña, renunció judicialmente a la relación materno-filial. En todo caso, mientras la sentencia de instancia reconoció al padre la prestación de maternidad al considerar que existía una situación analógica con la de fallecimiento de la madre, prevista por el art. 48.4 ET, la Sala entiende que también concurriría analogía con el caso de la adopción. Añade que la prestación por maternidad atiende a inte-

reses complejos entre los que destaca, como predominante, la atención del menor.

La sentencia de Asturias, de 20 de septiembre de 2012, rec. 1604/2012 invoca el interés del menor (*la atención o cuidado del menor y el estrechamiento de los lazos del padre y de la madre con el mismo es lo prioritario y fundamental*) y propugna una *interpretación generosa* del art. 2º del RD 295/2009). Dicho precepto, como ya se ha dicho, considera, a los efectos de acceso a la prestación de maternidad, jurídicamente equiparables a la adopción y al acogimiento, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cualquiera que sea su denominación. La Sala, en definitiva, entiende jurídicamente equiparable la maternidad subrogada a la adopción y/o al acogimiento.

La sentencia de Cataluña de 23 de noviembre de 2012, rec. 6240/2012 coincide sustancialmente con ésta última de Asturias (*si en los demás supuestos distintos a la maternidad natural, se reconoce el derecho a la prestación para procurar la atención del menor, esta finalidad también concurre en el presente supuesto*).

Mucho más elaborada en su fundamentación es la de Madrid de 18 de octubre de 2012, rec. 1875/2012. Su FJ 3º reconoce que el art. 48.4 ET contempla como causas de suspensión del contrato de trabajo la maternidad por parto, la adopción y el acogimiento. Admite también que la protección que otorga la Seguridad Social (el subsidio por maternidad a percibir durante la suspensión del contrato), se corresponde con los supuestos tipificados por el ET. Asume, por último, que un padre intencional, por más que su filiación esté inscrita en el Registro Civil, no ostenta la condición de sujeto beneficiario de la prestación de maternidad por parto, condición que corresponde a la madre biológica como beneficiaria

directa, lo que no se contradice por el hecho de que, en circunstancias especiales (fallecimiento de la madre, fundamentalmente), la condición de beneficiario pueda transferirse al otro progenitor.

Por el contrario, la Sala de Madrid entiende que la maternidad derivada de la condición de progenitor inscrito en el Registro Civil en virtud de una gestación subrogada debe gozar de la protección prevista para los casos de adopción y acogimiento, en virtud del art. 4.1 Cc., entendiéndose que existe una laguna legal. Esta doctrina se reitera en la sentencia de 13 de marzo de 2013, rec. 3783/2012, estrechamente vinculada a la anterior pues afecta al cónyuge de quién había sido actor en el primero de los procesos, a quién el INSS demanda el reintegro de la prestación por paternidad que la Entidad Gestora entendió indebidamente reconocida. La pretensión del INSS es rechazada, con reproducción literal de los fundamentos jurídicos de la primera de las sentencias.

### **3.3. Pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Cuestiones prejudiciales relativas a la prestación de maternidad en los supuestos de maternidad subrogada**

El TJUE ha tenido ocasión de pronunciarse en dos sentencias de la misma fecha, 18 de marzo de 2014, sobre la compatibilidad con las normas comunitarias y los Tratados internacionales suscritos por la Unión, de normas nacionales que desconocen el derecho a prestaciones económicas a favor de las madres intencionales. Las cuestiones prejudiciales fueron planteadas por un Tribunal británico (C 167/12) y otro irlandés (C 363/12). Ambas sentencias coinciden en negar que las normas comunitarias impongan a los ordenamientos nacionales el reconocimiento del derecho a prestaciones por maternidad en el caso analizado. Procedemos a extractar brevemente ambos pronunciamientos.

En el asunto C 167/12, la petición de decisión prejudicial se presenta en el marco de un litigio entre la Sra D, madre subrogante que tuvo un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución, y su empleador, acerca de la denegación de un permiso retribuido a raíz del nacimiento de ese niño.

La legislación británica confiere la patria potestad a favor de los padres intencionales, si se cumplen determinadas condiciones: que los solicitantes sean marido y esposa o mantengan una relación análoga y que se hayan utilizado los gametos de, al menos, uno de los solicitantes, para crear el embrión. La Sra D y su pareja cumplen dichos requisitos, por lo que el Tribunal competente les atribuyó la patria potestad plena y permanente sobre el niño.

Los regímenes de permisos y de prestaciones por maternidad y por adopción aplicables a la Sra D, no prevén permisos ni prestaciones a favor de las madres subrogantes en los supuestos de gestación por sustitución.

La Sra D ejerció una acción ante el Tribunal competente inglés y éste decide suspender el procedimiento y plantear diversas cuestiones prejudiciales, en relación a las Directivas 92/85 (Medidas para promover la mejora de la seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia) y 2006/54 (Igualdad de trato entre los trabajadores y las trabajadoras).

En síntesis y por lo que se refiere a la Directiva 92/85, el Tribunal remitente pregunta si la Directiva debe interpretarse en el sentido de que una madre subrogante que ha tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución tiene derecho a disfrutar del permiso por maternidad previsto en el art. 8 de esa Directiva, particularmente en el supuesto de que la madre subrogante pueda amamantarlo tras su nacimiento o cuando lo amamante efectivamente (que es el caso de la Sra D). El citado art. 8 prevé que los estados miembros deben tomar las medidas necesari-

rias para que las trabajadoras disfruten de un permiso de maternidad de cómo mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

El Tribunal de Justicia, al analizar las cuestiones planteadas, recuerda su propia Jurisprudencia sobre el derecho al permiso de maternidad: el derecho al permiso de maternidad reconocido a favor de las trabajadoras embarazadas debe considerarse un medio de protección del Derecho social que reviste particular importancia...las modificaciones sustanciales en las condiciones existenciales de las interesadas en el periodo previo y posterior al parto constituyen un título legítimo para suspender el ejercicio de la actividad profesional...el permiso por maternidad tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de éste y, por otra parte, la protección de las especiales relaciones entre la mujer y el hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones...

Concluye el Tribunal que del texto del art. 8 y de la Jurisprudencia derivada del mismo resulta que el permiso de maternidad previsto en el art. 8 de la Directiva tiene la finalidad de proteger la salud de la madre durante la específica situación de vulnerabilidad derivada de su embarazo. Precisa que si bien el permiso de maternidad también pretende proteger las relaciones especiales de la mujer con su hijo, ese objetivo sólo abarca el periodo posterior al embarazo y al parto. Por ello, una trabajadora, en su calidad de madre subrogante que ha tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución, no entra en el ámbito de aplicación del art. 8 de la Directiva 92/85, incluso cuando pueda amamantar a ese niño tras su nacimiento y lo amamante efectivamente. Por tanto, los Estados miembros no están obligados en virtud de ese artículo a

conferir a esa trabajadora un permiso de maternidad.

Por lo que se refiere a la Directiva 2006/54 concluye con rotundidad el Tribunal de Justicia que la denegación del permiso por maternidad a una madre subrogante no constituye discriminación basada en el sexo, porque un padre que sea parte en un convenio de gestación por sustitución y haya tenido un hijo gracias a ese convenio, recibe el mismo trato que una madre subrogante en una situación comparable: tampoco él tiene derecho a un permiso retribuido equivalente a un permiso de maternidad. A mayor abundamiento, tampoco habría dato alguno en los autos que permita acreditar que la denegación del permiso en cuestión perjudique especialmente a las trabajadoras en comparación con los trabajadores, lo que hubiera constituido un supuesto de discriminación indirecta.

En el asunto C 363/12 es un órgano judicial irlandés el que presenta la petición de decisión prejudicial. El Tribunal conoce de una reclamación de permiso laboral retribuido equivalente al de maternidad y/o adopción que formula una mujer, la Sra Z, cuyo hijo biológico ha nacido mediante un contrato de maternidad subrogada y que es responsable del cuidado del hijo biológico desde el nacimiento. El nacido es hijo biológico de la Sra Z y su marido, que recurrieron a un servicio de vientre de alquiler en California, ante la imposibilidad de gestar de la esposa. La legislación irlandesa no regula los acuerdos de maternidad subrogada.

La Sra Z, de acuerdo con sus condiciones de trabajo, puede tener derecho a un permiso retribuido por maternidad y por adopción. En el primer caso se exige que la trabajadora esté embarazada y dé a luz. En el segundo, que se formalice la adopción de un niño por parte del trabajador. La Sra Z solicitó un permiso equivalente al permiso por adopción y, al serle denegado, demandó ante el Equality Tribunal (órgano de naturaleza cuasi-juris-

dicional competente para resolver o mediar en casos de demandas por discriminación) alegando que había sido sometida a un trato discriminatorio por motivos de sexo, estado familiar y discapacidad, al no concedérsele un permiso retribuido equivalente al permiso por adopción con motivo del nacimiento de su hijo mediante una madre de alquiler con arreglo al Derecho de California.

El Tribunal irlandés acuerda solicitar del TJUE pronunciamientos prejudiciales que afectan a la interpretación de las Directivas 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 y 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>6</sup>. Concluye el Tribunal que denegar un permiso de maternidad a una madre subrogante no constituye una discriminación basada en el sexo en el sentido de la Directiva 2006/54 porque un hombre que fuera padre de un niño gracias a un convenio de gestación tampoco tendría derecho a un permiso retribuido equivalente a un permiso de maternidad. Apunta también el Tribunal que no hay datos en los autos que permitan apreciar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo que se entiende concurrente cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de una manera neutra, perjudica de hecho a un número mucho mayor de un sexo que del otro.

En relación a la existencia o no de discriminación niega el Tribunal virtualidad al hecho de que la madre subrogante cuide del niño desde su nacimiento.

“Finalmente, excluye el Tribunal que, en aras a establecer un trato menos favorable en términos idóneos de comparación, pueda invocarse el caso de una mujer que, en razón a su embarazo, haya disfrutado de un permiso por maternidad, simplemente porque la madre subrogante no ha estado encinta del niño”.

Menos aún constituiría discriminación basada en el sexo el hecho de denegar un permiso retribuido equivalente a un permiso por adopción a una madre subrogante porque la Directiva 2006/54 reconoce la libertad de los Estados Miembros para reconocer o no un permiso por adopción y las condiciones de aplicación de dicho permiso sólo entran en el ámbito de aplicación de la directiva si se relacionan con el despido o la reincorporación al trabajo<sup>7</sup>.

Por lo que se refiere a la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretada en su caso a la luz de la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, entiende el TJUE que no constituye discriminación por razón de discapacidad el hecho de denegar la concesión de un permiso retribuido equivalente a un permiso por maternidad o un permiso por adopción a una trabajadora incapacitada para gestar a un niño y que ha recurrido a un convenio de gestión por sustitución.

Recuerda el Tribunal que al haber aprobado la Convención de la ONU, las disposiciones de la misma forman parte integrante del ordenamiento jurídico de la Unión, por lo que puede ser invocada para interpretar la

<sup>6</sup> Versa también la solicitud irlandesa sobre la compatibilidad de ambas directivas con diversas disposiciones del Derecho primario de la Unión Europea: Tratado de la Unión Europea (TUE), art. 3º, Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), arts. 8 y 157 y Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (arts. 21, 23, 33 y 34) y con la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

<sup>7</sup> No entra el Tribunal a analizar la validez de la Directiva 2006/54 en relación a los preceptos invocados del Derecho Primario de la Unión Europea atendiendo a su jurisprudencia reiterada a tenor de la cual el TJUE puede decidir no pronunciarse sobre una cuestión prejudicial que tenga por objeto la validez de una disposición cuando es evidente que esa disposición carece de incidencia en la solución del litigio principal, como es el caso.

Directiva 2000/78. Sin embargo, el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78 supone que la limitación pueda impedir la participación plena y efectiva de quien la sufre en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y, para el Tribunal, la incapacidad para tener un hijo por medios convencionales no constituye, con carácter general y tampoco en el caso analizado, un impedimento para que la madre subrogante acceda a un empleo, lo ejerza o progrese en él. Por lo tanto, la Directiva no es aplicable, sin que se desvirtúe tal apreciación por el hecho de que la madre subrogante cuide de su hijo desde su nacimiento<sup>8</sup>.

En conclusión, las Directivas 2006/54 y 2000/78, no imponen el reconocimiento de un permiso retribuido equivalente al de maternidad o un permiso por adopción en los casos de maternidad subrogada.

#### **3.4. Supuesto decidido por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 13 de mayo de 2014, rec. 749/2014**

En la maternidad subrogada puede presentarse una casuística muy notable desde la perspectiva de la conexión biológica del o los padres comitentes con el menor o de la propia madre gestante con el mismo. Desde la primera perspectiva hay casos en el que ambos

padres comitentes son los padres biológicos y la madre de alquiler gesta un óvulo de la madre intencional fecundado por el padre comitente. En otros casos, uno de los contratantes aporta su esperma de tal forma que es padre biológico del menor, lo que es frecuente tanto en los matrimonios entre hombre y mujer como entre dos hombres. Finalmente, cabe que no exista vínculo genético alguno entre el o los contratantes y el menor. Desde otra perspectiva cabe que el contrato se concierte por unidad familiar monoparental o por un matrimonio. Finalmente, cabe considerar las circunstancias personales de los contratantes.

En los supuestos decididos por las Salas de lo Social se puede constatar que, en tres casos, los contratantes eran un matrimonio (mixto en los supuestos decididos por la de Castilla y León y Asturias) o contraído entre dos hombres (Madrid, sentencias de 18/10/2012 y 13/03/2013) en tanto que en los casos decididos por la Sala de Barcelona y por la sentencia de Madrid de 30/11/2009, el padre comitente constituye una unidad familiar monoparental y era también padre biológico, desconociéndose si concurría dicha circunstancia en los restantes supuestos. En ninguno de los casos constan circunstancias personales de los comitentes que pudieran incidir en la solución alcanzada.

El supuesto decidido por la sentencia del País Vasco, es un caso extremo. No ya porque la comitente, la Sra B, constituya una unidad familiar monoparental y carezca de vínculo genético con los menores (gemelos), sino porque se trata de una progenitora única, que tiene 64 años de edad cuando recurre a la maternidad subrogada y nacen los niños.

La Sala del País Vasco estima el recurso de suplicación del INSS, revoca la sentencia de instancia, del juzgado nº 2 de Bilbao, y considera ajustada a Derecho la resolución administrativa denegatoria del derecho a la prestación. Sin embargo, al igual que el Juzgado, hace abstracción de las condiciones persona-

<sup>8</sup> Por las razones apuntadas en relación a la Directiva 2006/54, no entra el Tribunal a apreciar la validez de la Directiva 2000/78 en relación con los preceptos del Derecho Primario invocados (art. 10 TFUE y arts. 21, 26 y 34 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea).

En lo que atañe al examen de la Directiva en relación con la Convención de la ONU, constata el TJUE que la misma tiene un carácter programático, dado que sus disposiciones están sometidas en su ejecución o en sus efectos a la adopción de actos ulteriores por las partes contratantes. Por lo tanto, la validez de la Directiva no puede apreciarse en relación con la Convención de la ONU, por más que deba ser interpretada, en la medida de lo posible, de conformidad con la misma.

les de la madre subrogante. Es más, confiesa la Sala que su postura jurídica inicial era coincidente con la de la resolución de instancia y por ende con la doctrina sentada por los restantes Tribunales Superiores de Justicia. El Juzgado de Bilbao, en consonancia con los pronunciamientos de las Salas de lo Social, había invocado la atención y cuidado de los menores como interés prioritario al que respondería la prestación por maternidad, atención y cuidado, que debían primar y prevalecer sobre *cualesquiera otras consideraciones*.

La Sala del País Vasco se siente obligada (sic) a acatar la jurisprudencia del TSJUE y por ello, muy a su pesar, a lo que parece, revoca la sentencia de instancia, negando, en definitiva, el derecho a la prestación por maternidad de la madre intencional. Ahora bien, la sentencia suscita dos interrogantes: ¿Verdaderamente las circunstancias concurrentes en la madre intencional son irrelevantes en todo caso a la hora de resolver sobre los efectos jurídicos derivados de una maternidad subrogada? En segundo lugar ¿puede afirmarse que las dos sentencias del TSJUE implican necesariamente una respuesta negativa a las solicitudes de prestación de maternidad de las madres intencionales, dejando sin margen de maniobra a los tribunales nacionales? Daremos, más adelante, respuesta a ambos interrogantes<sup>9</sup>.

#### 4. DETERMINACIÓN DE LA FILIACIÓN. SU INCIDENCIA EN EL DERECHO A LA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD

Tras el análisis de las previsiones legales y de los pronunciamientos judiciales que afectan a la maternidad subrogada en lo que concierne tanto a la determinación de la filiación como al derecho a la prestación de maternidad, cabe exponer algunas conclusiones que se pueden deducir del acervo normativo y jurisprudencial. Las conclusiones, no haría falta

apuntarlo, son plenamente subjetivas y afectarán a los siguientes puntos: la incidencia en el derecho a la prestación de maternidad de la determinación de la filiación, la existencia de una posible laguna legal en la regulación de la prestación de maternidad, la relevancia de los pronunciamientos del TSJUE en relación al reconocimiento del derecho a la prestación y, por último, el interés superior del menor como posible fundamento y causa del derecho a la prestación.

Por lo que atañe al primero de estos puntos, la relación paternofamiliar no es condición necesaria ni suficiente para acceder a la prestación de maternidad. El análisis de los arts. 45.1 D y 48.4 ET permite constatar que hay formas de protección de los menores, como son las distintas modalidades de acogimiento, que dan derecho a la prestación de maternidad y no determinan una relación paternofamiliar. El acogimiento produce la plena participación del menor en la vida de familia e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral (art. 173.1 Cc.) pero no da lugar a una relación de filiación entre menor y acogedor.

Por otra parte, las otras dos situaciones que dan lugar al derecho a la prestación (parto y adopción) sí determinan la relación de filiación entre la madre y el adoptante en relación al nacido y adoptado, pero tal relación no se configura como un elemento definidor de la situación protegida, que se condiciona a un parto o a una adopción. De tal forma que si cabe derivar la filiación de un hecho o negocio jurídico diverso al parto o adopción, puede suceder que se reconozca la filiación y se deniegue el derecho a la prestación. Es lo que acaece en el supuesto de la maternidad subrogada, tanto en ordenamientos jurídicos que, como el nuestro, rechazan dicha modalidad reproductiva, como en aquéllos que la contemplan y reconocen.

Es muy ilustrativo al respecto el caso que da lugar a la cuestión prejudicial 167/12, an-

<sup>9</sup> Epígrafes VI y VII.

tes analizada. De acuerdo con la normativa del Reino Unido (art. 54 de la Ley de 2008 sobre la fertilización y la embriología humana), a instancia de dos personas, un tribunal puede dictar una resolución que les confiera la patria potestad sobre un niño, al que se considerará legalmente hijo de los solicitantes, si:

- el niño ha nacido de una mujer que no es uno de los solicitantes como consecuencia de la implantación en ella de un embrión, o de esperma y óvulos, o de su inseminación artificial;
- se han utilizado los gametos de al menos uno de los solicitantes para crear el embrión, y
- se cumplen otros requisitos, entre los cuales el de que los solicitantes sean marido y esposa o mantengan una relación análoga.

Cumplidas estas condiciones, la Sra D y el hombre que forma pareja con ella solicitaron al tribunal competente la atribución de la patria potestad sobre el niño nacido y el tribunal les atribuyó la patria potestad plena y permanente. Ello no impidió que, al solicitar un permiso retribuido por maternidad, el mismo fuera denegado al no existir “legalmente ningún derecho a un permiso retribuido en caso de maternidad por sustitución”.

Volviendo a nuestro país, las sentencias de las diversas Salas de lo Social que han reconocido el derecho a la prestación de maternidad en el supuesto que nos ocupa asumen que nuestra normativa no contempla tampoco expresamente tal derecho, pero entienden que es posible inferir la existencia de una laguna legal y es posible extender el derecho a quien ostenta la condición de progenitor de un menor por título jurídico diferente a la adopción y el acogimiento pero idóneo por haber inscrito en el Registro Civil la filiación entre el menor y el que reclama la prestación (FJ 5º sentencia de Madrid de 18 de octubre de 2012). Esto es, se invoca la inscripción de la filiación en los registros civiles consulares para justificar una aplicación analógica de la norma por si-

milidad con los supuestos regulados de adopción y acogimiento.

Sin embargo, tras la sentencia de la Sala de lo Civil de 6/02/2014, debe concluirse que las inscripciones que se hayan podido practicar al amparo de la instrucción DGRN de 5 de octubre de 2010 han perdido toda su virtualidad en orden a favorecer la interpretación extensiva de los arts 133 bis LGSS y 48 4 ET. Como apunta la sentencia del País Vasco de 13/5/2014, si bien la sentencia del TS deja sin efecto la Resolución DGRN de 8/2/2009, aunque no afecta a la posterior Instrucción de 5/10/2010, *aparecen íntimamente relacionadas en lo que se refiere a su génesis y contenido*.

Aún en la hipótesis de que la DGRN volviera a dictar una nueva instrucción favorecedora de las inscripciones registrales, no podría dejarse de lado la doctrina de la Sala de lo Civil, en tanto persista el vigente marco legal relativo a las técnicas de reproducción humana asistida, lo que condicionaría la labor del intérprete que pretendiera la aplicación extensiva de una norma en base a unas inscripciones registrales tan cuestionadas y cuestionables.

En sentido inverso, de la misma forma que la inscripción registral de la filiación no determina, por sí misma, el derecho a la prestación de maternidad, la falta de tal inscripción no constituye una causa de denegación. Ante una solicitud de prestación de maternidad por parte de una madre intencional cuya filiación no se haya inscrito en el registro español, la solución del INSS no diferirá de la ofrecida en los supuestos de inscripción registral consular y se basará en el mismo fundamento: nuestro ordenamiento no contempla el derecho a la prestación de maternidad en los casos de maternidad subrogada.

Por el contrario y aunque pudiera resultar paradójico, probablemente podrían ser reconocidas otras prestaciones, causadas por la madre intencional, a favor del *hijo*, particularmente la pensión de orfandad, aún en el



caso de ausencia de inscripción registral. Ello al hilo de la doctrina acuñada en relación al derecho a pensión de viudedad en los casos de poligamia. La cuestión es muy controvertida, hasta el punto de que, salvo error, hay cuatro pronunciamientos de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia sobre la cuestión. Dos son contrarios al reconocimiento del derecho al segundo y sucesivos cónyuges (Cataluña, sentencia de 30/7/2003, rec. 5255/2003 y Valencia, sentencia de 6/6/2005, rec. 1821/2005). Por el contrario, las Salas de Galicia, sentencia de 2/4/2002, rec. 4795/98 y Madrid, sentencia de 29/7/2002, rec. 456/2002 reconocen el derecho a pensión de las dos esposas). Apunta en concreto la Sala de Galicia que, sin perjuicio de la proscripción en nuestro país de la bigamia y de la incompatibilidad del sistema matrimonial extranjero con el propio, cabría el reconocimiento de efectos jurídicos derivados del vínculo matrimonial en el contexto prestacional de Seguridad Social.

En el caso de la poligamia y la pensión de viudedad hay un matrimonio preexistente celebrado en el extranjero y válido de acuerdo con la ley personal de los contratantes, del que se derivan derechos en materia de prestaciones de Seguridad Social sin que por ello el segundo matrimonio deje de ser nulo de acuerdo con nuestro ordenamiento. En el supuesto de la maternidad subrogada, hay un nacimiento acaecido en país extranjero y una determinación de la filiación de acuerdo con la legislación de dicho país que puede fundamentar el reconocimiento de una pensión de orfandad a cargo de nuestro Sistema de Seguridad Social, sin que ello implique otorgar otros efectos a la filiación atribuida por la ley extranjera a la madre subrogante en contravención del orden público español.

La cuestión es muy controvertida, no hay pronunciamiento todavía, salvo error, de la Sala IV sobre el derecho a pensión de viudedad en los supuestos de poligamia y el criterio administrativo de actuación es vacilante y provisional (Criterio 46/1999, revisado el 3 de marzo de 2008). En todo caso, el posible reconocimiento de efectos en materia de Se-

guridad Social que puedan derivarse de un contrato o relación prohibidos o nulos nunca tendría un alcance general que permitiera el acceso a todas las prestaciones que integran la acción protectora, sino que habría que proceder a un análisis individualizado de cada prestación atendiendo a la regulación de la misma y a los requisitos que condicionan el acceso a la protección.

Un supuesto en el que el derecho a la prestación sí se vincula a la determinación de la filiación es el resultante del art. 7º de la ley 14/2006, de 26 de mayo, LTRHA y que afecta a la prestación de paternidad en los supuestos de hijos nacidos mediante técnicas de reproducción asistida en matrimonios del mismo sexo femenino. El citado precepto dispone en su número 3: *Cuando la mujer estuviere casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, ésta última podrá manifestar ante el Encargado del Registro Civil del domicilio conyugal, que consiente en que, cuando nazca el hijo de su cónyuge, se determine a su favor la filiación respecto del nacido.*

Esta previsión legal permite acceder a la prestación por paternidad a la mujer casada con otra persona del mismo sexo que consienta en la determinación a su favor de la filiación del nacido de su cónyuge mediante inseminación artificial. El art. 48 bis ET, regulador de la suspensión del contrato por paternidad emplea indistintamente los términos trabajador y progenitor y si bien el art 133 nonies LGSS, regulador de la prestación por paternidad emplea el masculino *trabajador*, debe interpretarse que se trata de un término genérico comprensivo también del femenino. La norma de desarrollo reglamentario, art. 23 del RD 295/2009, de 6 de marzo, emplea indistintamente los términos trabajador y progenitor.

Este es un supuesto en el que las técnicas de reproducción humana asistida se aplican a la mujer que, tras el embarazo y parto, va a asumir la relación maternofilial con el nacido. Por ello, resulta ajeno al de maternidad subrogada.

## 5. REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD. INEXISTENCIA DE LAGUNA LEGAL

Frente a lo sostenido por las distintas Salas de lo Social, puede afirmarse que la omisión de la maternidad subrogada como uno de los supuestos que dan lugar a la prestación de maternidad, no constituye una laguna legal, sino que obedece a una decisión consciente y deliberada de nuestro legislador. Si es nulo de pleno derecho el contrato por el que se conviene la gestación a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna, resulta coherente que la norma que regula la suspensión del contrato por causa de maternidad y la que regula la prestación de Seguridad Social que se va a abonar durante la suspensión, excluyan del derecho a quien celebra tal contrato.

A mayor abundamiento, debe recordarse que la nulidad de la gestación por sustitución está contemplada en nuestro ordenamiento jurídico desde la primera versión de la LTRHA (ley 35/1988) y que se reitera, en idénticos términos, en la norma vigente (ley 14/2006, de 26 de mayo). Pues bien, el legislador social revisó, en sentido ampliatorio, los supuestos de suspensión del contrato de trabajo que dan lugar al derecho a prestación de maternidad en una fecha tan próxima a aquélla como marzo de 2007. En la redacción previa del art. 45.1 D ET las situaciones contempladas eran la maternidad, la adopción y el acogimiento preadoptivo y permanente de menores de seis años. La DA 11.7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, amplía las causas de suspensión, contemplando también los acogimientos simples, aún provisionales, así como los sujetos que pueden dar lugar a las mismas<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Junto a los menores de seis años, los mayores de esta edad que sean menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Por el contrario, no hay referencia alguna en la nueva redacción a la maternidad subrogada.

Al margen de la voluntad del legislador, cabe analizar si es posible recurrir a la previsión del art. 4 del Cc. y proceder a una aplicación analógica de los arts. 45.1 D y 48.4 ET y 133 bis y 133 ter LGSS en los casos de maternidad subrogada. La semejanza e identidad de razón que justificarían el recurso a la analogía pueden sentarse en relación al parto o en relación a la adopción y acogimiento. Esas son las dos posibilidades que se ofrecen y la opción de los partidarios de reconocer el derecho a la prestación de maternidad a las madres intencionales se han inclinado de manera prácticamente unánime por la segunda.

Cabe remitirse a los fundamentos jurídicos tercero y cuarto de la sentencia de Madrid de 18 de octubre de 2012, rec. 1875/2012. Es difícil, por no decir imposible, aportar motivos o argumentos adicionales a los que emplea la sentencia para rechazar la equiparación o asimilación entre maternidad por parto y maternidad subrogada. En este mismo sentido se ha pronunciado el TJUE en sus dos sentencias comentadas de 18 de marzo de 2014, al analizar el alcance del derecho a la prestación de maternidad en el caso de embarazo y parto, concluyendo que el art. 8 de la Directiva 92/85 que lo regula, requiere que la trabajadora que se beneficie de él haya estado embarazada y haya dado a luz al niño.

Hay una única sentencia, salvo error, que afirma la similitud entre maternidad por parto y maternidad subrogada. Es la sentencia del juzgado de lo social nº 38 de Madrid, de fecha 14/01/2009, autos 1282/08, que considera situaciones analógicas la del varón que constituye una unidad familiar monoparental y que recurre a la maternidad subrogada, con la prevista en el primer párrafo del art. 48.4 ET (suspensión del contrato y acceso a la prestación del otro progenitor en caso de fallecimiento de la madre). La sentencia de la Sala de Madrid de 30 de Noviembre de 2009, rec. 3118/2009, confirma la del juzgado y aún sin desautorizar su fundamentación, apunta que resultaba posible establecer la relación analógica con la situación del padre adoptivo.

Si la norma refiere el derecho al descanso y la correspondiente prestación a la maternidad por parto y sólo excepcionalmente permite transferir dichos derechos al progenitor que no ha dado a luz, no parece lógico sustentar la aplicación analógica de la norma asimilando el caso no contemplado en la misma precisamente con una de las excepciones y no con el supuesto general. Nuestro ordenamiento, si dejamos al margen la opción voluntaria de la madre<sup>11</sup>, sólo contempla dos casos de transferencia de derechos a favor del otro progenitor: el de fallecimiento de la madre y el de inexistencia del derecho de ésta a suspender su actividad con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas reguladoras de su actividad profesional<sup>12</sup>.

Por lo que se refiere al supuesto del fallecimiento de la madre, niega la sentencia de Madrid de 18 de octubre de 2012, ya citada con anterioridad, que pueda esgrimirse para fundamentar el derecho a la prestación de maternidad del padre intencional porque en el caso de éste, *no hay madre de la que obtener esa transferencia del derecho*. En definitiva, ninguna similitud se aprecia entre el caso del fallecimiento del progenitor que, de no haber acaecido el luctuoso suceso, se hubiera hecho cargo del cuidado del niño y el de la persona que, constituyendo una unidad familiar mo-

noparental, contrata una maternidad subrogada.

Por lo que se refiere a la adopción y al acogimiento, la conclusión tiene que ser la misma. Es cierto que, en ambas situaciones no media parto entre el nacido y los adoptantes o acogedores, y ese hecho es lo que ha llevado a las distintas Salas de lo Social, en las sentencias que se han citado, a equiparar la posición de los padres intencionales con la de los progenitores en los casos de adopción o acogimiento<sup>13</sup>. Sin embargo, puede apreciarse una diferencia sustancial entre los supuestos de maternidad subrogada y los de adopción y acogimiento que impide una extensión analógica a favor de la primera de los derechos reconocidos en estos dos últimos casos. La adopción y acogimiento suponen la preexistencia de un menor que se encuentra en una situación de abandono o de precariedad y se establecen a través de un procedimiento que garantiza la idoneidad del adoptante o acogedor en aras a la finalidad pretendida.

Ninguna de estas dos circunstancias concurre en el supuesto de la maternidad subrogada. La primera, de forma indubitada, en cuanto que la misma implica, como paso previo a la determinación de la filiación, la generación del niño. Por lo que se refiere a segunda, una afirmación relativa a la ausencia de control de la *idoneidad* de los padres intencionales, podría calificarse y probablemente con razón, de una mera conjetura que habría que disipar a través de un análisis exhaustivo de los diferentes ordenamientos jurídicos que contemplan la maternidad subrogada. Sin embargo resulta muy esclarecedor al respecto el supuesto decidido por la sentencia del País Vasco de 13 de mayo de 2014, ya comentada, que afecta a una madre intencional que constituye una unidad familiar monoparental, de 64 años de edad (y 64 de diferencia de edad con los menores). Dicha maternidad subrogada

<sup>11</sup> Dejando a salvo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, ésta puede optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto (art. 48.4 2º párrafo ET).

<sup>12</sup> Este segundo supuesto ha quedado sin contenido en virtud de la DA 46 de la Ley 27/11, que impone a las Mutualidades de Previsión Social alternativas al alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la protección obligatoria, entre otras situaciones, de la maternidad. Así, en cumplimiento de dicha previsión, la Mutualidad de la Abogacía ha modificado sus estatutos y concede una prestación por maternidad. Esta ciertamente no presenta una configuración y alcance coincidentes con la propia de los Regímenes que integran el Sistema de Seguridad Social pero es una prestación por maternidad propiamente dicha que excluye la transferencia del derecho al otro progenitor, como ha determinado la sentencia de la Sala del País Vasco de 15 de julio de 2014, rec. 1259/14.

<sup>13</sup> Debe precisarse que *progenitor* es el término que utiliza nuestra legislación laboral y de seguridad social para referirse tanto al adoptante como al acogedor.

no fue contratada en un país del denominado tercer mundo, sino en el Estado de California, cuya legislación en esta materia se considera como paradigma de la seguridad jurídica y del respeto y garantía de los derechos de las distintas partes implicadas<sup>14</sup>.

Tampoco cabe entender comprendida la maternidad subrogada en el supuesto previsto por el art. 2.2 del RD 295/2009, de 6 de marzo<sup>15</sup>. Debe tenerse en cuenta que se trata de una norma reglamentaria, de desarrollo de la previsión legal y que, por lo tanto, no puede, a riesgo de incurrir en infracción del principio de jerarquía normativa, ampliar el ámbito de aplicación de la Ley más allá de lo previsto por ésta. Por otra parte, el precepto reglamentario contempla una referencia conjunta a adopción y acogimiento<sup>16</sup>, instituciones que dan lugar a un vínculo de adoptantes y acogedores con el menor de distinta intensidad pero que tienen una finalidad común, que es la protección de un menor en situación de desamparo, finalidad que en absoluto concurre en la maternidad subrogada y que impide la equiparación del supuesto.

Puede concluirse, en base a lo expuesto, que no cabe una extensión analógica del derecho a la prestación de maternidad a favor de los padres intencionales basada en una asimilación de la maternidad subrogada con el parto, la adopción o el acogimiento.

<sup>14</sup> Sobre este extremo se insistirá más adelante (epígrafe VII), al abordar la incidencia que en el reconocimiento del derecho a la prestación de maternidad puede suponer la valoración del *interés superior del menor*.

<sup>15</sup> Regula el Rd las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Según el precepto citado, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a un año, cualquiera que sea su denominación.

<sup>16</sup> Reforzada por el empleo de la conjunción copulativa y.

## 6. RELEVANCIA DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL TSJUE EN ORDEN AL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD DE ACUERDO CON LA REGULACIÓN INTERNA

La sentencia del País Vasco de 13 de mayo de 2014, antes citada y comentada, al estimar el recurso del INSS y revocar el reconocimiento del derecho a la prestación de maternidad de la madre intencional, afirma en su fundamento jurídico cuarto: *...al momento actual existe determinada jurisprudencia por parte del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, que nos vemos obligados a acatar, visto su origen, en relación a la denominada maternidad por sustitución, y desde el punto de vista del derecho o no a la prestación aquí también controvertida*. Se refiere la Sala, y las cita, a las sentencias de 18/03/14 recaídas en las cuestiones prejudiciales C-167/12 y C-363/12, ya comentadas con anterioridad. Considera la Sala del País Vasco más concluyente la sentencia recaída en la primera de las cuestiones prejudiciales.

Cabe discrepar doblemente de dichas conclusiones: El hecho de que las normas europeas o los tratados y convenios internacionales suscritos por la Unión Europea no impongan el reconocimiento del derecho a la prestación de maternidad en el caso que nos ocupa, no impide que dicho derecho pueda entenderse reconocido por la legislación interna de un país dado. En segundo término y, en relación a dicha posibilidad, es más concluyente la segunda de las sentencias, la recaída en la cuestión 363/12 que la primera.

En la cuestión 167/12, lo que el tribunal remitente pregunta sustancialmente es si la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que una madre subrogante que ha tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución tiene derecho a disfrutar del permiso de maternidad previsto en el art. 8 de dicha Directiva. La Directiva versa sobre la aplicación de las 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 periodo de lactancia y su art. 8º impone a los Estados miembros las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz disfruten de un permiso de maternidad de, como mínimo, catorce semanas ininterrumpidas<sup>17</sup>.

Como ya se ha indicado con anterioridad el TJUE entiende que el posible derecho a prestación de maternidad de la madre intencional no tiene amparo en el art. 8º de la Directiva pero advierte expresamente que la Directiva 92/85 tiene por objeto establecer algunas exigencias mínimas en materia de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, pero no excluye en absoluto la facultad de los estados miembros para aplicar o instaurar disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables para la protección de la seguridad y la salud de las madres subrogantes que hayan tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución, permitiendo que se beneficien de un permiso de maternidad en razón del nacimiento de ese niño.

En consecuencia, un tribunal nacional no puede fundamentar el rechazo a la solicitud de prestación de la madre intencional en la sentencia del TJUE que ha resuelto la cuestión 167/12. Deberá examinar el derecho interno y decidir si el mismo ha ido más allá de lo que la Directiva le imponía y comprende o no, explícita o implícitamente, el derecho a prestación de maternidad de la madre intencional. Si llega a una conclusión negativa aún podría llegar a cuestionarse si la falta de reconocimiento de tal derecho implica alguna de las discriminaciones proscritas por el art. 14 de nuestra Carta Magna y plantear la oportuna cuestión de constitucionalidad.

<sup>17</sup> No regula la Directiva un posible permiso de maternidad en casos distintos al parto, como pueden ser los de adopción.

Los estrictos términos de la cuestión prejudicial planteada por el tribunal inglés se explican porque la madre intencional que promovió el procedimiento interno, llegó a obtener de su empleador, por vía excepcional, un permiso retribuido en aplicación del régimen de los permisos por adopción, si bien con indicación expresa de la inexistencia del derecho a la prestación por maternidad, que sólo correspondería a la madre biológica.

En la cuestión 363/12, el tribunal remitente pregunta si la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que constituye una discriminación basada en el sexo el hecho de denegar la concesión de un permiso retribuido equivalente al permiso de maternidad o al permiso por adopción a una trabajadora madre subrogante. Esta directiva es la relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Es cierto que en la resolución de remisión no hay referencia expresa a la Directiva 92/85, pero la misma está concernida porque es la que regula el derecho al permiso de maternidad en el Derecho de la UE. Además, el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85 constituye una discriminación a efectos de la Directiva 2006/54 (art. 2.2 c de ésta última).

En definitiva, la segunda de las sentencias de 18 de marzo de 2014 resulta tan o más relevante que la primera pues, aún desde la óptica de la posible discriminación por razón de sexo, extiende su análisis no sólo al alcance del derecho comunitario en los casos de maternidad por parto, sino también de adopción, cuando la primera sentencia se ciñe al caso de maternidad por parto. En el caso sometido a decisión de la Sala del País Vasco, el juzgado de instancia había establecido una similitud entre maternidad subrogada y adopción y acogimiento, al igual que habían hecho en

sus pronunciamientos las distintas Salas de lo Social.

La segunda sentencia coincide plenamente con la primera en negar cualquier equiparación entre maternidad subrogada y maternidad por parto que pudiera justificar la extensión del derecho a la prestación a favor de la madre intencional. Por lo que se refiere al supuesto de adopción, recuerda la segunda sentencia que, en virtud del art. 16 de la Directiva 2006/54, ésta no afecta al derecho de los estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o adopción. Este precepto sólo prevé que los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores –hombres y mujeres– del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su 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 pudieran haber tenido derecho durante su ausencia.

Esto es, la Directiva 2006/54 reconoce libertad a los Estados miembros para conceder o no un permiso por adopción, cuyas condiciones de aplicación, salvo las relacionadas con el despido y la reincorporación al trabajo, no entran en el ámbito de aplicación de la Directiva. En consecuencia, como afirma el Abogado General en las conclusiones que presentó en la C-363/12, cuando el Derecho nacional prevé el permiso retribuido por adopción –u otra forma de permiso que no dependa del requisito específico de que la persona interesada haya soportado un embarazo– debe incumbir al tribunal remitente valorar, a la luz de ese Derecho nacional, si la aplicación de normas distintas a los padres adoptivos y a los padres que han tenido a su hijo a través de un acuerdo de maternidad subrogada, constituye una discriminación (punto 67 de las conclusiones).

Las dos sentencias del TJUE no pueden servir de fundamento a una resolución de-

negatoria del derecho a la prestación de maternidad de las madres intencionales. Si bien permiten descartar que el Derecho Comunitario ampare una solución positiva, no eximen a los tribunales nacionales de un análisis razonado de la cuestión a la luz del ordenamiento interno, particularmente en lo que concierne a la posible existencia de discriminación, si se concluyera que la norma interna a favor de adoptantes y acogedores no es extensible a los padres subrogantes.

## 7. EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR COMO POSIBLE FUNDAMENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD DE LA MADRE INTENCIONAL TRABAJADORA

Como se ha puesto de manifiesto con anterioridad, la Sala de lo Civil ha sido muy crítica con la invocación genérica del interés del menor para justificar la inscripción registral de una filiación incompatible con otros valores y normas de nuestro ordenamiento jurídico. Las conclusiones sobre el particular que se contienen en la sentencia de 6/02/14 son plenamente extrapolables al supuesto ahora analizado. En síntesis, la sentencia razona lo siguiente:

- La invocación indiscriminada del *interés del menor* no puede servir de tabla rasa para cualquier vulneración de los demás bienes jurídicos tomados en consideración por el ordenamiento jurídico nacional e internacional.
- La aplicación del principio de la consideración primordial del interés del menor ha de hacerse para interpretar y aplicar la ley y colmar sus lagunas, pero no para contrariar lo expresamente previsto en la misma.
- Tal principio convive con otros bienes jurídicos con los que es necesario realizar una ponderación, como el respeto a la dignidad e integridad moral de

la madre gestante, el evitar la explotación del estado de necesidad en que pueden encontrarse mujeres jóvenes en situación de pobreza o el impedir la mercantilización de la gestación y de la filiación.

- A la protección de los menores no puede llegarse aceptando acriticamente las consecuencias del contrato de gestación por sustitución, sino que debe otorgarse partiendo de las previsiones de las leyes y convenios aplicables en España, a través del ejercicio por el Ministerio Fiscal de las acciones pertinentes para la protección de los menores y su correcta filiación.

Hay margen, incluso, para una reflexión adicional. La invocación del interés del menor, cuando los hechos están consumados y el contrato de gestación por sustitución plenamente cumplido, esconde un interés diferente, el de quien recurrió a dicha figura, ilegal en nuestro país, con el propósito de acceder a la maternidad. La inscripción registral de la filiación responde a un indudable interés de los padres intencionales: conseguir que el contrato llegue a producir plenos efectos en España. La inscripción registral de la filiación no es sino la última pieza del puzzle.

Es del interés del menor, si va a residir en España, que su filiación quede debidamente determinada, de tal forma que establecida una relación paterno filial goce de los derechos inherentes a la misma. Ahora bien, no necesariamente redundaría en interés del menor que la filiación se determine a favor del padre o madre comitente en un contrato de maternidad subrogada.

¿Quién se preocupa del interés del menor antes del postrer acto registral? ¿Dónde se contempla y cómo se protege tal interés en el momento de celebración del contrato de maternidad subrogada y durante la ejecución del mismo? Centrando la cuestión en California,

cuya regulación de la maternidad subrogada se considera modélica, puede constatarse que las leyes de familia del Estado de California se preocupan del aspecto relativo a la determinación de la filiación, por medio de resoluciones judiciales que declaran la filiación y ordenan la práctica de la oportuna inscripción registral y la realización de todas las actuaciones precisas para que se haga efectiva tal declaración a favor de los padres intencionales.

Cosa distinta es la relativa a la regulación de otros aspectos o contenidos de los contratos de maternidad subrogada, como pueden ser los concernientes a los requisitos exigibles al comitente, cuestión que no debería ser baladí desde la perspectiva del interés del menor. Puede afirmarse que, en lo que afecta a los padres intencionales, la única preocupación de las instituciones californianas, al margen de la identificación personal, es la de constatar que los recursos económicos de estos les permiten afrontar los costes del proceso.

Los contratos de maternidad subrogada se sujetan en este particular y en otros muchos al principio de autonomía de la voluntad y muchos de sus contenidos resultan difícilmente compatibles con el interés del menor que con tanto fervor se invoca. Lo primero que llama la atención, al examinar un contrato/tipo habitual es la renuncia, por parte de la madre gestante, a cualquier evaluación psicológica del contratante frente a las completas evaluaciones psicológicas y físicas a las que se tiene que someter aquélla.

No es inhabitual que se contemple la posibilidad de que el padre intencional pueda proponer la interrupción del embarazo en caso de que se diagnostique un riesgo de anomalía física o mental del niño o, simplemente, de embarazo múltiple (en este caso se contempla un aborto reductivo del número de fetos), si el aborto terapéutico es médica y legalmente posible. Si no lo es, cabe optar por colocar al niño en adopción.

Puede afirmarse que, con carácter general, la maternidad subrogada presenta algunos aspectos poco conformes con el interés del menor y que, en supuestos concretos, dada la falta de control sobre la idoneidad del padre intencional, puede resultar incompatible con tal interés. Es lo que acontece en el supuesto decidido por la sentencia del País Vasco que se ha comentado con anterioridad. La legislación californiana no supuso ningún impedimento para que la Sra B asumiera la patria potestad de dos nacidos como consecuencia de un contrato de maternidad subrogada. Sin embargo, la Sra B no tenía posibilidad alguna de acceder a una adopción o acogimiento al no ser una persona idónea dadas sus circunstancias personales: edad avanzada, diferencia de edad con los niños, que se va a acentuar en las distintas fases de la vida (infancia, adolescencia...), el carácter múltiple de la filiación y la falta de apoyo en el ámbito familiar.

Es cierto que nuestro ordenamiento jurídico no contempla con carácter absoluto un límite de edad a partir del cual esté vedada la adopción y que no es fácil encontrar pronunciamientos judiciales, sobre falta de idoneidad que atiendan exclusivamente a la edad del adoptante o acogedor. La sentencia del Juzgado de 1ª Instancia nº 5 de Bilbao, de 10 de septiembre de 2013 (nº 350/2013) confirma la declaración de no idoneidad para la adopción internacional de una persona con 60 años de edad que quiere adoptar a un adolescente de 13. La Audiencia Provincial de Valencia, en sentencia de 4 de julio de 2005, rec. de apelación 452/2005, confirma la declaración de inidoneidad de una persona de 58 años carente del apoyo de una pareja. Se apunta por la Audiencia que la adoptante no es consciente de la diferencia generacional ni de las consecuencias que pudieran tener en la integración y evolución de un niño. Tal diferencia generacional resulta excesiva y comprometería la viabilidad del proyecto adoptivo, al tener que enfrentarse al doble estrés de atender y educar a un menor y al proceso mental de envejecimiento de la solicitante, con el riesgo asociado de una posible orfandad temprana.

La sentencia de 10 de junio de 2010, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (demanda 25762/2007) niega que concurra infracción alguna del Convenio Europeo de Derechos Humanos por parte de una resolución administrativa suiza que había denegado una solicitud de adopción por causa fundamentalmente de la edad de la solicitante y, más en concreto, de la diferencia de edad con el menor (47 años en el momento de la solicitud).

El Convenio Europeo en materia de adopción de menores (revisado) de Estrasburgo, de 27/11/2008, ratificado por España (BOE 13/07/11) apunta expresamente en su art. 9º que deberá existir una diferencia de edad adecuada entre el adoptante y el menor. Cabe traer a colación también la Ley 54/2007, de 28 de diciembre de Adopción Internacional cuyo art. 10 regula la idoneidad de los adoptantes.

Finalmente, el Decreto del Gobierno Vasco nº 114/2008, de 17 de junio, sobre procedimiento de actuación que deberán seguir las Diputaciones Forales en materia de adopción de personas menores de edad, que se hubiera aplicado a la Sra B, de haber optado por la adopción, regula en sus arts 10 y ss., la idoneidad de las personas adoptantes. Lo hace en unos términos que hubieran imposibilitado la adopción.

Sin embargo el juzgado de lo social de Bilbao que conoció de la demanda de la Sra B, acogió la tesis de la Sala de Madrid a tenor de la cual deben equipararse, en interés del menor, maternidad subrogada y adopción o acogimiento preadoptivo, en orden al reconocimiento de la prestación de maternidad. La tesis del juzgado se traduce en una contradicción: el recurso a la analogía con los supuestos de adopción permite acceder a la prestación de maternidad a quién tiene la condición de madre intencional y que nunca hubiera podido ostentar la de adoptante. O, lo que es lo mismo, el interés del menor, que hubiera impedido su adopción por la Sra B., determina que ésta acceda a la prestación económica.



Centrándonos en la prestación de maternidad, la misma, como cualquier prestación de Seguridad Social, es de configuración legal. No puede tener mayor alcance que el que le otorga la norma reguladora. Ello es acorde con la ubicación de la Seguridad Social en el texto constitucional, en su art. 41, entre los principios rectores de la política social y económica y de las garantías previstas para los mismos por el art. 53.3 de la Norma Fundamental.

Si atendemos a la regulación legal de la prestación de maternidad, centrándonos inicialmente en el caso del parto, la beneficiaria de la misma es la mujer trabajadora y la razón de ser de la prestación, conseguir que la maternidad no perjudique tal condición de trabajadora, permitiéndole conservar la misma, con suspensión temporal de la actividad y percibo de ingresos sustitutivos del salario.

Siguiendo la doctrina del TSJUE, el permiso de maternidad previsto en la Directiva 92/85, tiene por objeto la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de éste, proteger su condición física y mental y proteger las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el embarazo y después de éste. Dichas condiciones constituirían un motivo legítimo para suspender el ejercicio de su actividad profesional, sin que ni autoridades públicas ni empresarios puedan cuestionar la legitimidad de dicho motivo. El interés del hijo está implicado en la protección, pero a modo de corolario del parto y del interés de la madre. Hasta tal punto que se recuerda por el Tribunal que, en los supuestos de adopción, ni la Directiva 92/85 ni la 2006/54 contemplan permisos por maternidad en tales supuestos.

En un ordenamiento jurídico que sí los contempla, como es el nuestro, la causa del permiso sigue siendo la misma que en el caso de parto: proteger a la mujer trabajadora, permitiendo que compagine tal condición con su nueva condición de adoptante o acogedo-

ra, por medio de la suspensión temporal de su contrato o actividad profesional y el percibo de una prestación sustitutoria de sus ingresos, facilitando y protegiendo las especiales relaciones que se establecen entre el adoptante y el menor que accede a la unidad familiar, desde la óptica de la conservación de la actividad profesional.

Lo que no cabe, situados en el plano de la legalidad ordinaria, es invocar un interés autónomo del menor para sustentar el derecho de la madre o adoptante a una prestación al margen de la concurrencia de los requisitos legales que condicionan el derecho a la misma. Muy ilustrativo resulta a este respecto el art. 133 sexies LGSS, que permite acceder a un subsidio especial por maternidad a las trabajadoras que no llegan a reunir el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la prestación de maternidad. Este beneficio está limitado a los casos de parto, por decisión del legislador. En consecuencia, en unos casos (cuando se reúna la carencia), el progenitor percibirá la prestación de maternidad, en otros, (cuando no se reúna y medie parto) la prestación, subsidio especial, será de menor importe y duración y, por último, habrá casos en los que no se reconozca prestación alguna (adopción y acogimiento sin periodo de carencia).

Si nos situamos en la óptica de los menores, puede afirmarse que algunos son objeto de un peor trato que otros, porque las unidades familiares en las que se integran, en los periodos de suspensión del contrato de trabajo de su progenitor por causa de maternidad, reciben menores ingresos o no los perciben. Pero ello es consecuencia de la opción del legislador, que ha decidido condicionar el derecho a la prestación a la concurrencia de un periodo de carencia y, al propio tiempo, paliar los efectos negativos de la falta de carencia, en relación a un determinado supuesto, el de parto.

De la misma forma, nuestro legislador, al configurar la protección de la maternidad en

el marco de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social, ha decidido contemplar los casos de parto, adopción y acogimiento y excluir el de maternidad subrogada y ello, sin duda alguna, afecta al padre intencional, pero también al menor nacido mediante esta modalidad de gestación.

Ahora bien ¿cuál sería la respuesta si trascendemos el ámbito de la legalidad ordinaria? Existen límites a la libertad reguladora del legislador, particularmente los derivados de la interdicción de la discriminación y, de hecho, el art. 14 CE ha tenido y tiene una singular incidencia en materia de protección social y, concretamente en el ámbito de la Seguridad Social<sup>18</sup>.

En relación a una posible discriminación de la madre intencional, las sentencias del TEDH no avalan ni mucho menos la misma al concluir que sus derechos, los que le reconoce la Convención europea, no resultan afectados por la negación de efectos jurídicos a la maternidad subrogada.

La tesis de la discriminación del menor presenta la dificultad de que el perjuicio resultante para el mismo en los casos de maternidad subrogada y prestación de maternidad es indirecto: deriva de la falta de protección de la *madre* que, a su vez es consecuencia de la decisión del legislador de no ampararla. Si bien es cierto que la ley ordinaria debe ajustarse a la norma constitucional, no lo es

menos que la segunda no puede operar autónomamente, al margen de la primera, al menos en supuestos como el que nos ocupa, de derechos en materia de Seguridad Social, encuadrables en el capítulo III del Título I de la Carta Magna.

Cabe traer a colación un supuesto muy ilustrativo al respecto, del que cabe extraer conclusiones extrapolables al que ahora nos ocupa. Se trata del caso del acrecimiento de la pensión de orfandad con el porcentaje (52%) de la pensión de viudedad.

Este acrecimiento a favor del huérfano se producía, en la práctica administrativa y jurisprudencia tradicionales, en los casos de orfandad absoluta, esto es, falta del padre y de la madre (y supuestos excepcionales equivalentes, como el caso de abandono del hijo). Sobre este panorama, la STC nº 154/06, de 22 de mayo apuntó que debía equipararse a la situación del huérfano absoluto la del huérfano extramatrimonial, porque su progenitor superviviente no cobraría prestación alguna y, sin embargo, deberá subvenir a sus necesidades. El TS acogió la doctrina constitucional y en su sentencia de 9/06/2008, RCUUD 963/2007 reconoce el derecho al incremento de la pensión a un huérfano extramatrimonial.

Estos pronunciamientos corresponden a un momento temporal en el que el derecho a la pensión de viudedad se condicionaba a tener o haber tenido, la condición de cónyuge del sujeto causante. Sobre este panorama incide la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social que, por un lado, permite el acceso a la pensión de viudedad a los miembros de una pareja de hecho cuando cumplan ciertas condiciones y, por otro, limita el derecho a pensión en los supuestos de separación judicial o divorcio al hecho de lucrar una pensión compensatoria. La causa discriminatoria, por lo tanto, había desaparecido en la regulación legal: el derecho o no a pensión de viudedad no está ya vinculado a la existencia de un vínculo matrimonial, sino al cumplimiento de determinados requisitos legales.

<sup>18</sup> Particularmente, en el ámbito de la protección por muerte y supervivencia. Entre otras, STC 103/83, de 23 de noviembre, que extiende a los varones el derecho a pensión de viudedad con el mismo alcance que el previsto para las mujeres, seguida de la nº 142/90, de 2º de septiembre, relativa a las pensiones de viudedad del SOVI. La STC 3/93, de 14 de enero reconoce el derecho a la pensión a favor de familiares a los hijos y hermanos de pensionistas. Más reciente, la STC 40/2014, de 11 de marzo, relativa a los requisitos de acceso a la pensión de viudedad de los miembros integrantes de una pareja de hecho. Con un alcance más general, la STC nº 61/2013, de 14 de marzo ha obligado a un profundo cambio legislativo en lo concerniente al acceso a las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial.

Sin embargo, durante un tiempo, los tribunales siguieron reconociendo el derecho a acrecer de los huérfanos en los supuestos, regidos ya por la nueva regulación, de convivencia de hecho sin derecho a pensión de viudedad, ampliando el reconocimiento a los casos de separación y divorcio sin derecho a pensión compensatoria y por lo tanto, sin pensión de viudedad. En este sentido, STS 1/12/11, RCU 4121/10 y sentencia de la Sala del País Vasco de 17/04/12, rec. 824/12. Finalmente, el TS ha terminado por constatar que, tras la reforma operada por la Ley 40/2007, no es posible entender que resulte discriminatorio limitar el acrecimiento a los casos de orfandad absoluta y excluir el mismo en supuestos en los que, no concurriendo orfandad absoluta, no hay derecho a pensión de viudedad a favor del cónyuge supérstite. Lo hace de forma paulatina. La STS de 10/05/2013 RCU 1696/12 niega el acrecimiento en un supuesto de pervivencia de ex cónyuge sin derecho a pensión compensatoria, pero la de fecha 28/6/2013 RCU 2160/12 sí reconoce el acrecimiento en un caso de convivencia de hecho no inscrita. Finalmente, dos sentencias de 29 de enero de 2014, RCU 1122/2013 y 3119/12, dictadas en Sala General, culminan el cambio de criterio y limitan el derecho a acrecer a los supuestos de orfandad absoluta, negando la recaída en el RCU 1122/2013 el derecho a acrecer en los supuestos de relación de hecho no inscrita entre sujeto causante y supérstite.

El FJ 3º de estas sentencias argumenta sobre las consecuencias inasumibles que se derivarían del hecho de prescindir de la regulación legal de la prestación y basar una solución favorable al reconocimiento de la misma en el interés del huérfano. Tales conclusiones son extrapolables al supuesto que nos ocupa.

En todo caso, parece razonable derivar al Tribunal Constitucional la decisión al respecto, a través del planteamiento de la oportuna cuestión de constitucionalidad, pues de esta forma se conseguirá una solución definitiva y de alcance general frente a la divergencia de

pronunciamientos e inseguridad jurídica subsiguiente que derivarían de una apreciación particular por parte de cada órgano judicial de la incidencia que pueda tener el principio de igualdad y no discriminación en la interpretación del alcance de la norma reguladora del derecho a la prestación por maternidad.

## 8. CONCLUSIONES

1. Nuestro ordenamiento jurídico no admite la maternidad subrogada y considera nulo de pleno derecho el contrato por el que se convenga la misma. La filiación de los hijos nacidos por gestión de sustitución se determina por el parto y no en favor de la madre intencional, si bien queda a salvo la acción de reclamación de la paternidad respecto del padre biológico<sup>19</sup>.

Tal regulación ha dado lugar a que un cierto número de compatriotas se desplace a países extranjeros, en los que la institución es legal o al menos tolerada y recurra a la gestación subrogada, con la finalidad de determinar la filiación a su favor de acuerdo con la legislación local y conseguir finalmente el acceso de la misma al Registro Civil español.

La práctica registral española ha facilitado la consecución de tales propósitos, al situar el control de legalidad del acto objeto de inscripción en el ámbito del orden público internacional español y concluir que el mismo es compatible con la filiación de los padres intencionales<sup>20</sup>.

Tal criterio se fundamenta, primordialmente, en el interés superior del menor a disponer de una filiación reco-

<sup>19</sup> (art. 10 de la LJRHA, Ley 35/1998, de 22 de noviembre).

<sup>20</sup> Resolución DGRN de 18/02/09 e Instrucción DGRN 5/10/10.

nocible en España y única y válida en todos los países.

2. La Sala de lo Civil del Tribunal Supremo ha desautorizado esta práctica registral concluyendo que la misma violenta el orden público español dado que los derechos y deberes fundamentales que reconoce el Título I de la Constitución (protección integral de los hijos y de las madres, protección de la infancia, derecho a la integridad física y moral de las personas y derecho a su dignidad, entre otros), resultan incompatibles con la maternidad subrogada.

No niega el Alto Tribunal que deba salvaguardarse el interés superior del menor, pero no violentando las leyes o atentando contra otros fines jurídicos como el respeto a la dignidad e integridad moral de la madre gestante, el evitar la exploración del estado de necesidad en que puedan encontrarse las mujeres en situación de pobreza o el impedir la mercantilización de la gestación y de la filiación. La protección del menor debe otorgarse partiendo de las previsiones legales y de las normas aplicables en España a través, en última instancia, del ejercicio por el Ministerio Fiscal de las acciones pertinentes.

3. Las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 26 de junio de 2014, asuntos 65192/11 y 65941/11 han condenado al Estado Francés por su negativa a reconocer el lazo de filiación entre el menor y sus padres intencionales al entender que la misma implicaba una violación del art. 8 de la Convención Europea de Derechos Humanos. Tales pronunciamientos no resultan, sin embargo, extrapolables a nuestro país porque la respuesta de nuestro ordenamiento jurídico a la problemática suscitada contrasta no-

tablemente con la operada por el Derecho Francés. La identidad del niño y su integración familiar pueden salvaguardarse en España a través del reconocimiento de la filiación a favor del padre intencional, que a la vez sea padre biológico y del instituto de la adopción, respecto del padre intencional no biológico, posibilidades, ambas, no contempladas por el Derecho Francés. Debe precisarse que el TEDH estima las demandas de los menores pero desestima las de los padres intencionales, por lo que cabe que la satisfacción del derecho de los primeros a su vida familiar y a su identidad se salvaguarde reconociendo el vínculo de filiación, por medio de la adopción, con un tercero.

4. La regulación legal española de las prestaciones de maternidad contempla como situaciones protegidas los supuestos de parto, adopción o acogimiento (art. 48.4 en relación con el art. 45.1 d) ET). La maternidad subrogada no tiene encaje en las previsiones legales.
5. En el ámbito europeo, las sentencias del TJUE de 18 de marzo de 2014<sup>21</sup> concluyen que las normas comunitarias no imponen a los ordenamientos nacionales el reconocimiento del derecho a prestaciones por maternidad en los supuestos de maternidad subrogada. Sin embargo, ello no impide que si un ordenamiento nacional ha ido más allá de lo que la normativa comunitaria le imponía en la protección de la maternidad, sea posible cuestionar si la maternidad subrogada queda comprendida en su ámbito de protección o incluso si una solución negativa implica una discriminación en relación a los colectivos protegidos. Sería el caso de nuestro país, que reconoce prestacio-

<sup>21</sup> Cuestiones prejudiciales C-167/12 y C-363/12)

nes de maternidad en los supuestos de adopción y acogimiento.

6. Algunas sentencias de distintas Salas de lo Social, previas todas ellas a la del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 06/02/14, sostienen que cabe entender existente una laguna legal y justificando el recurso a la analogía al asimilar maternidad subrogada y adopción o acogimiento. En contra de esta tesis puede apuntarse que los supuestos de adopción y acogimiento suponen la preexistencia de un menor que se encuentra en una situación de abandono o de precariedad y, sobre todo, que se constituyen a través de un procedimiento que garantiza la idoneidad del adoptante acogedor, circunstancias que no concurren en la maternidad subrogada y que son lo suficientemente relevantes como para excluir la identidad de razón justificativa del recurso a la analogía. Muy ilustrativo resulta el supuesto decidido por la sentencia de la Sala de lo Social del País Vasco de 13 de mayo de 2014, que contempla el caso de una madre intencional de 64 años de edad, a la que la legislación californiana no puso traba alguna.
7. No cabe invocar el interés del menor como posible fundamento del derecho a la prestación de maternidad de la madre intencional. El permiso de maternidad y la correspondiente prestación económica tienen por objeto proteger a la mujer trabajadora permitiendo que compagine tal condición con la de ma-

dre, adoptante o acogedora, facilitando y protegiendo las relaciones que se establecen entre adoptante y menor. El interés del hijo está implicado en la protección, pero a modo de corolario del interés de la madre.

No cabe, en el plano de la legalidad ordinaria, invocar un interés autónomo del menor para sustentar el derecho de la madre a una prestación cuando no concurren los requisitos legales que condicionan el derecho a la misma.<sup>22</sup>

En el plano constitucional, la tesis de la discriminación del menor presenta la dificultad de que el perjuicio resultante para el mismo en los casos de maternidad subrogada y prestación de maternidad es indirecto: deriva de la falta de protección de la *madre* que, a su vez, es consecuencia de la decisión del legislador de no ampararla. Si bien es cierto que la ley ordinaria debe ajustarse a la norma constitucional, no lo es menos que la segunda no puede operar autónomamente al margen de la primera, al menos en supuestos como el que nos ocupa, de derechos en materia de Seguridad Social, encuadrables en el Capítulo III del Título I de la CE. En todo caso parece razonable derivar al Tribunal Constitucional la decisión al respecto, evitando interpretaciones particulares de cada órgano judicial sobre la posible incidencia del derecho de igualdad y no discriminación en la aplicación de las normas reguladoras del derecho a la prestación de maternidad.

<sup>22</sup> No sólo en el caso de la maternidad subrogada. Así, en caso de adopción o acogimiento, no hay derecho a prestación si no se reúne un periodo mínimo cotizado y, en caso de parto, el subsidio es de muy inferior importe y duración si no hay carencia (art. 133 sexies LGSS).

## ANEXO

LEGISLACION CALIFORNIANA  
EN MATERIA DE MATERNIDAD  
SUBROGADA

La legislación vigente en el Estado de California por la que se establecen las filiaciones de los recién nacidos mediante el método de gestación subrogada, se encuentra establecida en las Secciones 7610, 7620(a) y (b), 7630(a) y (f), 7633, 7960 y 7962(f) del Código de familia del Estado de California (California Family Code Law).

Debe tenerse en cuenta la reforma operada en esta materia por la Assembly Bill No. 1217 (AB-1217), texto legislativo aprobado por el Gobernador Jerry Brown, que entró en vigor el 1 de enero de 2013.

La legislación puede ser consultada en [www.courts.ca.gov](http://www.courts.ca.gov).

Asimismo, el pleito *Johnson vs Calvert* (1993), sentó jurisprudencia al respecto y muchas sentencias de Filiación se basan en el mismo.

El procedimiento legal establecido posibilita que, con antelación al nacimiento del niño, recaiga una sentencia judicial que atribuya al padre intencional la condición de único progenitor legal, negando expresamente tal condición a la madre gestante. La sentencia ordena al personal médico que comuniqué con el padre intencional todas las cuestiones relacionadas con el embarazo y le permita la revisión de todos los expedientes médicos que afecten a la gestante.

Precisa la sentencia que la custodia legal y física del niño corresponderá al padre sustituto y ordena al centro médico donde se produzca el alumbramiento que confeccione el certificado de nacimiento nombrando al niño de acuerdo con las instrucciones del padre intencional, así como escribiendo el nombre de éste en la casilla madre/ padre progenitor.

Inscrito el nacimiento en el Registro Civil de correspondiente Condado, el siguiente paso será intentar trasladar la misma al Registro Consular español.

La regulación legal se centra en la cuestión relativa a la determinación de la filiación y tiene por objeto, fundamentalmente, otorgar seguridad jurídica a los padres intencionales sobre el desarrollo del proceso y la culminación del mismo. Un aspecto ausente en la regulación es el que se refiere a la idoneidad del padre intencional para asumir las obligaciones y ejercer debidamente los derechos derivados de la relación paterno filial.

Contratos/tipo de gestación subrogada, sin mención de Ley alguna de referencia, se pueden consultar en <http://www.allaboutsurogacy.com/samplecontracts/Tscontract2b.htm>.

## BIBLIOGRAFÍA

**Sobre la prestación de maternidad y la gestación por sustitución**

ALONSO GARCÍA, ROSA M<sup>a</sup>, (letrada de la Seguridad Social), *Prestaciones por nacimiento y Ley de Reproducción Humana Asistida*. Ministra del Ministerio de Empleo y Seguridad Social ISSN 2171-7504, N<sup>o</sup> 94, 2011.

**Sobre la gestación por sustitución**

ATIENZA, MANUEL (Catedrático de filosofía del derecho de la Universidad de Alicante), *De nuevo sobre las madres de alquiler*, El Notario del siglo XXI, septiembre-octubre 2009, n<sup>o</sup> 27, págs. 52-56.

BAUTISTA, JULIA (Abogada, Zarraluqui, Abogados de familia), *Maternidad subrogada*, Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 815 (BIB 2011, 274).

CALVO, CARAVACA, ALFONSO-LUIS/CARRASCOSA GONZÁLEZ, JAVIER, *Gestación por sustitución y Derecho Internacional Privado: consideraciones en torno a la resolución de los Registros y del Notariado de 18 de febrero de 2009*, Cuadernos de Derecho Transnacional, Vol. 1, N<sup>o</sup> 2, 2009, págs. 294-319.

DE VERDA Y VEAMONDE, JOSÉ RAMÓN (Profesor Titular de Derecho Civil de la Universidad de Valencia),

*Inscripción de hijos nacidos mediante gestación por sustitución (a propósito de la sentencia del Juzgado de primera Instancia nº 15 de Valencia de 15 de septiembre de 2010, Diario La Ley, 3 de noviembre de 2010, págs. 13-15.*

MUÑOZ DE DIOS, LUIS (Notario), *El Registro Civil admite el alquiler de vientres*, El Notario del siglo XXI, septiembre-octubre 2009, nº 27, págs. 57-61.

RUBIO TORRANO, ENRIQUE (Catedrático de Derecho Civil, Abogado), *Inscripción como hijos de un matrimonio de varones, nacidos mediante gestación por sustitución*, Aranzadi Civil núm. 9/2011 (BIB 2010, 2525).

TORRALDA ERRUZ, MIREIA (Abogada), *El contrato de gestación por sustitución*, Los 25 temas más frecuentes en la vida práctica del Derecho de Familia, Tomo I, Parte sustantiva, Dickinson, SL, 2011, págs. 616-621.

### **Sobre la adopción internacional y la idoneidad de los adoptantes**

ADROHER BIOSCA, SALOME, Profesora Propia Ordinaria de Derecho Internacional Privado. Directora del Departamento de Derecho Privado. Universidad Pontificia Comillas. *Capacidad, idoneidad y elección de los adoptantes en la adopción internacional: un reto para el ordenamiento jurídico español*. Revista crítica de Derecho Inmobiliario, nº 701.

**RESUMEN** El presente trabajo tiene por objeto el estudio del derecho a la prestación por maternidad de los padres intencionales en los supuestos de maternidad subrogada. El Instituto Nacional de la Seguridad Social considera que nuestro ordenamiento sólo contempla tal derecho en los casos de parto, adopción y acogimiento. Los tribunales, sin embargo, han venido reconociendo la prestación, si bien no ha habido lugar a una decisión de la Sala IV.

Sobre este panorama han incidido recientes y relevantes pronunciamientos judiciales que afectan tanto a los aspectos civiles como a los estrictos de seguridad social. Por lo que se refiere a los primeros, la sentencia de la Sala de lo Civil (pleno) del Tribunal Supremo, de 6 de febrero de 2014, rec. 245/2012 y las del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH en lo sucesivo), de 26 de junio de 2014 (dos sentencias de la misma fecha). En lo que atañe al ámbito prestacional, dos recientes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE en adelante) niegan que la normativa europea o los tratados suscritos por ésta impongan a los ordenamientos nacionales el reconocimiento de prestaciones por maternidad en los casos de maternidad subrogada (sentencias que resuelven las cuestiones prejudiciales 167/12 y 363/12).

Las sentencias del TJUE han llevado a la Sala de lo Social del País Vasco a revertir la tendencia favorable al reconocimiento de la prestación en su sentencia de 13 de mayo de 2014, rec. 749/2014. La sentencia recae sobre un supuesto de hecho límite, por las circunstancias personales de la madre intencional.

**Palabras clave:** Maternidad subrogada, gestación subrogada, maternidad por sustitución, prestación de maternidad.

**ABSTRACT** The present work aims to study the right of the intended parents to maternity leave in case of surrogated maternity. The Social Security National Institute (INSS) considers that the Spanish legal system only covers such right in the events of birth, adoption and foster care. Tribunals, however, have recognized the right to maternity leave in such cases, although there has not been yet a formal decision of the Chamber IV.

Relevant and recent judicial pronouncements have stressed over this scenario, affecting both the civil and the strict social security aspects. Concerning the civils, the sentence of the Civil Chamber (plenary) on 6 February 2014, rec. 245/2012 and those of the European Court of Human Rights (ECHR hereinafter) on 26 June 2014 (two sentences on the same date). As for the allowance regime is concerned, two recent sentences of the Court of Justice of the European Union (CJEU hereinafter) deny that the European regulations or the treaties by it subscribed impose to the national laws the recognition of the maternity allowance in the cases of surrogacy (sentences that resolve the preliminary ruling 167/12 and 363/12).

The sentences of the CJEU have led the Basque Country Social Chamber to reverse the favourable trend to the recognition of the allowance in its sentence of 13 May 2014, rec. 749/2014. The sentence rests upon an hypothetical limit fact, as for the intended mother personnel circumstances.

**Key words:** Surrogate maternity, surrogate breastfeeding, substitution maternity, maternity leave.



# Conciliación y satisfacción vital: el papel de los recursos de cuidado infantil. Un estudio comparativo en tres regiones europeas\*

# Reconciliation and life satisfaction: the role of child care recourses. A comparative study in three European regions

BEATRIZ MORGADO<sup>1</sup>

MARTA DÍEZ<sup>2</sup>

FRANCISCA LÓPEZ<sup>3</sup>

M. MAR GONZÁLEZ<sup>4</sup>

## 1. INTRODUCCIÓN

El panorama familiar europeo ha cambiado en las últimas décadas. El modelo de familia nuclear biparental, donde los roles de género estaban muy diferenciados y sustentados en fuertes raíces patriarcales, ha acusado transformaciones muy llamativas

tanto en su estructura como en los roles que se desempeñan o en la dinámica de relaciones que en él se dan. En la actualidad confluyen, además de las familias nucleares convencionales, otros modelos de familias: monoparentales, homoparentales, adoptivas, reconstituidas o combinadas e inmigrantes. Por tanto, estamos ante un panorama familiar ciertamente complejo en el que hemos pasado de la familia modelo a los modelos de familia.

En cuanto a los cambios relativos a los roles que se desempeñan dentro de las familias, se ha de destacar uno particularmente importante porque ha alterado el orden patriarcal imperante en las familias y ha tenido claras consecuencias sociales: la incorporación progresiva y constante de las mujeres al desarrollo de actividades y tareas profesionales remuneradas, como revelan las estadísticas en Europa. Si bien aún la tasa de actividad

---

\* En el marco del proyecto europeo *People*, financiado con el programa INTERREG, se llevó a cabo el estudio DIVERSIA, sobre conciliación en diversidad familiar en tres regiones europeas: Andalucía (España), Malopolska (Polonia) y Estocolmo (Suecia).

<sup>1</sup> Profesora Contratada Doctora. Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Sevilla. Correo electrónico de contacto: [bmorgado@us.es](mailto:bmorgado@us.es)

<sup>2-3</sup> Personal investigador. Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Sevilla

<sup>4</sup> Profesora Titular de Universidad. Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Sevilla.

de hombres es mayor que la de mujeres, no es menos cierto que la brecha entre unos y otras se ha ido acortando de modo notable en las últimas décadas. Si se comparan las tasas de actividad de hombres y mujeres en la Europa de los 28 países, se ha pasado de un 16% de diferencia en 2003 (entre el 54.8% de la tasa femenina y el 70.3% de la masculina) a un 11% de diferencia en 2013 (entre el 58.8% y el 69.4%) según datos de Eurostat (2014a). Si en lugar de atender a los datos medios europeos, disponibles sólo desde 1992, fijamos nuestra atención en algún país concreto, la evolución en los últimos 50 años es ciertamente llamativa. En la España de 1960, las tasas de actividad respectivas de mujeres y hombres eran de 13.49% y 64.24%, y había, por tanto, 50 puntos de diferencia entre unas y otros (Alberdi, 1999). En 2013, sin embargo, los valores son del 50.3% en el caso de las mujeres y del 59.2% en el caso de los hombres, quedando la diferencia entre unas y otros reducida a un 8.9% (Eurostat, 2014a), o lo que es lo mismo, la brecha en tasa de actividad entre hombres y mujeres se ha reducido 41 puntos en 53 años en este país. Si atendemos a los datos correspondientes a Polonia, disponibles desde 2000, encontramos que en dicho año la tasa de actividad masculina se situaba en un 68% y la femenina en un 54.2%, existiendo una brecha de género igual a 13.8% que tras algo más de una década, en lugar de disminuir, ha aumentado casi un punto. Correspondiéndose la tasa masculina en 2013 con un 72.1% y la femenina con un 57.6% y por tanto, siendo la diferencia de 14.5 puntos (Eurostat, 2014a). Obviamente, no es lo mismo atender en este aspecto a España o Polonia, con características tradicionalmente muy patriarcales, que hacerlo mirando al norte de Europa, a países en los que la incorporación de las mujeres al empleo remunerado comenzó décadas atrás. En Suecia o en Dinamarca, por ejemplo, las tasas de actividad de mujeres y hombres están ambas no sólo por encima de la media europea, sino que además están muy próximas entre sí (apenas 5 puntos de diferencia) y apenas muestran evolución desde 1992 a

2013, según los datos publicados por Eurostat (2014a). Todo ello es comprensible pues Suecia, por ejemplo, es un país pionero en promover políticas de conciliación familiar y de apoyo a las familias. Sin embargo, estas políticas se han incorporado de un modo más reciente en países tales como Polonia y España, donde aún se ofrecen menos recursos a las familias que en Suecia. Comprensiblemente, todo esto, además de reflejarse en las tasas de empleo femenino, se refleja también en las tasas de fertilidad. Y como es esperable, en Suecia la tasa de fertilidad es mayor (1.91 hijos por mujer) que en España y Polonia. Situándose incluso muy por encima de la media europea (1.58) a diferencia de España y Polonia que están por debajo de dicha media: 1.32 y 1.30 respectivamente (Eurostat, 2014b).

La incorporación masiva de las nuevas generaciones de mujeres al ámbito laboral ha dado lugar a necesarios reajustes dentro y fuera de la familia. Los roles de género tradicionales se han visto subvertidos por la incorporación de las mujeres al mundo laboral y ha tenido notables consecuencias tanto para la vida de la familia como para el propio sistema social.

Lógicamente, el movimiento que las mujeres han iniciado hacia el exterior de sus hogares ha impulsado un movimiento de los hombres hacia el interior de éstos (Alberdi, 1997; Durán, 1998). Si en el pasado eran excepcionales los hombres que se ocupaban de las tareas domésticas y de cuidado, en la actualidad un número creciente de ellos se involucran en las tareas cotidianas de cuidado del hogar y la infancia, en gran medida impelidos por la necesidad de hacerse cargo de responsabilidades que antes desarrollaban las mujeres casi en solitario. Que se hayan incorporado a lo doméstico, no quiere decir que su implicación sea idéntica, sino que ciertamente sigue siendo inferior, según se ha constatado en estudios realizados en distintos países, incluso cuando las madres desarrollan labores profesionales a tiempo completo (Bianchi, Milkie,

Sayer & Robinson, 2000; Craig, 2006; Meil, 2005; Tobío, 2005). Como plantea Craig (2006) en su análisis de los patrones de cuidado infantil que madres y padres desarrollan en Australia, el hecho de que las mujeres hayan “masculinizado” (en sentido tradicional) sus patrones de trabajo, no ha tenido como consecuencia ni que los hombres hayan “feminizado”, ni que las mujeres hayan “masculinizado” sus patrones de cuidado.

Todos estos cambios y nuevas circunstancias familiares conllevan necesidades objetivas de conciliación entre la vida familiar y laboral y por tanto, del uso de recursos para conseguir tal conciliación.

Las tensiones cotidianas de conciliación entre vida laboral y familiar no son banales en la vida de las madres y los padres europeos y, por tanto, podemos suponer que tienen efectos en su bienestar o malestar psicológico. Este es un ámbito de estudio que se ha comenzado a explorar de modo reciente, del que pueden extraerse ya algunas conclusiones interesantes, pero en el que aún quedan preguntas por resolver, en algunas de las cuales se detiene en este trabajo.

El ámbito de estudio del bienestar psicológico y la calidad de vida ha tenido una presencia fuerte en la literatura científica en las últimas décadas, coincidiendo con el auge de lo que se ha dado en llamar la Psicología Positiva, un cambio de enfoque en la disciplina psicológica, más preocupada durante décadas por el malestar y la patología que por el bienestar.

Uno de los indicadores más utilizados de bienestar psicológico y de calidad de vida percibida es el conocido como “Satisfacción Vital”. Sería su componente más cognitivo y evaluativo, puesto que supone un juicio subjetivo acerca de si la propia vida se ajusta a los estándares que cada quien desea para sí. Por tanto, no es una consecuencia directa de las condiciones objetivas, aunque esté relaciona-

da con ellas, sino que es fruto de una comparación puramente subjetiva, entre las circunstancias de la propia vida y las aspiraciones que se tienen para ella. Se podría definir como “la satisfacción con la vida en su conjunto”, o sea la particular y subjetiva evaluación global de la propia vida, que es algo más que la suma de la satisfacción con distintas parcelas de la vida, como postula Diener (1984), figura de referencia en este ámbito y autor de una de las escalas más utilizadas para evaluarla, *Satisfaction with Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

La relación que guarda la satisfacción vital con las tensiones de conciliación entre vida laboral y vida familiar se ha abordado en la literatura científica de modo bastante reciente. Tradicionalmente, los estudios habían analizado dos tipos de determinantes de la satisfacción vital (Böhnke, 2005). De una parte, la psicología de índole más clínica se había ocupado de la influencia de determinantes de personalidad tales como ciertas disposiciones temperamentales, la extraversión o el grado de neuroticismo, entre otras. De otra parte, fundamentalmente los profesionales de la Sociología y la Psicología Social habían analizado la influencia de las circunstancias vitales, tales como el nivel educativo, los ingresos económicos, la situación de empleo o las relaciones sociales. Entre estas circunstancias vitales no se había incluido el balance entre vida laboral y vida familiar como una condición que pudiera afectar a la satisfacción vital, según si se percibía que esa balanza estaba en equilibrio o se inclinaba más hacia uno u otro lado.

Los primeros intentos de analizar la experiencia subjetiva de las condiciones de conciliación abordaron sólo sus aspectos negativos y únicamente en mujeres: los conflictos causados por las dificultades de conciliación y el estrés asociado tenía efectos perniciosos sobre la salud de las mujeres (Farmer, 1984; Gove, 1984). Este enfoque no debe extrañarnos, puesto que las necesidades de concilia-

ción comenzaron siendo vistas como un asunto femenino y, por tanto, a quienes afectaban directamente sus consecuencias eran a ellas, además el hecho de que se buscaran efectos negativos de alguna manera encajaba con la percepción social de que se estaba alterando el orden establecido.

Posteriormente, sin embargo, otros estudios (por ej., Macran, Clarke & Joshi, 1996; Fokkema, 2002) encuentran que estos efectos negativos para la salud aparecían sólo cuando las exigencias laborales y familiares eran muy altas y por tanto, difíciles de conciliar, como les ocurría a las madres solas con hijos e hijas dependientes que trabajaban a tiempo completo. De hecho, por ejemplo, el estudio de Fokkema (2002) demostraba cómo una cierta combinación de vida laboral-vida familiar promovía los mejores estándares de salud en las mujeres, tanto en casadas como en divorciadas, siendo especialmente evidente en el caso de quienes trabajaban a tiempo parcial o tenían hijos mayores.

No será hasta un tiempo después que aparezcan los primeros estudios que exploran el vínculo de la relación vida laboral-vida familiar con medidas de bienestar psicológico o de calidad de vida. Inicialmente seguían formulando la relación en términos de “conflicto” entre vida laboral y no laboral (Rice, Frone & McFarlin, 1992), pero posteriormente, ya en la década pasada, ha comenzado a plantearse en términos positivos, usando expresiones como “equilibrio”, “balance” o “conciliación” entre ambas (Hobson, Delunas y Kesic, 2001; Böhnke, 2005; Schoon, Hansson y Salmela-Aro, 2005).

De entre los estudios llevados a cabo, permítasenos resaltar aquí el First European Quality of Life Survey (Böhnke, 2005), por la complejidad del abordaje metodológico, la amplitud de muestras y la diversidad de países europeos implicados. En este estudio se analizaba la calidad de vida percibida (satisfacción vital, felicidad y sentido de pertenencia) en 28 países europeos y se analizaban cuatro

grandes determinantes, entre los que se encontraba el equilibrio trabajo-vida y el uso del tiempo. Los resultados de esta macro-encuesta demuestran con mucha claridad las variaciones que se producen en la satisfacción vital de la ciudadanía europea en función de sus circunstancias de conciliación: quienes percibían más dificultades para hacer frente a las responsabilidades familiares o que dedicaban menos tiempo a la familia o las relaciones sociales del que les gustaría, presentaban valores más bajos de satisfacción vital. De hecho, las dificultades de conciliación contribuían específica y significativamente a explicar la satisfacción vital incluso cuando en la ecuación se introducían otros determinantes importantes, como los recursos materiales o las relaciones sociales de que disponía la persona.

Con este artículo se pretende conocer cómo se organizan con el cuidado infantil las familias, con independencia de su estructura, de las tres regiones europeas estudiadas. En concreto, los objetivos que se persiguen con este trabajo son los siguientes:

- a) analizar las tareas de cuidado infantil y por quién son realizadas, en situaciones de la vida diaria y en situaciones extraordinarias y si existen diferencias entre las familias de Andalucía, Malopolska y Estocolmo;
- b) explorar los recursos que utilizan las familias de las tres regiones estudiadas para organizar y dar cobertura al cuidado de los hijos e hijas y si existen diferencias entre ellas;
- c) conocer la satisfacción de las familias con el uso de dichos recursos para el cuidado infantil y si ésta varía en función de la región a la que se pertenece;
- d) analizar la posible relación que guarda la satisfacción con el uso de los recursos de cuidado infantil con la satisfacción vital teniendo en cuenta las tres regiones estudiadas.

## 2. MÉTODO

### 2.1. Participantes

En este estudio han participado un total de 330 familias, de ellas 164 eran andaluzas, 99 de la región de Cracovia (Malopolska) y 67

de Estocolmo (Sodertälje). Si atendemos a la diversidad familiar: 135 eran heteroparentales autóctonas de cada región, 69 homoparentales (5 de ellas formadas por dos padres, el resto por dos madres), 67 madres a solas por elección y 59 familias heteroparentales inmigrantes. Obsérvese la tabla 2.1.

**TABLA 2.1. NÚMERO DE FAMILIAS ENTREVISTADAS POR REGIÓN**

Número de familias	Familias heteroparentales	Familias homoparentales	Familias heteroparentales inmigrantes	Familias madres solas	Total
Andalucía	65	29	29	41	164
Malopolska	43	---	30	26	99
Estocolmo	27	40	---	---	67
Total	135	69	59	67	330

Todas las familias en el momento del estudio cumplían los siguientes requisitos: ambos miembros de la pareja estaban trabajando en activo, sus hijos o hijas tenían entre 1 y 12 años, llevaban al menos un año en esa situación familiar y convivían a solas con sus hijos e hijas, sin más familiares. En el caso de las familias inmigrantes, éstas debían estar residiendo en la región donde se realizaba la entrevista desde hacía un año como mínimo, teniendo que ser familias inmigrantes de primera generación en cualquier caso.

### 2.2. Procedimiento de acceso a las familias participantes

En Andalucía, el contacto con las familias se hizo por distintas vías: a través de la clínica IVI Sevilla (Instituto Valenciano de Infertilidad), de los Servicios de Adopción de la Junta de Andalucía; de distintas asociaciones LGTB y de inmigrantes; y finalmente, a través de la estrategia de “bola de nieve”, es decir, las propias madres nos pusieron en contacto con otras familias en su misma situación. La ma-

yor parte de las familias inmigrantes eran de América Latina, África y Europa del Este.

En Malopolska, el contacto con las familias se hizo a través de la estrategia de “bola de nieve” y a través de los organismos no gubernamentales que trabajaban con población inmigrante. La mayoría de las familias inmigrantes procedían de Rusia, Kazajstan, Ucrania y Bielorrusia.

Es preciso señalar que en la región de Malopolska no han participado familias homoparentales, pues la falta de visibilidad de estas familias en el país hacía muy difícil y complejo el acceso a las mismas.

En Estocolmo, el contacto con las familias se hizo a través del registro civil. La selección de las familias se hizo de forma aleatoria.

Las familias inmigrantes y de madres solas de Estocolmo tampoco han formado parte del estudio. Las primeras no se incluyeron porque no eran todas ellas familias inmigrantes de primera generación; las de madres solas porque no existía seguridad de que vivieran so-

las, sin sus parejas, mientras que en la selección de estas familias en Andalucía y Polonia fue un requisito imprescindible.

### 2.3. Características socio-demográficas de los participantes

Las personas entrevistadas para el estudio tienen una media de *edad* de 37 años. Como

se aprecia en la tabla 2.2, las de Malopolska son algo más jóvenes que las de Andalucía y Estocolmo. La media de *horas trabajadas a la semana* es de 36.46 para las personas entrevistadas y 40.56 horas para las parejas, es decir, ellos trabajan un mayor número de horas fuera de casa. Las personas entrevistadas de Estocolmo trabajan, de media, más horas a la semana que las de Andalucía y Malopolska.

**TABLA 2.2. EDAD Y HORAS SEMANALES TRABAJADAS**

		Entrevistada (E)	Pareja (P)	E	P
		M (S.D)	M (SD)	F <sub>(2, 228)</sub>	F <sub>(2, 228)</sub>
Edad	Andalucía	40.1 (6.8)	39.87 (5.8)	48.3**	23.9**
	Malopolska	32.3 (5.9)	34.15 (6.2)		
	Estocolmo	38.9(5.54)	36.1(5.2)		
Horas trabajadas por semana	Andalucía	33.7 (7.9)	40.7 (8.1)	9.5**	0.1
	Malopolska	37.2 (9.4)	40.9 (12.3)		
	Estocolmo	38.0(5.8)	40.1(8.9)		

\* p <.05 \*\* p <.01

El *número medio de hijos e hijas* es de 1.5 y son las familias de Estocolmo las que tienen una media mayor. La media de *edad de*

*los hijos e hijas* se corresponde con 5.6 años. Obsérvese la tabla 2.3.

**TABLA 2.3. NÚMERO DE HIJOS E HIJAS Y SU EDAD**

		M (S.D)	F <sub>(2, 228)</sub>
Nº de hijos e hijas	Andalucía	1.5 (.7)	14.7**
	Malopolska	1.2 (.4)	
	Estocolmo	1.7 (.6)	
Edad de los hijos e hijas	Andalucía	5.6 (3.1)	6.4**
	Malopolska	6.4 (3.1)	
	Estocolmo	4.9 (3.2)	

\* p <.05 \*\* p <.01

En cuanto al *nivel educativo* (tabla 2.4) de las familias entrevistadas, la mayor parte de ellas tienen estudios universitarios, aunque se distribuyen en los diferentes niveles edu-

cativos. Los estudios universitarios predominan más en las personas entrevistadas que en sus parejas. En relación a los estudios de grado superior o bachillerato, encontramos

un mayor porcentaje de parejas que de personas entrevistadas (33.6% frente a 28.5%). Si tenemos en cuenta la región, encontramos diferencias significativas, tanto en el caso de la entrevistada como de la pareja: en todas las regiones existe una mayor proporción de personas con estudios universitarios, sin embargo, en Malopolska existen un mayor por-

centaje (con un residual corregido mayor a lo esperado por azar) que en el resto, en el nivel de estudios de grado superior o bachillerato. Con motivo de las diferencias significativas halladas en el nivel educativo, esta variable se utilizó como covariable para los análisis estadísticos, evitando así que los resultados quedaran sesgados.

**TABLA 2.4. NIVEL EDUCATIVO DE LAS FAMILIAS**

			E <sup>1</sup>	P <sup>2</sup>	E <sup>1</sup>	P <sup>2</sup>
			%	%	$\chi^2_{(2)}$	$\chi^2_{(2)}$
Nivel educativo	Andalucía	Estudios primarios o menos	10.4 <sup>a</sup>	16.3 <sup>a</sup>	58.9 <sup>**</sup>	40.5 <sup>**</sup>
		ESO /Grado Medio	15.9 <sup>a</sup>	14.6 <sup>a</sup>		
		Bachillerato/ Grado Superior	15.2 <sup>b</sup>	25.2 <sup>b</sup>		
		Estudios universitarios	58.5	43.9 <sup>b</sup>		
	Malopolska	Estudios primarios o menos	0 <sup>b</sup>	1.4 <sup>b</sup>		
		ESO /Grado Medio	2 <sup>b</sup>	1.4 <sup>b</sup>		
		Bachillerato/ Grado Superior	43.4 <sup>a</sup>	45.2 <sup>a</sup>		
		Estudios universitarios	54.5	52.1		
	Estocolmo	Estudios primarios o menos	0 <sup>b</sup>	3		
		ESO /Grado Medio	0 <sup>b</sup>	0 <sup>b</sup>		
		Bachillerato/ Grado Superior	38.8 <sup>a</sup>	36.4		
		Estudios universitarios	61.2	60.6		

<sup>1</sup>Persona entrevistada. <sup>2</sup>Pareja

\* p <.05 \*\* p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos por encima de 1,96

b. Residuales estandarizados corregidos por debajo de - 1,96

Con respecto a la *situación de empleo*, predomina el estar empleado por cuenta ajena tanto en la persona entrevistada como en la pareja (81.8% y 75% respectivamente). El *tipo de jornada laboral* mayoritario es la jornada continua en el caso de la persona entrevistada (63%), mientras que para la pareja el tipo de jornada está más distribuido entre las diferentes tipologías. En cuanto al *salario* hay que puntualizar que Estocolmo no dispone de una medida de Salario Mínimo Interprofesional y, por eso, no pudo incluirse en los análisis.

Teniendo en cuenta esto, encontramos que la mayor proporción de familias se distribuyen en los niveles intermedios de ingresos mensuales. Aunque, si tenemos en cuenta las diferentes regiones, encontramos diferencias entre ellas: en Andalucía, las parejas se encuentran más representadas en los sueldos más elevados, mientras que en Malopolska la distribución es similar a la de las personas entrevistadas. Esta información se encuentra recogida en la tabla 2.5.

**TABLA 2.5. DATOS LABORALES DE LAS FAMILIAS DE LAS TRES REGIONES PARTICIPANTES**

			E <sup>1</sup>	P <sup>2</sup>	E <sup>1</sup>	P <sup>2</sup>
			%	%	$\chi^2_{(2)}$	$\chi^2_{(2)}$
Situación de empleo	Andalucía	Empleado por cuenta ajena	78 <sup>b</sup>	67.5 <sup>b</sup>	6.8	10.1
		Empleado por cuenta propia	11	22 <sup>a</sup>		
		Contrato en prácticas/formación	1.2	0.8		
		Trabajo sin contrato reglado	9.8 <sup>a</sup>	9.8		
	Malopolska	Empleado por cuenta ajena	84.8	78.9		
		Empleado por cuenta propia	8.1	16.9		
		Contrato en prácticas/formación	1	0		
		Trabajo sin contrato reglado	6.1	4.2		
	Estocolmo	Empleado por cuenta ajena	86.4	84.8 <sup>a</sup>		
		Empleado por cuenta propia	12.1	7.6 <sup>b</sup>		
		Contrato en prácticas/formación	0	0		
		Trabajo sin contrato reglado	1.5 <sup>b</sup>	7.6		
Tipo de jornada laboral	Andalucía	Jornada continua	63.4	33.6 <sup>b</sup>	63.5**	69.9**
		Jornada partida	11.8 <sup>a</sup>	32.8 <sup>a</sup>		
		Turnos rotativos	3.1	14.3		
		Mañanas y 1-2 tardes	12.4 <sup>a</sup>	5		
		Jornada flexible	9.3 <sup>b</sup>	14.3		
		Otros	0 <sup>b</sup>	0 <sup>b</sup>		
	Malopolska	Jornada continua	62.6	67.1 <sup>a</sup>		
		Jornada partida	2 <sup>b</sup>	0 <sup>b</sup>		
		Turnos rotativos	0 <sup>b</sup>	1.4 <sup>b</sup>		
		Mañanas y 1-2 tardes	2 <sup>b</sup>	2.7		
		Jornada flexible	29.3 <sup>a</sup>	24.7 <sup>a</sup>		
		Otros	4	4.1		
	Estocolmo	Jornada continua	62.7	60		
		Jornada partida	0 <sup>b</sup>	3.1 <sup>b</sup>		
		Turnos rotativos	10.4 <sup>a</sup>	15.4		
		Mañanas y 1-2 tardes	0 <sup>b</sup>	1.5		
		Jornada flexible	22.4	15.4		
		Otros	4.5	4.6		
Ingresos mensuales+	Andalucía	> de 633.30 €/mes	12.4 <sup>b</sup>	4.2	41.3**	15.3**
		Entre 633.30-1.250€/mes	32.3 <sup>b</sup>	36.7 <sup>b</sup>		
		Entre 1251-1900€/mes	31.1 <sup>a</sup>	29.2 <sup>a</sup>		
		Entre 1901-2550€/mes	19.9 <sup>a</sup>	18.3 <sup>a</sup>		
		Entre 2551 -3184€/mes	3.7 <sup>a</sup>	9.2 <sup>a</sup>		
		Más de 3184€/mes	0.6	2.5		
	Malopolska	> de 633.30 €/mes	13.4	4.3 <sup>a</sup>		
		Entre 633.30-1.250€/mes	69.1 <sup>a</sup>	56.5		
		Entre 1251-1900€/mes	14.4	30.4		
		Entre 1901-2550€/mes	3.1 <sup>a</sup>	5.8		
		Entre 2551 -3184€/mes	0	0 <sup>b</sup>		

<sup>1</sup>Persona entrevistada. <sup>2</sup>Pareja

\* p <.05 \*\* p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos por encima de 1,96

b. Residuales estandarizados corregidos por debajo de - 1,96

+ Estocolmo no se incluyó en los análisis al no disponer de una medida de Salario Mínimo Interprofesional



## 2.4. Instrumento y Procedimiento

Se elaboró una entrevista semiestructurada de 52 ítems específicamente para este estudio a través de la cual fundamentalmente se recababa información de los siguientes contenidos:

1. Datos sociodemográficos y circunstancias de empleo: edad, nivel educativo, situación de convivencia, edad de los hijos e hijas, tipo de contrato, jornada laboral, etc.
2. Conciliación y Diversidad Familiar: Entre otros aspectos, se exploraron los recursos que utilizaban las familias para el cuidado de sus hijos e hijas, tanto laborales como públicos y el grado de satisfacción que presentaban las personas entrevistadas con respecto a los mismos. Para ello, se usaron preguntas como: ¿Quién se encarga de llevar a los hijos e hijas al colegio y recogerlos?, ¿Quién cuida a los hijos o hijas durante las vacaciones escolares? o ¿Cómo se siente con respecto a las tareas de cuidar a sus hijos/as?

Con el objeto de evaluar la satisfacción vital se usó la Escala de Satisfacción Vital (SWLS) (Diener et al., 1985). Está compuesta por 5 ítems que, en una escala de 1 al 7, evalúan la satisfacción vital de las personas entrevistadas. El instrumento original es de autoevaluación. Para este estudio, la escala se adaptó para usarla en tercera persona en el marco de la entrevista (por ejemplo, “en la mayoría de los casos su vida se acerca a su ideal”). La escala muestra un índice de fiabilidad alto (alfa de Cronbach= .88).

La entrevista fue diseñada por el equipo de la Universidad de Sevilla y, posteriormente consensuada con los tres equipos de las regiones participantes en el estudio (Andalucía, Cracovia y Estocolmo). Las familias participantes en este estudio fueron entrevistadas por personas expertas en el tema y entrena-

das para ello, que facilitaron un diálogo fluido y cercano. La entrevista se confeccionó para ser administrada por vía telefónica durante una duración aproximada de 20-30 minutos. En el caso de las familias heteroparentales, se entrevistó siempre a la madre, en el caso de las familias homoparentales, la persona entrevistada era quien tuviera menor dedicación laboral o cualquiera de los dos miembros si la dedicación era similar.

## 2.5. Estrategias de análisis

Se utilizó la versión 22 del programa SPSS para realizar los análisis estadísticos. En concreto, para alcanzar los objetivos planteados con este trabajo se realizaron comparaciones de media y análisis de correlación. Para realizar las comparaciones se han realizado análisis de la varianza univariante, usando el nivel educativo como covariable.

## 3. RESULTADOS

Con el objeto de conocer cómo es el reparto de tareas de cuidado de los hijos e hijas se diferenciaron dos tipos de situaciones. Por un lado, las situaciones de cuidado de la vida diaria y por otro, de las extraordinarias o especiales. Se calculó una puntuación media del total de actividades que realizaba cada persona para así poder realizar las comparaciones pertinentes entre las tres regiones estudiadas.

Con respecto a las *situaciones de la vida diaria*, los resultados indicaron que las personas entrevistadas de Malopolska (Polonia) realizaron más tareas de cuidado diario que las mujeres de Andalucía y de Estocolmo. En el caso de las parejas, los resultados mostraron que eran las de Estocolmo las que realizaban un mayor promedio de tareas de cuidado diario en comparación con las procedentes de Andalucía y Malopolska, no existiendo diferencias estadísticamente significativas en la participación de la pareja entre estas dos últimas regiones.

Como se observa en la tabla 3.1., los familiares de la región de Estocolmo no participaron en las tareas diarias de cuidado infantil, aunque sí lo hicieron en las otras dos regiones. Se observó que los familiares en Malopolska muestran una mayor participación que los de

Andalucía, a pesar de que su participación en general es baja. La ausencia de participación de los familiares de Estocolmo se complementa con el hecho de que en esta región las instituciones jugaron un papel más importante que en Andalucía y Malopolska.

**TABLA 3.1. TAREAS DE CUIDADO DIARIO POR PERSONA Y REGIÓN**

	Entrevistada	Pareja	Familiares	Cuidado Institucional
	M	M	M	M
Andalucía	5.5	3.3	0.5	0.4
Malopolska	6.0	3.1	1.2	0.3
Estocolmo	4.7	4.5	----	0.7
F <sub>(2, 227)</sub>	25.6**	17.5**	3.2*	7.9**

\* p <.05 \*\* p <.01

Una vez analizadas las situaciones de cuidado de la vida diaria, se exploraron las *situaciones especiales o extraordinarias de cuidado*, es decir, aquellas situaciones imprevistas o inesperadas a las que las familias también han de hacer frente. Como puede observarse en la tabla 3.2., se encontró que las personas entrevistadas de Andalucía eran las que en general realizaban un promedio menor de actividades relacionadas con el cuidado infantil en situaciones extraordinarias, en comparación con las de Malopolska o Estocolmo. Esta diferencia, a su vez, era mayor con respecto a la región sueca que a la polaca. Por el contra-

rio, la media de tareas realizadas por la pareja en estas situaciones fue mayor en Estocolmo que en las otras dos regiones. Sin embargo, al comparar las tareas realizadas por familiares, los resultados indicaron que son los de Estocolmo quienes menos participaban en las tareas de cuidado infantil en situaciones extraordinarias. Finalmente, con respecto a las instituciones las diferencias se encontraron en Andalucía, siendo ésta la región en la que, como promedio, el cuidado institucional fue más elevado. En las otras regiones el cuidado institucional en situaciones extraordinarias resultó prácticamente inexistente.

**TABLA 3.2. CUIDADO INFANTIL SITUACIONES ESPECIALES O EXTRAORDINARIAS POR REGIÓN**

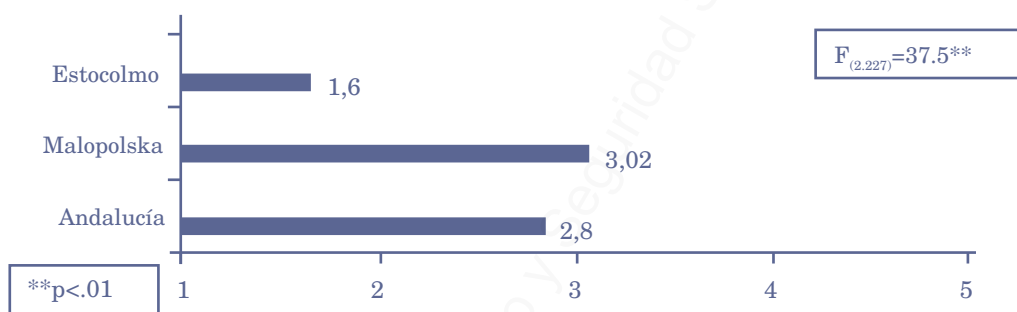
	Entrevistada	Pareja	Familiares	Cuidado institucional
	M	M	M	M
Andalucía	3.4	1.9	1.3	0.2
Malopolska	3.7	2.2	1.6	0.02
Estocolmo	4.1	3.7	0.6	0.03
F <sub>(2, 227)</sub>	8.8**	34.1**	12.3**	14.2**

\* p <.05 \*\* p <.01

Tras analizar las tareas de cuidado infantil y su reparto en situaciones de la vida diaria y en situaciones extraordinarias, se analizó la percepción de dificultad que las personas entrevistadas tenían con respecto al cuidado de sus hijos e hijas. Los resultados mostraron que las personas entrevistadas contaban con una percepción de dificultad media, ya que obtienen una media de 2.6 en una escala de 1 a 5.

Al comparar las puntuaciones en función de la región (figura 3.1), se encontró que las personas entrevistadas de Estocolmo percibían menor dificultad para cuidar de sus hijos e hijas. No se han encontrado diferencias significativas entre la percepción de dificultad de las personas entrevistadas en Malopolska y las de Andalucía, a pesar de que las puntuaciones obtenidas en la región polaca eran ligeramente superiores a las de la región española.

**FIGURA 3.1. PERCEPCIÓN DE DIFICULTAD CON RESPECTO A LAS TAREAS DE CUIDADO**



El segundo de los objetivos de este trabajo era conocer los recursos de cuidado infantil de los que hacen uso las familias. Para ello, se exploró la frecuencia de uso de determinados recursos tales como el aula matinal, las actividades extraescolares, el comedor escolar, guarderías o ludotecas y campamentos urbanos o campos de verano.

Los resultados indicaron que los recursos provenientes de la propia escuela tienen un peso muy importante para las familias, de cara al cuidado de los hijos e hijas. Como aparece en la tabla 3.3., las *actividades extraescolares* y el *comedor escolar* son las más utilizadas, seguidas del *aula matinal*, de las *guarderías o ludotecas* y de los *campamentos urbanos o campos de verano*.

Al comparar los recursos de cuidado infantil por región, encontramos algunas diferencias significativas en el uso de dichos recursos entre las regiones estudiadas. En concreto, se

hallaron diferencias significativas en el uso que las familias de las diferentes regiones hacen de las *actividades extraescolares*, siendo mayoritariamente utilizadas por las familias andaluzas (más de la mitad de las familias andaluzas utilizaban este recurso) y en menor medida hacían uso de ellas las familias de Estocolmo. Las familias de Malopolska hacían un uso de este recurso más parecido al de las familias andaluzas.

Igualmente, encontramos diferencias significativas con respecto al uso que las familias de las diferentes regiones hacían del *comedor escolar*. Fundamentalmente, estas diferencias se debían al menor uso que hacían las familias de Malopolska de este recurso en comparación con las familias de Andalucía y Estocolmo. Con respecto al *aula matinal*, en la región sueca no se hacía uso de él y no aparecían diferencias significativas entre Andalucía y Malopolska.

**TABLA 3.3. RECURSOS PARA EL CUIDADO INFANTIL**

	Total %	Andalucía %	Malopolska %	Estocolmo %	$\chi^2_{(4)}$
Aula matinal	41.4	37.2	48.5 <sup>a</sup>	---	3.2
Comedor escolar	58.2	61	49.5 <sup>b</sup>	64.2	28.02**
Actividades extraescolares	58.6	65.9 <sup>a</sup>	58.6	39.7 <sup>b</sup>	12.8**
Guarderías/ ludotecas	24.5	23.8	20.2	32.8	3.4
Campamentos, campus de verano	16.9	20.7	15.2	9.5	4.3

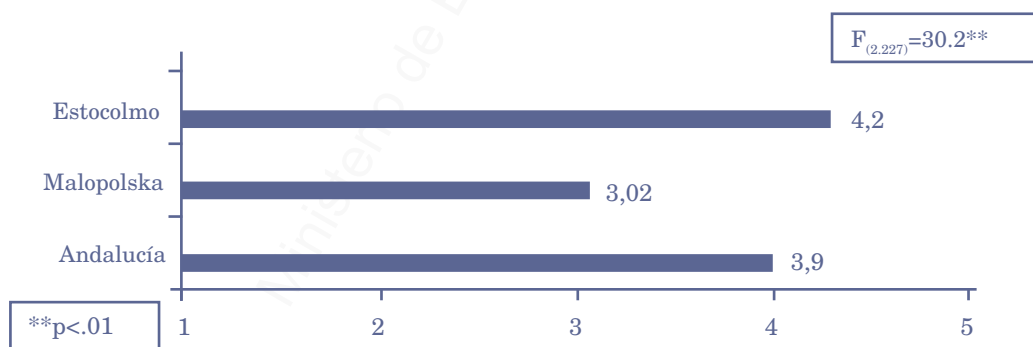
\*\* p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos por encima de 1,96

b. Residuales estandarizados corregidos por debajo de - 1,96

Una vez analizados los recursos de cuidado infantil, se preguntó por su satisfacción con los mismos. Encontramos que en general las familias del estudio se mostraban satisfechas con los recursos de cuidado infantil, pues en una escala de 1 a 5, presentaban una media de 3.79. No obstante, encontramos diferencias

significativas en el grado de satisfacción con estos recursos de cuidado infantil entre las familias de las diferentes regiones. Como puede observarse en la figura 3.2, las diferencias se debían a la menor satisfacción que presentaban las familias de Malopolska en comparación con las de Andalucía y de Estocolmo.

**FIGURA 3.2. SATISFACCIÓN CON LOS RECURSOS DE CUIDADO INFANTIL**

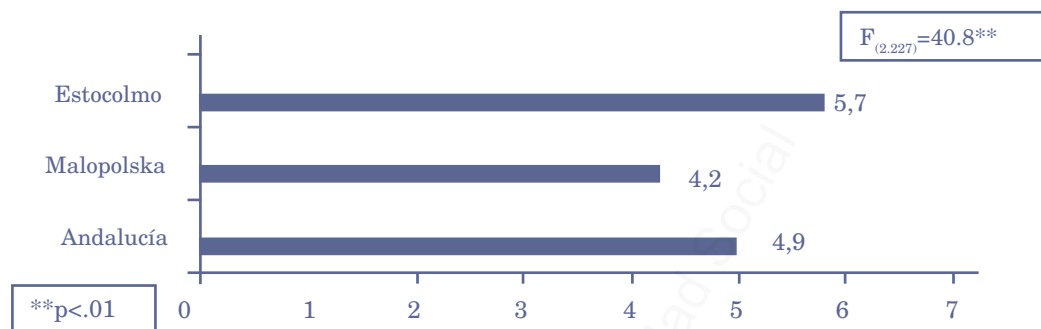
El cuarto objetivo que se pretendía alcanzar con este trabajo era analizar la posible relación entre la satisfacción de las personas entrevistadas con los recursos que utilizan para el cuidado infantil y la satisfacción vital. Los resultados indicaron que en una escala de 1 a 7, las familias que participaron en

el estudio mostraban una satisfacción vital media-alta presentando una media de 4.9. Cuando comparamos el grado de satisfacción vital de las personas entrevistadas de las diferentes regiones, encontramos de nuevo diferencias significativas entre ellas. Como puede observarse en la figura 3.3, estas diferencias

se debían a que las familias de Estocolmo son las que presentaban una mayor satisfacción vital, seguidas de las de Andalucía y las de

Malopolska, resultando estas diferencias estadísticamente significativas.

**FIGURA 3.3. SATISFACCIÓN VITAL**



Finalmente, para ver si la satisfacción con los recursos de cuidado infantil se relacionaba con la satisfacción vital, se efectuó un análisis de correlación. Los resultados indicaron que la satisfacción vital se relacionaba positivamente con la satisfacción con los recursos de cuidado infantil ( $r = .44$ ,  $p < .01$ ). Es decir, las personas con puntuaciones altas en satisfacción con los recursos de cuidado, tendían a puntuar también alto en satisfacción vital.

#### 4. DISCUSIÓN

El acceso de las mujeres al mercado laboral es cada vez más habitual y frecuente y este cambio social se ha ido expandiendo en las últimas décadas a gran escala a nivel mundial. De acuerdo, con Rossi (2007), el trabajo remunerado ha mejorado la vida de las mujeres pero al mismo tiempo les ha generado ambigüedades y contradicciones, pues aún han de hacer frente a muchos problemas que les dificultan conseguir un balance real y pleno entre las diferentes esferas de su vida: laboral, personal y familiar.

Esta masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral ha ido acompañada del progresivo declive del modelo familiar deno-

minado “male bread winner” (Moreno & Acebes, 2008). Transformaciones que tienen su reflejo en las relaciones de género y familiares. De ahí, que actualmente en nuestro contexto social se espere que tanto madres como padres estén implicados en el cuidado de sus hijos e hijas, yendo la implicación de éstos últimos más allá del sustento económico. Por tanto ya no se espera de ellos una “colaboración” sino la co-rresponsabilidad. A consecuencia de estos cambios, donde las mujeres están más presentes en el ámbito laboral y los hombres en el doméstico, se están produciendo reajustes en el seno de las familias y también fuera de ellas para cubrir las necesidades básicas y objetivas de conciliación entre la vida familiar y laboral.

La organización del cuidado de los hijos e hijas es algo prioritario y crucial para madres y padres tanto a diario como ante situaciones de carácter más extraordinario. Este es, quizás, uno de los ámbitos a los que más tiempo y esfuerzo se dedica cuando hablamos de conciliación. Los resultados de este trabajo nos revelan algunos datos sobre cómo las familias se organizan a este respecto en tres regiones diferentes pertenecientes a Suecia, Polonia y España.

Comenzando por los cuidados diarios de los hijos e hijas, observamos que en Suecia el número medio de tareas diario que realizan las personas entrevistadas es menor que en Andalucía y que en Malopolska. No es casual por tanto, que también sea en dicha región en la que las parejas son más igualitarias, aunque sigue siendo la mujer la que se encarga de más tareas. Las parejas polacas son, por el contrario, las que se muestran menos igualitarias y por eso no resulta extraño que sean las personas entrevistadas de esta región las que perciben un mayor grado de dificultad en el cuidado infantil. Las mujeres andaluzas se encuentran entre una región y otra: realizan más tareas que las suecas, pero menos que las polacas y, como no podía ser de otra manera, son parejas más igualitarias que las polacas, pero aún no se aproximan a las suecas.

Según los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo (INE, 2011), las mujeres españolas dedican cada día una media de 2 horas y 13 minutos más que los hombres a las tareas del hogar y, concretamente 1 hora y 23 minutos más en las tareas de cuidado. Por los datos de Eurostat (2014a) podemos saber que la brecha de género con respecto al trabajo es mayor en España que en otros países europeos, principalmente cuando se considera sólo el trabajo no remunerado. Esta brecha no existe en Suecia (Eurostat, 2014a; Meil & Rogero, 2012) donde el tiempo dedicado a las tareas del hogar es equitativo, pero sí en Polonia donde las diferencias por género en el reparto de las tareas rondan los 30 minutos diarios, diferencias menores que en España. El hecho de que en este estudio hayamos encontrado más diferencias en el número de tareas realizadas entre la persona entrevistada y su pareja en Polonia que en España se puede deber, por un lado, a que en la primera región no se incluyeron parejas homoparentales, claramente más igualitarias en el reparto de las tareas (González, Díez, López, Martínez & Morgado, 2013). Por otro lado, la evolución en España en cuanto al reparto entre los géneros del trabajo doméstico y de cuidado avanza positiva y rápidamente hacia la reducción de

las desigualdades como muestra una disminución de 41 minutos en el tiempo diferencial por género dedicado al hogar y la familia en periodo de tiempo transcurrido entre 2003/4 y 2009/10, tal como muestra la Encuesta de Empleo del Tiempo (INE, 2011).

Para poder conciliar la vida laboral y familiar y alcanzar un equilibrio entre los horarios laborales y escolares, las familias hacen uso de distintos recursos de los cuales sobresalen las actividades extraescolares, el comedor escolar y, en el caso de Andalucía y Estocolmo, también el aula matinal. El uso diferencial de los recursos según el país puede tener distintas razones, por un lado, quizás se deba a la escasez de determinados recursos en una región concreta, como por ejemplo, puede ocurrir con el comedor escolar en Malopolska o las actividades extraescolares en Estocolmo. Por otro, a que las circunstancias de las familias en el momento del estudio les lleven a demandar más unos recursos que otros, sin restar importancia a la existencia de estos últimos. Sea de una forma u otra, las personas entrevistadas en este estudio se muestran bastante satisfechas con los recursos de cuidado infantil, hecho que nos lleva a pensar que el uso de dichos recursos está ayudándoles a encontrar un equilibrio entre el cuidado infantil, aspecto clave de su vida familiar, y su vida laboral.

Si focalizamos ahora la atención en la satisfacción con los recursos de cuidado que expresan las personas entrevistadas en los tres países, comprobamos que son las familias polacas las que se muestran menos satisfechas, aunque esta insatisfacción no se corresponde con el menor porcentaje de uso que hacen de dichos recursos. Es muy probable que la menor satisfacción con los recursos de cuidado infantil no esté asociada a los recursos que pueden ser usados en el momento del estudio, sino a la experiencia previa con los mismos. Recordemos que los niños y niñas de esta región eran los más mayores (6 años). Así, las familias polacas pueden estar mostrando su insatisfacción con los recursos públicos exis-

tentes para el cuidado de niños y niñas en edades tempranas, llegándolos a considerar insuficientes y teniendo que recurrir, por esa razón, sobre todo en esos primeros años, a recursos de tipo privado que son caros o pedir ayuda a sus redes familiares.

En cuanto a las familias andaluzas, se mostraron bastante satisfechas con los recursos existentes para el cuidado infantil. Los recursos más utilizados eran los que se contemplan en el Decreto de Apoyo a las Familias Andaluzas 137/2002 de 30 de abril. Los que no aparecen en el Decreto (campamentos urbanos, campus de verano) no son recursos universales sino que están más sujetos a los deseos políticos o de las propias empresas.

Las familias más satisfechas con los recursos para el cuidado infantil del estudio, eran las de Estocolmo (Suecia). Este resultado era esperable pues las políticas de igualdad y de conciliación familiar en Suecia no son tan recientes como en Andalucía y Polonia. Además, a partir de las mismas se promueve una mayor implicación en el cuidado de los hijos e hijas no sólo de la madre, sino también del padre a través de ayudas económicas, generosas y flexibles bajas maternales y parentales y se facilita la organización con el cuidado de los hijos e hijas más pequeños ofertando servicios de cuidado para niños y niñas en edades anteriores a la escolarización obligatoria.

Recordemos también que las personas entrevistadas muestran una alta satisfacción vital, claro indicador de bienestar psicológico, y que ésta se relaciona en sentido positivo con la satisfacción con los recursos de cuidado. Parece, afortunadamente, que las familias del estudio se sienten satisfechas con los recursos que les facilitan la organización del cuidado de sus hijos e hijas, hecho que a su vez está favoreciendo una valoración positiva de la vida que llevan y desean, mostrando una alta satisfacción vital. Recuérdese que las familias participantes en este estudio cumplen una serie de requisitos que maximizan la necesidad de una buena conciliación entre las diferentes

esferas de la vida: tanto las mujeres como sus parejas estaban trabajando, tenían hijos o hijas menores de 13 años, por tanto muy dependientes, y vivían solos con sus hijos e hijas sin la compañía de otro familiar. Es razonable pensar que en tales circunstancias estresantes el sentir que se dispone de recursos necesarios para el cuidado infantil y tener la percepción de afrontar con éxito las necesidades de conciliación sean elementos con un peso importante en el bienestar psicológico de las personas entrevistadas. Estos resultados van en la línea de los hallados anteriormente por Böhnke (2005), quien encontró una clara relación entre las circunstancias de conciliación y la satisfacción vital. Creemos que este ámbito de estudio aún ha sido escasamente explorado y que merece la pena seguir avanzando en este sentido y corroborar estos resultados con nuevos estudios realizados con muestras más amplias y en otros países.

Siendo cierto que, en general, todas las personas entrevistadas mostraron una alta satisfacción vital, no lo es menos que hubo diferencias entre los tres países, siendo las familias suecas las que expresaban mayor satisfacción con sus vidas, seguidas de las españolas y después las polacas. Resultados similares a los que encontró Böhnke (2005) en el estudio en el que analizó, entre otros factores, la satisfacción vital de personas de 28 países europeos. Este escalonamiento de las puntuaciones puede tener una explicación, al menos una entre otras, en el nivel de vida de cada una de las regiones estudiadas. La satisfacción con la vida de los europeos está íntimamente relacionada con su nivel de vida, tanto en términos de PIB per cápita y el Índice de Desarrollo Humano. En estos índices, los tres países incluidos en este estudio están, en efecto, en el mismo orden que se observa para su satisfacción vital. Como bien dice Schoon et al. (2005), estos datos sugieren que las variaciones que se encuentran en la satisfacción con la vida en los diversos países deben estar relacionadas, al menos en parte, con las diferentes condiciones objetivas de vida en cada país. Por lo tanto, parece existir una cierta relación entre la sa-

tisfacción vital y el nivel de vida, así como con la percepción de la calidad de los servicios que ofrece a nivel social. En este sentido Böhnke (2005) encontró que la satisfacción vital de los ciudadanos europeos variaba significativamente si percibían que la sociedad a la que pertenecían tenía buenos servicios de apoyo, frente a si percibían lo contrario.

Por tanto y a modo de síntesis, este estudio se ha llevado a cabo en tres países que ofrecen un apoyo diferente para la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal. Como se ha visto, las diferencias aparecen, sobre todo, entre Suecia, pionera en promover políticas de conciliación familiar y su generoso apoyo a las familias, y Polonia y España que son países que han incorporado más recientemente estas políticas y ofrecen menos recursos a las familias. En este sentido, Moreno y Acebes (2008) señalan que todas estas transformaciones sociales no se pueden entender sin antes contextualizarlas en los modelos socioeconómicos y culturales en los que se sustentan los Estados de bienestar modernos, que a su vez han estado marcados por los cambios que se han ido dando en las políticas públicas, en el mercado laboral, en las relaciones de género y en las relaciones familiares.

Resaltar, para finalizar, lo importante que es lograr conciliar la vida profesional, laboral y personal para las familias en general y para las mujeres en particular, no olvidemos que son ellas quienes siguen llevando el grueso de las tareas domésticas y de cuidado, importancia que queda resaltada en los resultados de este estudio al aparecer la conciliación como un elemento decisivo para la satisfacción vital.

## REFERENCIAS

- ALBERDI, I. (1997): La familia. Convergencia y divergencia de los modelos familiares españoles en el entorno europeo. *Política y Sociedad*, 26, 73-94.
- ALBERDI, I. (1999): *La nueva familia española*. Madrid: Taurus.
- BIANCHI, S., MILKIE, M. SAYER, L. & ROBINSON, J. (2000): Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79, 191-228.
- BÖHNKE, P. (2005): *First European Quality of Life Survey: Life satisfaction, happiness and sense of belonging*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/91/en/1/ef0591en.pdf>
- CRAIG, L. (2006): Does father care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender & Society*, 20, 259-281. doi: 10.1177/0891243205285212
- DECRETO de Apoyo a las Familias Andaluzas 137/2002 de 30 de abril.
- DIENER, E. (1984): Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- DIENER, E., EMMONS, R.A., LARSEN, R.J. & GRIFFIN, S. (1985): The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- DURÁN, M.A. (1998): *The future of work in Europe (Gendered patterns of time distribution)*. Report to the European Commission, Employment and Social Affairs. Brussels: Mimeo.
- EUROSTAT (2014a): Employment rate by sex, age and educational attainment. Recuperado de [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics&oldid=212769#Employment\\_rates\\_by\\_sex\\_2C\\_age\\_and\\_educational\\_attainment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics&oldid=212769#Employment_rates_by_sex_2C_age_and_educational_attainment)
- EUROSTAT (2014b): Total fertility rate, 1960-2012. Recuperado de [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Total\\_fertility\\_rate\\_1960%E2%80%932012\\_\(live\\_births\\_per\\_woman\)\\_YB14.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Total_fertility_rate_1960%E2%80%932012_(live_births_per_woman)_YB14.png)
- FARMER, H. (1984): Development of a measure of home-career conflict related to career motivation in college women. *Sex Roles*, 10, 663-676.
- FOKKEMA, T. (2002): Combining a job and children: contrasting the health of married and divorced women in the Netherlands? *Social Science & Medicine*, 54, 741-752.
- GONZÁLEZ, M.M., Díez, M. LÓPEZ, F., MARTÍNEZ, E. & MORGADO, B. (2013): Diversia. Family diversity and and reconciliaton strategies. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer.



- GOVE, W.R. (1984): Gender differences in mental and physical illness: The effects of fixed roles and nurturant roles. *Social Science & Medicine*, 19, 77-91.
- HOBSON, CH. J., DELUNAS, L. & KESIC, D. (2001): Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful life events. *Journal of Employment Counseling*, 38, 38-44. doi: 10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x
- MACRAN, S., CLARKE, L. & JOSHI, H. (1996): Women's health: Dimensions and differential. *Social Science & Medicine*, 42, 1203-1216.
- MEIL, G. (2005): El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.
- MEIL, G. & ROGERO, J. (2012): Las Encuestas de Empleo del Tiempo como instrumento para analizar el reparto del trabajo remunerado y no remunerado. *Índice: revista de estadística y sociedad*, 51, 20.22.
- MORENO, A. & ACEBES, R. (2008): Estado de bienestar, cambio familiar, pobreza y exclusión social en España en el marco comparado europeo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 75, 31-49.
- TOBÍO, C. (2005): Madres que trabajan: Dilemas y estrategias. Madrid: Cátedra.
- RICE, R.W., FRONE, M. R. & MCFARLIN, D.B. (1992): Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- ROSSI, G. (2007): Family, work and welfare policies: challenges and perspectives in East Europe. *International Review of Sociology: Revue Internationale de Sociologie*, 17, 293-301. doi: 10.1080/03906700701357109.
- SCHOON, I.; HANSSON, L. & SALMELA-ARO, K. (2005): Combining work and family life. Life satisfaction among married and divorced men and women in Stonia, Finland and the UK. *European Psychologist*, 10, 309-319. <http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040.10.4.309>

**RESUMEN** La conciliación entre la vida familiar, laboral y personal es uno de los grandes retos a los que han de hacer frente las familias en la actualidad. Con este trabajo se pretende a) analizar las tareas de cuidado infantil y por quién son realizadas, en situaciones de la vida diaria y en situaciones extraordinarias y si existen diferencias entre las familias de Andalucía, Malopolska y Estocolmo; b) explorar los recursos que utilizan las familias de las tres regiones para el cuidado de los hijos e hijas y si existen diferencias entre ellas; c) conocer la satisfacción de las familias con el uso de dichos recursos y si ésta varía en función de la región a la que se pertenece; y d) analizar la posible relación entre la satisfacción con el uso de los recursos de cuidado infantil y la satisfacción vital, así como estudiar las posibles diferencias entre las tres regiones estudiadas.

Se entrevistó a un total de 330 familias, 164 de Andalucía (España), 99 de la región de Malopolska (Polonia) y 67 de la región de Estocolmo (Suecia). Los resultados indican que las familias para cuidar de sus hijos e hijas utilizan recursos como el aula matinal, el comedor escolar, las actividades extraescolares, guarderías o ludotecas y campamentos o campus de verano, aunque de modo diferencial entre las tres regiones estudiadas. Las familias de Malopolska son las que se muestran menos satisfechas con el uso que hacen de dichos recursos en comparación con las andaluzas y las suecas. Finalmente, se encuentra una correlación positiva entre la satisfacción con el uso de los recursos para el cuidado infantil y la satisfacción vital de las personas entrevistadas. Estos resultados se discuten a la luz de los obtenidos en otras investigaciones y se extraen conclusiones y propuestas de mejora para facilitar la conciliación entre vida familiar y vida laboral.

**Palabras Clave:** Conciliación, satisfacción vital, recursos, cuidado infantil, diversidad familiar

**ABSTRACT** The reconciliation between career and family life is one of the major challenges to be faced by European families today. The aims of this work are to a) analyze how families from Andalusia, Malopolska and Stockholm organize the care of their children in daily life situations and extraordinary care situations and whether there are differences among the three regions; b) explore the resources used by families from the three regions to care for the children and whether there are differences between them; c) know the satisfaction of families with the use of these resources and compare it among regions; and d) analyze the relationship between satisfaction with the use of these resources and life satisfaction considering the three regions studied. We interviewed a total of 330 families, 164 from Andalucía (Spain), 99 from Malopolska (Poland) and 67 from Stockholm (Sweden). The results indicate that families use resources to care for their children like morning class, the school canteen, extracurricular schoold-activities, recreation centre and urban camps, although there were significant differences by the three regions. The families from Malopolska are less satisfied with their use of such resources compared with Andalusian and Swedish families. Finally, there is a positive correlation between satisfaction with the use of resources to care the children and life satisfaction. These results are discussed in light of those obtained in other studies. Conclusions are drawn for improving reconciliation between career and family life.

**Key words:** reconciliation, life satisfaction, resources, caring for children, family diversity.

# Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso Español

# Equality policies and model of employment: the Spanish case

PILAR CARRASQUER\*

CAROLINA RECIO\*

JOAN RODRÍGUEZ-SOLER\*

## 1. INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda las transformaciones en el modelo de empleo en España desde el punto de vista de la influencia de las políticas socio-laborales en la configuración del mismo. Nuestro interés se centra en el papel que las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo así como las de conciliación laboral, personal y familiar, han podido jugar en esos cambios. Nos ha interesado indagar si tales políticas han podido contribuir a la mejora de esa igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo<sup>1</sup>, focalizando nuestra

atención en el ámbito de las empresas y en los discursos que acompañan tales actuaciones.

Partimos de considerar que las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres (PIOE en adelante) y las políticas de conciliación, como otras políticas de empleo desarrolladas durante este periodo, inciden en la cantidad y la calidad del empleo. El carácter relativamente positivo de esta relación depende de la propia definición de dichas políticas, según los distintos actores sociales implicados, pero también de la eficacia de las mismas (su gobernanza, articulación y concreción en los distintos niveles territoriales e institucionales) y de la propia estructura socio-productiva sobre la que operan. Por otra parte, a nuestro modo de ver, ambas políticas presentan unas características que las hacen singulares con respecto al resto de políticas de empleo. Principalmente porque (a) son políticas que exceden lo que habitualmente se considera como ámbito laboral, interpelando a la división sexual del trabajo que pauta la relación y la disponibilidad laboral de ambos géneros, (b) su encaje con otras políticas de empleo plantea un importante esfuerzo de coordinación a todos los niveles (empresarial, sectorial y territorial) y (c), más allá de los

\* Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) – Instituto de Estudios del Trabajo (IET) – Universidad Autónoma de Barcelona.

<sup>1</sup> Los resultados que aquí se presentan forman parte de una investigación más amplia, financiada por el Ministerio de Ciencia e Innovación (El cambio del modelo de empleo en España – TRANSMODE, Ref. CSO2008-01321) y llevada a cabo por un equipo de investigadores e investigadoras del Centro de Estudios Sociológicos sobre la vida cotidiana y el trabajo (QUIT) de la Universidad Autónoma de Barcelona. En el subgrupo de investigación que se ocupó del análisis del conjunto de las políticas estudiadas participaron, además de quiénes firman estas páginas, Fausto Miguélez, Andreu Lope, Ramón Alòs, Òscar Molina y Javi Avendaño.

discursos de asentimiento, son políticas cuya definición y aplicación suscita resistencias entre los propios actores e instituciones implicadas.

En ese sentido, entendemos que las políticas llevadas a cabo difícilmente han podido actuar como herramienta capaz de corregir la tendencia de segmentación y de segregación del mercado laboral en España, así como otras formas de desigualdad o de discriminación en el empleo. En el caso de las PIOE porque han tendido a operar más como políticas de promoción del empleo femenino que como correctoras de las desigualdades en el trabajo y el empleo, a través de un diálogo no siempre fructífero con el resto de políticas de empleo, además de estar relativamente ausentes de las empresas y de la negociación colectiva, a pesar de que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI 3/2007) abría nuevas vías de actuación que hemos querido explorar. En el caso de las políticas de conciliación, porque su propia definición sesga y limita su capacidad de intervención. En ambos casos, porque se sigue pensando que son políticas “para mujeres” que no inciden sobre el conjunto de la mano de obra ni sobre el trasfondo del mercado laboral que explica las desigualdades de género en el mismo.

La lógica de investigación buscaba estudiar la aplicación de dichas políticas, definiendo el nivel de empresa como el eje de nuestro análisis, sin obviar ámbitos y/o actores sociales complementarios. La razón es que nos interesaba conocer lo que hipotéticamente planteábamos como uno de los principales puntos débiles en el proceso de gobernanza de las políticas, esto es, su despliegue y concreción en las empresas. A través de una diferenciación tipológica de empresas y territorios se ha realizado un conjunto de entrevistas semiestructuradas a empresas, a partir de dos tipos de actores, los representantes de las empresas (responsables de recursos humanos y/o de gestión y dirección) y los representantes de los trabaja-

dores (comités de empresa). Complementariamente, también se han realizado entrevistas semiestructuradas tanto a agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales) y actores territoriales (administración local), ambos vinculados con los sectores estudiados (esto es, construcción, industria, sanidad y, de forma diferenciada, el sector de atención y cuidado de personas o *care*).

A pesar de los avances derivados de la aplicación de la LOI 3/2007, los resultados confirman que tanto las orientaciones generales como su traducción en las empresas, adolecen de una visión de la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo que pueden calificarse como de adecuación femenina a la norma masculina. La crisis y el limitado despegue de las políticas de bienestar abren nuevos interrogantes sobre un tema que, en estos últimos veinte años, ha pasado a tener un lugar en la agenda política y en las relaciones laborales en Europa.

Estas son las cuestiones que se abordan a continuación. Primero se argumenta la bondad de una aproximación a los modelos de empleo que incorpore una visión amplia de las políticas en clave de género; después se presentan los principales rasgos de las políticas de igualdad en relación al empleo, incluyendo las políticas de conciliación; a continuación, se estudia su percepción y aplicación en el nivel de las empresas estudiadas, para concluir con algunas reflexiones que inviten a seguir trabajando en este campo.

## 2. POLÍTICAS SOCIO-LABORALES, MODELOS DE EMPLEO Y GÉNERO

El concepto de modelo de empleo (Bosch, Rubery y Lehdorff, 2007; Bosch, Lehdorff y Rubery, 2009) surge en el marco de los análisis comparados desarrollados al calor de la discusión sobre los procesos de convergencia europeos, que se interesan por poner de manifiesto las similitudes y diferencias entre paí-

ses y por identificar los elementos de cambio y de continuidad en cada uno de ellos. La tipificación de los principales rasgos del empleo y la búsqueda de patrones repetibles y confrontables en relación a las distintas características de los contextos socio-productivos nacionales suelen considerarse las vías más adecuadas para ello. Así, el concepto de modelo de empleo tiene su origen en los esfuerzos por definir “tipos ideales” de sistemas socio-productivos, que den cuenta de las “variedades de capitalismo” (Hall y Soskice, 2001) y, de ahí, los “modelos nacionales de empleo”. Esta perspectiva se ha visto revisada desde otras propuestas que ven en los “regímenes de bienestar” (Esping-Andersen, 1990 y 1999) y, especialmente, en los “modelos de trabajo y/o de cuidados” (Gardiner, 2000), elementos clave para esclarecer dichos modelos nacionales de empleo. Ello nos ha llevado a definir el modelo de empleo a partir de tres dimensiones básicas: el mercado laboral, las políticas socio-laborales y la división sexual del trabajo.

En lo que aquí concierne, la ampliación del campo de análisis que supone esta visión del concepto de modelo de empleo se orienta en una doble dirección. Por un lado, se amplía el campo de las políticas normalmente consideradas en su definición y, por consiguiente, de los actores implicados. El concepto de modelo de empleo supone tener en cuenta las políticas socio-laborales directamente relacionadas con la actividad laboral y su regulación, pero también aquellas que intervienen en la configuración de las características de los empleos y de la mano de obra, así como en las oportunidades de ésta en el mercado laboral. En este sentido, tal ampliación significa pasar de los actores ligados a la actividad laboral a considerar también el Estado, no sólo como interlocutor o interventor en las relaciones laborales, sino como proveedor de protección social y de bienestar. Por otro lado, en nuestro caso, el concepto de modelo de empleo es deudor de las propuestas que se derivan de la revisión del concepto de trabajo y de la consideración de la dimensión de género como transversal al

análisis del trabajo y del empleo. Ello supone integrar el concepto de modelo de empleo en un esquema teórico que incorpora el sistema de sexo/género como factor explicativo en la conformación de los distintos modelos de empleo.

En el caso europeo, el desarrollo de políticas de empleo, de igualdad y de bienestar impulsadas desde la propia Unión Europea ha favorecido el interés por afrontar el interrogante de cómo esas actuaciones influyen en los respectivos modelos de empleo y en sus convergencias o divergencias nacionales. Un interrogante que, en términos más generales, se propone bajo el prisma de la relación entre modelos de empleo y regímenes de bienestar y, en términos más específicos, se plantea en forma de relación entre modelos de empleo y modelos de cuidados. En cualquier caso, se trata de una problemática que se sitúa en el núcleo de las transformaciones de los modelos europeos de empleo por tres razones fundamentales. En primer lugar, porque atañe a la calidad y cantidad de una parte significativa del empleo generado en Europa. En segundo lugar, porque interviene en las condiciones de disponibilidad de la mano de obra. Y, finalmente, en tercer lugar, porque contribuye a explicar las desigualdades de género en el trabajo y en el empleo.

Tal es así que, para algunas especialistas, los regímenes de bienestar y los propios modelos de empleo no pueden entenderse al margen de lo que se denomina como “orden de género” y “régimen de género” (Pocock, 2005). De acuerdo con Connell (1987), por “orden de género” se entiende la construcción histórica de las relaciones de poder entre géneros, sobre la base de la división sexual del trabajo. Según esta autora, ese “orden de género” se institucionaliza en un “régimen de género” que impregna el conjunto de instituciones sociales, incluidas el estado de bienestar y los mercados laborales. Los actores y las prácticas sociales que conforman los modelos nacionales de empleo responden a esas relaciones

de poder entre géneros. Las pautas culturales que resultan de esos “órdenes de género” orientan y legitiman las estrategias de los actores (Pfau-Efinger, 2004). En un sentido más amplio, los propios modelos de bienestar producen y reproducen actitudes más o menos favorables a la igualdad de género (Guo y Gilbert, 2012). En otras palabras, las relaciones de género no sólo intervienen en la conformación de los modelos de empleo directamente a través la división sexual del trabajo en el hogar-familia, sino que también conforman los contenidos y orientaciones de las políticas sociales y laborales, así como las estrategias de los actores implicados, tanto individuales como colectivos.

El concepto de *care* y, más concretamente el de *social care* (Daly y Lewis, 1998 y 2000), ha sido crucial para abordar la interrelación entre los modelos de empleo y los modelos de bienestar. Se entiende que la forma cómo se afrontan las necesidades de cuidado en cada sociedad, influye en la disponibilidad de la mano de obra, además de incidir en la creación de buenos o malos empleos en el mercado de trabajo (Bettio, Simonazzi y Villa, 2006; Simonazzi 2009). Por su parte, las políticas laborales, las formas de regulación del empleo y la negociación colectiva y las propias estrategias empresariales y sindicales, también ofrecerían un marco más o menos propicio a la presencia en el empleo de una mano de obra que no siempre tiene esa actividad como único trabajo obligado. Los modelos de empleo y los modelos de cuidados están interrelacionados hasta el punto de que, en una lectura más arriesgada, los modelos de empleo y de cuidados conformarían un mismo espacio social, siendo la pieza clave de un determinado “orden de género”, definido, también, por las relaciones de clase y por el papel y la naturaleza del Estado (Pocock, 2005). En este prisma se sitúa la propuesta de “modelos de empleo y de cuidados” de Gardiner (2000). La dimensión de género atraviesa el conjunto de esferas sociales que conforman un modelo de empleo y de cuidados. Así, para Gardiner, los actores

que contribuyen a la configuración de un modelo de empleo con unas características de género determinadas son las empresas (más o menos propicias a impulsar políticas favorables a lo que se conoce como conciliación entre vida laboral y familiar), el Estado (a través de las distintas provisiones de bienestar) y el sistema de relaciones laborales, y los individuos y las familias como actores, en conflicto, en el ámbito privado. La manera cómo se concreta la interrelación entre esas tres esferas es indicativa de las características de las relaciones de género en un contexto determinado. En este sentido y de forma específica para los países del sur de Europa, Simonazzi (2009) apunta, desde una óptica que plantea los modelos de empleo y los modelos de cuidados como dos ámbitos sociales interrelacionados, nuevas dimensiones a tener en cuenta, como el grado de formalidad del mercado del cuidado o el grado de delegación del cuidado hacia la mano de obra inmigrante, como dimensiones clave para entender esa relación en el sur de Europa.

Desde este punto de vista nos hemos acercado a las PIOE y a las políticas de conciliación que se han llevado a cabo en España, con objeto de indagar su influencia en las transformaciones de modelo de empleo español, y, más en concreto, de explorar si esas transformaciones se orientan hacia la mejora de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Una cuestión que, como se ha señalado, se ha situado en el centro de la agenda europea, desde la Estrategia Europea de Empleo definida en la Cumbre de Luxemburgo de 1997 y relanzada en la Cumbre de Lisboa de 2000. Durante el periodo estudiado, se ha dado un fuerte impulso a unas políticas que tenían ya un largo recorrido en Europa, no siempre exitoso (Moltó, 2005). El carácter productivista, incluso de refuerzo de la división sexual del trabajo, identifica sus principales límites (Rubery, Smith, Grimshaw y Figueiredo, 2002; Rubery, Figueiredo, Smith, y Grimshaw, 2004). Aún así, la consideración de la igualdad como cuarto pilar de la Estrategia Europea de

Empleo en esta última década daba nuevos bríos a esta temática. El aumento del empleo femenino y el impulso a las actuaciones a favor de la así llamada “conciliación de la vida laboral y familiar”, que desde esa misma estrategia se favorece, constituyen el núcleo de los objetivos europeos de empleo. Como novedad, el objetivo de una mayor presencia femenina en el mercado laboral se relaciona con la necesidad de medidas que permitan una mejor adecuación entre el trabajo en el mercado y las exigencias de cuidado. A partir de ahí, igualdad, como empleabilidad, forma parte del discurso europeo en materia de empleo, en el marco de la defensa de un modelo social europeo, hoy quizá en entredicho, que redefine la relación entre empleo y política social (Annesley, 2007; Daly, 2011).

Para el caso español, la perspectiva de los modelos de empleo identifica una serie de rasgos heredados de la dictadura franquista, posteriormente moldeados durante el proceso de transición cuando se creó un sistema de servicios y beneficios sociales públicos y universales, pero que pronto recibieron la influencia de la política económica de corte neoliberal, marcando definitivamente el modelo español de empleo. También cabe resaltar una tradición *familista*, un peso importante de la Iglesia católica y una política social a medio camino entre el universalismo y el asistencialismo (Banyuls, Miguélez, Recio, Cano y Llorente, 2009). Tras las primeras elecciones democráticas es posible distinguir distintos cambios que afectaron a la estructura económica y social, la cultura, las relaciones laborales y los roles de género. Las causas de estos procesos de cambio deben buscarse tanto en procesos externos (globalización, influencia de la política común europea) como en procesos internos (democratización del país, reestructuración territorial, demandas sociales y cambios culturales) (Banyuls et al., 2009). Este conjunto de procesos dan cuenta de una sociedad que ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Una sociedad que envejece y que ha asistido a un cambio en la presencia de las

mujeres en el mercado laboral, aún manteniendo la ausencia masculina en el trabajo doméstico y familiar (Borràs, Moreno y Recio, 2009). Si bien es destacable el incremento de la presencia de mujeres en el mercado laboral español, no parece tan claro que se haya roto con la fuerte división sexual del trabajo, y el trabajo doméstico y familiar siguen recayendo hoy en día y de forma mayoritaria en las mujeres adultas (Torns, Carrasquer, Parella y Recio, 2007; Borràs et al., 2009). Por otro lado, en la actualidad, nos encontramos con una expansión de los servicios que dan cuenta de estos cambios, especialmente en el campo de las necesidades de cuidado a las personas, una evidencia que recoge la aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, de 14 de diciembre de 2006,

### 3. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y DE CONCILIACIÓN EN EL MODELO DE EMPLEO EN ESPAÑA

Desde hace más de tres décadas, se desarrollan en España políticas de igualdad que buscan incidir en la igualdad de mujeres y hombres en el empleo. Las políticas de conciliación son más recientes, si consideramos la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LC 39/1999), como punto de partida de las actuaciones. Sin embargo, buena parte de los contenidos desarrollados a partir de esa ley están ya presentes en regulaciones anteriores, bien sea en forma de norma jurídica o en la negociación colectiva, como es el caso de la regulación de los permisos por maternidad. Aunque las políticas de igualdad y de conciliación responden a objetivos y ámbitos de actuación distintos, la LOI 3/2007 introduce un nexo, por lo menos formal, entre medidas a favor de la igualdad y de conciliación, al contemplar la “conciliación” como uno de los ejes a desarrollar, además de promover las actuaciones a favor de la igualdad, a nivel de las empresas.

### 3.1. Las Políticas de Igualdad de Oportunidades y su relación con empleo

La igualdad y, más concretamente, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, ha generado una notable producción normativa y el desarrollo de políticas encaminadas a tal fin. El tema ha pasado a formar parte de los programas y de las agendas de los principales actores de las relaciones laborales. A nivel estatal, los programas-marco son el instrumento utilizado para definir y jerarquizar los objetivos concretos perseguidos en cada periodo de vigencia del plan, siendo el empleo una de las áreas nucleares de actuación. A su vez, esas directrices se reelaboran a nivel autonómico y local, siguiendo un esquema similar, a través de un proceso de gobernanza que pretende atender la especificidad de cada uno de esos ámbitos territoriales. Sus contenidos permiten apreciar el modo cómo se percibe la igualdad, identificando objetivos, prioridades y actores y/o colectivos clave.

En España se han puesto en marcha seis grandes programas-marco de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: el I Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-1990), el II Plan de Igualdad de Oportunidades (1993-1995), el III Plan de Igualdad de Oportunidades (1997-2000) y el IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006). Después de la aprobación de la LOI 3/2007 en lugar del programa correspondiente al quinto Plan se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), con el que se pretende afrontar el desarrollo de los principios de actuación previstos en la ley. Una nueva denominación que se va a mantener en el programa actualmente en vigor, el Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016), cuyo desarrollo e impacto quedan para una futura evaluación. Para una síntesis de sus contenidos, véase el Cuadro 1. Atendiendo a los objetivos y orientaciones, se pueden identificar tres etapas. Una primera

etapa de introducción de esta temática en la agenda política y de creación del soporte institucional para su desarrollo; una segunda etapa de consolidación y de armonización con las directrices europeas en materia de empleo e igualdad; y una tercera etapa de nuevo impulso a la igualdad a partir del marco que ofrece la LOI 3/2007, que va a coincidir, primero, con una cierta reorientación en las propuestas de actuación en relación al empleo y, después, con el nuevo escenario que se abre con la crisis económica. Veámoslo.

#### 3.1.1. El despliegue institucional (1988-1997)

Es común identificar esta primera etapa con la introducción de la problemática de la igualdad entre mujeres y hombres en la agenda política (Astelarra, 2005). Bajo los auspicios del Instituto de la Mujer, creado en 1983, y de sus homónimos a nivel autonómico, es el momento de empuje al desarrollo del entramado institucional que ampare el diseño y ejecución de las políticas, de impulso de medidas de sensibilización en torno a esa cuestión y de adecuación de la normativa existente a una legislación no sexista. A esta fase corresponden los dos primeros Planes de Igualdad de Oportunidades (PIOM en adelante), el de 1988 a 1990 y el de 1993 a 1995.

Desde el punto de vista del empleo, el esfuerzo se centra en la revisión de la normativa laboral y, por primera vez de manera explícita, en el objetivo de aumento del empleo femenino. Eje de actuación clave hasta hoy en el que van a confluir tanto el objetivo de igualdad expresado en la idea de independencia económica de las mujeres, como el objetivo de movilización del conjunto de la mano de obra potencial que preside la política europea de empleo, en particular desde la estrategia de Lisboa del 2000. A parte del primer PIOM (1988 a 1990), básicamente dedicado a armonizar el ordenamiento jurídico, los restantes planes van a centrar su atención en la promoción del empleo femenino, aunque con dis-



tintos acentos, fruto tanto de la coyuntura española como de las directrices internacionales que los inspiran. Junto a ello, progresivamente se irán incorporando aspectos orientados a paliar otras formas de desigualdad de género en el empleo, como la segregación ocupacional o la brecha salarial, así como a garantizar la presencia de la igualdad de género en la interlocución laboral, pero siempre con un énfasis limitado.

La preocupación por la incorporación femenina al empleo y la atención al desempleo femenino centran el II PIOM (1993-1995). Se trata de promover la presencia femenina en la actividad laboral. El abordaje de este objetivo parte de considerar la especificidad del empleo femenino como un empleo que siempre va ligado al trabajo doméstico y familiar, especialmente en el caso de las mujeres adultas, de modo que ello merma su disponibilidad hacia la actividad laboral. De ahí que se prevea una doble línea de actuación que, sin embargo, va a tener concreciones e intensidades distintas. Por un lado, y como elemento nuclear, se trata de potenciar la empleabilidad femenina, mediante los mecanismos más habituales: esto es, a través del impulso a la formación y a la capacitación profesional de las mujeres, así como de la mejora de los mecanismos de intermediación en el mercado laboral con medidas, por ejemplo, destinadas a dotar al personal técnico del INEM de la capacitación necesaria en materia de igualdad para identificar y (re)orientar las demandas de empleo de las mujeres. Por otro lado, el reconocimiento de la aportación femenina a través del trabajo doméstico y familiar, en especial del trabajo de cuidado de las personas, y sus efectos sobre la disponibilidad laboral femenina, se traduce en la necesidad de ampliar esa disponibilidad mediante un programa de empleo público “dirigido a identificar y proponer nuevas respuestas a las demandas sociales en los ámbitos del cuidado de las personas y de la calidad de vida”, tal como se indica en el artículo 3.7 del PIOM. Objetivo y líneas de actuación menos precisas que ilus-

tran la debilidad del impulso a las políticas de bienestar que va a caracterizar el modelo de bienestar español.

Como aspectos complementarios, en el eje dedicado a “aplicar y desarrollar la legislación igualitaria”, se promueve el estudio de la aplicación del principio de igualdad y de no discriminación en la negociación colectiva, el estudio de la clasificación nacional de profesiones con objeto de adaptarlas al principio de “igual salario para trabajo de igual valor”, junto a la propia revisión del concepto de “igual trabajo” por el de “trabajo de igual valor” en el Estatuto de los Trabajadores o al incremento del recurso a las autoridades laborales, véase Inspección laboral y Dirección general de trabajo, para velar por el cumplimiento del principio de no discriminación, incluidas las discriminaciones indirectas. Mención aparte merece la medida prevista para que las bajas por maternidad sean consideradas como bajas específicas, distintas de la “incapacidad laboral transitoria”. Una iniciativa que en la actualidad, en pleno debate sobre la responsabilidad, puede parecer como propia de un pasado remoto, pero, probablemente, esa consideración de la maternidad como “incapacidad laboral” o como fuente potencial de absentismo laboral femenino, quizá no esté tan lejos de algunos imaginarios sobre el empleo femenino hoy en día.

Cabe recordar que, según datos de la EPA, la tasa de actividad femenina en el primer trimestre de 1990 era del 37,4%, frente a un valor de 70,2% en el caso masculino, proporciones que van a concretarse en un 42,0% y en un 67,4%, para mujeres y hombres, respectivamente, en el mismo trimestre de 1995. Sin embargo, durante este periodo, las tasas de paro femenino pasan del ya elevado 25,04% en el primer trimestre de 1990 al 31,62% en el mismo trimestre de 1995; unos valores que casi doblan la tasa de paro masculino para el mismo periodo (12,3% en 1990 y 18,5% en 1995) y que, en buena medida, son también reflejo del impacto del paro de larga duración

sobre las mujeres (Torns, Carrasquer y Romero, 1995). De hecho, el tránsito de la inactividad al paro y al paro de larga duración va a caracterizar la trayectoria laboral de buena parte de las mujeres activas que protagonizan el cambio en el comportamiento laboral femenino desde mediados de los ochenta, siendo un rasgo que caracteriza el empleo femenino, en particular en los modelos de empleo del sur de Europa (Cebrián y Moreno, 2008; Torns, Carrasquer, Moreno y Borrás, 2013).

En definitiva, el II PIOM nos sitúa en el terreno de la no discriminación y de la acción positiva, de conocer y de sensibilizar más que de actuar, mientras que las actuaciones, de proponerse, se centran en la mejora de los niveles de empleo femenino, entendiéndose que la formación es clave para ello. El trabajo doméstico y de cuidados se identifica como aportación y, al mismo tiempo, como rémora para la disponibilidad laboral femenina y que superar tal situación va a exigir actuaciones de carácter estructural que van más allá del ámbito específico del empleo (Varella, 2000).

### 3.1.2. La consolidación (1997-2006)

Esta segunda etapa se caracteriza por la armonización con las directrices europeas en materia de empleo y de igualdad, donde el impulso a la presencia femenina en el mercado laboral juega un papel nuclear (Moltó, 2005). Objetivo que, de acuerdo a las orientaciones europeas, va a ir acompañado por el desarrollo de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Es la etapa de cambio formal en el desarrollo de políticas de igualdad, asumiendo la idea de *gender mainstreaming* o transversalidad de género suscrita en la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. En esta etapa se incluyen el III y IV PIOM, abarcando el periodo de 1997 a 2006.

El III PIOM (1997-2000) ejemplifica ese cambio de rumbo, tanto en los contenidos como en las formas de promover la igualdad.

Este cambio supone pasar de la idea de “actuaciones o políticas específicas” a favor de las mujeres, a la introducción de la dimensión de género como elemento consustancial al conjunto de las políticas, incluidas las políticas de empleo. El III Plan combina ambos tipos de medidas. En lo que respecta al empleo, este cambio de orientación no supone, sin embargo, grandes cambios en cuanto a los objetivos previstos en el II Plan. Se insiste en la orientación y capacitación profesional de las mujeres, en la sensibilización de los organismos encargados de la mediación en el mercado laboral, así como en el estudio de las barreras que impiden la plena incorporación femenina al empleo. En este sentido, en el Plan se aborda, a través de una línea de actuación específica, la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral, como forma de encarar algunas de esas barreras, con aspectos que van desde el impulso de reformas en la legislación que impidan el despido de las trabajadoras por embarazo o durante el periodo de baja por maternidad, a la adecuación a la normativa europea en esta materia. Como veremos más adelante, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LC 39/1999) pretende afrontar esas cuestiones. A estas preocupaciones se añade el impulso a la presencia femenina en las mesas de la negociación colectiva y en el propio Consejo Económico y Social, entre otros, con objeto de potenciar los contenidos y las demandas relacionados con la igualdad de género, además de favorecer la presencia femenina en puestos de decisión.

Por su parte, el IV PIOM se inscribe de lleno en la estrategia comunitaria de empleo y de igualdad de género en el empleo. Asume sus objetivos y terminología. También supone continuidad con los planes anteriores. En materia de empleo, se plantean, pues, tres grandes objetivos: impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, con énfasis en la cualificación y la formación; promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de

las mujeres; y eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Como novedad respecto a los planes anteriores, la mayor insistencia en la cuestión del fomento de la capacidad emprendedora de las mujeres, así como el abordaje de discriminaciones indirectas como la discriminación salarial (ya presente en planes anteriores) o el acoso sexual. En el diseño de este plan destaca la identificación de los organismos encargados de cumplir con los objetivos y líneas de actuación previstas, con la finalidad de poder identificar mejor los puntos fuertes y los puntos débiles en el proceso de implementación de las medidas y en la evaluación del propio plan. Sin embargo, se sigue trabajando más en términos de sensibilización que de aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades (Instituto de la Mujer, 2005).

### *3.1.3. El impulso a la igualdad en tiempos de crisis*

Finalmente, una tercera etapa marcada por dos cuestiones que van a incidir en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. Por un lado, la promulgación de la LOI 3/2007, verdadero programa de declaración de intenciones sobre cómo encauzar la igualdad entre mujeres y hombres en España y, por otro, el inicio de la crisis y de los cambios socioeconómicos a ella asociados, que va a marcar tanto el despliegue de la Ley de Igualdad, como el conjunto de programas de igualdad, hasta hoy. Es la etapa de acentuación de objetivos más cualitativos, como la segregación ocupacional, de emergencia del concepto de corresponsabilidad entre géneros y de una lectura de la relación con el empleo que incorpora la idea de trayectoria de vida. A esta etapa corresponden los Planes estratégicos de Igualdad de 2008-2011 y el vigente de 2014-2016.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), es deudor de la aprobación de la LOI 3/2007. Una ley que supone

un cambio de rumbo en las actuaciones en materia de igualdad en España. En este texto se establecen las bases para la promoción y transmisión de valores igualitarios y de equidad social entre hombres y mujeres en múltiples aspectos y dimensiones, incluido el del empleo. Dicha ley se centra en la transmisión del concepto de igualdad para el conjunto de políticas públicas en España, sean estatales, autonómicas o locales. En su articulado se establecen las características de los principios de igualdad, mientras que es en la sucesión de disposiciones donde se modifican las numerosas leyes previas que aparecen en el texto. Por primera vez, se insta a las empresas a actuar en materia de igualdad y a coordinar esas actuaciones a través de “planes de igualdad”, como ya sucedía a nivel territorial. De ese modo se abre un campo de actuación, la empresa, donde los distintos actores pueden intervenir para definir, controlar y evaluar las medidas que se lleven a cabo.

En relación al empleo se observa el seguimiento de los objetivos europeos en la materia, siempre presididos por la idea de mejorar la empleabilidad femenina y de activación, que incluye el impulso a la capacidad emprendedora de las mujeres. Como en la etapa anterior, la igualdad salarial merece atención específica. Asimismo, se apunta la necesidad de velar por un uso equitativo del contrato a tiempo parcial entre hombres y mujeres. La novedad es la idea de corresponsabilidad en relación al trabajo doméstico y familiar que acompaña, sin suplantarlo, la idea de conciliación como apuesta necesaria para conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo. Ello significa incorporar a los varones en el foco de atención de las políticas de igualdad.

Después de casi tres años sin un programa marco de actuación, el vigente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) retoma los objetivos de fondo ligados al empleo. Desde un punto de vista formal, el Plan se estructura en 7 ejes de actuación clave. Los dos primeros se refieren al empleo y a la conciliación y la corresponsabilidad. Tal como se puede apreciar en el Cuadro 1, se intuyen

novedades en cuanto a la toma en consideración tanto del papel y la responsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, así como en la necesidad de estudiar el impacto que la fiscalidad tiene sobre los in-

gresos femeninos dentro del hogar-familia o de la repercusión del trabajo a tiempo parcial en los sistemas de protección social y en el acceso femenino a los mismos. Está por ver cuál puede ser su desarrollo.

### CUADRO 1. LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ESPAÑA Y SUS OBJETIVOS EN MATERIA DE TRABAJO Y EMPLEO

Plan y Vigencia	Objetivos en relación al trabajo y al empleo
I Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-1990)	Adecuación de la normativa a los principios de igualdad y no discriminación
II Plan de Igualdad (1993-1995)	Avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, a través de acciones positivas. Énfasis en equilibrar la presencia cuantitativa y cualitativa de las mujeres en el empleo. Importancia formación (adscripción a la red europea IRIS). Importancia a la creación de servicios que faciliten presencia femenina en empleo. Fomento del debate entre empleo, desarrollo local y calidad de vida.
III Plan de Igualdad de Oportunidades (1997-2000)	De acuerdo con los objetivos de Beijing: Introducción de los conceptos de mainstreaming y de transversalidad. Fomento presencia en empleo. Promover actividad empresarial. Impulsar cambios y transformaciones estructurales que favorezcan presencia, permanencia y promoción. Conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres. Programa ÓPTIMA.
IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006)	De acuerdo con la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), con respecto al empleo se definen tres grandes objetivos: Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, con énfasis en cualificación y formación; promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres; eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral (acoso sexual). Como séptima línea de actuación, un capítulo dedicado a la conciliación. Programa EQUAL.
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)	Se recogen expresamente los principios rectores de la Agenda Renovada de Lisboa y de la Estrategia Europea de Empleo. Así, el segundo eje de actuación dedicado al empleo contempla: Fomento de la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial. Velar por igualdad de oportunidades y fomento de la responsabilidad social en las empresas. Promover la iniciativa emprendedora y el empoderamiento. Aparece, como tercer eje de actuación del plan, la idea de corresponsabilidad que, en el campo laboral, implica promover un nuevo modelo de RRLL y de empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad.
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)	Se definen 7 ejes principales de intervención. Los cinco primeros corresponden a actuaciones sectoriales (igualdad en el empleo, conciliación y corresponsabilidad, violencia, participación en órganos de decisión, educación) mientras que los dos restantes, fijan actuaciones transversales. En relación al empleo, además de los consabidos objetivos ligados a la presencia en el mercado laboral, se añade el estudio del impacto del doble ingreso (fiscalidad) y del tiempo parcial (prestaciones sociales). Se mantiene la brecha salarial como objetivo prioritario, así como el impulso al emprendimiento. En cuanto a la conciliación y la corresponsabilidad, los objetivos se enmarcan en el Plan Integral de Apoyo a la Familia. Además de medidas de sensibilización, se insiste en el impulso a medidas de conciliación en las empresas, al impulso a la corresponsabilidad y de un mejor balance en los usos del tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

### 3.2. Las políticas de conciliación o el impulso hacia la disponibilidad femenina

Mención aparte merecen las actuaciones en relación a las políticas de conciliación. Tales políticas se inscriben en el desarrollo de la Estrategia europea de empleo (acuerdo del Consejo extraordinario sobre el empleo de Luxemburgo de noviembre de 1997 y Consejo de Cardiff de junio de 1998). Tales acuerdos debían propiciar un aumento de la participación femenina en el mercado laboral, mediante el desarrollo de políticas de igualdad y de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar que debían contar con un doble eje de actuación: el desarrollo de permisos laborales y servicios orientados al cuidado de las personas. Como resultado de dichos compromisos, en España se aprueba la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Su articulado incluye una serie de modificaciones de diferentes disposiciones legislativas previas, con el objetivo de establecer el escenario normativo general con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto para los casos de nacimiento, adopción y/o acogimiento como para los casos de cuidado de familiares dependientes, adecuando la normativa española a la europea.

Desde su aprobación, la LC 39/1999 suscitó reservas (para una síntesis, véanse los números monográficos de las revistas *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, vol.1, de 2005 y de *Papers. Revista de Sociologia*, nº 83, de 2007). Las principales tienen que ver con dos cuestiones. Por un lado, su clara orientación hacia el colectivo femenino y su visión del modelo familiar en que se inscribe (Quintanilla, 2005), focalizando su atención a las “madres que trabajan”, por emplear el adecuado título de Tobío (2005), sin acertar a situarlo entre las relaciones de género y de empleo (Prieto, 2007). Por otro lado, el grueso de las medi-

das consisten en permisos laborales planteados de modo que no permiten afrontar ni la sincronía que preside el trabajo femenino ni los imprevistos que acompañan al trabajo de cuidados (Torns, Borràs y Carrasquer, 2003-2004). Unas críticas que persisten en el contexto europeo<sup>2</sup>, a pesar de la diversidad de políticas concretas adoptadas.

Algunos de los aspectos más controvertidos han sido revisados por normas posteriores. La propia LOI 3/2007, introduce la creación del derecho exclusivo de paternidad de 13 días, además de la nulidad de los despidos en casos de maternidad, paternidad, embarazo, etc., y mayores prestaciones económicas en determinados supuestos (p. e. en caso de riesgo por embarazo). Destaca, en este sentido, el cambio de discurso respecto a la LC 39/1999. Así, en la exposición de motivos se reconoce “el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares”. De ese modo, el nuevo redactado asumiría una de las principales críticas formuladas a la LC 39/1999: la de considerar, de hecho, que las políticas de conciliación se dirigían a un colectivo (las mujeres) con vistas a una cuestión específica (la maternidad). Un aspecto que la Ley 9/2009, de 6 de octubre, pretendía reforzar al recoger de forma expresa los objetivos de la Disposición transitoria novena de la LOI 3/2007. Es decir, la Ley 9/2009 introduce la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas, aunque su entrada en vigor se ha visto aplazada *sine die* por razones de índole económico.

Todo este dispositivo supone un aumento de la variedad y cantidad de algunos de los

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, el editorial de Gregory y Milner, “Work-life Balance: A Matter of Choice?”, en el monográfico de *Gender, Work and Organization*. Vol. 16 No. 1, pp. 1-13, o el también monográfico de *Travail, Genre et Sociétés*, nº 24, justamente titulado “Maudite conciliation”.

permisos (maternidad, paternidad, lactancia, excedencia, adopción,...), entre los que destaca el tratamiento al permiso de paternidad, así como una mayor opcionalidad (maternidad-paternidad, lactancia, excedencia) a la hora de atender las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras que se recoge en el conjunto de la legislación sobre conciliación.

En relación a este último punto, esa mayor opcionalidad puede suponer, en primer lugar, un mayor riesgo de poca implicación del padre (en caso de nacimiento o adopción), dejando en exclusiva la responsabilidad (carga respecto al mercado de trabajo) al colectivo femenino. En segundo lugar, se puede dar una mayor posibilidad de conflictos con la empresa a la hora de pactar los horarios, jornadas, etc. De hecho, en la norma subyace el discurso de que la conciliación se concibe como una actuación individual, dejando a la mano de obra en una posición débil respecto a la empresa (Gibert, Lope y de Alòs, 2007). Para el caso de la maternidad-adopción, en el texto queda claro que dicha responsabilidad individual recae sobre las trabajadoras.

Siguiendo el discurso, hay una clara y desigual responsabilidad en el cuidado de hijos entre hombres y mujeres. La LC 39/1999 no contempla el permiso de paternidad como tal. Éste existe en tanto que “utiliza” parte del permiso de maternidad, dejando la decisión de la utilización de dicho permiso a la decisión personal y privada de las propias familias. No es hasta la LOI 3/2007 y la Ley 9/2009, que aparece el concepto de permiso de paternidad (ver Cuadro 2). Aún así, la duración del mismo resulta claramente inferior al de maternidad. En este sentido, la maternidad es concebida en el texto como un objetivo de salud pública, por encima de un objetivo de reproducción social dentro de unos parámetros de igualdad de género. Esto es, la conciliación por nacimiento se concibe para la madre como

una obligación, por motivos de salud, mientras que la conciliación por nacimiento para el padre se concibe como un derecho. En parte, esta desigual concepción genera, a su vez, una desigual (dis)posición frente al mercado de trabajo. En caso de nacimiento, para las mujeres es obligado conciliar, mientras que para los hombres es una elección. Es una visión productivista y reproductora de la división sexual del trabajo que poco contribuye a la igualdad de género: “Si estas políticas se concentran en regular permisos, reducciones de jornada y excedencias laborales que asumen ante todo las mujeres, y si el tiempo liberado de la actividad laboral se dedica por ellas al cumplimiento de su rol de *dispensadoras de cuidados*, cabe preguntarse si tales políticas están contribuyendo a la reproducción de la división sexual del trabajo, más que a modificarla estructuralmente” (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010:49). En realidad, a los diferentes permisos y coberturas no se les acompaña ninguna medida de promoción de igualdad de género. Hasta la Ley 9/2009, no se recoge una directriz de fomento de la promoción de igualdad entre hombres y mujeres que apunte hacia un cambio de cultura respecto a la conciliación. Por el momento, los padres se acogen al permiso de paternidad, pero ello no contribuye en demasía ni a un cambio de fondo en el papel de padre o de madre, aunque algo de ello haya cambiado en España (Tobío, 2012) ni, sobre todo, al cambio en la percepción de la maternidad (y los cuidados, en general) como un coste para las empresas. Por último, los derechos respecto al cuidado de personas dependientes (entendiendo éstas más allá de los hijos menores de edad) aparecen muy poco desarrollados en las leyes. Este tipo de cuidado se ve como algo secundario y, por tanto, poco protegido desde el punto de vista laboral y legislativo. Una limitación que se traslada al terreno de las empresas, cuyas actuaciones, de haberlas, también han estado centradas en el cuidado de los hijos e hijas.

**CUADRO 2. PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN ESPAÑA. 2007-2012**

Tipo de permisos	2007*	2008	2009	2010	2011	2012
Permisos Paternidad	173.161	279.756	273.024	275.637	269.715	245.867
Permisos maternidad/ paternidad	331.642	359.160	340.512	332.557	324.405	298.732
Percibidos por la madre	326.438	335.585	334.786	326.752	318.607	293.704
Percibidos por el padre	5.206	5.575	5.726	5.805	5.798	5.028

(\*) Los datos del permiso de paternidad para 2007 no son comparables con los de los años siguientes ya que están recogidos a partir del 24 de Marzo, día de entrada en vigor de la LOI 3/2007.

*Permiso de paternidad:* permiso de 13 días recogido en la LOI 3/2007.

*Permiso de Maternidad/paternidad:* 16 semanas, las 6 primeras son obligatorias para la madre, las otras 10 se pueden ceder al padre.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Cabe señalar que todo este entramado normativo ha tenido un desarrollo especial en un sector en particular, la Administración Pública, estatal y autonómica, a través de regulaciones específicas, como el Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado, aprobado por Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005<sup>3</sup>, o el Plan CONCILIA de 2006, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de la Administración general del estado, que amplían lo contemplado en las normas generales. A destacar, en el caso del Plan CONCILIA que, entre otras medidas, apuesta por el teletrabajo como fórmula para mejorar la combinación del trabajo doméstico y del empleo, aparte de otras relacionadas con la flexibilización de la jornada laboral o los permisos para el cuidado de hijos/as, personas mayores y personas dependientes. En realidad, desde el II Plan de Igualdad, la Administración pública se presenta como un buen banco de pruebas de las políticas desarrolladas en España en materia de igualdad

de oportunidades y de conciliación. Dadas las características del empleo en este sector (mayor estabilidad, a pesar de su tendencia hacia la contratación temporal, garantías, etc.) se podría argumentar que el alcance y la capacidad de disfrutar de los beneficios de las políticas de conciliación (y quizá de las de igualdad) sean comparativamente mayores con respecto a las empresas privadas. En particular, las pequeñas y medianas empresas y/o los sectores más feminizados. Algo que dada la presencia femenina en dicho sector abundaría en la posible idea de una cierta polarización del empleo femenino en España.

En definitiva, las políticas de conciliación en España suponen una puesta al día de la normativa española en relación a los permisos de maternidad y, en menor medida, de paternidad, así como una adecuación de la misma a los mínimos definidos desde la UE. El desarrollo de las políticas de conciliación como eje de las políticas europeas de empleo ha supuesto la visibilidad de esta problemática, pero en cierto modo también, su limitación: se supeditan las políticas de conciliación a los objetivos de empleo. O, para expresarlo con mayor dureza, a unos objetivos de empleo

<sup>3</sup> Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

inscritos en el contexto de cuestionamiento del estado de bienestar y bajo la presión que supone el envejecimiento de la población en Europa (Stratigaki, 2004; Mcinnes, 2005). Las respuestas a esa tensión han sido variadas, poniendo en juego específicas configuraciones en la relación entre familia, mercado y estado. Como apunta Stratigaki, el desarrollo de las políticas de conciliación en cada uno de los Estados miembro de la UE se produce en el marco de los distintos *gender orders* propios de cada país. En el caso español, eso significa ubicarse en el marco de los modelos mediterráneos de empleo y bienestar.

### 3.3. Un balance agrídulce

En términos generales, el balance de las actuaciones es agrídulce. Astelarra (2005) distingue tres ejes de actuación en las políticas de igualdad: el de mejora del conocimiento y de sensibilización sobre la cuestión, el de actuación directa sobre las discriminaciones y el de favorecer la creación de un tejido asociativo capaz de promover y vehicular las actuaciones. Su análisis de las actuaciones llevadas a cabo hasta el año 2000 muestra que la mayoría de ellas se inscribirían en el primer eje, mientras que el menos atendido y efectivo sería el segundo de ellos. En otras palabras, se insiste en poner el tema en la agenda política, de algún modo con éxito, pero fallarían las actuaciones capaces de modificar el statu quo y de mejorar la igualdad de oportunidades (Varela, 2000).

Otras autoras apuntan que los límites nacen unos de la propia definición de la estrategia europea (Moltó, 2005), muy dirigida por la política neoliberal de crecimiento económico que impera en los discursos y actuaciones europeas, y los otros provienen de la propia tradición patriarcal de la sociedad española, un contexto poco favorable para emprender actuaciones en pro de la igualdad real (Lombardo, 2003). En definitiva, el objetivo pasaba por movilizar a las mujeres hacia el mercado

de trabajo, pero sin tener en cuenta las condiciones de los empleos en los que se insertarían, ni otras esferas sociales dónde cabía intervenir para lograr sociedades más igualitarias (Lombardo 2003; Varela, 2000). En general, entre las estudiosas de las políticas de igualdad existe un cierto acuerdo sobre los motivos principales que explicarían el relativo fracaso de las PIOE. Una orientación centrada en la importancia del mercado es el rasgo distintivo de las políticas de igualdad a nivel europeo (Rubery et al. 2001; Rubery et al. 2004; Plantenga, Remery y Rubery, 2008; Rubery y Rafferti, 2013) – trasladadas posteriormente a nivel nacional – (Lombardo, 2003; Bustelo y Lombardo, 2007). Una orientación que persigue unos objetivos concretos en materia de crecimiento económico pero que no logra incidir en las causas de la desigualdad. Muchos ámbitos quedan fuera de las intervenciones propuestas o bien son abordados de manera muy limitada, por ejemplo la distribución del trabajo doméstico familiar entre hombres y mujeres. De hecho y sin menospreciar el alcance de las medidas en torno a la idea de “work and life balance”, el tiempo parcial femenino se ha convertido en el principal medio de movilizar a la mano de obra femenina en Europa (Meulders, 2000), siendo un eficaz reproductor de la división sexual del trabajo y de las relaciones de género.

En un territorio más concreto, en la propia evaluación del III PIOM se apuntaban ya algunos aspectos explicativos de los límites de las políticas de igualdad en el empleo. Primero, la insistencia en abordar la problemática sólo desde la oferta (formación y autoempleo). Segundo, las dudas respecto a la bondad de los programas específicos (sectoriales) en relación a los generales (más transversales); unas dudas que se extienden hacia la viabilidad de mimetizar las políticas llevadas a cabo en otros países. Pero junto a esas consideraciones, en tercer lugar, vale la pena señalar uno de los principales puntos débiles de este tipo de políticas: la posibilidad de que sean efectivamente llevadas a cabo por los actores o



instituciones implicados. Dicho de otro modo, en lo que concierne al empleo, lo que marca la pauta de las políticas son las políticas de empleo y no las políticas de igualdad (Instituto de la Mujer, 2005:5-6).

En este sentido, se trata de unas políticas de empleo cuyas principales medidas adoptadas durante la vigencia del III y del IV PIOM se han desarrollado en una triple dirección: la definición de las mujeres como colectivo prioritario en la formación ocupacional y en la formación continua; la del fomento a la contratación femenina indefinida, específicamente para determinados colectivos y supuestos; y la del reconocimiento de los permisos por maternidad derivados de la aprobación de la LC 39/1999 (Alujas, 2010). Actuaciones que si bien están en la línea de lo propuesto desde los PIOM, limitan su campo de intervención sólo a los aspectos más comúnmente vinculados a la presencia “cuantitativa” en el empleo, pero no inciden ni en otros elementos más cualitativos (la segregación ocupacional) ni en otros considerados “extra-mercado” (el trabajo doméstico y familiar o el cuidado en sentido amplio). Unas limitaciones que no son exclusivas del caso español, sino que se aprecian en la propia estrategia europea, como bien explica Stratigaki (2004) para el caso de la conciliación de la vida laboral y familiar. En resumen, los PIOM o los Planes estratégicos de igualdad encuentran dificultades para ver plasmadas sus directrices, en particular pero no exclusivamente, en lo referido al empleo.

Las conclusiones del Segundo informe del CES sobre La situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, de 2003, alertaban ya sobre esas limitaciones. En cuanto a la formación, destaca la menor inserción laboral de las mujeres, tanto en la formación reglada como en la ocupacional, en parte por la persistencia de la segregación en los itinerarios formativos y en el propio mercado laboral, con la excepción de la formación continua que parece ofrecer mejores resultados, aunque cuantitativamente la cobertura

de este tipo de formación sea limitada. En el campo del empleo, el título del propio informe para este epígrafe ya es significativo: “Luces y sombras en la mayor participación laboral de las mujeres”. Las luces vienen de la realidad de la mayor presencia femenina en el mercado laboral. Las sombras, de lo insuficiente de esa presencia y de la persistencia de los rasgos estructurales de desigualdad de la misma. En ese momento, el balance situaba al empleo femenino lejos de los objetivos europeos para 2010. Las recomendaciones en este sentido, se dirigían hacia la necesidad de resolver una cuestión de base: “la suficiencia de una política social que supliera, en el ámbito de los hogares familiares, el trabajo que hasta ahora recaía casi exclusivamente en las mujeres” (CES, 2003: 247). Para ello, se ve necesario el impulso a políticas de conciliación que, en cualquier caso, como hemos señalado, han sido también insuficientes y/o abocadas prioritariamente al colectivo femenino, además de las actuaciones encaminadas a la mayor provisión de servicios vinculados con este ámbito.

Como ya se ha apuntado, la promulgación de la LOI 3/2007 abría nuevos horizontes. Su enfoque integral de la igualdad, con su atención particular a las empresas, y partiendo de una lectura de la igualdad de género que, en mayor medida que en el pasado, incluye al género masculino como protagonista, parecía ofrecer un marco capaz de propiciar un giro en las políticas. Unos años después de la aprobación de la ley ya se cuenta con diversos informes que evalúan el impacto de ese conjunto de actuaciones, mostrando su alcance en las empresas y en la negociación colectiva (Añino, Aragón y Rocha, 2009; CES, 2011; CCOO, 2010 y 2012; Escudero, 2008; UGT, 2011 y 2013; Valdés Dal-Re, 2011).

Los dos Planes estratégicos de igualdad suscritos desde su aprobación, incorporan ese nuevo lenguaje. Sin embargo, en materia de empleo, de nuevo, son las políticas de empleo las que llevan la batuta de las actuaciones. Más si se tiene en cuenta la crisis y las respu-

estas a la misma que desde 2007 orientan las políticas socioeconómicas en Europa. En este sentido, el objetivo de la igualdad de género parece haber quedado en un segundo plano, por más que todos los planes de empleo incorporen dicho objetivo en su enunciado. Queda por ver qué puede dar de sí el actual Plan Estratégico, diseñado ya en plena crisis.

En este sentido, el activo principal de lo hecho hasta ahora es la inclusión de la igualdad de género en la agenda de los interlocutores sociales. Así mismo, la eclosión de la idea de conciliación y después de corresponsabilidad, aún con todas las reservas, permite “resituarse” la consideración del empleo femenino (compromiso con el empleo, disponibilidad), si bien con notables diferencias según características del empleo (público/privado; cualificado y/o bien situado en la jerarquía empresarial o lo contrario, estable/inestable...). La legitimación de la empresa como terreno “directo” de intervención permite concretar las actuaciones allí donde también se dirime la igualdad de género en la actividad laboral. Como puntos débiles, cabe destacar las dificultades de implementación de las directrices en materia de igualdad en los distintos niveles de gestión y de gobierno. También en el campo de las relaciones laborales. En este caso, igualdad y empleo no suelen converger, como sucede con el impulso al trabajo a tiempo parcial femenino, hoy en aumento en España. Persiste la dificultad para actuar más allá del empleo y para implicar al género masculino en el trabajo doméstico y de cuidados. De ese modo se mantienen las “barreras” hacia una disponibilidad femenina en el empleo que sigue midiéndose bajo parámetros masculinos.

#### 4. LA PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: AVANCES Y RESISTENCIAS

Las empresas representan un territorio clave para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. De ahí el interés en captar cómo

se percibe esa cuestión en uno de los niveles más importantes pero también habitualmente menos permeables en relación a las políticas de igualdad. Las empresas suelen ser un punto débil en la gobernanza de las políticas de igualdad en el empleo. En este sentido, la LOI 3/2007 proporcionaba una vía de mejora en dicha gobernanza al introducir un nexo de unión entre el diseño, el despliegue y la concreción de las políticas de igualdad, a través de los planes de igualdad en las empresas. Ello significaba poner a prueba la solidez del cambio en los discursos entorno a la igualdad observados en la sociedad española, en uno de los niveles básicos de actuación de las políticas.

En este sentido, por más que la igualdad de género ya esté presente en la negociación colectiva y en las empresas antes de la LOI 3/2007, las entrevistas realizadas han puesto de manifiesto que, efectivamente, dicha Ley ha favorecido la toma en consideración de esa problemática, ya sea en los discursos de los agentes sociales ya sea en las prácticas concretas en las empresas. Se percibe un cambio generalizado en los discursos de los actores sociales, aunque el alcance de las prácticas haya sido limitado y desigual. En este sentido, se observan ciertos elementos comunes en los discursos de los actores sociales. Existe una aceptación y reconocimiento generalizados de las medidas de igualdad, aunque éstos se asientan sobre una confusión persistente entre políticas de igualdad (más difusas) y de conciliación (más identificables alrededor de la idea de “permisos”). Si bien se constatan diferencias con respecto a las formas e intensidades a la hora de diseñar y aplicar las medidas concretas según el tipo de empresa (sector, tamaño, titularidad, presencia de hombres y mujeres en la plantilla) y según los distintos tipos de colectivos laborales (en una misma empresa, se justificará o no la posibilidad de introducir medidas según la posición de éstos en la estructura de la empresa y de acuerdo con la organización del trabajo en cada ámbito y/o empresa estudiada). Todas

comparten una cierta contradicción entre discursos y prácticas. Asimismo se observa una gran similitud entre los discursos de la representación laboral y la de las propias empresas. Las medidas de igualdad y conciliación no parecen entrañar un grave conflicto entre las exigencias de unos y otros.

#### 4.1. Consenso en torno a la idea de la necesidad de actuar

Todas las organizaciones analizadas asumen que la igualdad entre mujeres y hombres es un valor a fomentar. También se aprecia una concienciación general sobre la oportunidad de introducir este tipo de medidas. Así, uno de los posibles logros de las políticas de igualdad es la ausencia de discusión sobre la idoneidad de pensar en soluciones para paliar la desigual posición de mujeres y hombres en el mercado laboral. La idea de igualdad se ha hecho un hueco en el imaginario colectivo en el campo de la gestión empresarial y de las relaciones laborales.

En este sentido, parece observarse que la LOI 3/2007 ha tenido un reflejo claro en el mundo de la empresa. La obligatoriedad de impulsar planes de igualdad en determinados tipos de empresas, ha llevado el discurso de la igualdad a las mismas. Existen planes de igualdad y discurso sobre igualdad. Pero ello no parece apuntar, necesariamente, a cambios efectivos en materia de igualdad de oportunidades en las empresas (exceptuando el tímido avance del permiso de paternidad). Aquello que parece ya afianzado son las medidas sobre conciliación, especialmente los permisos y una cierta flexibilización de la jornada laboral, aunque estas medidas se perciban como idóneas sobre todo para las mujeres con objeto de facilitar “su” gestión cotidiana del trabajo doméstico y familiar. Ahora bien, todo parece indicar que este discurso sobre la igualdad se sitúa más en el campo de “lo políticamente correcto” que en el de la asunción efectiva de la igualdad, a través de prácticas transformado-

ras en el seno de la empresa. En parte, quizá, por la falta de una apuesta decidida por una cuestión que, de hecho, sigue percibiéndose como ajena al ámbito laboral. De hecho, son las empresas quienes están liderando el discurso y la puesta en marcha de actuaciones sobre igualdad y conciliación, a través de los responsables de recursos humanos, entendiendo que promover la igualdad es una competencia más en la gestión de la mano de obra. Mientras, los comités de empresa parecen ir a remolque de las iniciativas de las direcciones de empresa, y su capacidad y, a veces, también la voluntad de introducir cambios en las propuestas empresariales, es más bien limitada, sea por falta de iniciativa o sea por falta de comunicación y de apertura de vías de negociación por parte de la dirección de empresa. En otras palabras, ante el relativo éxito del discurso de la igualdad, existen elementos que rebajan esta evaluación positiva. En más, a menudo el clima favorable a la implementación de las políticas responde a una estrategia de mejora de la imagen corporativa y no a una apuesta real por unas condiciones de trabajo y de empleo más igualitarias desde el punto de vista de género.

*“Le dije [la representante del CE al representante de la Dirección] que el plan de igualdad es obligatorio. Y me dijo: Sí, lo tenemos. A... pues ¿quién se ha enterado?”*

*P: Porque en teoría el comité tiene que estar al corriente*

*Claro, claro, sí. Pues no, no sabemos nada. Sé porque me lo dijo así, hablando por los pasillos de que está hecho, pero no tenemos notificación ninguna, ni hemos colaborado, o sea que está hecho pero no sabemos nada”* (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector de atención y cuidado de personas).

*“Siempre venían desde dirección. Entonces nosotros lo planteábamos y ellos [el comité de empresa] decían que*

*sí, que vale, que cualquier mejora para los trabajadores y para la empresa era bueno. Pero no era iniciativa del comité de empresa, ni por parte del comité de empresa ni por parte del comité de seguridad y salud.”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector de la construcción).

*“Consideramos también que, ya que lo hacíamos (lo de la subvención es lo de menos, porque al final esto te lleva más trabajo que el dinero que te dan)... pero también es una cuestión de imagen. Nosotros consideramos que hoy en día, también hay que aportar una buena imagen. Igual que tenemos el sello de calidad o de medio ambiente, consideramos que la responsabilidad social y, últimamente también la igualdad, es un trabajo distintivo en las empresas. Y ya que lo hacíamos pensábamos que era positivo.”* (Responsable de recursos humanos de una gran empresa del sector de la construcción).

En cuanto a los posibles contenidos de políticas de igualdad en la empresa, se aprecia una visión de la igualdad focalizada en los aspectos culturales y normativos, así como en aquellos ámbitos de actuación que se perciben como propios de las empresas. Así, en ocasiones se justifica la no aplicación de determinadas medidas, como por ejemplo las encaminadas a paliar la segregación ocupacional, por considerar que responden a cuestiones ajenas a la empresa. Se ven como opciones formativas y de orientación profesional distintas entre hombres y mujeres, naturalizando dichas diferencias. En otros casos, se piensa sencillamente que el Plan de Igualdad no ha supuesto ningún cambio porque sólo ha servido para poner por escrito aquello que ya se estaba haciendo, por lo común, medidas de conciliación, sin mayor reflexión ni evaluación de su impacto en términos de igualdad. Se trata de algo que la empresa tiene la obligación de hacer, pero se percibe como un trámite. En cualquier caso se adoptan aquellas medidas

que no suelen tener costes adicionales para la empresa, ni materiales ni humanos.

*“No, porque la empresa se rige por lo que marca directamente el puesto de trabajo. El puesto de trabajo determina muchas veces qué tipo de persona, si un hombre o una mujer. Lo que sí puedo decir es que nosotros tenemos diplomados de enfermería que son hombres, auxiliares de enfermería que son hombres, en menor medida sí, es cierto, porque quizá no es tanta la demanda del sexo masculino en esta actividad”* (Miembro del comité de empresa de una PYME del sector de atención y cuidado de personas).

En cambio, en relación a las políticas de conciliación, el discurso sobre lo realmente hecho parece menos difuso, y se reconocen prácticas específicas ya aplicadas y afianzadas. La “lógica del permiso”, típica de las medidas de conciliación, permite su mejor identificación como práctica. En este sentido, cuando se trata de medidas relacionadas con la conciliación, podríamos afirmar que la mayoría de empresas analizadas han implementado alguna medida específica, más allá de lo contemplado en la normativa vigente. Se dibuja una confusión recurrente (o consciente) entre las medidas de igualdad y las de conciliación. En este sentido, las políticas de igualdad que se están aplicando a través de los planes de igualdad en las empresas, remiten a medidas relativas a permisos o a flexibilización jornada laboral, actuaciones ya incluidas en las políticas de conciliación. Lo más frecuente es que se introduzcan pequeñas medidas que flexibilizan las horas de entrada y salida, se amplían los supuestos contemplados por la ley para acogerse a permisos puntuales para el cuidado de personas dependientes o, en pocos casos, se arbitren cambios en la organización de la jornada laboral para poder asistir a actividades formativas.

*“Tenemos una chica en esta misma planta. Ella entra más tarde porque tie-*

*ne que llevar a los niños al colegio y, a cambio, pues esas horas las recupera el viernes por la tarde. Una de las medidas que adoptamos ya hace un tiempo fue que ajustamos el horario para los viernes por la tarde no trabajar: fin de semana más largo, puedes disfrutar de los niños desde el viernes por la tarde. Esto no está en el convenio.”* (Responsable de recursos humanos de una gran empresa del sector de la construcción).

De lo observado se deduce que la igualdad se sigue traduciendo en medidas de conciliación concebidas y planteadas para el colectivo de mujeres: son ellas las que las solicitan y las que las disfrutan, cuando así lo permite la empresa y/o el lugar de trabajo que ocupan en la misma. Se sigue, pues, recurriendo al binomio entre conciliación y mujeres en tanto que se las ve como responsables del trabajo reproductivo. El tipo de medidas y el tipo de impacto previsto parece indicar, por tanto, que no se discute la división sexual del trabajo, sino que tan sólo se ponen las bases para que las mujeres ocupadas puedan llevar más fácilmente una doble carga de trabajo: el laboral y el trabajo doméstico-familiar. Por ello, el factor desencadenante para la aplicación de medidas de conciliación es la existencia de mujeres en las plantillas, puesto que estas medidas no son reclamadas ni por parte de los comités de empresa ni por parte de las direcciones de las empresas, ni tampoco por parte de los propios trabajadores masculinos, excepción hecha del permiso de paternidad de 13 días introducido por la LOI 3/2007.

*“Las mujeres, por lógica, se acogen más... las que solicitan más derechos son ellas, pero se entiende que este colectivo, en teoría, es el que lo necesita...”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector de la construcción).

“El hecho de que la mujer coja la baja maternal ya está asumido, pero que el hombre se acoja, todavía no [...] El por-

qué los hombres no se acogen: Supongo que... por el tema del hombre, porque ya se lo coge la mujer [...] es una cuestión personal también, cada uno...” (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector industrial).

*“Los hombres no suelen acogerse a las medidas... no existe ninguna medida en concreta para fomentarlo tampoco.”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector de la construcción).

En conjunto, se aprecia que las empresas no contemplan otro tipo de medidas que las señaladas. Aunque en algún caso se reconoce que impulsar la igualdad dentro de la empresa exigiría afrontar otras estrategias, como por ejemplo, las destinadas a paliar la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, cosa que no sucede. Por ello, lo más significativo es que en la mayoría de casos las medidas finalmente aplicadas parecen estar lejos del sentido y significado de la igualdad, mientras que se consolidan las medidas que sitúan la conciliación en el núcleo de actuación.

#### 4.2. Límites y resistencias hacia las posibles actuaciones en las empresas

Junto a esos aspectos comunes, debemos poner de relieve *algunas diferencias* entre las empresas analizadas, ya que se perciben formas distintas de lidiar con el tema de la igualdad y la conciliación en función de factores como el tipo de empresa, la relación de la empresa con la Administración o el segmento laboral en que se sitúa el sector de actividad analizado. Asimismo, las diferencias pueden ser percibidas incluso en el seno de las propias empresas, donde se aplican distintas políticas según el ámbito jerárquico o funcional de que se trate.

Un primer elemento distintivo lo ofrece el tamaño de la empresa. Sin duda, las grandes empresas tienen mayor capacidad de introducir medidas específicas, tanto de igualdad como de conciliación, además de constituir el centro de atención de la propia LOI 3/2007. Por otro lado, y más allá de dicha obligatoriedad para grandes empresas, la propia existencia de la ley ha podido impulsar acciones positivas en organizaciones con una plantilla inferior a 250 personas. Así ha sido en nuestro estudio, donde hemos detectado algunas empresas que, sin cumplir ese requisito, o bien habían aprobado un Plan de Igualdad o estaban en vías de realizarlo. En estos casos, la razón principal que explica este interés por los planes de igualdad se halla en el papel de la Administración pública. Este papel se refiere no sólo a la tutela que la Administración autonómica o local pueda ejercer sobre las empresas con sede en su territorio, sino también a su poder para exigir y/o incentivar la aplicación de políticas de igualdad en aquellas empresas que o bien son públicas o a las que la propia Administración contrata obras o servicios. Así, por un lado, hemos constatado que allí donde existen canales de comunicación fluidos entre el tejido empresarial y la Administración local, se ha producido un mayor avance en el desarrollo de planes de igualdad en las empresas. De forma más específica, dicha influencia se acentúa cuando el Plan de igualdad supone un incentivo para la empresa. A este respecto destaca, por el ejemplo la valoración positiva de la existencia de un Plan de Igualdad a la hora de optar a los concursos públicos de adjudicación y concertación de obras y servicios.

*“Esto nos interesa mucho, primero, porque es un logo más que podemos publicitar. Y aparte, en las licitaciones de obra, te puntúan más si tienes el distintivo de igualdad. Nosotros cuando presentamos obras a cualquier entidad, también mandamos nuestro plan de igualdad, los premios que hemos recibido,... Y es cierto que cada vez que las administraciones te exigen más en este*

*sentido. Te lo puntúan. Este también es uno de los temas por los que tiras para adelante el plan de igualdad.”* (Responsable de recursos humanos de una gran empresa del sector de la construcción).

El sector de actividad también parece explicar ciertas diferencias respecto al desigual desarrollo de este tipo de medidas. Ya se ha visto que las empresas y sectores con gran presencia masculina tienden a justificar la ausencia de actuaciones porque piensan que el tema no atañe al género masculino, pero también es posible encontrar sectores muy feminizados donde se percibe una baja incidencia de las políticas de igualdad y de conciliación. Este es el caso de un sector tan feminizado como el de la atención a las personas, donde las plantillas se componen casi en un 95% de mujeres. Resulta paradójico que en empresas donde la presencia de mujeres es muy mayoritaria existan pocas medidas sobre igualdad y conciliación. A priori, y a juzgar por el conjunto de discursos, podría parecer que organizaciones con una alta presencia de mujeres tendieran a desarrollar más todo aquello que tiene que ver con planes y medidas de igualdad. Sin embargo, esto no ha podido ser constatado para sectores muy feminizados y sobre todo en aquellos donde la precariedad laboral es la norma. Todo apunta que en sectores claramente femeninos pero situados en segmentos precarios del mercado laboral español, no se están desarrollando de forma significativa políticas de igualdad ni beneficiándose de las de conciliación. Unas resistencias que, en esta ocasión, deben leerse también en clave de segmentación del mercado laboral. Allí donde las condiciones laborales son precarias, las políticas de igualdad y conciliación están ausentes, como en el sector de atención a las personas. No sólo es difícil pensar en medidas específicas de conciliación, sino que las reivindicaciones sobre la igualdad están ausentes de las demandas colectivas.

*“Te ponen un plan con un horario y ese es el que hay y punto, según lo que manda el servicio.”* (Miembro del comi-

té de empresa de una gran empresa del sector de atención y cuidado de personas).

*“¿Pero sabes cuál es el problema de conciliar aquí? Que el convenio lo puede regular, pero si a ti te están pagando 890 euros y haces una jornada de cuarenta horas en un centro por las mañanas; con esto tienes que doblar. Si eres trabajadora familiar, por la mañana a lo mejor trabajas vinculada a algún ayuntamiento y haces servicios, por la tarde haces servicios privados o vas a un geriátrico. Con lo cual lo de conciliar pues como que...que se cae. Porque incluso hay algunas que hacen mañana, tarde y fines de semana. Aquí hay mucha mujer sola, con cargas familiares.”* (Representante sindical autonómico del sector de atención y cuidado de personas).

Respecto a las medidas específicas de conciliación, también cabe señalar los límites que, a juicio de las empresas, impone la propia organización del trabajo. Es decir, la posibilidad de pensar en mejoras topa con las estructuras rígidas de organización del trabajo de las empresas y con cierta falta de voluntad de cambio de las mismas por parte de las direcciones empresariales. En menor medida, sucede lo mismo en relación a la organización de la jornada laboral, de los sistemas de promoción y/o sistemas retributivos. Se trata de elementos que las empresas no suelen estar dispuestas a plantear y que los comités de empresa no parecen tener la necesidad o capacidad de negociar.

*“El convenio te admite o el contrato de jornada de mañana o jornada de tarde, y sobre todo jornadas que no son completas no se pueden partir. Si tú tienes una jornada de 30 horas no le hagas hacer unas horas de mañana y unas horas de tarde. Eso lo dice el convenio claramente, sólo se pueden partir las jornadas que son completas. De 37 horas.”*

*P: ¿Y ahora están las partiendo todas?*

*Ahora....a veces funciona como empresa y por lo tanto tiene que ser rentable la cosa, no? Yo lo veo así, ellos no lo verán así claro, pero tienen que dar salida a los horarios de todas las horas. Pero lo que no puedes hacer es tener a una persona trabajando 4 horas por la mañana y hacerle que vaya de 7 a 9 a hacer un servicio de higiene y meterle en la cama. Y más con este salario.”* (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector de atención y cuidado de personas).

En este sentido, es común que las medidas más singulares o novedosas en el contexto de cada empresa, se apliquen sólo en determinados departamentos de la misma (Carrasquer y Martín Artiles, 2005; Gibert et al., 2007). En general, estos departamentos suelen ser de carácter administrativo, técnico o de gestión y dirección, con independencia del sector productivo al que pertenecen. Unos departamentos que, por otra parte, ya suelen tener formas distintas de organización del trabajo y de fijación de la jornada laboral con respecto a los directamente productivos. Tal es el caso de las empresas industriales estudiadas, donde la organización del tiempo de trabajo en las secciones de administración y en las líneas de producción es totalmente distinta. Ahí donde predomina el trabajo administrativo (más feminizado) se ha generalizado la jornada partida, que admite fórmulas aparentemente sencillas para flexibilizar, hasta cierto punto, la jornada laboral, según las necesidades concretas de las personas trabajadoras; mientras que en las líneas de producción (más masculinizadas) se suele organizar la jornada mediante turnos rotativos, y se argumenta que es el funcionamiento de la maquinaria el que impone el ritmo y la organización de los tiempos de trabajo. Por esa razón, las empresas argumentan que si bien el trabajo administrativo puede ser susceptible de organizarse de distinta forma, existe una imposibilidad obje-

tiva de insertar formas alternativas de organización de los turnos de las cadenas de montaje. Pero esas consideraciones son válidas también para los sectores más feminizados. En el sector sanitario, también se apunta que el personal de administración tiene mayores facilidades que el personal de enfermería y/o personal médico, ya que las características y requerimientos del puesto de trabajo facilitan o entorpecen las posibilidades de aplicación de medidas más novedosas. En el caso del sector de atención a las personas, y especialmente en actividades relacionadas con la ayuda domiciliaria, la pauta observada es parecida, puesto que las ventajas sobre permisos están supeditadas a las necesidades del servicio y de las disponibilidades y/o necesidades de los usuarios.

*“Además de oficinas, se aplica [la flexibilidad] a la parte de taller que hacen horario partido, sí. Pero producción, normalmente hacen de seis a dos o de dos a diez. Es más rígido, porque tienen sus horarios establecidos.”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector industrial).

*“[Sobre la aplicación de las medidas a toda la empresa (oficinas y obra)] No, no, no. Evidentemente no. No tiene nada que ver la parte de administración, que es donde hay más mujeres. La parte, digamos, de oficina. Y el otro es la parte de pie de obra. Entonces, aquí se pueden hacer dos partes. La parte de administrativo, que es donde está todo el papeleo. Y la parte de producción, que es en la obra. Y a la obra, hay administrativas de obra, hay mujeres jefes de obra, arquitectos (...) Todo el mundo produce, pero hay dos parcelas: la parte de papeleo y despacho y la parte de producción. Aquí, en la parte de producción últimamente [han] entrando bastante mujeres: jefe de producción, jefe de obra,... Aquí, en este apartado hay bastantes mujeres. Pero lo que es de encargado hacia abajo, todo es*

*hombre. Y de encargado hacia arriba, sí puede haber bastantes mujeres. Y la parte de las oficinas centrales, más todavía”.* (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector de la construcción).

Finalmente, hay que tener en cuenta que la crisis parece estar alterando las posibilidades de desarrollo de estas políticas. Los discursos apelan a la situación económica actual cómo un freno a las mismas. Sin embargo, esos argumentos sólo podrían tener sentido con respecto a aquellas medidas que exigiesen, por ejemplo, una mayor inversión en recursos humanos, mientras que, en realidad, ese tipo de restricciones no afectaría a otro tipo de actuaciones como las orientadas hacia la revisión de la jornada laboral o de los sistemas de promoción.

*“Para nosotros la crisis lo fue todo, porque a nivel departamental yo me quedé sin recursos para poder llevar a cabo todo lo que quería llevar a cabo con el plan de igualdad. Y la propia empresa, de estar reduciendo el personal de la manera que lo redujimos, pues la verdad es que no podía.”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector industrial).

*“Estas medidas se recogen en el día a día... hay un plan de igualdad que se está aplicando, pero claro, tal y como está el trabajo, si la empresa ha estado despidiendo a gente, lo que no puede hacer es despedir a una persona para coger a otra por el hecho de buscar la igualdad... se está haciendo desde el año pasado el plan, y en ese aspecto, yo como miembro del comité, que soy el presidente, no veo ni he tenido ninguna queja de ninguna compañera mía, o de ningún compañero en ese aspecto.”* (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector de la construcción).



En definitiva, las medidas y políticas realizadas (y las que se considera deseable realizar) siguen estando preferentemente en el campo de las políticas de conciliación. Por ello las medidas finalmente desarrolladas se limitan a permisos laborales, excedencias y/o pequeñas concesiones en las horas de entrada y salida, por citar algunos de los ejemplos más extendidos, que, de hecho, no suponen un revulsivo de la forma tradicional de organizar la jornada laboral, más allá de los hoy ya comunes vinculados a la lógica empresarial de la flexibilidad. La idea que orienta dichas actuaciones es la de hacer más compatible los tiempos de trabajo de las mujeres con hijos/as menores a cargo, desapareciendo de los discursos la problemática del cuidado de personas dependientes adultas y el propio colectivo masculino como colectivo diana de las mismas. Las mujeres se siguen concibiendo como el único colectivo dispuesto a utilizar este tipo de derechos laborales, con el añadido de que ni los comités de empresa ni los gestores de recursos humanos parecen dispuestos a promover vías para que los hombres también perciban dichas políticas de conciliación como algo propio.

*“Todos los colectivos se acogen prioritariamente... bueno, se acogen más mujeres que hombres, pero voluntariamente. No se llevan a cabo medidas para que los hombres se acojan más.”* (Miembro del comité de empresa en la sanidad pública).

*“... la empresa que se subcontrató para hacer un estudio, elaboró encuestas entre todos los trabajadores para ver qué necesidades tenían los trabajadores... se tuvieron en cuenta los resultados, lo que pasa que en ellos se reflejaba que muchos trabajadores [la mayoría hombres], no veían como una necesidad el implantar medidas de igualdad, porque a veces yo creo que el tema de las medidas de igualdad se enfoca mucho desde el ámbito de género hombre-mujer, cuando también*

*puede tratarse, por ejemplo, de igualdad de salario en mismas categorías profesionales... pero eso no se le ocurre a las personas.”* (Miembro del comité de empresa de una PYME del sector de la construcción).

Así, la escasa innovación en las medidas realizadas y la continuidad con un modelo de políticas de conciliación orientado a las mujeres avalan la limitada repercusión de este tipo de políticas en la división sexual del trabajo. Parece claro que el régimen de doble presencia sigue siendo la norma social que explica el trabajo femenino, no discutiéndose, pues, la vigencia del modelo *male breadwinner*, salvo en lo que concierne a la propia aceptación del empleo femenino (Crompton, Brockmann y Lyonette, 2005). Quizá, como sostienen algunas especialistas, las actitudes y las representaciones en torno a la igualdad y a las relaciones de género responden a los regímenes de género (Guo y Gilbert, 2012).

En cuanto a otros tipos de medidas a favor de la igualdad de oportunidades, las actuaciones se circunscriben a aquellas actuaciones que no implican cambios de fondo en el funcionamiento de la empresa. Es el caso de la vigilancia en cuanto a un uso no sexista del lenguaje, una medida recurrente en los planes de igualdad de las empresas estudiadas. En cambio, sólo en una de ellas se ha llevado a cabo una tímida experiencia a favor de la incorporación de mujeres en un ámbito masculinizado. Cabe puntualizar que, en este caso, tal actuación fue aplicada antes de la decisión de poner en marcha un plan de igualdad y que, en buena medida, esa iniciativa se produjo gracias a una cierta coordinación con las políticas locales de igualdad desarrolladas en el territorio donde se ubica dicha empresa. Nuevamente, la importancia del territorio y del actor público (en este caso, la Administración local) como motor o tractor de actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## 5. CONCLUSIONES

Las políticas de igualdad y las políticas de conciliación han tenido y tienen unos efectos limitados de cara a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo. Hay más y, hasta cierto punto, mejores políticas (planificación, diseño y posibilidades de evaluación) de modo que, bajo este prisma, las políticas y las normativas han tenido un efecto positivo. Pero su orientación, coordinación con otras políticas como las de empleo y, sobre todo, su aplicación concreta, ponen en tela de juicio su éxito en términos de igualdad de oportunidades y de la mejora de la calidad del empleo y de la calidad de vida en el empleo. Parafraseando el título del informe del CES (2003) ya mencionado, podría definirse el impacto de las políticas de igualdad como un proceso con algunas luces y muchas sombras. Las luces se refieren al desarrollo formal de las políticas, a su inclusión en la agenda de los actores y a la propia institucionalización de las mismas, a través de programas y organismos encargados de velar por la igualdad. Las sombras tienen que ver con su definición, su nivel de aplicación y su capacidad para mejorar no sólo los niveles de empleo femenino sino también su carácter más igualitario desde el punto de vista de género.

Entre las posibles explicaciones, destacan tres tipos de factores. Primero, la propia definición de partida de dichas políticas. Segundo, su relativo alcance en el terreno del empleo y de las relaciones laborales, donde siguen siendo consideradas como un elemento secundario de las mismas. Tercero, la persistencia de unos imaginarios que siguen viendo la mano de obra femenina como peculiar y/o secundaria, en relación a la masculina.

El principal objetivo de las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo ha sido el del aumento del empleo femenino. Así se contempla tanto en los PIOM como en los Planes Estratégicos posteriores. Un objetivo que hasta mediados los años noventa ha estado connotado por el fenómeno del paro que ha

lastrado la incorporación de las generaciones de mujeres que entran al mercado laboral en las décadas de los ochenta y de los noventa en España. Desde la segunda mitad de los noventa y principios del 2000, el objetivo de empleo se inscribe ya en la lógica de la Estrategia Europea de Empleo, asumiendo la idea de empleabilidad y activación como principios rectores de la misma. En los PIOM y en los Planes Estratégicos, ese objetivo cuantitativo de empleo aparece formalmente vinculado al desarrollo de políticas que faciliten la disponibilidad laboral femenina, a través de políticas de conciliación, primero, y de corresponsabilidad, después, así como al reconocimiento de la necesidad de mejorar los servicios de atención a las personas. Sin embargo, el objetivo cuantitativo de empleo ha primado sobre el impulso a las políticas de bienestar. Como en buena parte de los países europeos, la mayor presencia femenina en el mercado laboral formal ha significado la extensión de la doble presencia femenina, donde las mujeres suelen acumular mayor carga total de trabajo cotidiano. En el caso español, ese aumento de la participación femenina en la actividad laboral se ha producido, además, en un mercado laboral que ha tendido a caracterizarse por una precarización o desregulación crecientes, incluso antes de la crisis de 2007.

En ese contexto, la pregunta de si las políticas han tenido un efecto positivo hacia lograr un empleo presidido por la igualdad de oportunidades tiene más bien una respuesta negativa. Igualar cuantitativamente la presencia de ambos géneros en el mercado laboral sin modificar sus distintas disponibilidades redundaría en un aumento de la desigualdad entre ambos. Las políticas se han mostrado poco adecuadas para contribuir a la transformación efectiva de la división sexual del trabajo. Las políticas de conciliación, las únicas que parecen identificarse claramente como políticas de igualdad, sin serlo, son vistas como políticas orientadas a favorecer una mejor adecuación entre empleo y responsabilidades familiares. La conciliación se entiende como un derecho (y quizá como un

deber) orientado hacia el colectivo femenino, reforzando el imaginario de las mujeres como “trabajadoras” y cuidadoras. La irrupción del permiso de paternidad es apreciada de forma favorable por parte de los agentes sociales, pero su limitada duración no posibilita romper el esquema mujer-cuidadora, de modo que las mujeres siguen teniendo el protagonismo cuando se habla de conciliación.

Así, en el terreno específico del empleo y de las relaciones laborales, tanto las políticas de igualdad como las de conciliación ofrecen un resultado ambivalente. Ambas han servido para legitimar la cuestión de la igualdad de género y, muy superficialmente, para paliar la consideración de la mano de obra femenina como poco implicada en el empleo. Sin embargo, los efectos de las políticas sobre la mano de obra femenina parecen ser dispares. Para algunos colectivos de mujeres, los mejor situados, han supuesto una posibilidad de afianzamiento en el empleo. Para otros, la propia debilidad del empleo o la organización del trabajo en el que se inscribe, merman las posibilidades de disfrutar de las posibilidades que esas políticas ofrecen. El sector productivo, más o menos feminizado y la organización del trabajo y del proceso productivo de bienes y servicios son elementos significativos para observar la mayor o menor concreción de estas políticas. Las medidas, especialmente aquellas más innovadoras y no expresamente contempladas en convenio colectivo, se aplican sobre todo en determinado tipo de secciones (técnicas, de administración o de gestión) y muy poco en otras áreas en las que se aduce las dificultades que generaría su aplicación para el buen funcionamiento de la actividad. En cambio, el sector público tiende a aplicar unas políticas de conciliación más amplias, derivadas de la legislación y de la normativa particular del sector, sin que interfiera la complejidad de la organización del trabajo, tal como destacan los responsables de las empresas entrevistadas en relación al personal médico y de enfermería en el sector sanitario. En todo caso, las experiencias más novedosas, o simplemente su aplicación, suelen ubicarse

en el marco de una individualización de las Relaciones laborales: esas medidas se dan cuando se piden, pero no existe norma general o regulación colectiva. En muchas ocasiones el logro es simplemente trasponer la normativa en cuestión al convenio colectivo. Ese es el caso que en particular se observa en relación al desarrollo de los planes de igualdad de las empresas, que queda en manos de las empresas. Es más, sólo en el marco de esas experiencias y en ese contexto de primacía empresarial a la hora de definir e implementar las políticas, el género deja de ser sinónimo de mujer para abarcar a hombres y mujeres, eso sí, generalmente, sólo de aquellas y aquellos mejor situados en el organigrama de la empresa.

Pero esas dificultades mostrarían una imagen incompleta si no tenemos en cuenta también la creciente debilidad del empleo para ambos géneros, aunque mayor en el femenino, y las características del tejido socio-productivo en el que se insertan. El crecimiento del empleo en España de los años previos a la crisis ha estado basado en unos pocos sectores en torno a la construcción, por un lado, y en el crecimiento de las actividades ligadas al cuidado. Un crecimiento que, con independencia de las características de dicho empleo, no ha hecho más que reforzar las pautas de segregación ocupacional existentes, sin que las directrices o las políticas llevadas a cabo hayan sido capaces de modificar esa pauta. De ahí la resistencia que parecía mostrar el empleo femenino ante la crisis actual.

El futuro inmediato no parece augurar mejoras. Del conjunto de entrevistas realizadas se sigue que, como resultado de la crisis, las políticas de igualdad, incluso la aplicación de medidas de conciliación o de corresponsabilidad, se ven relegadas a un segundo plano en el marco de las políticas de empleo y a un aspecto marginal entre las estrategias de las empresas. La falta de recursos se deja notar en el ámbito autonómico y en el local en lo que atañe al desarrollo de políticas sociales, imprescindibles para fomentar la igualdad en el

empleo. Las empresas, por su parte, destinan sus recursos a otros elementos que consideran más necesarios en su actividad.

En ese escenario de futuro, el papel de la Administración, especialmente la local, dada su capacidad para intervenir de manera integral en el conjunto de factores que intervienen en la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el empleo, se perfila como un elemento clave para mejorar la eficacia de las mismas. El análisis cualitativo deja entrever que la falta de coordinación de las propias políticas a nivel local, dificulta la extensión y profundidad en las actuaciones. En otras palabras, se intuyen dificultades de gobernanza de las políticas que cabría explorar mejor.

En definitiva, la falta de provisión de servicios para el cuidado, las resistencias hacia el cambio, incluidas las culturales, la asunción de la igualdad como algo discursivo-formal, pero no práctico y real, pesan a la hora de efectuar balance de las actuaciones. Unos factores que son clave para entender el alcance y las limitaciones de las políticas de igualdad y de conciliación, desde su propia definición y percepción, hasta su reconocimiento y aplicación en las empresas. Todas ellas contribuyen a explicar las características del modelo de empleo en España.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ALUJAS, J.A. (2010): La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España. *RUCT. Revista de Ciencias del Trabajo*, 11, 61-80.
- ANNESLEY, C. (2007): Lisbon and social Europe: towards a European 'adult worker model' welfare system. *Journal of European Social Policy*, 17 (3), 195-205.
- AÑINO, S., ARAGÓN, J. Y ROCHA, F. (2009): *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- ASTELARRA, J. (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- BANYULS, J, MIGUÉLEZ, F., RECIO, A., CANO, E. Y LLORENTE, R. (2009): The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism? En G. Bosch, S. Lehn-dorff y J. Rubery (Eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries* (pp. 247-268). New York: Palgrave Macmillan.
- BETTIO, F., SIMONAZZI, A. Y VILLA, P. (2006): Change in care regimes and female migration: the care drain in the Mediterranean. *Journal of European Social Policy*, 16 (3), 271-285.
- BORRÁS, V., MORENO, S., Y RECIO, C. (2009): La incorporación de los hombres a la esfera doméstica. *Sociología del Trabajo*, 67, 97-125.
- BOSCH, G., LEHNDORFF, S. Y RUBERY, J. (2009): (Eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. New York: Palgrave Macmillan.
- BOSCH, G., RUBERY, J. Y LEHNDORFF, S. (2007): European employment models under pressure to change. *International Labour Review*, 146 (3-4), 253-277.
- BUSTELO, M. Y LOMBARDO, E. (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.
- CARRASQUER, P. Y MARTÍN ARTELES, A. (2005): La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 131-150.
- CEBRIÁN, I. Y MORENO, G. (2008): La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367, 121-137.
- CCOO- Secretaría Confederal de la Mujer (2010): *Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad*. Madrid: Secretaría de la mujer confederal de CCOO.
- (2012): *Las políticas de igualdad de género. La transversalidad de género en los objetivos de CCOO*. Madrid: Secretaría de la mujer confederal de CCOO.
- CONNELL, R.W. (1987): *Gender and power*. Oxford: Polity Press.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003): *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española..* Madrid: CES.

- (2011): *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española..* Madrid: CES.
- CROMPTON R., BROCKMANN, M. Y LYONETTE, C. (2005): Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves. *Work Employment & Society*, 19 (2), 213-233.
- DALY, M. (2011): What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics*, 18 (1), 1-23.
- DALY, M. Y LEWIS, J. (1998): Introduction: Conceptualizing social care in the context of welfare state restructuring. En J. Lewis (Ed.) *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe* (pp. 1-24). Aldershot: Ashgate.
- DALY, M. Y LEWIS, J. (2000): The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *Sociology*, 51 (2), 281-298.
- ESCUADERO, T. (Coord.) (2008): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: CCOO- Ediciones Cinca.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- (1999): *Social Foundation of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- GARDINER, J. (2000): Rethinking self-sufficiency: employment, families and welfare. *Cambridge Journal of Economics*, 24, 671-689.
- GIBERT, F.; LOPE, A. Y DE ALÓS, R. (2007): Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers. Revista de Sociologia*, 83, 57-82.
- GUO, J. Y GILBERT, N. (2012): Public Attitudes and Gender Policy Regimes: Coherence and Stability in Hard Times. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 39 (2), 163-181.
- HALL, P. A. Y SOSKICE, D. (2001) (Eds.): *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2005): *Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres autonómicos y nacional*. Madrid: Instituto de la Mujer- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- LOMBARDO, E. (2003): La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Igualdad de género*, 9, 63-80.
- MACINNES, J. (2005): Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 35-71.
- MEULDEERS, D. (2000): La flexibilidad en Europa. En M. Maruani, Ch. Rogerat y T. Torns, *Las nuevas fronteras de la desigualdad* (pp. 345-361). Barcelona: Icaria.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2010): *Informe de evaluación estratégica temática de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración-Fondo Social Europeo. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/uafse/es/evaluando/informesEvaluacion/pdf/InformeIgualdad.pdf> (Consulta 10 de marzo de 2015)
- MOLTÓ, M. L. (2005): *La estrategia europea de empleo en España desde la perspectiva de género*. Ponencia presentada en el Seminario de investigación "Política fiscal y género". Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- PFAU-EFFINGER, B. (2004): *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- PLANTENGA, J.; REMERY, C. Y RUBERY, J. (2008): *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries*. Disponible en: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?doCID=2059&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?doCID=2059&langId=en).
- POCOCK, B. (2005): Work/Care Regimes: Institutions, Culture and Behaviour and the Australian Case. *Gender, Work and Organization*, 12 (1), 32-49.
- PRIETO, C. (2007): De la "perfecta casada" a la "conciliación de la vida familiar y laboral" o la *querelle des sexes* en la modernidad española. En C. Prieto (Ed.) *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona-Madrid: Editorial Hacer - Editorial Complutense.
- QUINTANILLA, B. (2005): La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 95-129.
- RUBERY, J., FIGUEIREDO, H., SMITH, M J. Y GRIMSHAW, D. (2004): The ups and downs of European gender equality policy. *Industrial Relations Journal*, 35 (6), 603-628.

- RUBERY, J Y RAFFERTI, A. (2013): Women and recession revisited. *Work, employment and society*, 27 (3), 414-432.
- RUBERY, J., SMITH, M J., GRIMSHAW, D. Y FIGUEIREDO, H. (2002): *Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National action plans for employment*. EGGE, European Commission's Expert Group on gender and employment.
- SIMONAZZI, A. (2009): Care regimes and national employment models. *Cambridge Journal of Economics*, 33 (2), 211-232.
- STRATIGAKI, M. (2004): The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 11 (1), 30-56.
- TOBÍO, C. (2005): *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- (2012): De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (2), 399-422.
- TORNS, T., BORRÁS, V. Y CARRASQUER, P. (2003-2004): La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible? *Sociología del Trabajo*, 50, 111-137.
- TORNS, T., CARRASQUER, P., MORENO, S. Y BORRÁS, V. (2013): Career Paths in Spain: Gendered division of Labour and Informal Employment. *Revue Interventions Economiques / Papers in Political Economy*, 47.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P. Y ROMERO, R. (1995): *El perfil sociolaboral del paro femenino en España*. Madrid: Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- TORNS, T., CARRASQUER, P., PARELLA, S. Y RECIO, C. (2007): Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- UGT (2011): *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: CEC UGT.
- (2013): *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: CEC UGT.
- VALDÉS DAL-RE, F. (Coord.) (2011): Informe *El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad*. Madrid: UGT.
- VARELLA, R. (2000): Las políticas de igualdad. En J. Adelantado (Coord.) *Cambios en el estado de bienestar. Políticas sociales y desigualdades en España* (pp. 443-472). Barcelona: Icaria.

**RESUMEN** Este artículo sintetiza los resultados en torno a la incidencia de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, fruto de una investigación más amplia sobre las transformaciones en el modelo de empleo en España. Junto a otras políticas de empleo y de bienestar, las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en sus distintas manifestaciones, contribuyen a conformar los distintos modelos nacionales de empleo. En el caso español, estas políticas son en buena medida deudoras de las orientaciones y compromisos en materia de empleo e igualdad a nivel europeo. En nuestra investigación hemos querido explorar cómo se materializan esos procesos, mediante el análisis de las actuaciones y de los discursos en materia de igualdad, desde las directrices de los programas marco hasta su concreción en la empresa. Los resultados confirman la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la agenda política y, en lo que aquí interesa, de los actores sociales de las relaciones laborales, a todos los niveles (estatal, autonómico, local y de empresa). En este proceso, el nivel de empresa emerge como uno de los principales puntos débiles. Por un lado y como elemento nuclear, porque esas políticas no se consideran “centrales” en la actividad laboral. A menudo se perciben como algo impuesto, más propio de inquietudes sociales generales que estrictamente laborales (las de igualdad) o bien como una ampliación de medidas de soporte a la maternidad (las de conciliación). Por otro lado algunas de las experiencias más novedosas, como las relacionadas con la reordenación de la jornada laboral, suelen desarrollarse bajo el prisma de la individualización de las relaciones laborales en las empresas, actuando, así, como factor de dualización en las condiciones de trabajo y de empleo. Sin embargo, el tipo de empresa, el sector de actividad y la organización del trabajo, matizan ese escenario general, tanto a nivel de los discursos como de las actuaciones. Finalmente, la crisis económica supone un factor añadido que condiciona el desarrollo y aplicación de dichas políticas.

**Palabras clave:** modelo de empleo, políticas de igualdad de oportunidades, políticas de conciliación, empresa, condiciones de trabajo.

**ABSTRACT** This article summarizes the results regarding the impact of policies on equal opportunities between men and women in business. These results are part of a wider research on transformations in the Spanish employment model. In addition to other employment and welfare policies, policies on equal opportunities between men and women help shape the different national employment models. In the Spanish case, these policies are largely indebted to the European guidelines and commitments on employment and equality. In our research we wanted to explore how these processes are realized by analyzing the actions and discourses on equality, from the European guidelines' level to its realization in the company level. The results confirm the consolidation of equal opportunities between women and men on the political agenda and especially, social actors in labour relations at all levels (national, regional, local and company level). In this process, the company level appears as one of the main weaknesses, first, because these policies are not considered “core policies” in labour activity. Often, they are perceived as something imposed, as general social concerns rather than labour issues (equality policies); or as an extension of support measures for maternity (reconciliation policies). Second some of the most innovative experiences, such as those related to the reorganization of the working day, often have been developed under the prism of the individualization of labour relations in companies, as a factor of duality in working conditions and employment. However, the type of company, sector of activity and work organization, qualify this general scenario, both at the level of discourses and performances. Finally, the economic crisis is a new factor that affects the development and implementation of these policies.

**Keywords:** national employment model, equal opportunities policies, reconciliation policies, company level, working conditions.





# Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor<sup>1</sup>

## Women in a men world: gender segregation and barriers in access to and maintenance of the occupation of mechanic in the motor vehicle repair subsector

MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL\*

### INTRODUCCIÓN

Una de las piedras angulares de la sociedad capitalista y patriarcal es la división sexual del trabajo, división que nos encontramos en el trabajo asalariado. Así, las distintas tareas u ocupaciones se han ido sexuando a lo largo de la historia. La noción de oficio “femenino”, que surgió a finales del siglo XIX en torno a aquellas profesiones

que se concebían como una prolongación de las tareas “naturales” de las mujeres vinculadas con las domésticas, los cuidados o la crianza de los niños, sigue en buena medida vigente en nuestros días (Gardey, 2000; Burchell *et al.*, 2007). Esta segregación sólo se ha visto trastocada en momentos muy puntuales de la historia reciente, como fueron las dos guerras mundiales, en las que las mujeres ac-

\* Universidad de Valladolid

<sup>1</sup> Este artículo se apoya en el proyecto de investigación “Mujeres en mundos de hombres: barreras a la entrada y estrategias de superación” (Ref.: FEM2011-25228), financiado por el Plan Nacional I+D+i del Ministerio de Economía y Competitividad entre enero de 2011 y diciembre de 2013. La investigadora principal de este proyecto fue Marta Ibáñez y las demás investigadoras fueron María del Mar Maira Vidal, Ana Belén Fernández, Esmeralda Ballesteros, Claudia Narocki y Viviana Narocki. En el proyecto de investigación

se analiza la segregación de género en ocupaciones masculinizadas en España: las pintoras de obra en el sector de construcción; las mecánicas, pintoras y chapistas de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor; las técnicas en aplicaciones de sistemas informáticos y redes; las pilotos civiles y comerciales; y las conductoras de trenes. En este artículo se da cuenta de los resultados y las conclusiones obtenidos en este proyecto relativos a la ocupación de mecánica/o de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor.

La página web del proyecto es <http://www.unioviado.es/mibanez/MujeresEnMundosDeHombres.htm>

cedieron de manera importante a ocupaciones en el sector industrial, entre otras, como consecuencia de que buena parte de los varones permanecieran en el frente durante años. No obstante, los varones volvieron a sus puestos de trabajo una vez terminada la contienda y las mujeres fueron en su mayoría desplazadas de los mismos.

Tal y como veremos, el aumento de la tasa de ocupación de las mujeres en España y la Unión Europea en las últimas décadas se ha producido principalmente en las profesiones más feminizadas, y no tanto en aquellas que están muy masculinizadas. Por lo general, existe una clara diferencia entre los sectores de actividad y las ocupaciones de mujeres y varones. Esta segregación laboral se manifiesta de dos maneras, por un lado en forma de segregación horizontal, que supone que las mujeres se concentren en determinados sectores o subsectores y puestos de trabajo, por otro, en la de segregación vertical, que implica desigualdades en el acceso a los puestos más altos, cualificados y remunerados dentro de la jerarquía existente en las distintas actividades. La mayoría de mujeres o varones trabajan en ramas de actividad en las que prevalece su propio género, en España en 2011 sólo un 18% de la mano de obra trabajaba en ocupaciones en las que había paridad (Maruani, 2000, Ibáñez *et al.*, 2015). A día de hoy, las mujeres se siguen concentrando en sectores como la salud, la educación o la administración pública, mientras los hombres se agrupan en otros como la industria y la construcción.

El número de mujeres en el mercado laboral aumentó en España en más de millón y medio entre 2001 y 2011 mientras, sin embargo, los índices de segregación apenas han variado (Censos de Población de 2001 y 2011). Asimismo, tal y como indican determinados estudios, las mujeres están más concentradas en las ocupaciones feminizadas, que además son menos numerosas, que los hombres en las ocupaciones masculinizadas. Los varones se distribuyen más homogéneamente en las distintas ocupaciones que las mujeres, incluso en las más feminizadas, mientras que en las más

masculinizadas prácticamente no aparecen mujeres, como es el caso de los mecánicos de los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor. Esta mayor concentración de las mujeres en las ocupaciones feminizadas implica que son ellas las que sufren de manera más importante los efectos adversos de la segregación ocupacional horizontal por género, puesto que cuentan con menor espacio de elección que los hombres. Además, son numerosas las investigaciones que demuestran que un factor explicativo de la diferencia salarial entre mujeres y varones es la concentración en diferentes ocupaciones (Petersen y Morgan, 1995; Blau y Kahn, 2000; Cáceres *et al.*, 2004, Ibáñez *et al.*, 2005).

De acuerdo con los datos del Censo de Población, en el año 2001 sólo el 4,8% de los mecánicos y ajustadores de maquinaria eran mujeres, mientras en 2011 el porcentaje había disminuido al 3,6%. En este artículo vamos a examinar la segregación por género en la ocupación de mecánico en las microempresas multimarca independientes con nueve o menos trabajadores del subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor en España. En el proyecto de investigación “Mujeres en Mundos de Hombres: Barreras a la entrada y estrategias de superación” hemos estudiado el subsector de reparación y mantenimiento de vehículos a motor y, dentro de este subsector, formado por las grandes cadenas de talleres como Aurgi o Midas, y los talleres multimarca independientes, nos hemos centrado en estos últimos y, en concreto, en aquellos que cuentan con nueve o menos trabajadores. No hemos analizado por lo tanto la ocupación de mecánica/o ni en las grandes cadenas de talleres ni en el subsector de venta, reparación y mantenimiento de vehículos, formado por los concesionarios y servicios oficiales de las marcas de vehículos. El objetivo es abordar aquellos talleres en los que el índice de segregación ocupacional por género es mayor en nuestro país.

Es de la mayor relevancia identificar los factores y barreras que continúan reproduciendo el tipo de segregación estudiada con

el fin de superarla, con este objetivo identificaremos el papel que han cumplido distintas instituciones sociales como la familia; las educativas, etc. Por otra parte, comprendemos también las características del subsector productivo y su mercado de trabajo así como las formas que adquieren las resistencias de empresarios y trabajadores varones a la incorporación de mujeres a la ocupación analizada. Por último, estudiaremos las estrategias desplegadas por las escasas mujeres que han conseguido salvar las barreras existentes y ocupar un puesto de trabajo estable como mecánicas en los talleres.

## 1. EL SUBSECTOR DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR EN ESPAÑA

De acuerdo con los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Instituto

Nacional de Estadística, en 2014 había 41.712 compañías dedicadas exclusivamente al mantenimiento y la reparación de vehículos, entre ellas los talleres multimarca independientes analizados en este artículo y las grandes cadenas de talleres. El número de este tipo de empresas incluso ha aumentado un 5,6% desde 2008, cuando comenzó la crisis económica, muy probablemente debido a que ofrecen precios más competitivos que los concesionarios y servicios oficiales de las marcas. Otro factor a tener en cuenta al respecto es el descenso en la venta de vehículos a motor nuevos y el envejecimiento de un parque automovilístico que con los años requiere de un mayor número y más importantes reparaciones. Según los datos de la Dirección General de Tráfico las matriculaciones de vehículos de todo tipo descendieron un 59,6% entre 2007 y 2013 y la edad media de los vehículos se ha incrementado un 34,3%, de los 6,5 a los 9,9 años.

**GRÁFICO 1. NÚMERO DE EMPRESAS DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR EN ESPAÑA**

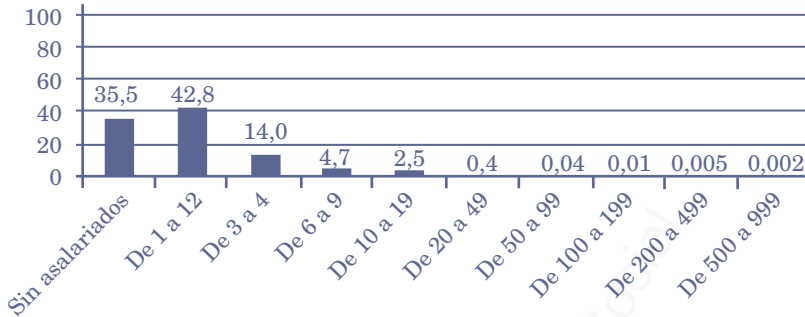


Fuente: Directorio Central de Empresas del INE.

Por otra parte, entre este tipo de compañías existe una atomización empresarial muy importante y un 97% son microempresas con nueve o menos trabajadores. De hecho, tal y como podemos comprobar en el Gráfico nº2, el

tamaño de las empresas es muy reducido, en 2014 un 42,8% de las compañías de este subsector contaba con sólo uno o dos asalariados y un 35,5% con ninguno.

**GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE EMPRESAS DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS POR NÚMERO DE TRABAJADORES EN ESPAÑA (2014)**

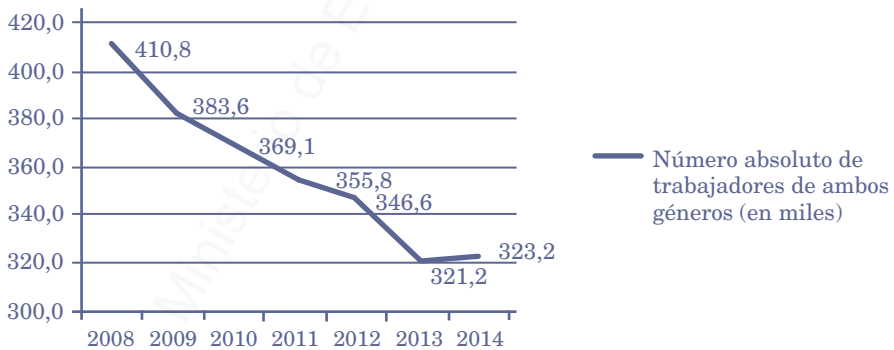


Fuente: Directorio Central de Empresas del INE.

No obstante, es importante hacer hincapié en que aunque el número de empresas de mantenimiento y reparación de vehículos a motor ha aumentado en nuestro país en los

últimos años, el número de trabajadores en el subsector ha descendido de manera notable desde 2008 hasta 2014. Tal y como podemos observar en el gráfico nº3 se han perdido 87.600 puestos de trabajo, un 21,32%<sup>2</sup>.

**GRÁFICO 3. NÚMERO ABSOLUTO DE TRABAJADORES DE AMBOS GÉNEROS EN EL SUBSECTOR DE VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS EN ESPAÑA (2008-2014)**



Fuente: EPA-INE.

<sup>2</sup> Algunas de las estadísticas y los datos de este artículo aportan información sobre el subsector de venta, reparación y mantenimiento de vehículos a motor en su conjunto. No hemos tenido acceso a datos estadísticos desagregados que nos permitan hacer referencia solamente a los talleres que se dedican exclusivamente al mantenimiento y reparación de vehículos y no a su venta, que son los analizados.

Por tanto, el tamaño de las empresas ha disminuido también, hay que resaltar que el número de microempresas con nueve o más trabajadores ha aumentado desde 2008 un 6,8% y que, de acuerdo con los datos del DIRCE, las empresas con diez o más trabajadores han perdido trabajadores y tamaño de manera importante.

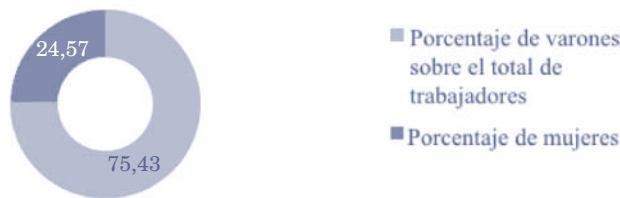
## 2. LA SEGREGACIÓN POR GÉNERO EN EL SECTOR DE INDUSTRIA Y EL SUBSECTOR DE VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA

Es y ha sido notable a lo largo de las décadas la infrarrepresentación de las mujeres en los sectores de industria, entre ellos el de

automoción y sus distintos subsectores: fabricación de vehículos a motor y remolques; fabricación de carrocerías, componentes, piezas y accesorios para vehículos a motor; y venta, reparación y mantenimiento de vehículos a motor y motocicletas. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de ocupación femenina en el sector de industria en España era un 24,57% en 2014, una tasa muy baja si la comparamos con la del sector servicios, en el que las mujeres constituyen el 53,3% del total de ocupados.

La tasa de ocupación femenina en el sector de industria en España está entre las más bajas de la Unión Europea, en la que la tasa media es un 29,52%, no obstante, existen diferencias notables entre unos estados miembros y otros. Tal y como podemos comprobar

**GRÁFICO 4. PORCENTAJE DE OCUPADOS Y OCUPADAS EN EL SECTOR DE INDUSTRIA EN ESPAÑA EN 2014**



Fuente: EPA-INE.

**GRÁFICO 5. PORCENTAJE DE OCUPADOS Y OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS EN ESPAÑA 2014**



Fuente: EPA-INE.

en la Tabla nº1, Bulgaria (48,23%) y Lituania (45,69%) prácticamente rozan una tasa de ocupación femenina del 50% en el sector de industria, mientras otros países, como Holanda (21,93%) y Bélgica (23,32%), se caracterizan por una tasa muy baja. Muchos países de

Europa del este cuentan en el sector con tasas de ocupación femenina notablemente más altas que los occidentales, esto es debido a que la división sexual del trabajo ha sido un tanto diferente en una y otra región de Europa a lo largo de las últimas décadas.

**TABLA 1. PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS EN EL SECTOR DE INDUSTRIA EN LA UNIÓN EUROPEA (UE-28) EN EL III CUATRIMESTRE DE 2014**

	Porcentaje de mujeres ocupadas		Porcentaje de mujeres ocupadas
Unión Europea	29,52	Grecia	28,57
Alemania	27,03	Holanda	21,93
Austria	27,29	Hungría	35,91
Bélgica	23,32	Irlanda	29,45
Bulgaria	48,23	Italia	26,58
Chipre	33,22	Letonia	39,80
Croacia	32,95	Lituania	45,69
Dinamarca	30,70	Luxemburgo	25,19
Eslovaquia	33,16	Malta	26,12
Eslovenia	31,74	Italia	26,58
España	25,12	Polonia	31,63
Estonia	43,13	Portugal	40,46
Finlandia	25,01	Rep. Checa	34,07
Francia	29,53	Rumanía	42,77
G. Bretaña	25,33	Suecia	24,31

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Empleo y Desempleo (EFT) de Eurostat.

La tasa de ocupación femenina incluso desciende en el subsector de venta, reparación y mantenimiento de vehículos a motor y motocicletas. Así, sólo había un 14,5% de trabajadoras en el subsector de venta, mantenimiento y reparación de vehículos a motor y motocicle-

tas en España en el año 2014 (EPA), muchas de ellas en puestos de trabajo administrativos o como comerciales, incluso menos que en el subsector de fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques, en el que trabajaban un 23,9% de mujeres.

**GRÁFICO 6. PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES TRABAJADORES EN EL SUBSECTOR DE VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS EN ESPAÑA (2014)**



Fuente: EPA-INE.

La tasa de ocupación femenina en el subsector de venta, mantenimiento y reparación de vehículos a motor en España es muy similar a la de la Unión Europea, que era un 16,1% en el tercer trimestre de 2014 (EUROSTAT). En este subsector no encontramos variaciones relevantes entre unos estados miembros y otros, la tasa

es muy baja en todos ellos, tal y como podemos apreciar en la Tabla nº2. El país en el que el porcentaje de trabajadoras es mayor es Eslovenia, con un 21,2%, y aquel en el que el porcentaje es menor es Polonia, con un 10%: Podemos por tanto concluir que este es un subsector muy masculinizado en toda la Unión Europea.

**TABLA 2. PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS EN EL SUBSECTOR DE VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR Y MOTOCICLETAS EN LOS DISTINTOS PAÍSES MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA**

Porcentaje de mujeres ocupadas		Porcentaje de mujeres ocupadas	
Unión Europea	16,1		
Alemania	20,0	Grecia	12,8
Austria	21,1	Holanda	14,9
Bélgica	20,4	Irlanda	17,8
Bulgaria	11,0	Italia	14,1
Chipre	14,6	Luxemburgo	20,6
Dinamarca	12,0	Polonia	10,0
Eslovaquia	10,5	Portugal	18,6
Eslovenia	21,2	Rep. Checa	10,2
España	15,1	Rumanía	13,3
Finlandia	15,5	Suecia	14,9
Francia	18,7	Grecia	12,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del III Trimestre de 2014 de Eurostat. (Nota: no hay datos para países como Estonia, Letonia, Lituania, Malta o aquellos que formaron parte de la antigua Yugoslavia).

Por otra parte, en lo que se refiere al subsector en España, predomina lo que algunos autores denominan el modelo “inferior” de relaciones laborales basado en la contratación de trabajadores sin formación profesional reconocida. Así, existen dos modelos de sistemas laborales, el “low road model” o “inferior”, característico de los países mediterráneos, y el “high road model” o “elevado”, característico de los países nórdicos y germanos. La vía “inferior” se basa en el aprendizaje en el trabajo, las malas condiciones laborales, la subcontratación y la inestabilidad laboral; mientras que la vía “elevada” se caracteriza por la cualificación formal de los trabajadores de acuerdo con instituciones públicas o sectoriales externas a las compañías, unas buenas condiciones de trabajo y la estabilidad laboral. (Boyer y Gai-

llard, 2002; Bosch y Philips, 2003; DYNAMO, 2007) En esta línea, otros autores como Marsden, Byrne, Clarke o Van der Meer han adoptado una tipología similar por la que se distingue entre el “production approach”, o enfoque hacia la producción, en el que la formación se realiza en el puesto de trabajo; o el “training approach”, o enfoque hacia la formación, en el que ésta depende de representantes de los trabajadores, asociaciones empresariales e instituciones públicas (Byrne, *et al.*, 2005).

El modelo “superior” de relaciones laborales o el enfoque hacia la formación son más inclusivos con las mujeres. Por lo general, las selecciones de personal se realizan de acuerdo con criterios de cualificación y se caracterizan por implementar procesos de selección forma-

lizados que implican un menor nivel de segregación horizontal de género, pues los protocolos puestos en marcha a la hora de realizar contrataciones reducen la influencia de los prejuicios de las personas que los llevan a cabo. Los seleccionadores de personal suelen estar instruidos para reducir la subjetividad en sus decisiones y, en ocasiones, deben rendir cuentas sobre las variables utilizadas para tomarlas (Devine, 1992).

Sin embargo, el acceso a un puesto de trabajo en el subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor no se realiza por lo general en España a través de procesos de selección de personal formales, sino que a través de contactos realizados dentro de redes informales en las que conocer al candidato o que este tenga referencias es prioritario. Lo más habitual, en un subsector en el que, tal y como hemos comentado, hay un 97% de microempresas, es que se inviertan escasos recursos, infraestructura y personal en la selección de trabajadores. Esta es realizada por el propietario o gerente del negocio (de acuerdo, en ocasiones, con las sugerencias del jefe de taller), que no cuenta con formación en recursos humanos ni con la objetividad que garantice el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones al que obliga la normativa. Esta vía de acceso al empleo perjudica de manera importante a las mujeres, les expropia la posibilidad de optar a determinados empleos en igualdad de condiciones, ya que se aprecia una tendencia a homogeneizar la composición del personal, los seleccionadores tienden a contratar a personas similares demográficamente a sí mismos y a la plantilla existente por distintas razones: los prejuicios de género; la consideración de que los puestos de trabajo están sexuados; la concepción de que de esta manera el grupo de trabajo no perderá cohesión, etc. En este sentido, el subsector productivo analizado no absorbe en la actualidad ni ha absorbido en momentos de expansión del ciclo económico gran cantidad de mano de obra, por lo que los empleadores no han tenido problemas a la hora de elegir entre trabajadores y cumplir con su tendencia a contratar a un determi-

nado género. Por consiguiente, no se ofrece a las mujeres la oportunidad de formarse en el puesto de trabajo, lo que supone importantes barreras de acceso a la ocupación (Marsden, 1999; Dainty *et al.*, 2004; Byrne *et al.*, 2005; Berik y Bilginson, 2006).

Así, las mujeres se enfrentan en España con grandes dificultades a la hora de conseguir un empleo como mecánicas en un taller, pues su contratación depende de los empleadores a título individual y éstos tienden a descartar a los potenciales trabajadores que no encajan con el estereotipo social. Esto ocurre tanto en las grandes como en las medianas y las pequeñas empresas del subsector, aunque muy especialmente en las últimas que, tal y como hemos visto, son la inmensa mayoría. Las compañías grandes o en expansión están sujetas por lo general a mayores cambios y, en ese contexto, tienden en ocasiones a tomar decisiones atípicas, muy en especial en épocas de ciclo económico expansivo (Devine, 1992; Baron *et al.*, 1991; Bygren y Kumlin, 2005).

En otro orden de cosas, la tasa de sindicación es muy baja en el subsector, lo que no es de extrañar si tenemos en cuenta que predomina el modelo “inferior” de relaciones laborales y la microempresa. De acuerdo con los datos de CC.OO, sólo el 1% de los trabajadores varones y el 0,7% de las trabajadoras de ventas, reparación y mantenimiento de vehículos están afiliados al sindicato en España (Federación de Industria de CC.OO., 2014).

### 3. LA METODOLOGÍA Y LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN “MUJERES EN MUNDOS DE HOMBRES: BARRERAS A LA ENTRADA Y ESTRATEGIAS DE SUPERACIÓN”

Por una parte, el proyecto de investigación “Mujeres en mundos de hombres: barreras a la entrada y estrategias de superación” en el que se apoya este artículo se basa en el análisis de



fuentes secundarias de EUROSTAT y la Encuesta de Población Activa (EPA), los Censos de Población de 2001 y 2011 y el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE. Por otra, en la realización y análisis de entrevistas biográficas y grupos de discusión a trabajadoras, trabajadores, gerentes, empresarias y empresarios de los subsectores estudiados. El material primario al que se hace referencia en el presente artículo consiste en 12 entrevistas semiestructuradas realizadas a muje-

res mecánicas; varones mecánicos; varones propietarios, gerentes y jefes de talleres; una mujer gerente, jefa de un taller y mecánica; otra jefa de un taller; una chapista y pintora; y una comercial de productos de venta en talleres. El trabajo de campo se desarrolló en el municipio de Madrid entre diciembre de 2012 y julio de 2014 y encontrar mujeres gerentes, jefas de taller y mecánicas en microempresas multimarca independientes del subsector fue un trabajo arduo.

**TABLA 3. ENTREVISTAS REALIZADAS COMO PARTE DEL TRABAJO DE CAMPO**

Entrevistas realizadas	Edad	Categoría más alta alcanzada	Situación actual
E1: Mecánica, jefa de taller y gerente	62 años	Jefa de taller y Gerente	Jubilada
E2: Jefa de taller	37 años	Jefa de taller	Contrato indefinido
E3: Mecánica	20 años	Ayudante de mecánico	Desempleada
E4: Mecánica	21 años	No ha conseguido ningún empleo como mecánica	Empleada como camarera. Contrato temporal
E5: Mecánica	20 años	Ayudante de mecánico sin contrato (en negro)	Desempleada
E6: Chapista y pintora	40 años	Oficial de 1ª	Contrato indefinido
E7: Mecánicos varones	32 años 22 años	Oficial de 3ª Aprendiz	Contrato indefinido Contrato temporal
E8: Mecánico	28 años	Oficial de 1ª	Contrato indefinido
E9: Propietario, gerente y jefe de taller	47 años	Jefe de taller y Gerente	Jefe de Taller y Gerente
E10: Propietario, gerente y jefe de taller	50 años	Jefe de taller y Gerente	Jefe de Taller y Gerente
E11: Cooperativista y gerente de taller varón	50 años	Gerente	Gerente
E12: Mujer comercial de productos de venta en talleres	40 años	Comercial	Contrato indefinido

Fuente: Elaboración propia.

En lo que se refiere a los objetivos del proyecto de investigación podemos destacar la existencia de objetivos tanto de carácter cuantitativo como cualitativo. Asimismo, otro fin ha sido identificar las iniciativas públicas, empresariales y sindicales que favorecen la superación de la segregación laboral por género en los distintos sectores y ocupaciones.

#### Objetivos de carácter cuantitativo:

- Comprobar la presencia real de la segregación laboral horizontal y vertical tomando como unidad de análisis el puesto de trabajo/ocupación/profesión.
- Analizar la evolución de la segregación ocupacional por género a partir de los Censos de población 2001-2011.
- Determinar el perfil sociodemográfico más frecuente de las mujeres ocupadas en profesiones masculinizadas.

#### Objetivos de carácter cualitativo:

- Ahondar en la experiencia vital de las mujeres seleccionadas para el estudio, en los factores y en los motivos que las impulsan a introducirse en mundos de hombres.
- Identificar el papel del entorno familiar en la elección y desarrollo de estudios y/o la ocupación de las mujeres en profesiones masculinizadas.
- Estudiar el papel del entorno social.
- Identificar el papel de las instituciones educativas y, en concreto, de los directores, los profesores y los compañeros de estudios en los centros educativos.
- Examinar las barreras que en general dificultan la entrada de las mujeres a los sectores y ocupaciones masculinizados.

- Identificar el papel que cumplen en el fenómeno de la segregación las condiciones de trabajo.
- Analizar el papel que cumplen las peculiaridades del subsector u ocupación estudiados en la segregación de género.
- Analizar el papel de los empresarios y compañeros de trabajo.
- Determinar las barreras que dificultan el mantenimiento de una ocupación masculinizada.
- Detectar las barreras que dificultan la promoción de las mujeres en ocupaciones masculinizadas.
- Estudiar y comprender las estrategias exitosas de superación de las barreras e identificar las razones de los fracasos.
- Detectar los casos de discriminación por razón de género, acoso por razón de género y acoso sexual y analizar de qué manera se presentan.

Tal y como hemos comentado, en el presente artículo analizaremos los resultados obtenidos en el desarrollo del proyecto de investigación relativos a la ocupación de mecánica/o en las microempresa multimarca independientes del subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor.

#### 4. LA SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO Y EL ENTORNO FAMILIAR Y SOCIAL

En nuestra sociedad, el punto de vista esencialista de género sigue institucionalizado en las prácticas personales, la institución familiar, el sistema educativo, las empresas, etc. Las orientaciones hacia el trabajo de niñas y niños son diferentes y esto tiene un peso importante a la hora de analizar las elecciones

nes de unas y otros. La socialización de género les lleva por lo general a interiorizar distintos gustos, preferencias y expectativas.

La ocupación de mecánico/a, y, por extensión, todas las del subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor, exceptuando las de administrativo/a, están claramente sexuadas a favor de los varones, puesto que requiere de aptitudes que se asumen en estos y no en las mujeres. De acuerdo con la construcción social de género y del trabajo, y tal y como ya hemos comentado, se atribuye una determinada naturaleza a las mujeres que es proclive al desarrollo de las ocupaciones existentes en el mercado de trabajo que son una prolongación de las tareas domésticas y la crianza de los hijos (Cáceres *et al.*, 2004). En nuestras sociedades, la visión estereotipada de género atribuye a las mujeres determinadas competencias, como son el cuidado, el buen trato con las personas, la meticulosidad y la limpieza; y a los varones la fuerza física o el manejo manual de herramientas, maquinaria y tecnología (Daune-Richards, A.M.; 2000).

Así, los trabajos de limpieza en general, y la limpieza corporal en particular, son considerados un atributo natural de las mujeres, una competencia consustancial a las mismas. Por tanto, que una mujer ejerza la profesión de mecánica rompe con el estereotipo negativo de género que establece que las mujeres no están dispuestas a ensuciarse en el desempeño de un trabajo, un estereotipo que ha funcionado como barrera importante en el acceso a la ocupación, tal y como podemos comprobar en la siguiente cita:

**E9 (Propietario, gerente y jefe de taller, 47 años):** *“Es todavía un mundo de hombres (el taller). Vosotras no estáis integradas.*

**Entrevistadora:** *¿Por qué piensas que es un mundo de hombres? La primera vez que te pregunté por esto me dijis-*

*te que a las mujeres no nos gustaba la mecánica.*

*Es un mundo de hombres porque a las mujeres todavía no os gusta la mecánica.*

**E:** *¿Tú crees que esa es la razón? ¿O hay otras razones?*

*La principal razón es que a las mujeres no os gusta llevar la uñas negras. Es el primer motivo. Las mujeres sois muy cucas. A las mujeres no os gusta romperos una uña. Las mujeres que trabajan en un taller, cuando quieras les miras las manos. No las tienen igual cuidadas que una chica que trabaja en una oficina. Cambia mucho. Sois vosotras mismas. No es todo culpa nuestra. Te salen callos en las manos ¡A ninguna! Es una parte muy importante. Las mujeres sois más coquetas. Sin embargo el hombre no es tan coqueto (...). Yo no tengo una chica trabajando conmigo y, aparte de que no se me ha ofrecido, la primera prueba que iba a hacer es la de preguntarle si le gusta mancharse las manos, no a todas las chicas les gusta mancharse las manos.*

**E:** *¿Crees que una mujer podría hacer el trabajo igual de bien que un hombre?*

*Igual o más, porque son más cuidadas y detallistas. Lo que pasa es que no queréis. Vosotras no queréis trabajar el vehículo. ¿Cuántas mujeres tienen una escudería de coches o de motos? Creo que a las mujeres no os gusta...”.*

Sin embargo, una de las mujeres mecánicas hace precisamente alusión a este asunto y no muestra ninguna preocupación por llevar las uñas manchadas en los periodos de tiempo que se ha mantenido empleada como mecánica, más bien al contrario, muestra decepción

porque en el momento de la entrevista las mantiene limpias y esto simboliza su situación de desempleo:

**E3 (Mecánica, 20 años):** *“Y ahora que me veo con las uñas blancas (limpias) me decepciono...”*

Asimismo, existen determinados mitos en torno a la fisiología de los varones y las mujeres y, se asume que la fuerza física viene dada por naturaleza en los primeros, pero no en las segundas. No se concibe que la fuerza se desarrolla y sea en muy buena medida fruto de una determinada construcción del cuerpo, que tanto mujeres como hombres sean potencialmente fuertes<sup>3</sup>. La socialización de género y la desaprobación social evitan que las mujeres desarrollen su fuerza, lo que les lleva a pensar que no pueden alcanzarla (Brace-Govan, J., 2004). De esta forma, otro estereotipo negativo dicta que las mujeres no tienen suficiente fuerza física para desempeñar el trabajo de mecánicas y actúa como barrera relevante en el acceso a la ocupación, a pesar de que en realidad esta profesión no requiere en absoluto de un desarrollo excesivo de la misma.

En este sentido, existe una mistificación en torno a determinadas ocupaciones masculinizadas que funciona como barrera a la incorporación de las mujeres, esto ocurre con muchas de las del sector de industria y la construcción (Thrane, 2004; Paap, 2006). Se supone que las ocupaciones masculinizadas son mucho más exigentes que las feminizadas tanto a nivel físico como psicológico y se invisibiliza la penosidad de las segundas. Sin embargo, determinados estudios han roto con estos mitos y subrayan la severidad de ocupaciones feminizadas como las desarrolladas por el personal

<sup>3</sup> Tal y como demuestran distintos estudios en los que mujeres de una corpulencia y constitución normal que han realizado la preparación y los entrenamientos precisos levantan pesos de, por lo menos, el doble del suyo (Brace-Govan, J., 2004).

sanitario, en las que por lo general se levanta mucho peso en posiciones corporales muy incómodas cuando se mueven los cuerpos de los enfermos, se trabaja de pie, en turnos de noche, los fines de semana, y con importantes cargas emocionales. Así, es habitual infravalorar tanto las cualificaciones de las ocupaciones feminizadas como su rudeza. De acuerdo con la Encuesta sobre Seguridad y Salud en el trabajo de 2007 del Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania (BAuA), un porcentaje importante de las y los trabajadores del sistema de salud levantan en el día a día más peso que los trabajadores de la construcción (Schneider, 2015). Y de acuerdo con la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 de España, el personal sanitario se encuentra entre los que más molestias musculoesqueléticas sufre (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

Las mecánicas entrevistadas no eran en absoluto corpulentas o altas, y no se enfrentaron con mayores problemas relativos a su supuesta escasa fuerza física que los varones mecánicos en el desempeño de su oficio. De hecho, los propietarios, gerentes y jefes de talleres, así como los mecánicos y mecánicas, refieren que hay tareas para las que un mecánico precisa de la ayuda de otro, como, por ejemplo, cambiar la caja de cambios o la correa de distribución de un vehículo, pero que esto es así tanto para los varones como para las mujeres.

**E3 (Mecánica, 20 años):** *“¿se daban casos en los que no tenías fuerza para algunas cosas?”*

*Sí, se dan casos.*

**E:** *¿Y ocurre también con algunos hombres?”*

*Sí, perfectamente. Por ejemplo hacer una distribución de un coche. A no ser que seas una persona ya mayor que has*

*hecho muchas. Tú necesitas a una persona para que te ayude. Uno destensa y el otro mete la correa. No porque seas ni mujer ni hombre”.*

En este sentido, es interesante que en el ámbito laboral, cuando los varones no pueden levantar un determinado peso, o realizar una determinada tarea por su penosidad, se acuda a la ayuda de otro sin problematizar la situación, pero que cuando las mujeres no pueden hacerlo se las señale y se achaque a su escasa fuerza física. Cómo en este mundo androcéntrico los varones constituyen la figura neutra y el referente de normalidad sobre la que se realizan las valoraciones (Ibáñez *et al.*, 2015).

Por otro lado, los estereotipos de género establecen también que la supuesta naturaleza de las mujeres no es proclive a la manipulación de herramientas, maquinaria y tecnología. El oficio de mecánica supone el manejo de herramientas y maquinaria, así como operar en los vehículos a motor, que también son una máquina.

Asimismo, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en España de 2011 muestra que los mecánicos y empleados de los talleres manifiestan que su ocupación va aparejada a importantes riesgos laborales como son la exposición, la manipulación y/o la inhalación de agentes químicos; los ruidos elevados; las vibraciones; etc. De hecho, esta es una de las ocupaciones en España con mayor porcentaje de trabajadores con la percepción de estar expuestos al riesgo de accidente de trabajo, un 94,9% (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011). Habida cuenta de que el enfrentamiento y la asunción del riesgo son atributos arrogados socialmente a la masculinidad y no a la femineidad, a la que se vinculan aquellos que son contrapuestos, los cuidados y la prudencia, este es un oficio que se categoriza como masculino en el imaginario social.

Dicho todo esto, las y los jóvenes saben que, por lo general, los distintos estudios y empleos tienen género, y suelen elegir aquellos que no suponen una opción desviante. A la hora de tomar decisiones educativas o laborales, tanto las mujeres como los varones tienen presente, de forma más o menos consciente, que el incumplimiento de las expectativas de rol acarrea sanciones sociales de distinta índole que pueden afectarles negativamente. Por tanto, tienden a evitarlas (Charles y Grusky, 2004). Hay que tener en cuenta que la elección de estudios se lleva a cabo mayoritariamente en la edad adolescente, y que la integración en el grupo de pares es muy importante en esa etapa del ciclo vital, en la que no se desea destacar por romper con determinadas normas sociales. Así, es evidente que las mujeres que ocupan profesiones masculinizadas, como por ejemplo las mecánicas, transgreden y retan el sistema de género existente poniendo en tela de juicio una supuesta naturaleza femenina. La mayoría de las y los jóvenes eligen por lo tanto ejercer aquellas profesiones en las que van a tener más oportunidades y menores dificultades en el acceso a la ocupación, su mantenimiento y la promoción (Cockburn, 1987; Carme Alemany, 1996, 2003).

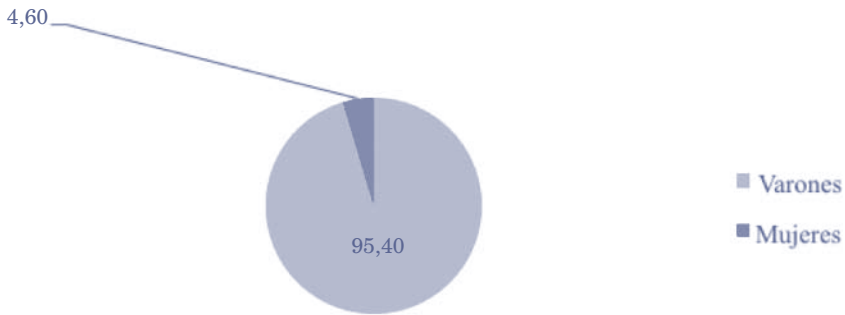
Los siguientes gráficos nº 7, 8, 9 y 10, basados en datos del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte sobre el género de los estudiantes de distintos Ciclos Formativos de Formación Profesional en el curso 2012-13, no dejan lugar a duda sobre la existencia en la actualidad de estudios muy masculinizados o muy feminizados. En el curso 2012-13 sólo un 3,33% de los matriculados fueron mujeres en los Grados Medio y Superior de Mantenimiento de vehículos autopropulsados (Carrocería y Electromecánica de vehículos); y sólo un 4,6% de los estudiantes fueron mujeres en los Grados Medio y Superior de Electricidad y Electromecánica (Equipos electrónicos de consumo y equipos e instalaciones electromecánicas).

**GRÁFICO 7. PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS (CURSO 2013-13)**



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte.

**GRÁFICO 8. PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ELECTRICIDAD Y ELECTROMECAÁNICA (CURSO 2012-13)**



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte.

Sin embargo, sólo un 5,18% de los estudiantes fueron varones en los Grados Medio y Superior de Formación Profesional en Imagen Personal

(Caracterización, Estética personal decorativa y Peluquería) y sólo un 21,18% en Sanidad (Cuidados auxiliares de enfermería y Farmacia):

**GRÁFICO 9. PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN IMAGEN PERSONAL (CURSO 2012-13)**



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte.

**GRÁFICO 10.** PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN SANIDAD (CURSO 2012-13)



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte.

La familia de origen cumple un importante papel como agente socializador en lo que se refiere a la orientación hacia los estudios y el empleo (Charles y Gruski, 2004). De acuerdo con el trabajo de campo realizado como parte del proyecto de investigación en el que se basa este artículo, las sanciones familiares de determinadas elecciones de estudios y/o ocupaciones no acordes con la socialización de género han variado poco en las últimas décadas. Una de las mujeres entrevistadas fue mecánica en el taller de su padre y su tío en distintos periodos de tiempo desde principios de los años sesenta y, finalmente, jefa y gerente del mismo. Esta mujer refiere cómo la selección de esta ocupación acarreó muchos problemas familiares, puesto que su padre puso en marcha todas las tácticas posibles con el fin de disuadirle de tal decisión y orientarle hacia las tareas administrativas que generaba el negocio y las tareas domésticas en el hogar familiar:

**E1 (Gerente, jefa de taller y mecánica, 62 años):** *“Y luego, para que me quitara un poco del taller me metía un poco en la oficina, mi padre, que quería la oficina y tal, pero me daba tiempo a todo. Hacía mis facturas y tal y al taller...”*

**E:** *El intentaba derivarte a la oficina...*

*“Sí, sí, sí, yo no le decía que no. A lo mejor ‘Mari, que hay que hacer una factura’ (...). Porque mi padre ‘tienes que ayudar a tu madre’ ‘Mama ¿a ver qué hago?’. Ya sabes, antes, que si fregar el suelo y no sé qué y no sé cuántos. Y yo todo lo que me decía lo hacía, pero luego, al taller otra vez”.*

En este sentido, las mecánicas entrevistadas que tienen entre 20 y 21 años en la actualidad también relatan que se encontraron con importantes dificultades para que sus padres, y de nuevo muy en especial sus padres varones, aceptasen su elección de la profesión e incorporación a los estudios de Formación Profesional en Electromecánica de Automóviles. Los padres varones se enfrentan con mayor ímpetu que las madres a la elección de sus hijas de ser mecánicas, muy probablemente la consideran una transgresión del orden social y el sistema de género y una amenaza a la identidad masculina. Asimismo, como varones son conscientes de las dificultades con las que se encontrarán en ocupaciones masculinizadas (Brace-Govan, 2004; Cross y Bagilhole, 2002).

**E5 (Mecánica, 21 años):** *“Mi madre siempre me dijo que prefería que hiciese enfermería o veterinaria, lo típico de una mujer, pero ella*

*sí me apoyó, me dijo ‘adelante con ello, pero te enfrentas tú a tu padre’. ‘Pues me enfrento yo a mi padre’ y mi padre no es que no quisiera que yo fuera mecánica pero me decía que los hombres me iban a poner muchas trabas (...) ‘Te hablo como hombre, no te lo vamos a poner fácil’. Luego, la parte de los abuelos, ya es más complicada ‘a la niña no le dejéis estudiar (Mecánica). Me veían toda manchada de grasa y ‘es que una señorita, así no va’. Lo típico, que mujer bata y los hombre herramientas’.*

No obstante, la familia no es la única institución social involucrada en las presiones sociales que tienen como objeto que las mujeres no elijan profesiones masculinizadas. Otra de las instituciones involucradas es la pareja, y la mujer mecánica de 62 años entrevistada refiere cómo su pareja de juventud, un varón, no aceptaba su profesión y la presionaba para que la abandonase. Así pues, ella tuvo que escoger entre su ocupación y su pareja y la relación se rompió por esta razón.

**E1 (Gerente, jefa de taller y mecánica, 62 años):** *‘Él (su pareja) no quería que yo estuviese ahí (en el taller). Que yo he tenido novio muy jovencita, que él se enfadaba porque yo estaba allí (en el taller) y llegó un momento que yo dije, ‘mira, tú por tu lado y yo por el mío, no vamos a coincidir nunca, y esto es lo que hay (el trabajo en el taller), si lo quieres bien, si no nada’. (...) ‘Que ese no era sitio para mí, que tal, que lo entendiese’.*

En este sentido, llama poderosamente la atención que, ni las mecánicas, ni la chapista y pintora entrevistadas mayores de 35 años, tengan pareja en la actualidad. No obstante, las entrevistas realizadas a mecánicas entre 20 y 21 años muestran que los problemas con la pareja derivados de la elección de esta ocupación son mucho menos frecuentes en esta generación, aunque no inexistentes. Una de ellas relata cómo una antigua pareja, un varón, competía con ella en conocimientos de

mecánica (aunque ella estuviese realizando estudios en esta materia y él no) y se sentía desplazado, y su identidad de género masculino amenazada y puesta en cuestión. También en esta ocasión el varón hizo elegir a la mecánica entre, por un lado, sus estudios y futuro empleo y, por otro, él. Y de nuevo, ella escogió sus estudios.

**E3 (Mecánica, 20 años):** *‘Dejarme mal delante de los amigos (su pareja), yo no podía hablar. No podía decir nada de coches porque todo estaba mal, cuando él luego se daba cuenta de que no estaba mal. Pero no me callaba a mí la boca. Como un niño pequeño. Yo creo que ha sido toparme con las dos cosas, un oficio difícil y los novios difíciles también. Se ha juntado un poco todo. Le costaba (a su pareja, que ella fuese mecánica), sabía que no tenía ni puta idea (él, de mecánica), cuando yo no me conocía a sus amigos él con lo poco que hacía le hacían la ola, pero yo le decía ‘macho, no hagas eso así que dentro de un mes los amigos se te han hostiado’, ‘pues es verdad’.*

Aunque todo indica que han tenido lugar algunos cambios relevantes en lo que se refiere a las nuevas generaciones, las sanciones del entorno social en general son constantes para estas mujeres que han elegido profesiones que no cumplen con la socialización de género:

**E3 (Mecánica, 20 años):** *“Se ve mal (que sea mecánica), se lo dices a la gente y te dice ¿y no había otra cosa? (otra ocupación)”.*

De hecho, las sanciones y presiones sociales llegan a tal punto que algunas mecánicas manifiestan ocultar en algunas ocasiones sus estudios y profesión a su entorno con el objetivo de evitar situaciones y explicaciones que les resultan incómodas. Esto acarrea consecuencias negativas para ellas tanto en el ámbito



laboral como en el personal, pues les impide incorporarse a redes informales que manejen información sobre la profesión o empleos; mostrar su identidad en todas sus dimensiones, etc.

Por consiguiente, podemos concluir que la socialización de género juega un importante papel en la elección de estudios y ocupación de las y los adolescentes y jóvenes que, además, intentan por lo general evitar opciones que supongan dificultades y sanciones sociales. Por otro lado, las mujeres que han escogido desempeñar la profesión de mecánica en un taller se encuentran con muchos problemas en la fase de elección de estudios y/o empleo, puesto que, tanto el entorno familiar, en particular, como el social, en general, ejercen una presión importante con el fin de que abduquen de su decisión.

## 5. LAS BARRERAS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Las únicas mujeres mecánicas entrevistadas que no han realizado formación reglada en la materia, y han accedido a un empleo en una microempresa multimarca independiente del subsector analizado, son aquellas que trabajan en compañías que son propiedad y están regentadas por un familiar. Las demás, las que no tienen familiares en el sector, son muy conscientes de lo necesario e importante que es la adquisición de cualificación para acceder, mantenerse y promocionar en empleos muy masculinizados cuando no eres un varón y, por tanto, han cursado estudios. No obstante, tal y como veremos, esto no asegura la contratación en absoluto.

Por consiguiente, es importante destacar que algunas mujeres mecánicas entraron a formar parte de la categoría social “token” en las instituciones educativas, antes de incorporarse al mercado de trabajo. Kanter acuñó la categoría social “token” en 1977 con el fin de describir a las minorías que difieren de

aquellos que predominan y son dominantes en un grupo en un determinado entorno. Los “token” se definen por ser minoría y porque se les adscriben características muy cargadas simbólicamente relativas a sus aptitudes, habilidades, comportamiento, etc. Una de las principales características de los token es la exageración o distorsión de sus diferencias con respecto a los miembros que son mayoría y dominantes en el grupo. Otra es su alta visibilidad, que atraen la atención de manera desproporcionada (Kanter, 1977).

**E3 (Mecánica, 20 años):** *“Al principio (del curso) yo estaba un poco cortada, pero todos (sus compañeros) como ‘Que se siente conmigo’, lo veían como una diversión”.*

Ya hemos comentado que sólo eran mujeres un 3,33% de los estudiantes matriculados en la Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior en Mantenimiento de vehículos autopropulsados en España en el curso 2012-13 (sólo había 105 mujeres realizando estos estudios en todo el Estado). A partir de las entrevistas realizadas hemos podido comprobar que la existencia de “token” es muy importante en estos Ciclos Formativos:

**E5 (Mecánica, 20 años):** *“Al principio fue un poco duro (en la Formación Profesional de Electromecánica de Automóviles). Ya sabes, en los colegios y los institutos está el grupo de los macarrillas guaperas que son los mejores, los repetidores y luego están los raritos. Con los raritos enseguida hice amistad (...) Los raritos son la típica gente que discriminan, bajito, con gafitas y tiene a lo mejor una peca muy grande en la frente, yo qué sé, no te hacen ni puñetero caso, había un chico que era moro y era muy tímido (...) Yo hice amistad con ellos y los demás nos miraban mucho...”.*

La discriminación y el acoso por razón de género por parte de directores de centros edu-

cativos, profesores y compañeros es notable y se les recuerda constantemente que no están en el lugar que deben ocupar y que están rompiendo con las fronteras sociales establecidas. Así, en ocasiones se intenta encauzarlas por el que se considera debe ser su camino, lo que tiene incluso como consecuencia que abandonen los estudios de mecánica:

**E3 (Mecánica, 20 años):** *“Yo me cabré y me puse a discutir con el Director (del Centro Educativo), porque me querían meter en Peluquería. Y yo no quería.*

**E:** *¿El Director del Centro te quería meter en Peluquería?*

*Que me metían en Peluquería y que después si me gustaba más Peluquería me quedaba y si no me hacían un hueco en Mecánica. Me vio que era una chica y vio que Peluquería era mejor.(...) En clase cuándo llegué, tengo muchas anécdotas, pregunté ‘¿perdona, primero A?’ Y se acercó un compañero, que después fue compañero mío, ‘sí, pero esto es Mecánica, Peluquería lo tienes en el otro pasillo’. Y le dije ‘No, estoy buscando Electromecánica de vehículos’, dice ‘pero ¿para ti?’ ‘Sí, para mí’.*

**E5 (Mecánica, 20 años):** *“El profesor de Electricidad yo no sé qué tenía conmigo que éramos setenta en la clase (ella era la única mujer) y nada más que venía a por mí.... (...) Se nota cuando va a preguntarte para ayudarte y cuando va a preguntarte para ir a malas. Llegó a dejarme como inútil delante de mis compañeros. (...) Llegaba un punto que tal era el machaque de entrar (en el aula), llegaba Electricidad y yo no iba. Y eso fue lo que a mí no me dejó sacar el título entero (terminar los estudios). No pude terminarlo... es lo que me ha faltado, la Electrónica. Es lo que me ha faltado (...). En lugar de ayudarte, echarte una mano, era siempre irónico, de una manera seria, des-*

*agradable, y a mí me echó para atrás (...). Él no ponía intención de ayudar. Yo no quiero pensar mal, pero si somos setenta en clase, yo soy la única chica y sólo vas a machacarme a mí...”*

Es importante hacer hincapié en que con frecuencia las aptitudes de las mujeres “token” no se hacen notar como las de los varones y se ven obligadas a esforzarse mucho más que ellos en este sentido. Por tanto, se encuentran en la tesitura de desplegar una energía extra en el entorno educativo (o el laboral). Es lo que Kanter denominó “efecto demostración”, tienen que estudiar (o trabajar) mucho más que sus compañeros varones con el fin de hacer valer su esfuerzo (Kanter, 1977).

**E4 (Mecánica, 21 años):** *“Según ellos (sus compañeros de clase) yo no valía (...) Para nada me considero una persona parada o pachorra como me decían allí los compañeros que era”.*

El entorno en las instituciones educativas es intimidatorio, hostil y ofensivo para las mujeres “token”, que son en muchas ocasiones consideradas por sus compañeros como un mero objeto de burlas, rumores, chistes, comentarios humillantes y atención sexual, y muy visibles en lo que se refiere a su condición de mujer y su apariencia física.

**E4 (Mecánica, 21 años):** *“Yo sabía que algo había... burradas... burradas de escuchar en una discoteca, tipo de “mira cómo está”, en plan como mujer, no como compañera de trabajo, “que le echaba dos polvos” y “mira qué pava”.*

Son en muchos casos víctimas de acoso sexual por parte de compañeros. Es muy significativo que algunas de estas mujeres no tienen o no tuvieron en el momento conciencia alguna de estar sufriendo este tipo de acoso. Es más, llegan incluso en algunas ocasiones a restar importancia a las difíciles situaciones vividas minimizando o normalizando las acciones o actitudes de los varones en base a

una supuesta naturaleza y sexualidad masculina irrefrenable.

**E3 (Mecánica, 20 años)** *“Pero después de los problemas que he tenido fuera del instituto lo del instituto me parece que hasta lo echo de menos... Los juegos que tenían, las manías, me sacaban motes de todos los sitios... Pues como chicos, a lo mejor me decían que les enseñara los pechos (...).*

E: ¿Por qué te decían que si les enseñabas los pechos?

*Yo qué sé, estaban obsesionados... Son hombres de esa edad (...) No le daba mayor importancia. Porque tampoco lo llegaron a decir en serio. Cómo van a pensar que lo haga en serio si nos vamos a ver todos los días. En qué cabeza cabe que yo voy a llegar y yo les voy a enseñar... Pero bueno, siempre quedaba en el cachondeo. Luego siempre había alguno que otro que en vez de reírnos todos sólo se quería reír él, pero soy una mujer con mentalidad amplia y tengo contestación para todo. Que él se empezaba a reír sólo pero nos terminábamos riendo de él porque algo le decía yo y le cortaba. En ese sentido tampoco considero que haya sido ningún problema.”*

Por tanto, las mujeres que estudian en el ámbito de la mecánica de vehículos a motor dedican mucho tiempo a resolver relaciones o interacciones problemáticas, lo que les genera altos niveles de estrés. Todo esto provoca que en muchos casos intenten pasar lo más inadvertidas posible, lo que puede tener consecuencias negativas sobre su rendimiento o sus resultados académicos; en una imagen propia distorsionada que no se adapta a la realidad de sus logros; y, en definitiva, una sensación de frustración. En otros casos, tal y como hemos mencionado, concluyen con el abandono de los estudios.

Dicho todo esto, es necesario que los poderes públicos diseñen y pongan en marcha

campañas, guías, protocolos de prevención y actuación y planes de acción correctivos que aborden la discriminación y el acoso por razón de género o sexual que estén dirigidos a la dirección, el profesorado y el estudiantado de los centros educativos en general y los de formación profesional en concreto. El fin es romper con los estereotipos de género, promover el acceso de las mujeres a los estudios y las ocupaciones masculinizadas y detectar los casos de discriminación y acoso y actuar al respecto. Es indispensable que las administraciones públicas hagan cumplir con la legislación en materia de igualdad en las instituciones educativas.

## 6. LAS BARRERAS EN EL ACCESO Y EL MANTENIMIENTO DE LA OCUPACIÓN DE MECÁNICA EN LOS TALLERES DE REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS A MOTOR

Hemos comentado como en España, en el subsector productivo analizado, es más importante la experiencia que la cualificación. La formación que los empresarios del subsector valoran es principalmente la obtenida en el trabajo, y no tanto la realizada en los cursos de Formación Profesional o en otros ofertados por las instituciones públicas, que se considera no ofrecen la cualificación adecuada y están obsoletos:

**E1 (Gerente, jefa de taller y mecánica, 62 años):** *“Y antes además aprendías de ver, nada de libros. Era aprender de ver hacerlo. Por lo tanto aprendías el oficio bien, como tenía que ser. Una cosa es leer y llevar a la práctica, eso ¿cómo lo haces? es más complicado. Pero estar ahí, esto tal, esto lleva su posición, esto no sé qué, ahí es cuando realmente aprendes un oficio”.*

**E9 (Propietario, gerente y jefe de taller, 47 años):** *“Tengo un sobrino que está estudiando ahora mismo un módulo (de Formación Profesional).*

*Va a salir con una titulación que no sirve para nada. Ese chaval va a salir al mercado laboral con 20 años y sin ninguna experiencia. Va a tener pequeñas nociones, no está suficientemente preparado para el mercado laboral (...) Necesitamos gente cualificada. Lo tienes metido en un colegio, en un instituto, le van aprobando y se van a la calle sin preparación ninguna...”*

Ya hemos mencionado también que en nuestro país el acceso a un puesto de trabajo en el subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor se lleva a cabo a través de contactos realizados dentro de redes informales. Ambas características del mercado de trabajo en el subsector perjudican seriamente a las mujeres, que tienen más oportunidades de acceder y promocionar en un empleo masculinizado cuando se requiere para ello una cualificación formal y las condiciones de selección están reguladas (Marsden, 1999; Dainty *et al.*, 2004; Byrne *et al.*, 2005; Berik y Bilginson, 2006).

Existen dos trayectorias laborales típicas entre las mujeres mecánicas de las microempresas multimarca independientes de reparación y mantenimiento de vehículos a motor: por un lado la de las que accedieron y mantuvieron o mantienen un empleo en un negocio de un familiar, por otro la de aquellas cuyos familiares no regentan ninguna empresa en este subsector productivo y se encuentran en diferentes situaciones: o no se les ha ofrecido ninguna oportunidad de acceder a un puesto de trabajo en el subsector; o sólo han accedido a empleos por un espacio muy corto de tiempo; o han trabajado en talleres “en negro”, dentro de la economía sumergida, también de manera temporal. Por lo general, las mujeres representativas de esta segunda trayectoria que lograron entrar en los talleres tuvieron que recurrir para ello a varones de su entorno (padres, parejas, etc.) que formaban parte de redes informales en las que se manejaba información sobre ofertas de empleo, estos varones incluso solicitaron el favor de que las aceptasen como mecánicas. Estos favores se

otorgaron en ocasiones bajo la condición de que estas mujeres accediesen a trabajar “en negro” o por salarios por debajo de los de los compañeros mecánicos varones.

La única vía de acceso de las mujeres mecánicas al subsector productivo analizado que resulta estable en el tiempo, en lo que se refiere a la microempresa multimarca independiente, es en talleres de familiares. Tal y como hemos comentado, estas mujeres, al igual que los varones, no han requerido para ello de la realización de formación formal, lo que no ha sido óbice para que hayan mantenido una trayectoria laboral estable a lo largo de los años. Esto no quiere decir que las cosas hayan sido fáciles para ellas, pues todas relatan dificultades de algún tipo, a la hora de ejercer su profesión, con los trabajadores, los clientes, etc.

**E9 (Propietario, gerente y jefe de taller, 47 años):** (Comentando la situación de una mujer que fue gerente y jefa de taller) *“Lo que yo sí sé es que ha tenido problemas con los trabajadores porque era mujer. Parecía como si ellos supiesen muchísimo más que ella porque ella era mujer y ellos eran hombres”*.

**E6 (Mujer chapista y pintora, 40 años):** *“Sobre todo el chapista que yo tenía aquí, ese era, bueno, ese era... que una mujer fuese superior a él (su jefa) era horrible”*.

Hay que hacer especial mención a los clientes, puesto que los problemas de las mujeres mecánicas para que éstos acepten su trabajo y confíen en su profesionalidad han sido importantes tanto en el pasado como en la actualidad, hasta el punto que los gerentes y jefes de taller han ocultado en ocasiones que eran ellas las que reparaban los vehículos:

**E1 (Gerente, jefa de taller y mecánica, 62 años):** *Era a la hora de yo ponerme a trabajar, de meter mano a un coche, pues claro, no podía estar el cliente encima, pues claro “¿cómo va a*

arreglar el coche una mujer?” Y para demostrar que yo podía hacer eso me ha costado mucho. A que el dueño del coche admitiese que yo podía hacérselo como podía hacérselo un hombre, pues me ha costado, me ha costado, no ha sido fácil, no ha sido fácil. Al final lo he conseguido, claro, lo conseguí, pero no fue nada fácil.

**E:** ¿Al principio se escondía que tú arreglabas el coche para que el cliente no lo supiese?

Sí, sí. De hecho me quedaba yo, cerraba el taller y yo me quedaba haciendo chapuzas hasta las doce, la una de la noche (...).

Esta misma mecánica comenta cómo con el tiempo se informa a los clientes de que es ella la que repara los vehículos pero su padre, uno de los dos propietarios, gerentes y jefes de taller, tiene que dar fe del trabajo que ella realiza y asegura revisarlo (sin llegar a hacerlo) para que la clientela confíe en los resultados:

**E1 (Gerente, jefa de taller y mecánica, 62 años):** *Me decían “¿Pero lo vas a arreglar tú?” “Sí” “Es que, es que no sé, tal...” Y entonces salía mi padre allí al lado mío y decía “Tú no te preocupes que yo estaré encima ¿vale?” (...)* “Tú no te preocupes que yo voy a estar encima, tú no te preocupes que no va a haber ningún problema y tal”. Y así la gente lo fue aceptando”.

Y tal y como comenta otra entrevistada, la jefa de un taller de motos en la actualidad, los problemas con la clientela siguen existiendo a día de hoy:

**E2 (Jefa de taller, 37 años):** *“Hace tres días vino un tío al taller, estaban dos mecánicos en el taller y yo en la puerta y me dijo “quiero hacer una pregunta a los mecánicos”, digo “pues dime”, “no, voy a preguntar a ellos que ellos saben de motos” “Pues te has ca-*

*gado, pues me lo tienes que preguntar a mí”.* Hay cosas en las que todavía dices “Joer, que falta de respeto, coño” (...) Cuando ya te entran así, pues no. Era un tío joven, encima era joven. Que dices ¡macho! Porque sí que es cierto que ahora es muy raro que tenga este problema con alguno. Antes sí, al principio era más complicado. El típico tío que te decía “¡una mujer en el taller, hasta dónde tenemos que llegar!”. Eso a mí me lo han llegado a decir (...). Yo por ahí no paso. Me ha costado mucho llegar a donde estoy. A mí no me va a tocar las narices ni pisar nadie.”

No obstante, los posibles problemas o el trato discriminatorio de las mujeres que han accedido y mantenido un empleo en el negocio de un familiar se reducen de manera muy importante si los comparamos con los de las demás mecánicas. Son los únicos casos en los que no se refieren situaciones de acoso por razón de género o acoso sexual.

La contratación de las mujeres mecánicas que no tienen familiares en el subsector depende de la buena voluntad de los empleadores a nivel individual, lo que las enfrenta con grandes dificultades a la hora de conseguir un empleo, puesto que, tal y como hemos comentado, estos tienden a descartar a los potenciales trabajadores que no encajan con el estereotipo social. Todas ellas han realizado los estudios de Formación Profesional y han buscado empleo como mecánica de forma exhaustiva durante periodos de tiempo muy extensos, sin embargo, sólo han encontrado trabajos temporales en talleres que no se prolongaron más de unos meses o, incluso, no han encontrado ninguno. En la actualidad, ninguna de ellas está empleada como mecánica en un taller o en otro tipo de compañía y obtienen escasos ingresos mensuales realizando “chapuzas” o reparaciones “en negro” que ofrecen a personas de su entorno. Una de las estrategias que se plantean a medio plazo es la del autoempleo, la de crear su propio taller mecánico, aunque ahora mismo no cuentan ni de lejos con el capital suficiente para llevar a

cabo este reto. Sin embargo, un problema con el que se enfrentan en el futuro cercano es que la cualificación y la experiencia adquiridas se van perdiendo o se van quedando obsoletas según transcurre el tiempo.

Todas estas mujeres relatan como, sus compañeros varones de Formación Profesional, han tenido muchas más facilidades que ellas para encontrar un empleo como mecánico en el contexto actual de crisis económica. Ellas sufren discriminación directa cuando buscan empleo y se les excluye abiertamente en función de su género:

**E3 (Mecánica, 20 años):** *“Vas a un taller a echar un currículum y te dicen ‘no necesitamos señoras de la limpieza, o secretarias...’ Hay todo tipo de reacciones. El otro día fui a echar un currículum, cuando te lo cogen mujeres suelen ser más alegres ‘anda, mira, una mujer mecánica’, pero el otro día fui a echar uno a un taller que están buscando mecánicos y al hombre le cambió la cara....”*

**E5 (Mecánica, 20 años):** *“Primero te miran como si fueras una clienta, luego ‘mira, que vengo a dejar un currículum’ y se quedan como diciendo ‘joder, cómo vas tan joven y mujer a ... pero ¡cómo me vas a dejar un currículum muchacha!’ Y un hombre ya me dijo ‘vete a la panadería de enfrente’ y le dije ‘perdone, si no quiere una trabajadora me lo dice, pero no sea ofensivo porque yo a usted no le he venido a ofender...’ ¿quiere coger mi currículum? ¿sí o no?”*

De esta forma, es importante señalar que las decisiones de los empleadores están mediadas por su interiorización de los estereotipos esencialistas de género producto de la socialización a la que nos hemos referido más arriba (Todaro, *et al.*; 2001; Maruani, 2002, 1993). Los propietarios, gerentes y jefes de taller no confían en la profesionalidad de las mecánicas y consideran que las mujeres no son aptas para ocupar empleos masculiniza-

dos (Davies, 1996). Así, el propietario y jefe de un taller entrevistado hace referencia en la siguiente cita a la supuesta escasa calidad de una ITV,<sup>4</sup> localizada en las afueras del municipio de Madrid, en la que sólo hay mujeres empleadas:

**E9 (Propietario, gerente y jefe de un taller):** *“De hecho hay una ITV en la Avenida de Andalucía (Madrid), y todas las mujeres que trabajan allí ¡son mujeres! Es una ITV que antes era la número uno, es verdad que antes sólo había dos ITV, y desde que pasaron a todo chicas ya no le iba, bajó muchísimo (...) Por las mujeres y porque ha habido más ITV. Ahora tenemos unas treinta ITV en Madrid. Pero yo creo que es también por las mujeres. Y que sepas que es donde menos problemas ponen para pasar la ITV. Allí son más permisivos”.*

Asimismo, es notable la preocupación de los empleadores, en lo que concierne a la posible reacción de la clientela en el hipotético caso de contratar a mecánicas, y que esto perjudique el negocio:

**E9 (Propietario, gerente y jefe de un taller):** *“Realmente si fueses a un taller y supieses que la que repara el coche es una mujer te lo pensarías. Te lo pensarías.”*

**E11 (Cooperativista de un taller):** *“Claro, entra un hombre en un taller y se encuentra una mujer... (...) Lo que pasa es que ese rechazo que hay en esta sociedad...”*

Por otro lado, tal y como hemos comentado anteriormente, las sanciones por elegir un empleo que se aleja de la norma social y la socialización de género son de distinto tipo, des-

<sup>4</sup> Inspección Técnica de Vehículos (ITV) que se realiza de acuerdo con la legislación y a través de entidades autorizadas por las Comunidades Autónomas.

de la desaprobación de los padres o el entorno social, a la discriminación y el acoso por razón de género o el acoso sexual por parte de jefes, profesores y/o compañeros de estudio o trabajo (Dainty *et al.*, 2004). Es de la mayor relevancia hacer hincapié en que los varones crean en parte su propia identidad en oposición al género femenino y, al igual que las mujeres, en torno a la profesión que desempeñan. Por consiguiente, en algunos casos perciben que su identidad se tambalea y se muestran renuentes, o incluso ofensivos y violentos, cuando las mujeres acceden a espacios que consideran de su uso exclusivo, a sectores u ocupaciones masculinizadas (Akerlof y Kranton, 2000). En esta línea, el acoso por razón de género es una sanción social bastante frecuente de acuerdo con lo manifestado por algunas entrevistadas que han sufrido situaciones en las que compañeros y/o jefes les han aislado socialmente, tanto en el propio centro de trabajo, como de los encuentros o eventos informales que se organizan fuera de este; no les han comunicado información importante para trabajar; no les han prestado ayuda o apoyo; les han negado la ropa y las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo; les han realizado peticiones contradictorias; les han reprendido continuamente sin felicitarles por su logros; les han tratado de manera diferenciada a sus compañeros varones; y les han degradado y minado la autoestima hasta provocar problemas de salud laboral importantes.

**E6 (Chapista y pintora, 40 años):**

*“Voy notando últimamente que se hacen sus grupitos de hombres y a las mujeres como que aparte...”*

**E3 (Mecánica, 20 años):** *Yo llegué el lunes (el primer día de trabajo), a mí no se me dio mono de trabajo, no se me daba guantes, no me enseñaron dónde había nada del taller. (...)Yo no conocía a compañeros, ni lo que había en mi caja de herramientas, yo no sabía nada. Yo ese día salí muy frustrada. En realidad yo no me di cuenta de la gravedad que tenía lo que me estaban*

*haciendo. El contrato era de tres meses y no pude durar los tres meses, al mes o así me dio un ataque de ansiedad. Yo salía llorando de allí, una angustia..., a mí me hacían sentir que no valía nada, que lo que yo hacía no tenía ningún mérito, que todo me lo estaban regalando. Me llegué a plantear si en realidad yo servía o no. La última frase de mi jefe fue “¿te has planteado dejar el oficio?” A lo que yo le respondí que si no lo he dejado por mi padre no lo voy a dejar por él que no le conozco de nada. Pero luego llegas a casa y piensas “si una persona que entiende te dice eso...”*

Este aislamiento les afecta seriamente en muchos sentidos, tanto a nivel psicológico, como social y laboral. En lo que se refiere al terreno laboral, incide negativamente en la posibilidad de mantener la ocupación o promocionar, habida cuenta de que, tal y como hemos comentado, el aprendizaje se realiza en este subsector en el propio trabajo y son los trabajadores, los compañeros, los que forman a los aprendices (Kanter, 1977; Dainty *et al.*, 2004).

Sin embargo, estas mujeres consideraban que la cualificación adquirida y el título de Formación Profesional les iban a abrir las puertas de los talleres. No eran conscientes, antes de buscar un empleo, del entorno intimidatorio y degradante, y las barreras con las que se iban a enfrentar a la hora de intentar entrar en el subsector como mecánicas. Es en el ámbito laboral en el que comienzan a tomar conciencia de lo que es el acoso por razón de género o sexual, aunque todavía no lo hacen de manera plena, no obstante, ninguna denuncia su situación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los problemas de salud laboral relacionados con la ansiedad o la depresión van a ser así muy relevantes y el mantenimiento del empleo complicado. Hay que señalar que, de acuerdo con la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 en España, las manifestaciones de sin-

tomatología de corte sicosomático son significativamente mayores en los trabajadores y trabajadoras expuestos a conductas violentas en el trabajo que en quienes no son objeto de tales comportamientos. Los trabajadores que están expuestos a conductas violentas se quejan de dolor de cabeza (26,4%), problemas para conciliar el sueño (22,9%) y estrés, ansiedad o nerviosismo (28,2%) en muchos más casos que aquellos que no lo están (12,5%, 8% y 14,6% respectivamente) (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

Es importante llamar la atención también sobre la escasa conciencia existente, entre las y los trabajadores y las empresas españolas, tanto con relación a la discriminación por razón de género en el acceso al trabajo y en el propio trabajo, como con el acoso por razón de género o sexual. Nuestro país se encuentra entre los estados miembros de la Unión Europea en los que la violencia y el acoso sexual o por razón de género en el trabajo no son considerados un asunto de máxima relevancia por los poderes públicos y los agentes sociales. En este línea, España está entre los estados

miembros en los que menos denuncias por acoso sexual o por razón de género se interponen y menos procedimientos y protocolos hay en las empresas al respecto (EUROFOUND - Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2015). La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 en España muestra como sólo un 0,6% de trabajadores reportan discriminación sexual o por género y un 0,4% acoso sexual; y de acuerdo con el Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2013, sólo hubo 372 actuaciones por discriminación por razón de género en el acceso al empleo en los distintos sectores productivos a nivel estatal en todo el año, 1.533 por discriminación por razón de género en el trabajo, 294 por acoso discriminatorio por razón de género y 681 por acoso sexual. Tal y como se puede comprobar en la siguiente tabla, el número de infracciones y requerimientos a las empresas fue mucho menor (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012; Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2013).

**TABLA 4. NÚMERO DE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL POR DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO PARA RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN 2013**

	Actuaciones en todos los sectores a nivel nacional	Infracciones	Requerimientos
Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo	372	8	112
Discriminación por razón de sexo en el trabajo	1.533	15	117
Acoso discriminatorio por razón de sexo	294	2	54
Acoso sexual	681	8	160

Fuente: Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2013.

Hay más datos significativos, de acuerdo con la base de datos Integra de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la Comuni-

dad de Madrid, en la que se realizó el trabajo de campo del proyecto de investigación, sólo se han interpuesto 56 denuncias por discrimina-



ción por razón de género en todos los sectores productivos en los últimos veinte años, desde el 1 de enero de 1995; así como 36 denuncias por acoso sexual; y 3 por acoso discriminatorio por razón de sexo.

A partir del análisis de los casos de discriminación por razón de género o acoso por razón de género o sexual encontrados, tanto en las instituciones educativas de Formación Profesional, como en los centros de trabajo del subsector estudiado, podemos afirmar que en la actualidad estos constituyen un problema muy grave que es preciso abordar a la mayor celeridad y eficacia posibles. Hay que resaltar aquí que la legislación es imprescindible pero no suficiente y es necesaria la implicación de las instituciones públicas y los agentes sociales para que se cumpla y se garantice el principio de igualdad de oportunidades tanto en el ámbito educativo como en el laboral. En este sentido, es de la mayor relevancia poner en marcha políticas y medidas de prevención y actuación en caso de discriminación y/o acoso. No se trata sólo de sancionar la discriminación y el acoso cuando ya se han producido, que también, sino de evitar que se produzcan.

Así, es imprescindible informar, formar y sensibilizar a los empleadores y las plantillas, así como a directores y profesores de centros educativos, sobre la obligación de cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad. El fin es que revisen en profundidad las dinámicas discriminatorias y de acoso; que alcancen suficientes conocimientos para identificarlas, prevenirlas y denunciarlas; y que tomen conciencia sobre la necesidad de corregirlas. Es preciso también que tomen conciencia de las terribles consecuencias de estas dinámicas para las trabajadoras y las desventajas que reportan para el propio negocio en términos de pérdida de talento. Asimismo, las administraciones públicas deben actuar de acuerdo con legislación sancionadora en aquellos casos en los que las prácticas de discriminación y acoso no se corrijan.

Además, es precisa una mayor y continuada atención por parte de todas las organizaciones sindicales y los negociadores de convenios colectivos sobre esta materia. Existen convenios en el subsector que abordan la igualdad en el trabajo y la no discriminación por razón de género, como el Convenio Colectivo del sector de talleres de reparación de automóvil y/o afines de la comunidad autónoma de Asturias, firmado en 2013, o el Convenio de automoción 2013-14 de la provincia de Málaga. No obstante, estos convenios abordan el tema de manera muy general y no adoptan medidas concretas. Los convenios deben recoger formas de acceso al empleo nítidas y objetivas, que incluyan protocolos de prevención, tipificación de faltas, sanciones y medidas correctoras de la discriminación o el acoso por razón de género y el acoso sexual. Es importante también que, con relación al acoso sexual, se establezcan faltas y sanciones de acuerdo con una gradación con el fin de evitar que sólo se castiguen las agresiones sexuales físicas directas.

## 7. CONCLUSIONES

El mercado de trabajo presenta un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que perjudica seriamente a las primeras. Tanto la segregación ocupacional vertical por género, como la horizontal, se han mantenido de manera importante en las últimas décadas en muchos sectores y subsectores productivos y ocupaciones. En este artículo hemos analizado la segregación de género en la ocupación de mecánico/a en las microempresas multi-marca independientes del subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor. De acuerdo con los datos del Censo de 2011, este es un subsector muy masculinizado, sólo el 3,6% de los mecánicos y ajustadores de maquinaria son mujeres en España.

Así, hemos abordado la segregación por género en la ocupación de mecánico en el subsector de mantenimiento y reparación de ve-

hículos a motor a partir del estudio de factores como la socialización de género; el papel de la institución familiar y el entorno social; las barreras en las instituciones educativas; y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación en los centros de trabajo. Hemos encontrado dos trayectorias laborales típicas entre las mujeres mecánicas que han accedido a los talleres, por un lado, la de las que trabajan en negocios regentados por familiares, las únicas que han conseguido mantener un empleo estable o incluso han promocionado a jefas de taller o gerentes. Estas mujeres se tienen que enfrentar a importantes dificultades y realizar tremendos esfuerzos para romper con las barreras existentes a la hora de entrar y mantenerse en la ocupación. No obstante, los problemas de las mecánicas que han accedido y mantenido un empleo en el negocio de un familiar son mucho menores que los de las demás. Son los únicos casos en los que no se refieren situaciones de acoso por razón de género o sexual. Una segunda trayectoria laboral es la de aquellas que no tienen familiares en el subsector, estas mujeres realizaron Formación Profesional en Mantenimiento de vehículos autopropulsados con la expectativa de que la cualificación adquirida les permitiera acceder a este sin haberlo conseguido, salvo por breves temporadas de tiempo. Estas mecánicas se han enfrentado con la discriminación por razón de género directa y el acoso por razón de género y sexual tanto en las instituciones educativas como en los talleres.

A partir del análisis de ambas trayectorias podemos concluir que las microempresas multimarca independientes del subsector están prácticamente vedadas a las mecánicas y existe un problema muy grave de discriminación y acoso que debe ser abordado por las administraciones públicas y los agentes sociales. Para comenzar, es necesario implementar campañas y talleres en los colegios y los institutos destinados a la dirección de los centros, el profesorado y el estudiantado desde muy temprana edad que, entre otras cosas, den a conocer la normativa existente sobre

igualdad, la promuevan y hagan cumplir. El objetivo es romper con determinados estereotipos, fomentar el acceso de las mujeres a las ocupaciones y sectores masculinizados y de los varones a las ocupaciones y sectores feminizados. En ese sentido, es importante que las instituciones públicas educativas elaboren guías, protocolos de prevención y actuación y planes de acción correctivos con el fin de evitar y abordar adecuadamente las situaciones de discriminación o acoso.

Por otra parte, las administraciones públicas deben promover el acceso de las mujeres a las ocupaciones masculinizadas del sector de industria, automoción y los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, entre otros. Asimismo, es prioritario que fomenten también su estabilidad en el empleo y su promoción. Para todo ello se requieren mayores bonificaciones a la contratación de mujeres, así como un cambio importante en la cultura empresarial.

Es fundamental que la negociación colectiva aborde con detalle los principios de igualdad y no discriminación y se incluyan en los convenios colectivos sectoriales y de empresa cláusulas, protocolos y procedimientos de prevención, denuncia y sanción de la discriminación por razón de género, el acoso por razón de género y el acoso sexual. Además, es imprescindible que la entidad paritaria correspondiente, la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (formada por la patronal del sector, CONFEMETAL, así como por las federaciones sindicales sectoriales MCA-UGT y CC.OO-Industria) ponga en marcha cursos destinados específicamente a la formación de mujeres mecánicas. Es preciso que esta entidad implante guías, protocolos de prevención, actuación y verificación y planes de acción correctivos para promover la igualdad de oportunidades e impedir y afrontar de forma adecuada los casos de discriminación o acoso en el sector de automoción en general y el subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor en concreto.

En último término, las instituciones públicas deben velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad allí donde no se corrijan y persistan estos problemas.

## BIBLIOGRAFÍA

- AKERLOF, G. AND KRANTON, R. (2000): Economics and Identity, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXV, August 2000, Issue 3, pp. 715-753.
- ALBERT, R. Y CABRILLO, F. (2000): Sex discrimination. Is the labour market a market for lemons? Madrid: IUDEMU Complutense. Documento de Trabajo 2000-4.
- ALEMANY, C. (1996): ¿Las señoras primero? *El País*, 2 de enero de 1996.
- ALEMANY, C. (2003): Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso. En *Sociología del Trabajo*, n° 48, pp. 45-56.
- ANKER, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, n°3.
- BARON, J. N., *et al.* (2007): In the Company of Women Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-up Firms, *Work and Occupations*, 34(1), p. 35-66.
- BERGMANN, B. R. (2011): Sex Segregation in the Blue-collar Occupations: Women's Choices or Unremedied Discrimination?: Comment on England, *Gender & Society*, 25, pp. 88-93.
- BERIK, G. AND BILGINSOY, C. (2006): Still a wedge in the door: Women training for the construction trades in the USA, *International Journal of Manpower*, Vol. 27, n°4, pp. 321-341.
- BLAU, F. AND KAHN, L. (2000): Gender differences in Pay. In *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, N°4, pp. 75-99.
- BRACE-GOVAN, J. (2004): Weighty matters: control of women's access to physical strength, *The Sociological Review*.
- BURCHELL, B. *et al.* (2007): Working conditions in the European Union: The gender perspective. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- BYGREN M., Y KUMLIN J. (2005): Mechanisms of organizational sex segregation: Organizational characteristics and the sex of newly recruited employees, *Work and Occupations*, 32(1), pp. 39-65.
- BYGREN, M. (2013): Unpacking the causes of segregation across workplaces, *Acta Sociológica*, 56 (1), pp. 3-19.
- BYRNE, *et al.* (2005): Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23, 1025-1034.
- CÁCERES, J.I. *et al.* (2004): La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.
- CALLEJO, J. Y MARTÍN ROJO, L. (1994/95): La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas. En *Sociología del Trabajo*, nueva época, 23, pp. 55-71.
- CETRAA (2014): Junto al taller. Informe de la Confederación Española de Talleres de Reparación de Automóviles y Afines 2013.
- CHARLES, M. AND GRUSKI, B. (2004): Occupational Ghettos: The worldwide segregation of women and men. Stanford University Press.
- CLARKE, L. AND WALL, C. (2011): "Skilled versus qualified labour: the exclusion of women from the construction industry" en Davis, M. (Ed.), *Class and Gender in British Labour History. Renewing the Debate (or starting It?)*. Pontypool, Merlin Press, pp. 96-116.
- COCKBURN, C. (1985): *Machinery of Dominance*. London, Pluto.
- COCKBURN, C. (1987): Technological Change: Short change for women. *Social Studies Review*,
- CROSS, S. Y BAGILHOLE, B. (2002): Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work and Organization*, Vol. 9, N°2.
- CURRAN, M. M. (1988): Gender and recruitment: people and places in the labour market, *Work, Employment & Society*, 2(3), pp. 335-351.
- DAINTY, A.R.J. *et al.* (2004): Creating equality in the construction industry: An agenda for change for women and ethnic minorities. In *Journal of Construction Research*, Vol. 5, n° 1, pp. 75-86.
- DAINTY, A.R.J. *et al.* (1999): Women's careers in large construction companies: expectations unfulfilled? In *Career Development International*, 4/7, pp. 353-357.

- DAUNE-RICHARD, A.M. (2000): Cualificación y representación social, en Rogerat, C., *et al.* (2000). Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Barcelona. Icaria, pp. 71-87.
- DAVIES, C. (1996): The Sociology of Professions and the Profession of Gender. In *Sociology*, nº1, 30 (4), pp. 661-678.
- DAVIS, M. (2011): Class and Gender in British Labour History. Renewing the Debate (or starting It?). Pontypool, Merlin Press.
- DEVINE, F. (1992): Gender segregation in the engineering and science professions: A case of continuity and change. *Work, Employment & Society*, 6(4), pp. 557-575.
- DYNAMO (2007): Dynamics of national employment models. Final report No. 1: Synthesis Report. Duisburg, Institute for Work, Skills and Training at the University of Duisburg-Essen. Consultado el 10/8/2011 ([http://www.dynamo-project.eu/papers/dynamo\\_final\\_report\\_1-synth\\_end.pdf](http://www.dynamo-project.eu/papers/dynamo_final_report_1-synth_end.pdf))
- DUMAIS, L. MESSING, K. SEIFERT, A. M. COURVILLE, J. AND VÉZINA, N. (1993): Make Me a Cake as Fast as You can: Forces for and Against Change in the Sexual Division of Labour at an Industrial Bakery. *Work Employment Society*, nº 7, pp. 363 - 382.
- EUROFOUND - Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2015): Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies, Dublin.
- FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CC.OO. (2014): La situación sociolaboral de las mujeres en los sectores de industria CC.OO. Secretaría de la Mujer.
- GARDEY, D. (2000): Perspectivas históricas, en Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo, Icaria, pp. 35-58.
- GORMAN, ELIZABETH H.(2005): Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms, *American Sociological Review*, 2005, 70 (August:702-728).
- GRANOVETTER, M. (1995): Getting a job: A study of contacts and careers. Chicago: University of Chicago Press.
- GREED, C (2000): Women in the construction professions: Achieving critical mass. *Gender, Work and organization*, Vol. 7, nº3, pp. 181-196.
- HAKIM, C. (1998): Social Change and Innovation in the Labour Market, Oxford: Oxford University Press.
- HUFFMAN, M. L., COHEN, P. N., & PEARLMAN, J. (2010): Engendering change: Organizational dynamics and workplace gender desegregation, 1975-2005. *Administrative Science Quarterly*, 55(2), pp. 255-277.
- IBÁÑEZ PASCUAL, M. Y CLAUDIA N. (2012): Riesgo laboral y masculinidad. El caso del sector de la construcción en España. En *Inguruak Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, nº51-52, pp. 325-348.
- IBÁÑEZ PASCUAL, MARTA Y CLAUDIA NAROCKI (2012): Occupational Risk and Masculinity. The Case of the Construction Industry in Spain. In *Journal of Workplace Rights* Vol. 16 nº2, pp. 195-218.
- IBÁÑEZ, M. (1999): Género y familia en la inserción laboral. Oviedo, Universidad de Oviedo.
- IBÁÑEZ, M. *et al.* (2015): Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través de estudios de caso. (En prensa).
- IBÁÑEZ, M. FERNÁNDEZ SIMÓN, T. (2011): Mujeres en mundos de hombres. Pintoras en el sector de la construcción. Informe de la investigación FC- 09-PG09-07. (<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-269664>)
- IBÁÑEZ, M. FERNÁNDEZ SIMÓN, T. Y VILLAMIL RICO, I. (2010): Mujeres en mundos de hombres. Pintoras en el sector de la construcción. Comunicación del Congreso Nacional de Sociología, Pamplona, 1 al 3 de julio de 2010.
- INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2013.
- KANTER, M.K. (1977): Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women. In *American Journal of Sociology*, Vol. 82, nº5, pp. 965-990.
- KMEC, J. A., *et al.* (2010): Making Gender Fit and "Correcting" Gender Misfits Sex Segregated Employment and the Nonsearch Process, *Gender & Society*, 24(2), pp. 213-236.
- MARSDEN, D. (1999): A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity. Oxford University Press, Oxford.
- MARUANI, M. (1993): La cualificación, una construcción social sexuada. *Economía y Sociología del Trabajo*, nº21-22, pp. 41-50.

- MARUANI, M. (2000): "Hommes-Femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi" Institut National d'Etudes Demographiques (INED), Unité de recherche Demographie, genre e sociétés, pp. 220-229.
- MARUANI, M. (2002): El trabajo y el empleo de las mujeres. Madrid, Editorial Fundamentos.
- MARUANI, M. Y NICOLE, C. (1989): Au Labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins. París, Syros-Alternatives.
- PAAP, K. (2006): Working Construction: Why White WorkingClass Men put themselves and the labor movement in danger, Ithaca, N.Y. Cornell University Press.
- PETERSON, T. AND MORGAN, L. (1995): Separate and Unequal: Occupation-Established Sex Segregation and the Gender Wage Gap. In Chicago Journals, Vol. 101, N°2, pp. 329-369.
- REES, A. (1966): Labor Economics: Effects of More Knowledge. Information Networks in Labor Markets, The American Economic Review , Vol. 56, pp. 559-566
- RESKIN, B. (2003): Including mechanisms in our models of ascriptive inequality, American Sociological Review, 68, pp. 1-21.
- RESKIN, B. F., AND MCBRIER, D. B. (2000): Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers, American sociological review, pp. 210-233.
- ROGERAT, C., *et al.* (2000): Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Barcelona. Icaria.
- SCHNEIDER, E. (2015): Gender at work and varying forms of exposure. ETUI Conference Women's health and work, 5 de marzo de 2015.
- THRANE, L. (2004): Why should women join the construction industry?. In Clarke, L. *et al.* (eds.) Women in Construction, CLR Studies 2, Reed.
- TODARO, R. *et al.* (2001): Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. En Sociología del Trabajo, n° 42, pp. 33-64.
- WALBY, S. & BAGGULEY, P. (1990): Sex Segregation in Local Labour Markets", Work Employment Society, 4, pp. 59 - 81.

**RESUMEN** Los índices de segregación por género del mercado de trabajo en España apenas han variado en las últimas dos décadas. Las mujeres se siguen concentrando en sectores como la salud, la educación o la administración pública, mientras los hombres se agrupan en otros como la industria y la construcción. Además, están más concentradas en las ocupaciones feminizadas que, por otra parte, son menos numerosas, que los hombres en las ocupaciones masculinizadas. En las ocupaciones más masculinizadas prácticamente no aparecen mujeres, como es el caso de los mecánicos de los talleres de mantenimiento y reparación de vehículos a motor. Su mayor concentración en las ocupaciones feminizadas implica que son ellas las que sufren de manera más importante los efectos adversos de la segregación ocupacional horizontal por género, puesto que cuentan con menor espacio de elección que los hombres. El presente artículo analiza el papel que juegan en la selección de los estudios y/u ocupación por parte de las mujeres mecánicas la socialización de género, la institución familiar y el entorno social; así como las barreras con las que se encuentran en las instituciones educativas de Formación Profesional y los talleres de mantenimiento y reparación de vehículos a motor. Asimismo, se hace especial hincapié en las graves situaciones de discriminación o acoso por razón de género y acoso sexual que deben afrontar, tanto en los centros de Formación Profesional que ofertan los Ciclos Formativos de Mantenimiento de vehículos autopropulsados, como en los propios centros de trabajo del subsector.

**Palabras clave:** segregación por género; ocupación masculinizada; subsector de talleres de mantenimiento y reparación de vehículos a motor; barreras en el acceso y el mantenimiento de las mujeres de la ocupación de mecánica/o en el subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor; discriminación por razón de género; acoso por razón de género; acoso sexual.

**ABSTRACT** The gender segregation rates of the Spanish Labour Market have barely changed in the last two decades. Women still concentrate in sectors as health care, educational services and public administration while men in others like the manufacturing and the construction sectors. Furthermore, women are more concentrated in feminized occupations, which, besides, are less, than men in masculinized occupations. There are very few women in very masculinized occupations; there are, for example, very few female mechanics in motor vehicle maintenance and repair garages. The fact that they are more concentrated in feminized occupations results in being more vulnerable to the negative effects of horizontal gender segregation, as they have less choices space than men. The present paper analyses the role of gender socialization, the family institution and the social environment in female mechanics' choices of their studies and/or occupations, as well as the barriers they face in the vocational training educational institutions and the motor vehicle maintenance and repair garages. Moreover, we highlight the important problems of gender-related discrimination or harassment and sexual harassment that they suffer in vocational training courses on motor vehicle maintenance and repair and in the subsector workplaces themselves.

**Key words:** gender segregation; masculinized occupation; the subsector of motor vehicle maintenance and repair garages; barriers in the access and maintenance of the occupation by female mechanics in the subsector of motor vehicle maintenance and repair garages; gender-related discrimination; gender-related harassment; sexual harassment.

# El tratamiento legal de la discriminación salarial por razón de sexo en los momentos actuales

# The legal treatment of salary discrimination on the grounds of gender at the present time

RAQUEL POQUET CATALÁ\*

## 1. INTRODUCCIÓN

**E**n los tiempos que corren donde se suceden cierres de empresas con listas de trabajadores y trabajadoras que van a la calle, cabe preguntarse si merece la pena trabajar sin una remuneración adecuada. En otras palabras, el punto central se halla en la discriminación salarial que todavía aún en nuestra sociedad actual sufre la mujer trabajadora por el hecho de tener diferente sexo.

Las diferencias de hombres y mujeres en el mercado laboral se muestran claramente en la tasa de actividad, que sigue siendo diferente para los distintos sexos. Según los datos de la EPA<sup>1</sup>, el escaso empleo creado en el primer trimestre del año 2015 ha “beneficiado” en mayor medida a los hombres (más de 55.000 puestos de trabajo), con la consiguiente bajada de la tasa de paro masculina, hasta el 22,74%, siendo la tasa de paro femenina superior a la masculina, alcanzando el 24,98%, manteniendo la tendencia histórica de mayor desempleo

femenino, a lo que hay que sumar una menor tasa de ocupación (7.934.600 mujeres) y una tasa de actividad femenina 11 puntos más baja que la masculina. Además, las mujeres soportan el 73% del total del empleo a tiempo parcial, pues más de una de cada 4 mujeres que trabaja tiene contratos a tiempo parcial y no por deseo propio en muchos de los casos, sino porque esta modalidad de contratación se ha dirigido a las mujeres para que permanezcan al frente de las tareas de atención y cuidado en el ámbito familiar. Concretamente, según datos de la EPA de los contratos a tiempo parcial el 73,1% son de mujeres y tan sólo el 26,9% de hombres.

En cuanto a la brecha salarial, según datos del Eurostat<sup>2</sup> la misma se sitúa en el 16,4%, lo que viene a significar que las mujeres europeas trabajan “gratis” 59 días, o que necesitan trabajar 59 días más que los hombres para ganar lo mismo. Según el INE<sup>3</sup>, en el estudio de 2012 el salario medio anual femenino representó el 76,1% del masculino, situación bastante similar a la del año anterior (77%).

---

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

<sup>1</sup> Datos extraídos el 19 de mayo de 2015 en <http://www.ine.es/daco/daco42/daco421/epa0115.pdf>

---

<sup>2</sup> Datos extraídos el 19 de mayo de 2015 en <http://ec.europa.eu/eurostat/data/statistics-a-z/wxyz>

<sup>3</sup> Datos extraídos el 19 de mayo de 2015 en <http://www.ine.es/prensa/np852.pdf>

Toda esta precariedad, con rostro de mujer, viene a sumar una serie de factores negativos en cuanto a las cotizaciones de cara a las futuras pensiones, ya que puede definir un panorama de empobrecimiento mayor al actual, y hoy las pensiones que reciben las mujeres son un 38% inferiores a las de los hombres.

La principal causa de la brecha salarial se halla en la prolongación de unos roles y estereotipos del pasado, fruto de la división sexual del trabajo, que persisten en nuestra sociedad y, por tanto, en el mercado de trabajo, pues la sociedad patriarcal ha relegado a las mujeres al espacio privado y al trabajo sin retribuir, situación que ha ido perviviendo en cierta forma hasta los momentos actuales. Recientemente, con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo no se ha roto la tradicional asignación de roles, pues las mujeres mantienen su rol tradicional de madre y ama de casa, asumiendo la doble jornada o la denominada doble presencia.

Todo ello se traduce también en el hecho de que, muchas veces, las mujeres perciben una retribución inferior a la de los hombres por trabajos del mismo valor, aún cuando los trabajos requieran los mismos requisitos en cuanto a habilidades, cualificación y experiencia, pues la infravaloración de las competencias y habilidades que se precisan para el desarrollo de determinados trabajos que tradicionalmente vienen desempeñando las mujeres lleva a que éstas estén situadas en los niveles más bajos de la clasificación profesional. En contraposición, se produce una sobrevaloración de los puestos de trabajo que ocupan los hombres y que se traducen en mejores salarios y mayores asignaciones de pluses y complementos, y esta sobrevaloración del trabajo masculino aparece también cuando los hombres se adentran en profesiones tradicionalmente desempeñadas por mujeres.

De cualquier forma, cabe precisar que la menor valoración del trabajo desempeñado por las mujeres se produce en la asignación de pluses y complementos salariales, pues

éstos se aplican en mayor medida en puestos ocupados en su mayoría por hombres, en atención a la penosidad derivada del empleo de la fuerza física o a la toxicidad, circunstancias que no son tenidas en cuenta en puestos feminizados, cuando en éstos también se dan dichas situaciones.

En definitiva, la discriminación en la retribución es causa y efecto de la discriminación profesional de la mujer, produciéndose fenómenos como la segregación o feminización de los trabajos y la imposición de techos al ascenso profesional de las mujeres. Todo ello se manifiesta en el gran abanico de estudios económicos y sociológicos realizados al respecto<sup>4</sup>. De ahí que el principio de igualdad de retribución por razón de sexo constituya un elemento básico para la eliminación de las discriminaciones que pesan sobre el colectivo femenino<sup>5</sup>.

Con este trabajo se pretende demostrar como aún en los momentos actuales, que supuestamente se considera que estamos viviendo en una sociedad avanzada y moderna, aún pervive una fuerte y anquilosada brecha salarial, siendo el origen básico de ello el convenio colectivo. Por ello, se establece breve-

<sup>4</sup> Entre otros estudios, VILLAR NOTARIO, A., (Dir.), *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y segregación laboral*. Bilbao: Fundación BBVA, 2010; AA.VV., *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto Social de la Mujer, 2007; AA.VV., *La brecha salarial: realidades y desafíos*. Madrid: Ministerio de Igualdad, 2009; AA.VV., *100 Estudios para la Igualdad*. Madrid: Instituto Social de la Mujer, 2008; IGNACIO PALACIO, J.; SIMÓN, H. J., *Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España*. Madrid: Estadística Española, 2006; AA.VV., *Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013; AA.VV., *Informe discriminación retributiva 2013*. Madrid: UGT, 2013; HIDALGO VEGA, A., (Dir.), *La discriminación laboral de la mujer: una década a examen*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2007.

<sup>5</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Sobre el valor del trabajo y la paridad salarial por razón de género ante una controvertida sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (Comentario a la STJCE C-320/2000, de 17 de septiembre de 2002, asunto Lawrence)", en *RL*, núm. 12, 2005 (versión on line)



mente el marco normativo tanto a nivel nacional, como europeo e internacional, se analizan los principales conceptos jurídicos al respecto, especialmente la distinción entre discriminación directa e indirecta, así como el trabajo de igual valor y se pasa a analizar de qué modo el convenio colectivo se erige en fuente causante de discriminación salarial

## 2. MARCO NORMATIVO

El primer antecedente se sitúa en el Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración<sup>6</sup>, cuyo art. 2 obliga a garantizar la aplicación a todos los trabajadores del “*principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*”. El acogimiento de este principio reviste una especial relevancia por cuanto la igualdad debe realizarse no sólo en los puestos de trabajo iguales, sino en los puestos de trabajo diferentes a los que se les reconoce igual valor, con lo que se trata de combatir con determinadas formas de discriminación indirecta. En el fondo, esta formulación amplía del principio parte del reconocimiento de que la amplitud de segregación entre los puestos masculinos y femeninos constituye el obstáculo más importante para una aplicación válida del principio de igualdad de remuneración<sup>7</sup>.

A nivel europeo, la erradicación de la discriminación salarial es un objetivo fundamental en la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Así, el art. 119 del Tratado de Roma<sup>8</sup> establece la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores

que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo. En el mismo sentido, el Protocolo 14 del Tratado de Maastricht recoge el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo y legitima la adopción de “*medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales*”, lo que vienen a ser las denominadas acciones positivas. Los arts. 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea consagran el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los valores y tareas esenciales de la Unión, y los arts. 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establecen que, en todas sus acciones, la UE se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, y luchar contra toda discriminación por razón de sexo. También, el art. 141 Tratado de Ámsterdam garantiza el “*principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor*”.

Es con la Directiva 75/117/CEE<sup>9</sup> cuando se incorpora formalmente el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, ya que ésta define el concepto de igualdad retributiva como igual retribución para un trabajo igual o un trabajo al que se atribuye un mismo valor. La Directiva 2006/54/CE<sup>10</sup> establece que para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, y particularmente, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retri-

<sup>6</sup> De 29 de junio de 1951, ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.

<sup>7</sup> AA.VV., *Evaluación de tareas*. Ginebra: OIT, 1986. p. 152.

<sup>8</sup> De 25 de marzo de 1957. Literalmente, su apartado 1 establece que “*cada Estado Miembro deberá asegurar que se aplica el principio de igual retribución para hombres y mujeres cuando éstos desempeñan trabajos iguales o de igual valor*”.

<sup>9</sup> De 10 de febrero, relativa al acercamiento de las legislaciones de los Estados miembros por lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos.

<sup>10</sup> De 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

buciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>11</sup> establece en su art. 23 que *“la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”*.

El Código Práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor<sup>12</sup>, ante las insuficiencias en la legislación salarial, se presenta como una medida concreta y útil encaminada a colmar dichas deficiencias, ayudando a gobiernos, empresarios y representantes de trabajadores a establecer unos sistemas retributivos que respeten mejor el principio de igualdad salarial. La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015<sup>13</sup> se basa en las prioridades de la Carta de la Mujer, siendo una de ellas la igualdad de salario por trabajo igual y trabajo de igual valor.

Y más, recientemente, el Parlamento Europeo ha adoptado varias resoluciones<sup>14</sup> sobre la igualdad de retribución entre hombres y mujeres con recomendaciones sobre cómo aplicar mejor el principio de igualdad de retribución, con medidas de transparencia retributiva y sistemas de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios con respecto al sexo. En sus Conclusiones de 6 de diciembre de 2010 sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución y la intensificación de las medidas a tal efecto,

y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín<sup>15</sup>, el Consejo ha invitado a los Estados miembros a implantar medidas para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, especialmente las que promuevan la transparencia salarial y unos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios con respecto al empleo. Como fruto, la Recomendación 2014/124/UE<sup>16</sup> facilita una serie de orientaciones dirigidas a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la diferencia de retribución entre hombres y mujeres haciendo hincapié en la transparencia salarial.

De cualquier forma, la doctrina judicial comunitaria ya dio a este derecho una perspectiva mucho más social conforme a la cual se tratase también de la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los pueblos europeos, al fijar que *“de este doble objetivo, económico y social, se desprende que el principio de igualdad de retribución forma parte de los fundamentos de la Comunidad”*<sup>17</sup>. Así, admitió que si bien formalmente podría entenderse el art. 119 del Tratado como dirigido en exclusiva a los Estados, la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras *“se extiende asimismo a todos los convenios que tienen por objeto regular, de forma colectiva, el trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares”*<sup>18</sup>.

Por otro lado, según se desprende de la doctrina judicial comunitaria, el TJUE ha aceptado la diferencia de retribución entre una

<sup>11</sup> De 7 de diciembre de 2000, Niza.

<sup>12</sup> Resolución de 12 de junio de 1997.

<sup>13</sup> De 21 de septiembre de 2010.

<sup>14</sup> De 18 de noviembre de 2008, y de 24 de mayo de 2012.

<sup>15</sup> De 18 de diciembre de 2010.

<sup>16</sup> De 7 de marzo, de refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

<sup>17</sup> STJUE 43/75, de 8 de abril de 1976, asunto Defrenne II

<sup>18</sup> STJUE 284/02, de 18 de noviembre de 2004, asunto Sass.

mujer y un hombre que desempeñen un trabajo de igual valor cuando ésta está basada en los siguientes criterios: productividad (casos Danfoss y Royal Copenhagen), movilidad (casos Danfoss y Royal Copenhagen), formación (caso Danfoss), antigüedad (casos Danfoss y Nimz), trabajo a tiempo parcial (casos Kowalska, Boetel, Rinner-Kuhn, Bilka y Helming), acuerdos en convenios colectivos (casos Enderby y Kowalska), o fuerzas del mercado. El TJUE<sup>19</sup> ha declarado que el criterio de flexibilidad de horarios y lugares de trabajo se puede aplicar en la valoración de puestos de trabajo si es importante para el cumplimiento de tareas específicas, pero no si el criterio se refiere a la calidad del trabajo que el trabajador o trabajadora desempeña.

A nivel nacional, destaca, en primer lugar, nuestra norma fundamental, en cuyo art. 9.2 encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sea real y efectiva, así como en su art. 14 consagra la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo. Descendiendo al ET, éste reconoce en el art. 4.2 c) como derecho básico de los trabajadores el no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo. Asimismo el art. 17.1 ET declara nulos y sin efecto los *“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”*, el art. 28 obliga al empresario *“a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda produ-*

*cirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*, y el art. 22.3 establece que *“la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”*.

De hecho, fue la LO 3/2007<sup>20</sup> la que reguló de forma expresa la igualdad en todos los ámbitos, y especialmente en el laboral, entre mujeres y hombres, garantizando la igualdad y la prohibición de discriminación tanto directa como indirecta por razón de sexo<sup>21</sup> y regulando las acciones positivas con el fin de adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad con respecto de los hombres. Como novedad incorporó los planes de igualdad que han de elaborar las empresas como compromiso de las mismas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la aplicación de medidas de igualdad que lleven a la eliminación de posibles desigualdades.

### 3. CONCEPTOS

#### 3.1. Discriminación directa e indirecta

Según el TC<sup>22</sup>, mientras la discriminación directa supone *“un tratamiento diferenciado perjudicial en razón del sexo donde el sexo sea*

<sup>20</sup> De 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>21</sup> El art. 6 define la discriminación directa e indirecta. Así *“se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”*.

<sup>22</sup> STC 145/1991, de 1 de julio, asunto Hospital Gregorio Marañón.

<sup>19</sup> SSTJUE 96/80, de 31 de marzo de 1981, asunto Jenkins; 184/89, de 7 de febrero de 1991, asunto Nimz.

objeto de consideración directa”, la indirecta “incluiría los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diferente sexo, consecuencias perjudiciales por el impacto desfavorable que tratamientos formalmente iguales o razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa, precisamente, de la diferencia de sexo”. Asimismo, el art. 28.1 b) y c) Ley 62/2003<sup>23</sup> define la discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios. A diferencia de la discriminación directa, caracterizada por su intencionalidad, la indirecta se define por su resultado, constitutivo de un impacto adverso sobre un colectivo feminizado<sup>24</sup>.

El supuesto típico de la discriminación indirecta lo constituye cualquier criterio de diferenciación, aparentemente neutro, que se aplica por igual a hombres y mujeres pero que como requisito es cumplido proporcionalmente mucho más por hombres que por mujeres, favoreciendo a aquéllos y perjudicando a éstas. Los criterios más habituales al respecto lo constituyen por un lado las distinciones entre trabajadores a tiempo parcial o temporales y

trabajadores a jornada completa o indefinida, siendo precisamente el trabajo a tiempo parcial el prototipo de discriminación indirecta<sup>25</sup>. En segundo lugar, se hallan los sistemas de clasificación profesional, especialmente en la medida en que originan una división sexual de las tareas con efectos en las retribuciones a percibir por trabajadores de uno y otro sexo, así como, las estructuras salariales, ya que muchas veces van relacionadas con las discriminaciones derivadas de las diversas categorías o grupos profesionales, o el acceso al empleo o los despidos.

En este sentido, en la discriminación indirecta el tratamiento o la práctica laboral genera en sí mismo desigualdades o refleja parámetros sociales diferentes existentes dentro o fuera del mercado de trabajo, en buena parte por la adopción de estándares masculinos, razón por la cual la discriminación indirecta supone pasar del plano individual al colectivo y del formal al de resultados, ya que son los resultados prácticos, el impacto, y no los criterios formales, los que han de ser tomados en cuenta<sup>26</sup>. Así, cuando la retribución correspondiente a los empleos de un grupo de trabajadores sea sensiblemente inferior a la correspondiente a los empleos de otro grupo y los primeros están ocupados casi exclusivamente por mujeres mientras que los segundos por hombres, dicha situación pone de manifiesto una apariencia de discriminación por razón de sexo, siempre, al menos, que las dos funciones de que se trata tengan el mismo valor y que los datos estadísticos que caracterizan dicha situación sean válidos. Por ello, la justificación ofrecida por el empresario de la diferencia de retribución que pone de manifiesto una apariencia de discriminación debe guardar relación con las personas de referencia que, debido a su situación se caracteriza por datos estadísticos válidos referidos a un

<sup>23</sup> De 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

<sup>24</sup> SSTSJ Galicia, de 27 de diciembre de 2013, rec. núm. 4777/2012; Galicia, de 21 de diciembre de 2013, rec. núm. 4776/2012.

<sup>25</sup> SAN de 5 de mayo de 2014, rec. núm. 48/2014.

<sup>26</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., "Discriminación, igualdad de trato y acción positiva", en *RL*, núm. 22, 1995, p. 5.

número suficiente de individuos, que no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y que, de manera general, resultan significativos<sup>27</sup>. Para apreciar una situación de discriminación indirecta, no es la norma sino los efectos en el trabajo lo particularmente relevante, pues la noción de discriminación indirecta se centra en las consecuencias. Para apreciarla se debe delimitar la disposición, criterio o práctica potencialmente discriminatoria, examinar si ese criterio o práctica afecta a un número mayor de mujeres que de hombres y si así fuera el empresario deberá probar a la postre que tal criterio es ajeno a toda intención discriminatoria y que su utilización responde a una verdadera necesidad del negocio que, además, es proporcionada a su finalidad<sup>28</sup>.

No obstante, el TC<sup>29</sup> ha incidido en que el principio de igualdad no es un principio absoluto, pues pueden existir diferencias que no sean discriminatorias, de tal forma que, en la “medida en que la diferencia salarial no posea un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad”. En tal sentido, la doctrina judicial<sup>30</sup> ha señalado que como las normas laborales no imponen una identidad de trato absoluta en materia retributiva, y teniendo presente el principio general de que el empresario privado no está sometido de

forma absoluta al principio de igualdad, si no se alega ningún factor de diferenciación que merezca un rechazo por el ordenamiento jurídico como origen o causa de dicha situación, debe analizarse si la conducta que se achaca a la empresa puede ser tachada de discriminatoria. Así, el interés por mantener unas buenas relaciones laborales puede ser tomado en consideración como elemento para apreciar si las diferencias entre las retribuciones de dos grupos de trabajadores se deben a factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo<sup>31</sup>.

### 3.2. Medidas de acción positiva

La presencia de un contexto social donde la mujer trabajadora aparece postergada obliga a reaccionar frente a la diferencia de trato a través de una serie de medidas que no actúen una vez consumada la discriminación, sino con acciones ex ante dirigidas a evitar la conducta discriminatoria<sup>32</sup>, y es donde aparecen las denominadas “medidas de acción positiva” o de “desviación cualificada de la igualdad”<sup>33</sup>, cuya finalidad es conseguir “la igualdad entre sexos en materia de oportunidades de empleo y ocupación, sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho”<sup>34</sup> intentando acelerar, al tiempo, el proceso de igualación de oportunidades y compensar una situación histórica y tradicional de inferioridad que siempre ha pesado sobre quien ostenta la condición femenina.

<sup>27</sup> STJUE 427/11, de 28 de febrero de 2013, asunto Keny y otros.

<sup>28</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Discriminación por razón de sexo y embarazo de la trabajadora”, en *RL*, Tomo I, 1991, p. 3.

<sup>29</sup> SSTC 2/1998, de 12 de enero; 107/2000, de 5 de mayo. En el mismo sentido, SSTS de 7 de octubre de 2002, rec. núm. 1213/2001; de 18 de julio de 2000; de 17 de junio de 2002, rec. núm. 1253/2001; de 19 de marzo de 2001, rec. núm. 1847/2000; de 29 de enero de 2001, rec. núm. 1566/2000; de 11 de abril de 2000, rec. núm. 3865/1999; 6 de julio de 2000, rec. núm. 4316/1999; de 3 de octubre de 2000, rec. núm. 4611/1999.

<sup>30</sup> STSJ Cataluña, de 23 de abril de 2013, rec. núm. 2873/2012.

<sup>31</sup> STJUE 427/11, de 28 de febrero de 2013, asunto Keny y otros.

<sup>32</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo*. Madrid: La Ley, 1999. p. 25.

<sup>33</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., “Discriminación y trato diferenciado normativo por razón de sexo”, en *RTSS*, núm. 12, 1993. p. 66.

<sup>34</sup> LÓPEZ LÓPEZ, J., y CHACARTEGUI JAVEGA, C., “Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam”, en *REDT*, núm. 99, 2000. p. 15.

Así pues, al tratar las medidas de acción positiva de erradicar o compensar una constatada diferencia de trabajo entre la mujer y el hombre a favor de la primera, es lógico que no se conformen con garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en tanto posibilidad de acceso o permanencia en el mercado de trabajo, sino que pretendan que al final del reparto las oportunidades de las mujeres no se vean afectadas por esa discriminación social.

Ahora bien, en contra de las mismas se ha planteado la situación discriminatoria que sufren muchos trabajadores varones, pues se trata de medidas correctoras que pueden afectar a la situación de varios hombres. No obstante, cabe tener presente que dichas medidas al otorgar ventajas o preferencias son capaces de provocar en su resultado un reequilibrio garante de una mayor igualdad efectiva portadora de un propósito ciertamente ambicioso que supera la simple igualdad de trato llegando así a la igualdad de oportunidades<sup>35</sup>.

### 3.3. Retribución

En los textos internacionales se aprecia una evolución ampliadora del término retribución, ya que, en un primer momento, partieron de una noción de “salario” o “retribución” que los tratados no definían, dejando a cada país la posibilidad de determinar el alcance de la aplicación del principio de igualdad retributiva. Pero de forma gradual se han ido ampliando los componentes económicos que abarca la “retribución”<sup>36</sup>. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>37</sup>, en su art. 23.2, circunscribió el concepto de retribución al salario en sentido estricto. Posteriormente,

ya se aprecia un primer desglose entre el concepto de remuneración y el de salario en el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>38</sup>, donde se establece que la remuneración comprende el salario del trabajador en sentido estricto y algunos otros conceptos como son “*condiciones de existencia dignas para ellos (los trabajadores) y para sus familias*”, aunque el texto no llega a especificar en que consisten estas condiciones. Posteriormente, la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer<sup>39</sup>, en su art. 10.b), amplía el concepto de retribución a las vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación, prestaciones por desempleo, enfermedad, vejez o incapacidad para el trabajo, así como el derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre. Por último, la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>40</sup> en su art. 11.d) incluye dentro de la noción de retribución el concepto de “*prestaciones*”.

El Convenio núm. 100<sup>41</sup> de la OIT precisa en su art.1 a) que la remuneración comprende el “*salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último*”. Como apunta la doctrina<sup>42</sup>, ésta es la definición que será posteriormente recogida por el derecho comunitario en el Tratado Constitutivo de 1957, que, en cambio, fue más restrictivo al establecer el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo. El Convenio núm. 100 OIT,

<sup>35</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Acción positiva, igualdad de oportunidades e igualación en los resultados”, en *RL*, núm. 12, 1996. p. 2

<sup>36</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación retributiva*. Madrid: Marcial Pons, 1996. p. 54.

<sup>37</sup> De 8 de diciembre de 1948.

<sup>38</sup> De 16 de diciembre de 1966.

<sup>39</sup> De 7 de noviembre de 1967.

<sup>40</sup> De 18 de diciembre de 1979.

<sup>41</sup> Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor de 26 de junio de 1951, ratificado por España el 26 de octubre de 1967. Este instrumento se acompaña de la Recomendación núm. 90 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, adoptada el 29 de junio de 1951.

<sup>42</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación retributiva...* op. cit. p. 58.

incluye en el concepto de remuneración tanto el salario base o salario mínimo, como cualquier otro complemento de éste pagado por el empresario, así como el salario en especie, contemplando también el salario pagado de forma directa o indirecta por el empresario. También el Convenio núm. 117 OIT<sup>43</sup> establece en su art. 14 que la contratación, condiciones de trabajo, ascensos y tablas de salarios “deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor”. Pero será en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer<sup>44</sup>, donde además de establecerse la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, se incluye el derecho de las mujeres “a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”. De cualquier forma, ya la Carta Social Europea recogía en su art. 4 el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres ligado a trabajos de igual valor.

Sin lugar a dudas, el TJUE ha jugado un importante papel en esta materia delimitando y ampliando el alcance de la noción de retribución, aunque de una forma evolutiva, flexibilizando una postura inicial más restringida, hasta llegar a afirmar que los elementos que componen la noción de retribución comprenden tanto el salario base como los complementos salariales. Por ello, cualquier pago directo del empresario, es decir, “cualquier otra gratificación” que complete el salario básico queda incluido dentro de este concepto. De hecho, así lo ha señalado el TJUE<sup>45</sup>, en relación con el complemento de antigüedad<sup>46</sup>, los suplementos que se abonan a los “cabezas de familia”<sup>47</sup>, la retribución de permisos para

la realización de cursos de formación<sup>48</sup>, ventajas en materia de transporte<sup>49</sup>, gratificaciones voluntarias de Navidad<sup>50</sup>, prestaciones familiares y por matrimonio incluidas en convenio colectivo<sup>51</sup>, indemnizaciones por extinción del contrato<sup>52</sup>, prestaciones complementarias de jubilación<sup>53</sup>, aportaciones empresariales a los fondos de pensiones<sup>54</sup>, primas especiales de fin de año<sup>55</sup>, complementos por horarios incómodos<sup>56</sup> e incluso complementos mensuales del salario<sup>57</sup>.

Respecto de las prestaciones sociales incluidas dentro de la noción de retribución, el TJUE también ha desarrollado una doctrina evolutiva. En el asunto Defrene I<sup>58</sup>, el Tribunal establece que el régimen legal de la Seguridad Social, no puede considerarse incluido dentro del concepto de igualdad de retribución recogido en el art. 119, ni siquiera como “salario indirecto”, pues deben tratarse de prestaciones satisfechas “por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”. En este sentido, también considera<sup>59</sup> como parte de la retribución las aportaciones realizadas por el empresario en nombre de los trabajadores a un régimen de prestaciones por jubilación. Aunque el Tribunal ha exclui-

<sup>48</sup> STJUE 360/90, de 4 de junio de 1992, asunto Boetel.

<sup>49</sup> STJUE 12/1981, de 9 de febrero de 1982, asunto Galand.

<sup>50</sup> STJUE 333/1997, de 21 de octubre de 1999, asunto Lewen.

<sup>51</sup> STJUE 187/1998, de 28 de octubre de 1999, asunto Comisión contra República Helénica.

<sup>52</sup> STJUE 167/1997, de 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Laura Pérez.

<sup>53</sup> STJUE 166/1999, de 13 de julio de 2000, asunto Defreny c. Sabena.

<sup>54</sup> STJUE 109/1991, de 6 de octubre de 1993, asunto Ten Oever.

<sup>55</sup> STJUE 28/1997, de 9 de septiembre de 1999, asunto Krüger.

<sup>56</sup> STJUE 476/1999, de 19 de marzo de 2002, asunto Jämo.

<sup>57</sup> STJUE 381/1999, de 26 de junio de 2001, asunto Brunnhofer.

<sup>58</sup> STJUE 80/70, de 25 de mayo de 1971.

<sup>59</sup> STJUE 69/80, de 11 de marzo de 1981, asunto Worringham. En el mismo sentido, STJUE 192/1985, de 3 de diciembre de 1987, asunto Newsdead.

<sup>43</sup> Relativo a las normas y objetivos básicos de la política social, adoptado el 22 de junio de 1962 y ratificado por España el 19 de febrero de 1973.

<sup>44</sup> De 18 de octubre de 1961.

<sup>45</sup> STJUE 109/88, de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss.

<sup>46</sup> STJUE 184/89, de 7 de febrero de 1991, asunto Nimz.

<sup>47</sup> STJUE 58/81, de 9 de junio de 1982, asunto Comisión contra Luxemburgo.

do del ámbito de aplicación del art. 141 TA las pensiones abonadas por el Estado como tal, derivadas de regímenes legales, sí incluye en cambio, las prestaciones concertadas en el ámbito de la empresa o rama profesional interesada, obligatoriamente aplicables a categorías generales de trabajadores, es decir, incluidas en un régimen profesional. Posteriormente, estima<sup>60</sup> que las prestaciones derivadas de estos regímenes profesionales financiadas exclusivamente mediante contribución de los empresarios o eventualmente con participación de los trabajadores, se van a considerar retribución, no siendo relevante el hecho de que la prestación sea formalmente pagada por un fondo independiente y no por el empleador directamente<sup>61</sup>.

Asimismo, el TJUE consideró<sup>62</sup> retribución todo tipo de indemnización garantizada al trabajador por causa de su despido, siendo intrascendente el hecho de que el pago se realice una vez extinguida la relación y el hecho de que parte o la totalidad de la indemnización por cese derive de la obligación de una previsión legal<sup>63</sup>, contractual o se haya satisfecho voluntariamente por el empresario<sup>64</sup>.

En nuestro ET, su art. 28, modificado por la Ley 33/2002<sup>65</sup>, queda transpuesto el concepto de retribución desarrollado en el ámbito comunitario. Hasta la citada Ley, el antiguo art. 28 ET mencionaba el salario base y los complementos salariales, dejando fuera del ámbito de aplicación del principio de no discriminación las "*ventajas pagadas indirectamente por el empleador y que no tienen la consideración de complementos salariales*"<sup>66</sup>, las cuales

sí son parte de la retribución sobre la que se aplica el principio de igualdad del art. 141 TA.

### 3.4. Trabajo de igual valor

En el ámbito comunitario, ya de forma temprana se estableció que los Estados miembros deben recoger que el principio de igualdad se prevé tanto para el mismo trabajo como para aquellos que presentan un igual valor<sup>67</sup>, pues con el principio de igual trabajo, igual salario, se intenta corregir la infravaloración de las tareas desempeñadas fundamentalmente por mujeres, especialmente cuando su realización exige el mismo esfuerzo que las tareas predominantemente masculinas<sup>68</sup>, contemplando la comparación de puestos completamente distintos. La medición del igual valor es necesaria cuando trabajadores y trabajadoras no desempeñan funciones laborales idénticas.

La doctrina judicial<sup>69</sup> comunitaria reitera que la determinación del igual valor supone efectuar una comparación del trabajo de la mujer y del hombre con relación a los requisitos de la tarea desempeñada y de la naturaleza de la misma, pues ante puestos de trabajo diferentes, teniendo en cuenta para la comparación la naturaleza y las exigencias de los trabajos realizados por ambos sexos, determina que un trabajo de mayor valor realizado por la trabajadora no puede ser retribuido de forma inferior.

En nuestro ordenamiento interno, la reforma del ET operada por la Ley 11/1994 establece la igualdad de remuneración para trabajos "*de igual valor*", corrigiendo la defi-

<sup>60</sup> STJUE 262/88, de 17 de mayo de 1990, asunto Barber.

<sup>61</sup> CRUZ VILLALÓN, J y PÉREZ DEL RÍO, T., *Una aproximación al Derecho Social Comunitario*. Madrid: Tecnos, 2000. p.96.

<sup>62</sup> STJUE 262/88, de 17 de mayo de 1990, asunto Barber.

<sup>63</sup> CRUZ VILLALÓN, J y PÉREZ DEL RÍO, T., *Una aproximación al Derecho... op. cit.* p. 98.

<sup>64</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación retributiva... op. cit.* p. 25.

<sup>65</sup> De 5 de julio.

<sup>66</sup> ORTIZ LALLANA, C., "Igualdad de trato por razón de sexo: un estudio especial" en *AL*, núms. 13 y 14, 1988. p. 317.

<sup>67</sup> STJUE 143/83, de 30 de enero de 1985, asunto de las Comunidades Europeas frente al Reino de Dinamarca.

<sup>68</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor*. Bruselas, 23 de junio de 1994. p. 7, en relación con la STJCE 43/75 de 8 de abril de 1976, asunto Defrenne II.

<sup>69</sup> SSTJUE 129/79, de 27 de marzo de 1980, asunto McCarthys; 237/85, de 1 de julio de 1986, asunto Rummler; 157/86, de 4 de febrero de 1988, asunto Murphy.



ciencia del anterior art. 28 ET que establecía la igualdad de remuneración para trabajos iguales. Pero, todavía nuestra legislación no determina cuando existe igual valor de un trabajo respecto de otro y ello genera bastantes problemas.

La medición del igual valor del trabajo es necesaria cuando trabajadores y trabajadoras no desempeñan funciones laborales idénticas. Para ello, es necesario contar con un instrumento de medición salarial a fin de determinar las retribuciones sin discriminación. El instrumento es la noción de “trabajo de igual valor” que se determina haciendo referencia a la naturaleza y exigencias del puesto de trabajo concreto<sup>70</sup>. Ello supone la realización de una comparación del trabajo de la mujer y del hombre con relación a los requisitos de las tareas desempeñadas y la naturaleza de las mismas<sup>71</sup>. De hecho, los arts. 22.4 y 24.2 ET subrayan la necesidad de que tanto en la clasificación como en la promoción profesional se deben utilizar criterios comunes a trabajadores y trabajadoras, ya que los supuestos discriminatorios en materia de retribución suelen producirse a través de los sistemas y de los criterios de clasificación profesional que suponen que se retribuyen peor los trabajos típicamente femeninos, y los mixtos tienden a deslindarse en dos categorías, una masculina y otra feminizada. Pero, el que se utilicen “criterios comunes” no garantiza que se esté utilizando un sistema de valoración del trabajo que no encierre discriminación porque la utilización de criterios comunes poco indica acerca de la ausencia de discriminación, cuando son los propios criterios los que pueden ser discriminatorios para determinados trabajadores. Esta es una de las cuestiones sobre las que ha incidido el TC<sup>72</sup> al precisar que, para poder

concluir que el tratamiento que se cuestiona no encierra una discriminación basada en el sexo de los trabajadores, se ha de determinar si los trabajos que realizan varones y mujeres resultan o no equivalentes, “empleando para cuantificar el valor criterios que no puedan considerarse a su vez discriminatorios”, pues si no se logra asegurar la ausencia de discriminación en los criterios de valoración del trabajo se estará ante una discriminación por razón de sexo. Por tanto, no es suficiente con utilizar criterios de clasificación comunes, sino que dichos criterios no sean en sí mismo discriminatorios por implicar una infravaloración de cualidades, aptitudes o características de la prestación del trabajo.

Así, el principio de igualdad de remuneración implica la eliminación, en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye igual valor, de cualquier discriminación, y es que el trabajador tiene derecho a igualdad de trabajo, igualdad de salarios, sin que operen circunstancias objetivas como las necesidades sociales del trabajador, el colectivo afectado o la capacidad laboral de los mismos<sup>73</sup>. No obstante, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE<sup>74</sup>.

En definitiva, unos trabajadores ejercen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor si, habida cuenta de un conjunto de factores, tales como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación

<sup>70</sup> STS de 26 de enero de 2009, rec. núm. 1629/2008.

<sup>71</sup> PÉREZ DEL RÍO, T. (coord.), *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997. p. 112.

<sup>72</sup> STC 145/1991, de 1 de julio, asunto Hospital Gregorio Marañón.

<sup>73</sup> SSTC 31/1984, de 7 de marzo; 177/1993, de 31 de mayo.

<sup>74</sup> STC 200/2001, de 4 de octubre.

comparable, circunstancia que corresponde apreciar al órgano jurisdiccional nacional<sup>75</sup>.

Un supuesto típico de discriminación es utilizar el esfuerzo físico como criterio para establecer una retribución superior para los trabajadores varones, a lo cual se sostiene que no se pretende afirmar que la utilización del criterio del esfuerzo físico sea por sí misma discriminatoria, sino que deberá estar suficientemente justificada y acompañada de la valoración de otro tipo de circunstancias o aptitudes respecto de las cuales puedan también ser valoradas las trabajadoras<sup>76</sup>. Es decir, la utilización de este parámetro conlleva per se un carácter totalmente sospechoso, especialmente como criterio único de valoración, por ser una cualidad predominante masculina, lo que determina, en principio, que no se trate de un criterio de valoración sexualmente neutral, sino que implica una ventaja injustificada para los valores, admitiendo, no obstante, aunque con carácter muy restrictivo, su posible operabilidad, la cual debe supeditarse a la doble condición de que dicho factor sea un elemento esencial en la tarea de que se trate y de que en la valoración de ésta no se tenga en cuenta el esfuerzo como criterio único de valoración, sino que se combinen con otras características más neutras en cuanto a impacto en cada uno de los sexos<sup>77</sup>.

Los sistemas de clasificación pueden agruparse<sup>78</sup> en procedimientos no analíticos, que consisten en determinar la remuneración de los diferentes trabajos sin acudir a la descomposición de los diferentes factores de un trabajo, y en procedimientos analíticos que son

<sup>75</sup> STJUE 427/11, de 28 de febrero de 2013, asunto Keny y otros.

<sup>76</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación retributiva...* op. cit. p. 187-190.

<sup>77</sup> STC 250/2000, de 30 de octubre. En términos similares, STC 147/1995, de 16 de octubre.

<sup>78</sup> DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D.; CRESPIAN ECHEGOYEN, J., *Algunas reflexiones sobre la discriminación salarial de la mujer desde la perspectiva de la Inspección de Trabajo*. Barcelona, 1995. p. 17-23.

más objetivos, porque se parte de la correcta definición de las tareas, funciones y responsabilidades de un puesto de trabajo para valorar el trabajo desarrollado en dicho puesto. En los no analíticos es muy fácil incorporar elementos discriminatorios, situaciones coyunturales de los precios de mercado para los diferentes trabajos y mecanismos de remuneración no transparentes, tales como remuneración por grupos, en cuyo caso, la materialización del trabajo en los diferentes puestos no está vinculado a un determinado grupo salarial. Por ello, en cualquier momento trabajadores y trabajadoras con diferentes categorías desempeñan trabajos de "igual valor". Por el contrario, en los analíticos la valoración del puesto de trabajo es lo que determina el salario del puesto, aunque existen otros factores retributivos que se añaden al valor del salario obtenido por el procedimiento analítico, como factores de penosidad, nocturnidad o complementos de puestos de trabajo por esfuerzos físicos que pueden encubrir alguna discriminación hacia la mujer<sup>79</sup>.

#### 4. EL CONVENIO COLECTIVO COMO FUENTE DE DIFERENCIACIÓN SALARIAL

La libertad contractual de las partes negociadoras de un convenio colectivo no es absoluta, sino relativa, al encontrarse limitada por otras fuentes reguladoras de la relación laboral y por el principio de igualdad y no discriminación. Es decir, como fuentes del Derecho participan de la misma obligación de acción afirmativa para la igualdad real de la que son destinatarios los poderes públicos en aplicación del art. 9.2 CE. Además, constituyen el instrumento más eficiente para identificar y corregir la desigualdad en las empresas así como para concienciar adecuadamente a interlocutores sociales, empresarios y trabajadores de la urgencia de aplicar mecanismos

<sup>79</sup> STC 147/1995, de 16 de octubre.

para la corrección de las desigualdades en la empresa.

Si se tiene presente que la prohibición de discriminación en función del sexo se dirige no sólo a los poderes públicos, sino también a los sujetos colectivos que van a negociar los convenios colectivos, según establecen los arts. 7 y 37 CE, se observa como, en ocasiones, el convenio colectivo establece o mantiene determinadas prácticas profesionales que constituyen discriminaciones retributivas por razón de sexo. Estos supuestos se producen a través de discriminaciones directas, bien abiertas o bien ocultas, y también indirectas. De hecho, los convenios colectivos, en lugar de convertirse en un instrumento de tutela antidiscriminatoria, han constituido una de las fuentes de discriminación importantes a través de diferentes vías, tales como la clasificación profesional, cualquiera que sea el método empleado para su realización, la composición de una estructura salarial donde sus elementos son factores de desequilibrio remuneratorio entre hombres y mujeres, y las cláusulas de inaplicación del régimen salarial fijado en convenios colectivos supraempresariales. Es decir, aún en los momentos presentes se aprecia en algunos convenios colectivos la concurrencia de circunstancias que carecen de justificación y cuya persistencia obedece únicamente a la vigencia de prejuicios sociales, de los que se hace derivar un tratamiento injusto para las mujeres. No obstante, cabe señalar que las regulaciones contenidas en los convenios no suelen incurrir de forma directa en discriminaciones, pues en algunos convenios<sup>80</sup> incorporan cláusulas dirigidas a proclamar el principio de igualdad y no discriminación específicamente en el ámbito salarial.

<sup>80</sup> Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, Resol. de 6 de mayo de 2014; V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, Resol. de 28 de abril de 2014; Convenio colectivo nacional de prensa no diaria, Resol. de 10 de diciembre de 2013; Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, Resol. de 4 de diciembre de 2013.

En primer lugar, en relación con la clasificación profesional y aplicando el principio de trabajo de igual valor, no se deben identificar los trabajos iguales con los del mismo grupo, sino el trabajo en sí mismo considerado. Es posible que, efectivamente, el valor de los trabajos de ciertas categorías equivalentes resulte ser el mismo, pero, ni siempre tiene por qué ser así, ni el que los trabajos correspondan a categorías no equivalentes impide que tales trabajos sean equivalentes desde el punto de vista de la aplicación del principio de igualdad de retribución<sup>81</sup>. En otras palabras, es posible que trabajadores que tengan la misma clasificación profesional y que realicen tareas iguales, sin embargo, perciban retribuciones diferentes en base a que su retribución se fundamente en atención a unos parámetros de rendimiento, evaluación o resultados, es decir, criterios subjetivos que dependen de los resultados del trabajador<sup>82</sup>. Y más claro se aprecia cuando se trata de trabajadores y trabajadoras con diferente titulación, diferente grupo profesional y diferentes funciones<sup>83</sup>. No obstante, también puede suceder todo lo contrario, a saber, trabajadores y trabajadoras con la misma titulación y las mismas funciones, pero clasificados en grupos diferentes con diferente salario<sup>84</sup>. La clasificación profesional objetiva es el instrumento de ordenación de las funciones desarrollables en la empresa, determinante de las percepciones salariales, y muchas veces, genera diferencias salariales

<sup>81</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación retributiva...* op. cit. p. 212.

<sup>82</sup> STSJ Galicia, de 26 de febrero de 2014, rec. núm. 118/2014. En términos similares, STSJ Madrid, de 18 de noviembre de 2013, rec. núm. 6471/2012, que enjuicia el caso de una trabajadora, directora de una oficina bancaria, que percibe una retribución de grupo X, cuando existen otros directores de oficinas que perciben la del grupo VI. El TSJ considera que no es discriminatoria porque existen otros directores que también están en el grupo salarial X, y además la asignación a uno u otro grupo depende de los resultados comerciales conseguidos.

<sup>83</sup> STSJ Cataluña, de 10 de mayo de 2013, rec. núm. 533/2013.

<sup>84</sup> STSJ Madrid, de 30 de octubre de 2009, rec. núm. 4259/2009.

en perjuicio de las trabajadoras, que no siempre son justificables, es decir, origina discriminaciones fundadas en el sexo que pueden adoptar la forma de discriminaciones directas e indirectas. Las vías por las que se verifican estas canalizaciones se aglutinan en dos grupos. Por un lado, clasificaciones en femenino o terminológicas, calificables como de discriminaciones directas<sup>85</sup>. De hecho, como consecuencia de la segregación horizontal, la presencia de discriminaciones abiertas por el empleo de denominaciones en femenino continúa siendo numerosa en la negociación colectiva. Así, existen convenios de empresa y convenios provinciales, primordialmente en ramas del sector servicios, como hostelería, comercio y hospitalización, con denominaciones de “*secretaria de dirección*”<sup>86</sup>, o “*enfermera*”, “*costurera*” o “*limpiadora*”<sup>87</sup>. Por otro lado, en la desvaloración o minusvaloración salarial, que puede provocar tanto discriminaciones directas como indirectas no justificables. La causa de esta minusvaloración se debe a la segregación entre los puestos masculinos y femeninos, esto es, al hecho de que hombres y mujeres realizan actividades típicamente diferentes<sup>88</sup>, y que esta circunstancia se consagra convencionalmente<sup>89</sup>. Con ello se

<sup>85</sup> STSJ Extremadura, de 13 de diciembre de 1995, rec. núm. 3/1995, que declara nulo la cláusula del convenio colectivo que establece diferentes retribuciones para las categorías de “limpiadores” y de “limpiadoras”. En términos similares, STSJ Castilla y León, de 19 de junio de 2006, rec. núm. 1040/2006, donde los trabajadores quedan en la categoría de “oficiales de primera”, mientras que las trabajadoras en la de “auxiliares”, siendo el salario base de éstas inferior al de los trabajadores masculinos.

<sup>86</sup> XXVII Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona, de 16 de octubre de 2009.

<sup>87</sup> Convenio Colectivo provincial de trabajo provincial de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Almería, de 30 de julio de 2013.

<sup>88</sup> STC 286/194, de 27 de octubre, asunto Galletas Fontaneda.

<sup>89</sup> SSTSJ Galicia, de 27 de diciembre de 2013, rec. núm. 4777/2012; Galicia, de 21 de diciembre de 2013, rec. núm. 4776/2012, que enjuician ambas el caso de una empresa conservera donde los trabajadores quedan encuadrados en el grupo de personal de oficios varios, mientras que las

demuestra la ineficaz virtualidad de la regla de que los salarios deben ser iguales para un mismo trabajo realizado, o para trabajos que posean igual valor, pues en la práctica es muy complejo definir el trabajo de igual valor. No obstante, cabe tener presente que el principio de igualdad de retribución no prohíbe que los trabajadores pertenecientes a distintos grupos profesionales perciban retribuciones totales diferentes siempre y cuando éstas traigan causa en los diferentes resultados del trabajo individual de unos y otros, esto es, por tener funciones diferentes, por exigirse una especialización distinta y por ser de diferente complejidad y dificultad<sup>90</sup>. Al respecto, el TC<sup>91</sup> ha señalado que en los supuestos en que existan categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno y otro sexo desigualmente retribuidas y no exista transparencia en la determinación de los criterios retributivos, corresponde plenamente al empleador la carga de poner de manifiesto los citados criterios para excluir cualquier sospecha de que el sexo haya podido ser el factor determinante de dicha diferencia, y en este punto el parámetro de igualdad es la igualdad de valor del trabajo, único elemento relevante para captar la razonabilidad o no de una diferencia retributiva. En la valoración del trabajo, además, ha de garantizarse y exigirse que los propios criterios de evaluación del trabajo no sean por sí mismos discriminatorios, sino que deben ser neutros y que garanticen la igualdad de condiciones de los trabajadores de ambos sexos, salvo que en circunstancias excepcionales y por razón de la específica naturaleza del trabajo, se requieran criterios diversos para la referida evaluación. Asimismo, el art. 22.3

mujeres en el de producción, siendo el plus denominado “condición más beneficiosa” que perciben los trabajadores superior al de las trabajadoras.

<sup>90</sup> STS de 3 de noviembre de 2008, rec. núm. 169/2007.

<sup>91</sup> STC 58/1994, de 28 de febrero, asunto Puig, que enjuicia el caso consistente en que la retribución de las secciones de envasado y expedición formadas mayoritariamente por mujeres (oficiales de primera y segunda) era diferente a otras categorías de la misma sección integrada mayoritariamente por hombres (profesional de industria de primera y segunda, ayudante especializado y peón).

ET establece que los criterios de definición de los grupos profesionales han de “*garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres*”.

En segundo lugar, en relación con la estructura salarial, esta discriminación se canaliza mediante la atribución de complementos salariales de forma perjudicial para las trabajadoras vía convenio, así como a través de una serie de prácticas que per se no son discriminatorias propiamente, pero que terminan generando desigualdades salariales en perjuicio de las trabajadoras. Al respecto, nuestro alto tribunal<sup>92</sup> ha establecido que la atribución de complementos salariales no contraviene el principio de no discriminación retributiva si se compensan características individuales del trabajador o vinculadas a la prestación laboral, siempre que estos criterios estén objetivamente justificados. De cualquier forma, cabe indicar que existen ciertas partidas salariales que no poseen causa discriminatoria y que, sin atentar contra los derechos fundamentales porque poseen justificación objetiva y razonable, determinan un efecto diferencial salarial negativo. Por un lado, la antigüedad tiene un importante impacto en el nivel de retribución media de trabajadores y trabajadoras, pues el colectivo de trabajadoras presenta un índice considerablemente mayor de contratación temporal, lo que supondrá una menor antigüedad. Si se acepta el concepto de discriminación en sus términos más actuales, no se puede excluir el posible carácter discriminatorio de este criterio. De hecho, este complemento constituye una práctica profesional comúnmente aceptada, pues es el más generalizado<sup>93</sup>. Además, en algunos convenios<sup>94</sup>,

para el cómputo de la antigüedad no se tiene en cuenta el tiempo transcurrido por excedencia o por cualquier otra causa distinta de la enfermedad o el accidente, no mencionándose pues los períodos de maternidad como tiempo computable. No obstante, no siempre debe ser tachado de discriminatorio, pues la duración o permanencia en el puesto de trabajo es un factor diferenciador en principio lícito para justificar una mayor retribución, en cuanto es razonable premiar la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales<sup>95</sup>. Es decir, su justificación puede hallarse en la complejidad del proceso productivo que exige un preciso entrenamiento que sólo se alcanza con la práctica in situ, por lo que el trabajador necesita estar cierto tiempo realizando el trabajo para poder adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios<sup>96</sup>. De hecho, la doctrina judicial comunitaria<sup>97</sup> ha indicado que si la antigüedad tiene como fin recompensar la experiencia adquirida que coloca al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas, el empresario no está obligado a justificar de un modo especial que la utilización de dicho criterio sea idónea para alcanzar la citada finalidad.

Por otro lado, el plus de asistencia o asiduidad también puede generar efectos perjudiciales, ya que son las mujeres las que disponen, en general, de menor disponibilidad horaria por incidir en ellas de manera casi exclusiva la asunción de responsabilidades familiares, lo que hace que cuenten con menores posibilidades de realización de horas extraordinarias, como de presentar menor

<sup>92</sup> PÉREZ DEL RÍO, T. (coord.), *La discriminación por razón...* op. cit. p. 138.

<sup>93</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación retributiva...* op. cit. p. 198.

<sup>94</sup> Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica, Resol. de 4 de diciembre de 2013; IV Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, Resol. de 8 de octubre de

2013; Convenio colectivo para la industria azucarera para el período 2013-2014, Resol. de 1 de octubre de 2013.

<sup>95</sup> STS de 20 de febrero de 2007, rec. núm. 182/2005. En términos similares, STSJ Aragón, de 17 de noviembre de 2010, rec. núm. 750/2010.

<sup>96</sup> STSJ Aragón, de 17 de noviembre de 2010, rec. núm. 750/2010, recogiendo la STS de 20 de febrero de 2007, rec. núm. 182/2005. En similares términos, SSTSJ Navarra, de 16 de julio de 2009, rec. núm. 82/2009; Cataluña, de 11 de diciembre de 2008, rec. núm. 5012/2008.

<sup>97</sup> STJUE 17/05, de 3 de octubre de 2006.

flexibilidad o disponibilidad en sus horarios de trabajo, o que cuenten, con mayores causas de justificación de absentismo<sup>98</sup>. En este sentido, algunos convenios<sup>99</sup> recogen este plus sin que aparezcan exceptuadas aquellas faltas de asistencia que puedan estar ocasionadas por el ejercicio de derechos derivados del ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o ausencias motivadas a situaciones de maternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia. Por tanto, este incentivo se convierte en la práctica en un desincentivo para el ejercicio efectivo de estos derechos relacionados con la conciliación ocasionando, asimismo, situaciones discriminatorias, pues como es sabido las ausencias al trabajo motivadas por estas causas, siguen recayendo en la mayor parte en las mujeres. Para evitar dichos efectos negativos, especialmente, discriminaciones salariales resulta imprescindible una adecuada regulación convencional a la hora de determinar las causas de absentismo excluidas de las mismas, incluyéndose todas aquellas circunstancias relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>100</sup>. De hecho, la doctrina judicial<sup>101</sup> se ha pronunciado al respecto al fijar que las seis semanas posteriores al parto, que son de descanso obligatorio y exclusivo de la mujer, deben computar para este tipo de complementos que lo que

retribuyen es el trabajo efectivo, esto es, la presencia efectiva al trabajo.

Los complementos por trabajos peligrosos, insalubres y por nocturnidad referidos al puesto de trabajo<sup>102</sup>, que se establecen en función de las características especialmente duras o insalubres en que ha de realizarse la prestación de servicios, así como el que el trabajo sea nocturno, también coinciden con los que se toman como justificación para excluir de su realización a las mujeres<sup>103</sup>.

El plus de dedicación exclusiva o plena, que trata de retribuir la realización de jornadas superiores a las fijadas en el mismo con alcance general, supone una clara injerencia en el ámbito familiar y personal y puede introducir un factor de desigualdad en el tratamiento económico dispensando a trabajadores y trabajadoras, puesto que estas últimas estarán en peores condiciones para acceder al reconocimiento de este complemento, por las mayores responsabilidades que con carácter general asumen derivadas de su ámbito familiar. Además, muchas veces su reconocimiento no viene ligado a ningún criterio previamente fijado en el propio convenio, sino que resulta totalmente discrecional para la empresa, con la consiguiente posibilidad de originar situaciones claramente discriminatorias y totalmente arbitrarias en cuanto a su reconocimiento y percepción.

Relacionado con el anterior plus, se halla el plus de jefe o mando, que aunque su retribución es neutra, sin embargo, la situación real de las mujeres en el mercado de trabajo, donde raramente ostentan puestos de trabajo de mando, provoca una situación discrimina-

<sup>98</sup> SSTCT de 17 de junio de 1986; de 22 de julio de 1986. La primera de ellas enjuicia un caso en la que se daba la peculiaridad de que trabajadores y trabajadoras percibían una retribución total igual. Pero la proporción entre salario base y complementos salariales era diferente, ya que los varones percibían un salario base superior al de las mujeres, situación que se compensó con un "plus de compensación" que al establecerse en cuantía mayor para las trabajadoras, daba lugar a que el salario total fuera equivalente. En este caso, el TCT estimó que se trataba de una situación discriminatoria porque el mencionado plus tenía carácter absorbible.

<sup>99</sup> VI Convenio colectivo del sector de derivados del cemento, Resol. de 18 de marzo de 2014.

<sup>100</sup> MOLINA HERMOSILLA, O., VILLAR CAÑANA I.M., "Tratamiento de la igualdad por razón de género en la reciente negociación colectiva. Análisis de la realidad y propuestas de mejora", en *RDS*, núm. 61, 2013. p. 203.

<sup>101</sup> SAN de 30 de septiembre de 2013, proc. núm. 242/2013.

<sup>102</sup> II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos, Resol. de 25 de enero de 2012; Convenio colectivo para la industria de fabricación de alimentos comestibles para animales, Resol. de 2 de noviembre de 2012; Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz, Resol. de 14 de septiembre de 2011.

<sup>103</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación retributiva...* op. cit. p. 193.

toria, más aún cuando el convenio<sup>104</sup> no regula expresamente la vía para la atribución de dicho complemento, sino que queda a discreción del empresario.

El complemento personal es otro que puede dar lugar a situaciones discriminatorias, ya que no responde a una misma finalidad en todos los convenios<sup>105</sup>, pues en algunos puede retribuir una especialidad calificación, o la consolidación del promedio de las comisiones por venta de los últimos meses al cambiar de puesto, o por la absorción del trabajador por otra sociedad del mismo grupo. De hecho, la doctrina judicial<sup>106</sup> y la constitucional<sup>107</sup> lo han tachado como discriminatorio por fijarse por la empresa según criterios variables y desconocidos cuyo resultado lleva a una notoria desproporción entre el importe de dicho complemento en promedio por los hombres respecto del percibido por las mujeres.

<sup>104</sup> V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, Resol. de 28 de abril de 2014; Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, Resol. de 10 de septiembre de 2013; Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, Resol. de 13 de febrero de 2013.

<sup>105</sup> II Convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar, Resol. de 26 de septiembre de 2013; III Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, Resol. de 10 de septiembre de 2013; Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, Resol. de 13 de febrero de 2013.

<sup>106</sup> STSJ Castilla y León, de 19 de junio de 2013, rec. núm. 909/2013, que enjuicia el caso de los trabajadores de El Corte Inglés, donde el importe medio de las subidas de dicho complemento ha sido superior para los hombres que no para las mujeres trabajadoras, lo que se ha traducido en que el complemento personal promedio para los trabajadores de sexo masculino es de 199,60 euros, mientras que el del sexo femenino es de 81,91 euros, sin que haya justificación para dicha diferencia de retribución. Sin embargo, en las SSTSJ Castilla y León, de 27 de junio de 2013, rec. núm. 832/2013; Madrid, de 10 de noviembre de 2008, rec. núm. 4291/2008, también relativa a El Corte Inglés, se declara que no existe discriminación en relación con dicho complemento. También ha sido calificado de discriminatorio por la STSJ Galicia, de 16 de abril de 2004, rec. núm. 1171/2004, en un caso en que su cuantía establecida en convenio era claramente diferenciada según fuesen trabajadores o trabajadoras.

<sup>107</sup> STC 183/2000, de 10 de julio.

En términos similares, el complemento de mejora voluntaria que tampoco retribuye ninguna característica especial puede ser también instrumento discriminatorio, pues en algunos casos, retribuye una especial capacitación, o trabajos no ligados a cadenas de producción, pero sin responder a ningún criterio claramente objetivo y neutro, de tal forma que con él se produce una manera sutil de diferenciar retribuciones del personal masculino y femenino<sup>108</sup>. Asimismo, el denominado en algunos convenios “plus voluntario” ha sido calificado de discriminatorio por ser abonado en inferior cuantía a un grupo retributivo formado en su totalidad por trabajadoras, mientras que otros dos grupos formados, en su mayoría, por trabajadores masculinos lo cobraban por mayor importe, sin que existiera una diferencia esencial de contenidos<sup>109</sup>.

Sin embargo, el plus de producción<sup>110</sup> no ha sido calificado de discriminatorio<sup>111</sup>, porque va ligado al trabajo que excede de la jornada ordinaria por períodos punta de trabajo. No obstante, a mi parecer dicho plus sí puede causar situaciones discriminatorias por razón de sexo, puesto que son los trabajadores varones los que, generalmente, disponen de más tiempo para poder realizar más horas de trabajo que no las trabajadoras femeninas, que debido a la doble presencia, presentan dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

<sup>108</sup> STSJ Cataluña, de 7 de diciembre de 1992, st. núm. 7345/1992.

<sup>109</sup> STSJ Canarias, de 8 de mayo de 2013, rec. núm. 181/2013. En similares términos, STSJ Canarias, de 30 de junio de 2008, rec. núm. 834/2007. Sin embargo, la STSJ Canarias, de 16 de octubre de 2012, rec. núm. 1060/2012, no lo considera discriminatorio porque los diferentes grupos profesionales presenta perfiles y características distintas, no siendo trabajos de igual valor.

<sup>110</sup> Convenio colectivo de la industria del calzado, Resol. de 25 de febrero de 2013; Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, Resol. de 13 de febrero de 2013.

<sup>111</sup> STSJ Madrid, de 26 de febrero de 2007, rec. núm. 170/2007.

Cabe hacer referencia también a otras prestaciones que si bien no pueden calificarse estrictamente de prestaciones salariales, no obstante, es evidente que conllevan percepciones de tipo económico para el personal afectado, tales como ayudas por estudios, seguros de vida, de accidente o de jubilación, y que su regulación ha de respetar los principios de igualdad y no discriminación, pues en algunos convenios se reconocen con carácter general para el grueso de la plantilla, pero se restringe el acceso a dichos derechos bien sólo al personal vinculado con contratos indefinidos<sup>112</sup> o a aquél que acredite una determinada antigüedad en la empresa<sup>113</sup>. Ello se traduce en la práctica en un impacto negativo sobre las mujeres, puesto que son éstas las que se siguen viendo afectadas por situaciones de temporalidad, con lo que se restringe su acceso a estas prestaciones sociales y asistenciales con la consiguiente discriminación indirecta. No obstante, la doctrina judicial<sup>114</sup> ha declarado que la no percepción de la ayuda a comida por parte de las mujeres con jornada reducida e intensiva por razones de guarda legal no constituye discriminación por razón de sexo, porque el no abono no se realiza por su condición de mujeres, sino que tiene su razón de ser en la propia naturaleza del suplido, siendo además posible que la trabajadora con reducción de jornada por guarda legal escoja una jornada partida y no una continuada. Valoración positiva merece, sin embargo, el que los convenios regulen ayudas específicas para la conciliación de la vida laboral y familiar, como ayudas de guardería<sup>115</sup>.

En tercer lugar, las cláusulas de descuelgue salarial pueden distorsionar la aplicación del

<sup>112</sup> Convenio colectivo para la industria azucarera para el período 2013-2014, Resol. de 1 de octubre de 2013.

<sup>113</sup> V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, Resol. de 28 de abril de 2014.

<sup>114</sup> STSJ Canarias, de 22 de noviembre de 2011, rec. núm. 1076/2011.

<sup>115</sup> V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, Resol. de 28 de abril de 2014.

principio de igualdad de retribución, ya que abren la vía para que en el nivel empresarial deje de aplicarse tal convenio en materia de retribución, y se reproduzcan las discriminaciones que se han tratado de eliminar a través del convenio aplicable, pues la remisión de la regulación del salario que el art. 26.3 verifica a favor de la negociación colectiva carece de contenido concreto si se vincula con los arts. 82.3 y 85.2 c), porque el ámbito del descuelgue y el régimen retributivo que sustituya al fijado en convenio tampoco quedan definidos. Consecuencia de esta indefinición es la posibilidad de que el descuelgue salarial pueda generar problemas de igualdad retributiva. En esta línea, las dos circunstancias que pueden lesionar el principio de no discriminación son la indeterminación del ámbito material del descuelgue, ya que el legislador no determina cuál es el ámbito material de la inaplicación, posibilitando que afecte tanto a la estructura salarial como a los incrementos salariales, y su dinámica de ejecución, pues la cláusula puede fijar un régimen salarial discriminatorio y, además, en ausencia de esta regulación, lo fijaría el pacto de empresa. Pero, cabe destacar que, generalmente, los convenios colectivos<sup>116</sup> establecen que el descuelgue puede producirse respecto del incremento salarial pactado en el convenio del sector, pero no respecto de la estructura retributiva establecida en el mismo.

De cualquier forma, nuestro TC<sup>117</sup> indica que en el control de la razonabilidad de la diferencia de tratamiento establecida en convenio hay que comprobar si los negociadores han querido crear un mecanismo para marginar, perjudicar o imponer injustificadamente condiciones peyorativas a unos trabajadores respecto de otros, o por el contrario, la diferencia responde a una necesidad objetivamente apreciada por los negociadores cuya

<sup>116</sup> Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica, Resol. de 4 de diciembre de 2013.

<sup>117</sup> SSTC 18/1984, de 7 de febrero; 136/1987, de 22 de julio; 177/1988, de 10 de octubre; 177/1989, de 30 de octubre.



legitimidad no puede valorar el tribunal salvo cuando la finalidad de la diferencia resulte plenamente dañosa. En definitiva, cuando el convenio regula distintas condiciones salariales debe verificarse si existe una justificación objetiva y razonable.

## 5. CONCLUSIÓN

En general, se puede señalar que en materia salarial, concretamente en la estructura salarial, la discriminación por razón de sexo se ha ido recortando por la actuación de las normas y la doctrina judicial, pero aún así, en los momentos actuales, se pueden observar varias situaciones discriminatorias salariales. De hecho, ha existido tradicionalmente, producto de pautas culturales, hábitos y estereotipos, una asignación desigual de responsabilidades y roles sociales entre mujeres y hombres<sup>118</sup> y nadie pone en duda que la libertad organizativa del empresario expresada a través del poder de dirección tiene uno de sus límites más importantes en la imposibilidad de provocar discriminaciones por razón de sexo. Pero, por otro lado, tampoco se puede negar que la constante y permanente necesidad empresarial de responder y adecuar su estructura a las fluctuaciones del mercado y de la demanda y el fuerte impacto de las innovaciones técnicas y organizativas aconseja, y en cierta medida obliga, a dotarse de una estructura empresarial móvil, en tanto el cambio constituye presupuesto y condición sine qua non para la propia supervivencia empresarial, apareciendo la flexibilidad como la principal vía para prevenir las dificultades a las que puede enfrentarse la empresa. De ahí que, aunque se alegue la flexibilidad para justificar diferencias retributivas no se puede olvidar el principio de trabajo de salario igual por trabajo de igual valor<sup>119</sup>, cuya dificultad, en realidad, está en lo profundamente arra-

gado en el contexto social y en la cultura laboral de diferencias salariales tradicionales cuyo cuestionamiento debe llevar a una nivelación salarial entre los géneros<sup>120</sup>.

El convenio colectivo es el instrumento por excelencia que más discriminación conlleva, y aunque, en los momentos actuales, no se aprecia una discriminación directa, sí persiste una discriminación más similar a la indirecta, pues no se trata de que el convenio establezca una regulación aparentemente neutra que luego en su aplicación conduce a discriminaciones, lo que ocurre es que la discriminación existe, quienes negocian el convenio no pueden ignorarlo, pero al abordarla se limitan a dar una solución formal a la misma, sin atajar realmente sus causas ni corregir sus efectos, por lo que la discriminación seguirá existiendo, pero, además, como formalmente está resuelta, su prueba se ha convertido en más difícil, pues ni siquiera podrá sostenerse que la regulación del convenio en su aplicación conduce necesariamente a una discriminación indirecta, porque al ser la nueva regulación aparentemente correcta, en teoría su aplicación es perfectamente posible sin que suscite efecto discriminatorio alguno. Así ocurre por ejemplo, en el convenio que, ante la existencia de una categoría femenina que salarialmente aparece discriminada frente a otro trabajo masculino de igual valor, procede a encubrir, o a intentar encubrir la discriminación, a veces inconscientemente y pretendiendo así haber resuelto el problema, eliminando la definición sexista de la categoría discriminatoria, pero sin actuar más allá, es decir, asumiendo la situación social y que esa categoría ocupada por mujeres siga percibiendo un salario inferior al de otras categorías masculinas que realizan un trabajo de igual valor, como el de peón. En este caso, la actuación del convenio que aparenta haber eliminado la discriminación, al ocurrir sólo en el plano formal, pero no en el real, se convierte en cómplice al dificultar su prueba.

<sup>118</sup> STSJ Madrid, de 30 de octubre de 2009, rec. núm. 4259/2009.

<sup>119</sup> STS de 26 de enero de 2009, rec. núm. 1629/2008.

<sup>120</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Discriminación, igualdad de trato... op. cit. p. 7.

La prohibición de discriminación por razón de sexo, cuya razón de ser se halla en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica de la mujer, queda cualificada porque el resultado de la conducta discriminatoria es totalmente peyorativo para la mujer, la cual ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la CE por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano<sup>121</sup>.

En definitiva, no cabe duda que la negociación colectiva es el instrumento básico para eliminar las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral. Así, por un lado, en relación con la clasificación profesional, los puestos de trabajo se deberían valorar utilizando los mismos criterios cuando se valora una actividad desarrollada por mujeres que por hombres. Es decir, utilizar reglas que definen las funciones en función del puesto y no de las personas que los ocupen, valiéndose de sistemas analíticos o cuantitativos de valoración de puestos de trabajo. Por otro lado, se deberían evitar aquellos criterios que recogen los mismos requisitos bajo nombres distintos y que benefician más a los hombres, generalmente en actividades realizadas en sectores masculinizados. De hecho, muchas veces, se aplican reglas que tienen efectos discriminatorios porque mujeres y hombres desarrollan determinadas tareas con un nivel diferente por motivos sociales o físicos, así como se aplican criterios discriminatorios de interpretación, como puede ser el plus de penosidad, el cual viene relacionado con la fuerza y no con otros aspectos como cargas posturales. En fin, en los convenios se acuden a valoraciones poco transparentes y formulaciones vagas que dejan unos márgenes de valoración que pueden ser aprovechadas en su interpretación en función de un determinado sexo.

Por ello, se hace hincapié en que los convenios colectivos deben tener una estructura retributiva transparente y complementos salariales totalmente neutrales, pues cuanto más complejos y menos transparentes sean los sistemas retributivos, son más susceptibles de introducir discriminaciones, por lo que se debería considerar, en caso de discriminación, los complementos salariales y en especial aquellos que se refieren a pluses por esfuerzo físico, los personales adjudicados discrecionalmente por la empresa, de disponibilidad, de dedicación plena, pluses individuales, primas de presencia o de especial responsabilidad y todos aquellos que en general se suelen atribuir a los trabajadores masculinos, bien por discrecionalidad de la empresa, bien por premiar exclusivamente cualidades de trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres sin valorar en su justa medida los que se refieren a trabajos realizados mayoritariamente por mujeres, o bien por dirigirse a determinados aspectos del trabajo en los que las mujeres se encuentran en desventaja y desigualdad de oportunidades respecto a los hombres, como es el caso de la disponibilidad, la plena dedicación, la especial responsabilidad o la antigüedad. Por último, en relación con las cláusulas de descuelgue salarial también se debe tener en cuenta su posible efecto discriminatorio, por lo que deben ser reguladas con total imparcialidad.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *Evaluación de tareas*. Ginebra: OIT, 1986.
- BALLESTER PASTOR, M.A., “Discriminación y trato diferenciado normativo por razón de sexo”, en *RTSS*, núm. 12, 1993.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Memorandum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor*. Bruselas, 23 de junio de 1994.
- CRUZ VILLALÓN, J y PÉREZ DEL RÍO, T., *Una aproximación al Derecho Social Comunitario*. Madrid: Tecnos, 2000.
- DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D.; CRESPIAN ECHEGOYEN, J., *Algunas reflexiones sobre la discriminación sa-*

<sup>121</sup> STSJ Madrid, de 30 de octubre de 2009, rec. núm. 4259/2009.

*larial de la mujer desde la perspectiva de la Inspección de Trabajo*. Barcelona, 1995.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo*. Madrid: La Ley, 1999.

LÓPEZ LÓPEZ, J., y CHACARTEGUI JAVEGA, C., “Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam”, en *REDT*, núm. 99, 2000.

MOLINA HERMOSILLA, O., VILLAR CAÑANA I.M., “Tratamiento de la igualdad por razón de género en la reciente negociación colectiva. Análisis de la realidad y propuestas de mejora”, en *RDS*, núm. 61, 2013.

ORTIZ LALLANA, C., “Igualdad de trato por razón de sexo: un estudio especial” en *AL*, núms. 13 y 14, 1988.

PÉREZ DEL RÍO, T. (coord.), *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997.

PÉREZ DEL RÍO, T., “Mujer y protección social en España”, en *RDS*, núm. 1, 1998.

QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons, 1996.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Sobre el valor del trabajo y la paridad salarial por razón de género ante una controvertida sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (Comentario a la STJCE C-320/2000, de 17 de septiembre de 2002, asunto Lawrence)”, en *RL*, núm. 12, 2005 (versión on line)

RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, M., “Acción positiva, igualdad de oportunidades e igualdad en los resultados”, en *RL*, núm. 12, 1996.

— “Discriminación, igualdad de trato y acción positiva”, en *RL*, núm. 22, 1995.

**RESUMEN** En este trabajo se estudia, desde un punto de vista de la doctrina judicial y científica, la discriminación salarial por razón de sexo que aún pervive en nuestros momentos actuales, así como se analiza la negociación colectiva al respecto, la cual es la fuente básica que da origen a ella.

Para ello, se establece brevemente el marco normativo tanto a nivel nacional, como europeo e internacional, se analizan los principales conceptos jurídicos al respecto, especialmente la distinción entre discriminación directa e indirecta, así como el trabajo de igual valor y se pasa a analizar de qué modo el convenio colectivo se erige en fuente causante de discriminación salarial.

**Palabras clave:** Discriminación salarial, Sexo, Convenio Colectivo, Trabajo de igual valor, Trabajador

**ABSTRACT** In this study we conduct an examination, from the point of view of legal and scientific practice, of salary discrimination on the grounds of gender which still persists at the present time, besides analyzing collective bargaining on the matter, which is the basic factor giving rise to it.

To this end, we briefly lay down the legislative framework both at domestic and European and international level, we examine the main legal concepts on the subject, especially the distinction between direct and indirect discrimination, besides work of equal value, and we go on to analyze in what way collective bargaining arises as a causative factor for salary discrimination.

**Key words:** Salary discrimination. Gender. Collective bargaining. Work of equal value. Worker

# Radiografía de la formación continua en España: elemento clave para el crecimiento, la competitividad y el empleo

## In-depth study of continuous training in Spain: key element for growth, competitiveness and employment

JUAN ANTONIO ALUJAS RUIZ\*

### 1. INTRODUCCIÓN

Europa ha evolucionado hacia una sociedad y una economía basadas en el conocimiento. Ahora más que nunca, el acceso a la información y a los conocimientos actualizados, junto con la motivación y la cualificación profesionales, devienen la clave para reforzar la competitividad y para mejorar la capacidad de inserción profesional y adaptabilidad de los trabajadores.

En el mercado de trabajo estos cambios tienen una gran incidencia; se calcula que en el ámbito europeo desaparecen anualmente un 10% del total de puestos de trabajo, los cuáles son sustituidos por otros nuevos en empresas con nuevos procesos productivos y organizativos que requieren nuevas cualificaciones (Comisión Europea, 2008).

En el pasado la profesión o el oficio tenían un carácter estático. La persona, en el caso de un oficio tradicional, superaba un largo proceso de aprendizaje que le permitía desarrollar una profesión determinada. A lo largo de su vida laboral podía ir realizando su trabajo, las tareas propias de su puesto, porque había aprendido el oficio y tenía una experiencia que le convertía en un buen profesional. Pero podía llegar a la jubilación sin haber superado otro proceso formativo que el inicial, o con pequeñas adaptaciones durante su carrera profesional. En líneas generales, la vida de la persona tenía unas etapas muy claramente diferenciadas: la etapa educativa/formativa, la laboral y una tercera etapa en la que el trabajador disfrutaba de una merecida jubilación y, en algunos casos, otra etapa intercalada de reciclaje.

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 indisolubles de la etapa laboral, por lo que ya no

---

\* Departamento de Política Económica y Estructura Económica Mundial. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona.

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). Por tanto, hay una simultaneidad, un encajamiento entre la etapa formativa y la de desarrollo profesional del individuo.

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 del saber. 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.

Por este motivo, un modelo estático ya no tiene sentido y son la educación y la formación permanentes las que pueden dirigir este cambio. 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 estrategia europea de empleo, fundamentada en la Estrategia de Crecimiento 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). 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.

Con el objetivo de estudiar la evolución de la formación continua en España, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente. En el segundo apartado se repasa el marco general de la formación continua haciendo hincapié en los cambios acaecidos en la última década y que han configurado el modelo actual, en especial al papel asignado a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. En el tercer apartado, a partir de la base de datos de la mencionada Fundación, de la Encuesta de Población Activa y de las Empresas inscritas en la Seguridad Social se analizan los resultados tanto a nivel de los participantes como de las empresas y se relacionan con su presencia en el mercado de trabajo. El análisis de los datos referentes a los participantes se desagrega por género, edad, nivel de estudios, categoría profesional, tamaño de la empresa, sector de actividad, modalidad de impartición y tipo de acción. En el caso de las empresas se desagrega por tamaño y sector de actividad. Finalmente, en el último apartado se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones.

## 2. MARCO GENERAL DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

La formación continua en España inicia un proceso de consolidación a partir del I Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) firmado en 1992, que dio lugar a la creación de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y a la puesta en marcha de las iniciativas de formación que serán el origen de la formación realizada por los trabajadores y las empresas en el sistema actual. Con anterioridad a dicho Acuerdo, la formación continua era una realidad marginal en el tejido empresarial español, ya que existía sólo en las multinacionales y en las grandes empresas (Pineda y Sarramona, 2006). 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 Administración-Interlocutores Sociales, de la que surge la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. El III Acuerdo se vio modificado por la nueva regulación de la formación continua promulgada por el Real Decreto 1046/2003 y que será el embrión del actual 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. Los antecedentes que nos ayudan a entender la configuración del modelo actual son: (MTAS, 2007 y Fundación Tripartita, 2013)

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.

Les 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. Cabe destacar la puesta en marcha la iniciativa de Formación de Demanda o bonificada para acciones formativas en las empresas.

La Ley de Empleo (Ley 56/2003, de 16 de diciembre) sitúa la formación en el centro de las políticas del ámbito laboral que mejor pueden contribuir a la consecución de 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, ha tenido 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.

Este nuevo modelo 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. Esto no implica que la integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua suponga su uniformidad o la pérdida de las especificidades y objetivos que justifican la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las distintas necesidades de formación. Se trata 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.

El nuevo sistema de formación profesional para el empleo que deriva del Real Decreto 395/2007, modificado por el Real Decreto-Ley 3/2012 de reforma del mercado laboral, tiene como fines el fomento de la formación a lo largo de la vida tanto de ocupados como de desempleados y en la mejora de su capacitación profesional y promoción personal, ofrecer una formación más adaptada a las necesidades del mercado de trabajo, mejorar la competitividad de las empresas, así como la empleabilidad de

los trabajadores con mayor dificultad de inserción laboral, y promover la acreditación de las competencias profesionales. En este sentido, el principal efecto que pretende la reforma laboral de 2012 es el incremento en la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas y para ello, se incluye de forma expresa el derecho de los trabajadores “a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo”, concretándose en un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta 3 años.

La financiación de las acciones formativas se realiza a través de las aportaciones de empresas y trabajadores en sus cuotas de formación profesional, a las que se añade una parte del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

El conjunto del subsistema de formación profesional es objeto de un plan anual de evaluación que ha de ser sometido a Informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, órgano consultivo en materia de formación profesional para el empleo, en el que participan la Administración Central, las Administraciones Autonómicas y los interlocutores sociales. Además, es necesario garantizar la coordinación entre las acciones que puedan hacerse en el ámbito autonómico y las realizadas en el ámbito estatal, mediante los mecanismos que establezca la mencionada Comisión, con la finalidad de asegurar la complementariedad de las acciones y evitar duplicidades.

El subsistema de formación para el empleo está integrado por las siguientes iniciativas de formación establecidas en el Real Decreto 395/2007, detalladas en MTAS (2007) y que siguen siendo de aplicación en la actualidad:

1) La Formación de Demanda comprende las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financia-

dos total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.

Las acciones formativas de las empresas han de estar relacionadas con la actividad empresarial y pueden ser generales (transferibles a otras empresas) o específicas (casi intransferibles). En el caso del permiso individual de formación, la empresa autoriza al trabajador a realizar una acción formativa incluida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El desarrollo normativo del Real Decreto 395/2007 incorpora medidas que mejoran el sistema de bonificaciones, con el objetivo de extender y generalizar el acceso de todo tipo de empresas. Se articula la actualización de unas cuantías idóneas de las bonificaciones y se reducen determinados requisitos burocráticos y técnicos, lo que permite una mayor flexibilidad de las comunicaciones y el automatismo en su aplicación.

2) La Formación de Oferta tiene como objetivo ofrecer una programación amplia de acciones formativas, accesible a lo largo de todo el año, ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores.

Comprende:

- a) Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.
- b) Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, que podrán ser:
  - Sectoriales: se componen de acciones formativas dirigidas a satisfacer necesidades específicas de formación de los trabajadores de un sector productivo concreto;



- Intersectoriales: diseñados como acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales en diversos sectores de actividad;
- Economía social: están dirigidas a trabajadores de la economía social, como las sociedades anónimas laborales y cooperativas;
- Autónomos: diseñados y dirigidos a la formación específica de interés para los trabajadores autónomos.

Con el desarrollo de estas acciones y planes formativos se persigue la capacitación de los trabajadores para el ejercicio cualificado de las profesiones y favorecer el acceso al empleo o su movilidad a sectores en los que se crea empleo, mejorando así la competitividad de las empresas. En la formación de oferta, es el trabajador quien, sin mediación de la empresa en la que presta sus servicios, decide qué formación es de su interés personal o profesional, y la concierta de manera totalmente subvencionada.

En el ámbito autonómico, la distribución de la oferta de formación dirigida a trabajadores desempleados y ocupados se determina en función del número de trabajadores que estén en cada situación o a otras circunstancias objetivas.

3) Formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, que permiten al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo. Los programas de referencia son el de Escuelas Taller y Casas de Oficios y el de Talleres de Empleo.

4) Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten

mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo. Se dirigen a la realización de estudios de carácter general y sectorial, así como al desarrollo de un sistema integrado de información y orientación profesional que asegure el asesoramiento a los posibles beneficiarios en relación con las oportunidades de formación y de empleo. En concreto se pretende la mejora de la ordenación de la formación teniendo como referente el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales y la promoción de los procedimientos de acceso a la formación de las pequeñas y medianas empresas y de los trabajadores con mayores dificultades de integración laboral.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es el organismo clave en la gestión del actual modelo de formación profesional para el empleo. Fue creada en el año 2001, dando continuidad a la labor iniciada por su predecesora en materia de formación para el empleo, la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), aunque ambas convivieron hasta 2004.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es una fundación sin ánimo de lucro, de naturaleza privada, perteneciente al sector público estatal apoyando técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Está integrada por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, los sindicatos CCOO, UGT y CIG y la Administración Pública representada por el SEPE. El objeto de la Fundación Tripartita es promover y extender la Formación para el Empleo, facilitando la adaptación de nuestras empresas y trabajadores a las exigencias del entorno productivo y contribuyendo a su reconocimiento individual y social.

Sus funciones están definidas en el artículo 34 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y son las siguientes (Fundación Tripartita, 2013):

- Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en sus actividades de gestión de las iniciativas de formación.
- Apoyar al SEPE en el diseño e implantación de medios telemáticos para que las empresas y entidades organizadoras realicen las comunicaciones de inicio y finalización de la formación.
- Elaboración de propuestas de resoluciones normativas relativas al subsistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Contribuir al impulso y difusión de la Formación Profesional para el Empleo entre las empresas y los trabajadores.
- Prestar apoyo técnico a las Administraciones Públicas y a las organizaciones empresariales y sindicales presentes en la Comisión Estatal de Formación y en el Patronato de la Fundación y a las Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales.
- Dar asistencia y asesoramiento a las pymes para facilitar su acceso a la Formación Profesional para el Empleo.
- Colaborar con el SEPE en la mejora de la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
- Colaborar con el SEPE en la elaboración de estadísticas sobre formación.
- Colaborar, también, en la creación y mantenimiento del Registro estatal de centros de formación.
- Participar en foros nacionales e internacionales relacionados con la Formación Profesional para el Empleo.

La principales iniciativas de formación estatal que gestiona la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo son la

formación de demanda o formación bonificada<sup>1</sup>, la formación de oferta estatal o formación subvencionada y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, dirigidas principalmente al desarrollo de instrumentos y herramientas que contribuyan a la mejora de la Formación Profesional para el Empleo;

### 3. RESULTADOS

El análisis de los resultados es de carácter cuantitativo y se centra en el grueso de la formación continua, es decir, en las acciones formativas organizadas por las empresas. Los datos comprenden el período 2004-2013 del que se dispone de una serie homogénea coincidiendo con la nueva regulación del subsistema de formación profesional continua aprobada en agosto de 2003 y el inicio de la gestión por parte de la Fundación Tripartita. La fuente de datos son las “Acciones de formación continua en las empresas” suministrada por la mencionada Fundación, que analiza los participantes formados, es decir, los trabajadores que efectivamente finalizan una acción formativa<sup>2</sup>. Dichos participantes aumentaron un 440% en el período analizado, registrando los hombres una subida del 409%, siendo el aumento mayor en el caso de las mujeres, un 487% entre 2004 y 2013, aunque en términos absolutos aún están muy por debajo de participantes masculinos (gráfico 1).

El incremento presupuestario en formación para ocupados, especialmente hasta 2010, ligado a un nuevo sistema de bonificación de la formación iniciado en 2004 y la mayor concienciación de la necesidad de formar a sus trabajadores por parte de las empresas, para

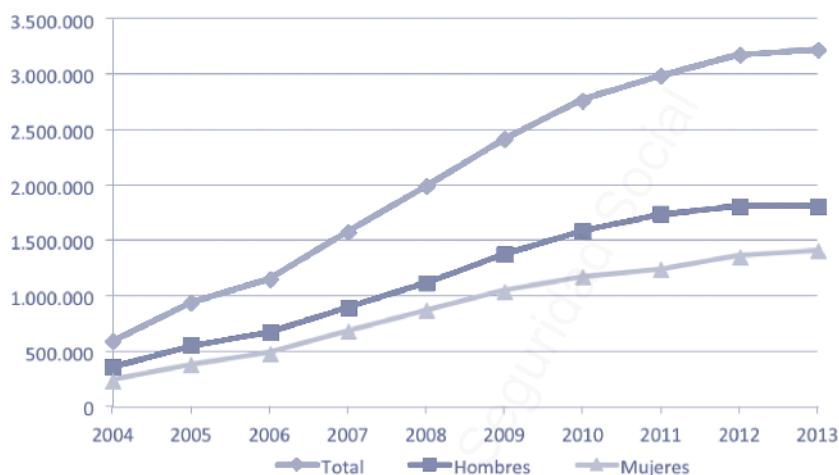
<sup>1</sup> El porcentaje de bonificación de la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional varía en función del tamaño de la empresa, siendo por ejemplo del 100% a las microempresas (1 a 9 trabajadores) y del 50% a las grandes empresas (más de 250 trabajadores).

<sup>2</sup> Puede haber participantes registrados que por alguna causa no finalizan la acción formativa, aunque no son objeto de estudio por parte de la fuente de datos. Su porcentaje oscila entre el 3% y el 5%.

adaptarse a los cambios y ser más competitivas, podrían explicar el aumento en el número de empresas que realizan acciones for-

mativas (como se detalla más adelante) y en consecuencia en el número de participantes formados.

**GRÁFICO 1. PARTICIPANTES FORMADOS EN ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS**



Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Si analizamos la distribución de los participantes formados por sexo, se observa un ligero aumento del peso de las mujeres, que pasa del 40,1% en 2004 al 43,6% en 2013, y en consecuencia, una caída en la proporción de los hombres formados (cuadro 1). No obstante, la participación de las mujeres está por debajo de su peso en el conjunto de los asalariados donde si han registrado un notable aumento, al pasar del 38,6% al 46,7% en el período analizado (cuadro 2). Por tanto, se puede afirmar que la formación continua beneficia más a los hombres que a las mujeres.

Por edades, los participantes de entre 26 y 45 años son el grupo más numeroso, aunque su peso se ha reducido ligeramente entre 2004 y 2013 pasando de casi el 70% al 66,4%. Cabe destacar el aumento de la proporción de mayores de 45 años y la reducción a la mitad del peso de los más jóvenes (cuadro 1). Si comparamos con la distribución por edades

en la población asalariada se constata que el peso de los mayores de 45 años es menor en el caso de los participantes formados que en los asalariados<sup>3</sup>. En el segmento de 26 a 45 años ocurre todo lo contrario. En cambio, en los menores de 25 años la evolución es muy similar, registrando un peso casi idéntico asalariados y participantes formados en 2013 (cuadro 2). En este caso se puede decir que la formación continua beneficia 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

<sup>3</sup> La relación entre el porcentaje de mayores de 45 años, pero también de mujeres, entre los participantes formados y su peso en la población asalariada sigue mostrando las limitaciones de la formación continua para corregir desequilibrios ocupacionales tal y como se indicaba en CES (2005).

tienen un nivel de FP/Bachillerato y se ha mantenido estable entre 2004 y 2013. Por el contrario, el peso de los titulados universitarios disminuye del 33,5% al 30%. La proporción de los que tienen un nivel de EGB/ESO aumenta del 26,6% al 30,5% en el período analizado.

Por categoría profesional, la proporción más elevada se registra en los trabajadores cualificados que concentran el 43,6% de los participantes formados en 2013 y que ha aumentado más de 3,5 puntos desde 2004. También aumenta ligeramente el peso de los trabajadores no cualificados que representan el 21,6% en 2013. En cambio disminuye el peso de los participantes formados en las categorías de directivos, técnicos y mandos intermedios, aunque si los sumamos su proporción alcanza casi el 35% (cuadro 1). Estos datos nos muestran que la formación está segada hacia los trabajadores con mayor cualificación profesional.

El análisis de los participantes formados según el tamaño de la empresa nos muestra en primer lugar el notable aumento del peso en las microempresas (1 a 9 trabajadores) que pasa del 3,9% en 2004 al 15,2% en 2013. Las pequeñas y medianas empresas (10 a 249 trabajadores) también incrementan su participación. Por contra, la proporción de participantes en las grandes empresas (más de 250 trabajadores) disminuye hasta registrar el 47,5% en 2013 (cuadro 1). Si comparamos esta distribución con la de los asalariados del sector privado se observa que el peso de los trabajadores en las microempresas se ha mantenido estable en período analizado, mientras disminuye la proporción en las pequeñas y medianas y aumenta en las grandes. En consecuencia, podemos decir que se ha equilibrado bastante la distribución de los participantes formados en relación a la de los asalariados. No obstante, en los primeros el peso en las microempresas es menor mientras que la proporción en las grandes empresas aún sigue siendo más elevada (cuadro 2).

Si analizamos la formación por sectores de actividad se puede observar cómo el sector servicios, que incluye a comercio, hostelería y otros servicios (transportes, comunicaciones, intermediación financiera, actividades administrativas, educación sanidad...) es el que concentra un mayor número de los participantes formados en acciones de formación continua en las empresas, alcanzando el 73% en 2013. Cabe destacar el aumento del peso tanto de comercio como de hostelería a partir del inicio de la crisis económica. La proporción en el sector industrial disminuye en todo el período analizado, pasando de 24,1% al 19,2%, mientras que en el caso de la construcción su peso aumenta con la crisis pero ha disminuido en los dos últimos años (cuadro 1). La comparación con la distribución de los asalariados del sector privado por sector económico evidencia en líneas generales un notable grado de ajuste entre los participantes en formación continua y los asalariados y que aumenta entre 2004 y 2013, especialmente en otros servicios. El ajuste es casi perfecto en los sectores de la industria, la construcción y el comercio. Por el contrario, las mayores diferencias se registran en la agricultura y en la hostelería, con un peso de los participantes formados inferior a su participación en el conjunto de los asalariados del sector privado (cuadro 2).

Por modalidad de impartición, la formación presencial continúa siendo mayoritaria, aunque su proporción ha caído del 75,8% en 2004 al 58% en 2013. En cambio, la formación a distancia y la teleformación han duplicado su peso en el período analizado. La formación mixta también crece pero a un nivel mucho menor (cuadro 1).

Finalmente, si analizamos el tipo de acción, la formación genérica es predominante pero con un peso creciente de la formación específica. En concreto, entre 2004 y 2013 la primera pasa del 66,9% al 56,9% mientras que la segunda sube del 33,1% al 43,1% (cuadro 1). Dicha evolución se puede considerar un indicador de la mayor importancia que se otorga a la formación en la estrategia de competitividad de las empresas.

CUADRO 1. DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Género</b>										
Hombres	59,9	59,4	58,1	57,0	56,3	56,9	57,6	58,4	57,2	56,4
Mujeres	40,1	40,6	41,9	43,0	43,7	43,1	42,4	41,6	42,8	43,6
<b>EDAD</b>										
16-25 años	11,3	10,4	10,6	10,6	10,2	8,7	7,6	6,7	5,7	5,0
26-45 años	68,9	69,8	69,7	69,2	69,3	68,9	68,5	67,8	67,2	66,4
>45 años	19,8	19,5	19,6	20,1	20,5	22,4	23,9	25,4	27	28,7
<b>Nivel estudios</b>										
Sin Estudios	1,1	1,6	1,7	2,7	2,7	2,1	2,1	2,2	2,7	2,0
Primarios/EGB/ESO	26,6	25,8	26,6	27,2	28,4	31,2	30,1	30,8	29,4	30,5
FP/Bachillerato	35,9	35,5	35,6	36,3	36,5	36,0	37,0	36,7	37,6	36,1
T. Medio	15,0	15,4	14,4	15,0	14,3	13,3	13,3	12,8	12,9	13,1
T. Superior	18,8	19,2	18,0	18,1	17,3	16,7	16,5	16,6	16,4	16,9
<b>Categoría prof.</b>										
Directivo	4,4	4,4	4,1	4,0	3,9	3,7	3,6	3,6	3,7	3,8
Mando Intermedio	12,8	11,8	11,3	11,7	10,7	10,5	10,9	10,2	10,1	10,5
Técnico	22,5	22,3	20,8	21,5	20,4	18,9	18,7	18,7	19,4	20,5
Trabajador Cualificado	40,0	38,7	41,4	41,1	42,9	45,4	46,0	45,9	45,2	43,6
Trabajador Baja Cualif.	20,3	22,8	22,4	21,8	22,1	21,5	20,9	21,5	21,5	21,6
<b>Tamaño empresa</b>										
Microempresa	3,9	4,8	6,2	6,8	8,4	11,1	13,9	15,2	15,0	15,2
Pequeña y mediana	27,2	34,0	34,4	33,5	34,0	34,7	35,5	37,0	36,3	37,3
Gran empresa	68,9	61,2	59,4	59,7	57,6	54,2	50,6	47,8	48,7	47,5
<b>Sector actividad</b>										
Agricultura	0,3	0,5	0,5	0,7	0,8	0,8	0,4	0,5	0,6	1,5
Industria	24,1	25,5	23,6	23,5	22,9	18,6	18,0	18,5	18,7	19,2
Construcción	4,3	5,6	6,7	7,7	9,0	10,6	11,0	11,0	8,0	6,3
Comercio	16,5	13,4	14,5	14,3	14,5	17,0	18,6	18,3	18,4	17,9
Hostelería	6,3	6,9	6,3	6,1	6,6	6,6	6,5	7,0	7,0	7,4
Otros servicios	48,4	48,1	48,3	47,7	46,2	46,5	45,6	44,8	47,2	47,7
<b>Modalidad</b>										
Presencial	75,8	72,1	64,8	66	63,3	60,3	59,8	60,5	58,9	58,0
A distancia	9,8	11,0	14,4	13,7	14,6	16,4	17,0	18,9	18,2	18,4
Mixta	9,7	13,4	16,1	15,4	16,3	15,6	14,4	12,1	13,0	12,7
Teleformación	4,7	3,4	4,7	4,9	5,8	7,7	8,9	8,5	9,9	10,9
<b>Tipo de acción</b>										
Genérica	66,9	65,6	65,6	63,2	60,3	57,8	56,4	55,9	56,0	56,9
Específica	33,1	34,4	34,4	36,8	39,7	42,2	43,6	44,1	44,0	43,1

Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

**CUADRO 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO**

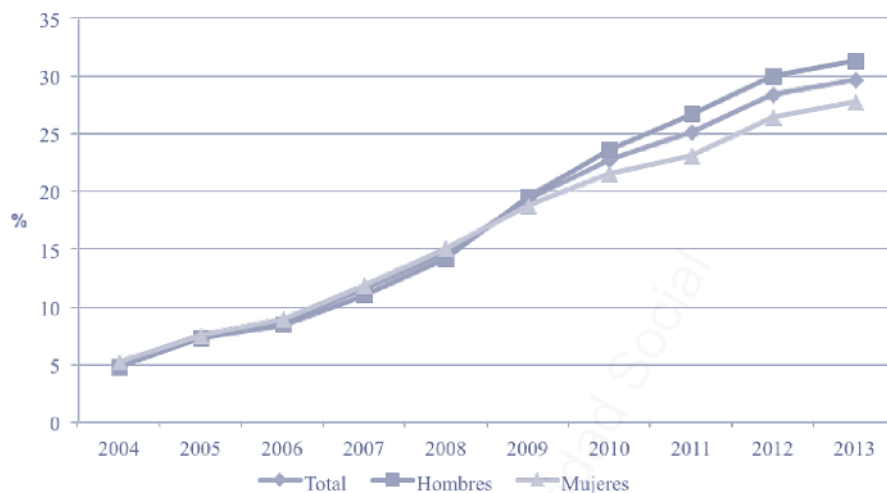
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Género</b>										
Hombres	61,4	60,3	59,5	58,7	57,6	55,8	55,3	54,8	54,0	53,3
Mujeres	38,6	39,7	40,5	41,3	42,4	44,2	44,7	45,2	46,0	46,7
<b>Edad</b>										
16-25 años	13,5	13,6	13,3	12,6	11,5	9,3	8,2	7,2	6,2	5,8
26-45 años	61,6	61,2	61,3	61,3	61,2	62,0	62,0	61,8	61,7	60,8
>45 años	24,9	25,1	25,4	26,1	27,2	28,9	29,9	31,1	32,0	33,5
<b>Tamaño empresa</b>										
Microempresa	22,0	22,2	21,8	21,5	21,4	21,2	21,0	21,1	21,4	21,4
Pequeña y mediana	41,8	41,8	41,7	41,2	39,3	38,3	38,0	37,3	36,8	36,4
Gran empresa	36,2	36,0	35,5	37,3	39,3	40,5	41,0	41,6	41,8	42,2
<b>Sector actividad</b>										
Agricultura	3,8	3,7	3,7	3,5	3	3,3	3,4	3,3	3,5	3,8
Industria	23,6	22,5	21,6	20,4	20,6	19,3	18,9	18,8	18,8	18,6
Construcción	15	14,7	15,1	15,7	14,5	11,6	10,3	8,8	7,4	6,3
Comercio	16,7	16,1	16	16,1	16,9	17,2	17,3	17,9	17,9	18
Hostelería	7,3	7,9	8,2	8,1	8,1	8,6	8,7	9,1	9,3	9,4
Otros servicios	33,6	35,1	35,4	36,2	36,9	40	41,4	42,1	43,1	43,9

Fuente: Encuesta de Población Activa, Empresas inscritas en la Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

Para completar el análisis de los participantes formados en acciones de formación continua en las empresas resulta interesante analizar la tasa de cobertura o tasa formativa de los asalariados del sector privado<sup>4</sup>. El 29,6% de los asalariados del sector privado participaron durante 2013 en formación organizada por las empresas. Cabe destacar el incremento continuo de dicha tasa entre 2004 y

2013 (partiendo de un nivel de apenas el 5%) y especialmente intenso hasta 2010. La diferencia entre las tasas de cobertura masculina y femenina es muy pequeña hasta 2009, pero favorable a las mujeres. En los últimos años se ha ampliado la diferencia hasta los 3,5 puntos, aunque a favor de los hombres. En 2013 las tasas de cobertura masculina y femenina son del 31,3% y del 27,7% respectivamente (gráfico 2).

<sup>4</sup> Dicha tasa 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.

**GRÁFICO 2. TASA DE COBERTURA DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS**

Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

El análisis de los resultados de la formación continua no sería completo si no se consideran las características de las empresas formadoras. El número de empresas que realizan acciones formativas ha aumentado de forma espectacular entre 2004 y 2013, pasando de 33.181 a 478.621 según la fuente de datos “Acciones de formación continua en las empresas” de la Fundación Tripartita. Pero lo que más nos interesa es analizar su distribución tanto por tamaño como por sector de actividad. En el primer caso, se puede afirmar que la formación se encuentra muy concentrada en las microempresas, que representan en 2013 el 77% de las empresas formadoras y con una evolución ascendente desde el inicio del período analizado. La pequeña y mediana empresa muestra la tendencia contraria, con una caída de su proporción desde el 49,6% en 2004 hasta el 22% en 2013. Finalmente, cabe señalar que la gran empresa es la que registra una menor proporción de las empresas que realizan formación y que además pierde peso, cayendo desde el 5,9% en 2004 hasta el 0,8% en 2103 (cuadro 3).

En el caso del sector de actividad, las empresas de servicios (comercio, hostelería y otros servicios) concentran más del 75% de las empresas formadoras en 2013 y con una evolución ascendente debido al notable aumento de la proporción de las empresas de comercio y hostelería, que es más intenso a partir de 2008. El peso de las empresas industriales disminuye a menos de la mitad durante el período analizado debido a que su número aumenta menos que el del resto de sectores. El porcentaje de empresas del sector de la construcción que realizan acciones formativas es casi el mismo en 2013 que en 2004, aunque aumenta hasta el inicio de la crisis para caer posteriormente. Las empresas del sector de la agricultura son las que registran un menor peso en las empresas formadoras, aunque aumenta a partir de 2011 (cuadro 3).

Si comparamos la distribución de las empresas formadoras con la del total de empresas se observa en el caso del tamaño, que las microempresas que realizan formación se encuentran infrarrepresentadas respecto a su

peso en el total de empresas, aunque entre 2004 y 2013 se ha reducido de forma ostensible la diferencia. Por el contrario, la pequeña y mediana empresa está sobrerrepresentada, pero mucho menos que al inicio del período analizado (22% frente al 12% en 2013). La gran empresa es la que mejor se ajusta, siendo casi igual su peso en las empresas formadoras que el total de empresas. En conjunto se puede afirmar que el ajuste entre la distribución de las empresas formadoras y la distribución del total de empresas ha mejorado sustancialmente entre 2004 y 2013 (cuadros 3 y 4).

En el caso del sector de actividad, la comparación de la distribución de las empresas que realizan formación con la del total de

empresas revela un notable parecido, debido a que las diferencias se han reducido entre 2004 y 2013 en la mayoría de sectores y que por tanto ha mejorado el grado de ajuste. En la hostelería y en el comercio es donde la distribución es casi idéntica (con un peso en 2013 de alrededor del 13% y del 26% respectivamente) entre las empresas formadoras y el total de empresas. En la industria y la construcción las diferencias en la distribución en 2013 son relativamente pequeñas. Por contra, en el sector de la agricultura y en otros servicios las diferencias han aumentado, estando el primero sobrerrepresentado (4% frente al 0,8%) y el segundo infrarrepresentado (35,4% frente al 40%) en relación a su presencia en el tejido productivo en 2013 (cuadros 3 y 4).

**CUADRO 3. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS QUE REALIZAN FORMACIÓN**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Tamaño</b>										
Microempresa	44,8	47,8	51,3	54,7	60,7	67,7	73,3	75,3	76,3	77,2
Pequeña y mediana	49,6	48,3	45,6	42,9	37,5	31,0	25,7	23,9	22,9	22,0
Gran empresa	5,6	3,9	3,1	2,4	1,8	1,3	1,0	0,9	0,8	0,8
<b>Sector actividad</b>										
Agricultura	1,2	1,1	1,0	1,1	1,1	1,2	0,6	0,8	1,8	4,0
Industria	27,4	26,4	23,8	23,1	22,2	14,3	12,8	12,2	11,8	11,3
Construcción	10,9	14,0	15,8	16,6	16,9	16,3	16,4	16,0	13,0	10,5
Comercio	18,1	15,9	17,1	17,2	18,3	23,1	25,1	24,8	25,8	25,5
Hostelería	8,4	7,5	7,7	7,5	8,4	10,6	11,6	12,0	12,8	13,3
Otros servicios	34,2	35,0	34,6	34,5	33,2	34,6	33,5	34,3	34,8	35,4

Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y elaboración propia.



**CUADRO 4. DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE EMPRESAS**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Tamaño</b>										
Microempresa	85,4	85,3	85,2	85,3	86,2	86,6	86,7	87,0	87,5	87,6
Pequeña y mediana	14,3	14,4	14,5	14,4	13,4	13,0	12,9	12,6	12,1	12,0
Gran empresa	0,3	0,3	0,3	0,3	0,35	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
<b>Sector actividad</b>										
Agricultura	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8
Industria	11,4	10,8	10,4	10,4	10,4	10,1	9,9	9,8	9,6	9,3
Construcción	16,2	17,0	17,4	17,5	15,2	13,3	12,3	11,1	10,5	9,5
Comercio	26,5	26,0	25,4	24,9	25,5	25,3	25,5	25,9	26,4	26,1
Hostelería	10,3	10,5	10,5	10,6	11,2	11,9	12,2	12,6	12,8	13,0
Otros servicios	35,1	35,1	35,7	36,0	37,1	38,7	39,3	39,9	39,9	40,0

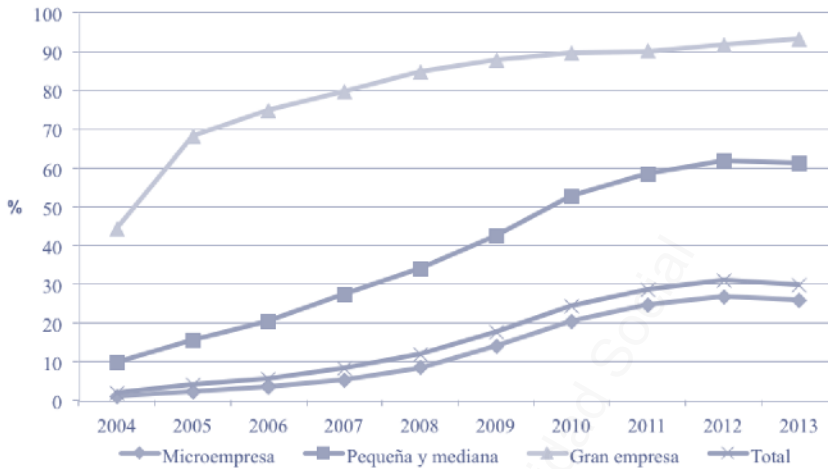
Fuente: Empresas inscritas en la Seguridad Social, Anuario de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

Finalmente, el análisis de las empresas que realizan acciones formativas se completa con la evolución de la tasa de cobertura o tasa de empresas formadoras<sup>5</sup>. Dicha tasa varía según el tamaño de la empresa y es más elevada en el caso de las grandes empresas, donde alcanza el 93% en 2013 más que duplicando su valor, que era del 44% al inicio del período analizado. El mayor aumento en la tasa de cobertura se registra en las microempresas, pasando de solo el 1,3% en 2004 al 26% en 2013. En las pequeñas y medianas empresas se incrementa de forma notable la tasa de cobertura hasta alcanzar en 2013 el 61%. En todos los casos los aumentos más in-

tenso tienen lugar hasta 2010 (gráfico 3). El porcentaje de empresas formadoras respecto al total de empresas ha pasado del 2,2% en 2004 al 30% en 2013, aunque disminuye levemente en relación al año anterior<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> La causa es el cambio normativo (Ley 28/2011) que supone la desaparición del Régimen Especial Agrario (REASS) y su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que implica un aumento del número de empresas que cotizan por formación.

**GRÁFICO 3. TASA DE COBERTURA FORMATIVA DE LAS EMPRESAS**

Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### 4. CONCLUSIONES

La formación continua es en la actualidad una herramienta clave para gestionar de forma más eficaz el conocimiento, implicando tanto a los trabajadores como a las empresas y que contribuye a generar el valor añadido necesario para competir en una economía globalizada.

La nueva regulación de la formación continua promulgada por el Real Decreto 1046/2003 es el punto de partida del actual subsistema de formación profesional para el empleo. El Real Decreto 395/2007 desarrolla el subsistema de Formación Profesional para el Empleo y establece un modelo que rompe con la división entre formación ocupacional y continua, integrando ambas modalidades en un sistema único cuyo objetivo es favorecer el acceso a la formación de toda la población activa.

Las iniciativas de formación se dividen en cuatro tipos: formación de demanda, que comprende las acciones formativas de las empresas

y los permisos individuales de formación, formación de oferta, dirigida tanto a desempleados como a ocupados, formación en alternancia con el empleo y por último las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es el organismo clave en la gestión de las diversas iniciativas con excepción de los programas de empleo-formación.

El análisis de los resultados de las acciones de acciones formativas organizadas por las empresas para el período 2004-2013 nos muestra un aumento del 440% de los participantes formados. Si analizamos su distribución se observa que la participación de las mujeres está por debajo de su peso en los asalariados del sector privado. Por tanto, se puede afirmar que la formación continua beneficia más a los hombres que a las mujeres. Por edades, el colectivo más beneficiado son los trabajadores que tienen entre 26 y 45 años, mientras que los participantes formados mayores de 45 años están infrarrepresentados en relación a su peso en los asalariados. Por nivel

de estudios, la proporción más elevada de participantes formados se registra en los que tienen un nivel de FP/Bachillerato. Por categoría profesional, los datos nos muestran que la formación está segada hacia los trabajadores con mayor cualificación profesional.

A partir del análisis por tamaño de la empresa, se puede afirmar que se ha equilibrado bastante la distribución de los participantes formados en relación a la de los asalariados, aunque en los primeros el peso en las microempresas es menor mientras que la proporción en las grandes empresas aún sigue siendo más elevada. Por otro lado, la comparación por sector económico revela en líneas generales un notable grado de ajuste entre los participantes en formación continua y los asalariados, que aumenta entre 2004 y 2013, especialmente en el sector de otros servicios.

Los datos sobre la tasa de cobertura nos muestran que el 29,6% de los asalariados del sector privado participaron durante 2013 en formación organizada por las empresas, siendo mayor el porcentaje de hombres que el de mujeres. Cabe destacar el incremento continuo de ambas tasas entre 2004 y 2013, especialmente intenso hasta 2010.

En relación al análisis de las características de las empresas formadoras, se puede afirmar que por tamaño las diferencias entre la distribución de las empresas formadoras y la distribución del total de empresas se han reducido sustancialmente entre 2004 y 2013. No obstante, las microempresas que realizan formación se encuentran infrarrepresentadas respecto a su peso en el total de empresas, mientras que la pequeña y mediana empresa está sobrerrepresentada. La gran empresa registra un peso casi igual en las empresas formadoras que en el total de empresas.

Por sector de actividad, la comparación de la distribución de las empresas que realizan formación con la del total de empresas evidencia un notable parecido, debido a que las diferencias

se han reducido entre 2004 y 2013 en la mayoría de sectores. Los sectores de hostelería y comercio registran el mejor ajuste y por el contrario, agricultura y otros servicios muestran las mayores diferencias.

Los datos sobre la tasa de empresas formadoras nos muestran que el 30% de las empresas en 2013 realiza acciones formativas y que varía según el tamaño de la empresa, registrándose la tasa más elevada en las grandes empresas. El mayor aumento en la tasa de cobertura se registra en las microempresas, aunque apenas alcanza un nivel del 25%.

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 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 en nuestra opinión el principal problema de la formación continua es el bajo grado de participación de las microempresas, aun considerando su positiva evolución en el período analizado. 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.

Finalmente, destacar que la línea iniciada en el presente artículo se podría completar con posteriores investigaciones basadas en una metodología cualitativa. Por una parte, en la realización de entrevistas a los sindicatos, organizaciones empresariales y profesionales de la formación para recoger sus valoraciones sobre el funcionamiento del actual modelo de formación continua. Por otra, en la aplicación de un cuestionario a una muestra de empresas representativa tanto por tamaño como por sector de actividad, con el objeto de conocer qué pretenden conseguir o mejorar con la formación y cómo evalúan, si es el caso, los resultados.

## BIBLIOGRAFÍA

- CABRERA, F.; MILLAN, M.D.; NAVÍO, A.; ROMANS, M.; RUBIO, M. J.; VILADOT, G. (2005): "Tendencias de la formación en las organizaciones", *Revista de Investigación Educativa*, vol. 23 núm. 2, pp. 333-361.
- COMISIÓN EUROPEA (2008): Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos: Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral. COM (2008) 868 final. Bruselas.
- COMISIÓN EUROPEA (2010): Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. COM (2010) 2020 final. Bruselas.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005): Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo. Colección Informes 1/2005. Madrid.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA (varios años): Estadísticas. Indicadores de formación. Acciones de formación continua en las empresas. Madrid.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA (2013): Memoria de Actividades 2012. Madrid.
- INE (varios años): Encuesta de Población Activa. Madrid.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (varios años): Empresas Inscritas en la Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales. Madrid.
- 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.
- PINEDA, P.; SARRAMONA, J. (2006): "El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios", *Revista de Educación* núm. 341, pp. 705-736.

**RESUMEN** El objetivo de este trabajo es estudiar la evolución de la formación continua en España durante la última década y ver qué cambios se han producido y su repercusión sobre los trabajadores y empresas participantes en las acciones formativas. Por un lado, se realiza un repaso del marco general en el que se desarrolla la formación continua, haciendo hincapié en los elementos que han contribuido a definir el actual modelo de formación profesional para el empleo. A continuación, se analizan los resultados tanto en términos del perfil sociolaboral de los participantes como de las características de las empresas. La comparación con la estructura del mercado de trabajo nos permite establecer a quién beneficia más la formación continua y qué tipo de empresa está más representada.

**Palabras clave:** formación continua, trabajadores, empresas, tasa de cobertura.

**ABSTRACT** The purpose of this paper is to study the evolution of continuous training in Spain during the last decade and see what changes have occurred and its impact on workers and companies involved in the training activities. Firstly, we carry out an overview of the general framework in which lifelong learning is developed, emphasizing the elements that have helped to define the current model of professional training for employment. Then, the results are analysed both in terms of social and labour profile of the participants as well as the characteristics of firms. The comparison with the structure of the labour market allows us to describe the main beneficiaries of continuous training and what kind of company is most represented.

**Keywords:** continuous training, workers, companies, coverage rate.



# Sostenibilidad y calidad del trabajo en riesgo: la intensificación del trabajo del conocimiento

# Sustainability and quality of work at risk: knowledge work intensification

OSCAR PÉREZ ZAPATA\*

GLORIA ÁLVAREZ HERNÁNDEZ\*\*

CECILIA CASTAÑO COLLADO\*\*\*

ARTURO LAHERA SÁNCHEZ\*\*\*\*

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

### 1.1. La intensificación del trabajo y su riesgo para la sostenibilidad

Trabajamos cada vez más? Esta pregunta se ha venido respondiendo solamente a partir de la duración del tiempo de trabajo, es decir, a partir de la dimensión *extensiva*. Y tal vez el tiempo de trabajo podía ser un indicador adecuado de la dedicación al trabajo en un contexto de trabajo más estable y regulado (en la llamada norma industrial/fordista,

donde el trabajo se normalizaba en términos de espacios, tiempos, procesos, carga de trabajo, relaciones laborales...); pero con los cambios en el trabajo hacia una mayor orientación al mercado (hacia una norma postindustrial/flexible con la consiguiente flexibilización y desregulación), los indicadores de dedicación tradicionales, basados en el tiempo de trabajo, parecen cada vez más insuficientes.

El contexto laboral de cambios justifica la necesidad de evolucionar hacia indicadores de dedicación al trabajo más complejos y cualitativos, que incorporen conceptos como el de *intensidad del trabajo* (el nivel de esfuerzo en el trabajo por unidad de tiempo), que midan mejor el *desgaste* en los trabajos postindustriales/del conocimiento, donde el tiempo de trabajo es una métrica insuficiente. Nuestro objetivo principal es resaltar la relevancia del estudio de la intensificación del trabajo en las

\* Director Investigación *dubitare* SLNE (oscar@dubitare.com). Profesor asociado Universidad Carlos III de Madrid (opzapata@emp.uc3m.es).

\*\* Directora Innovación *dubitare* SLNE. Consultora docente Universitat Oberta de Catalunya.

\*\*\* Catedrática Universidad Complutense de Madrid.

\*\*\*\* Profesor titular Universidad Complutense de Madrid.

llamadas sociedades desarrolladas<sup>1</sup> y específicamente analizar el caso español a partir de los datos oficiales que recoge el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a partir de las últimas cuatro oleadas de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (1999-2012).

El crecimiento de la intensidad (o intensificación) del trabajo es una dinámica compleja con derivaciones interdisciplinarias que trascienden nuestros objetivos en este artículo. Brevemente, la intensificación es relevante desde distintos puntos de vista: el punto de vista *económico* (e.g. a partir de una óptica centrada en la productividad, la competitividad y la innovación)<sup>2</sup>, el *moral* (e.g. refiriéndonos a la ética del esfuerzo y del sacrificio), el *psico-social* (e.g. a partir de las contribuciones de la psicología del trabajo y las organizaciones centradas en el compromiso y la motivación de los trabajadores), el de *salud pública/laboral* (e.g. considerando la intensificación como un condicionante de la salud y particularmente de la salud mental) o el *sociopolítico* (e.g. a partir de las influencias más macro relacionadas con la creciente individualización e interiorización de los conflictos sociales). En este artículo, nos interesan particularmente

las implicaciones de la dinámica de intensificación del trabajo desde una perspectiva política-institucional, pero el lector interesado en profundizar en las perspectivas anteriores puede referirse a la tesis doctoral de uno de los autores (Ó Pérez-Zapata, 2015).

Aunque la actual dinámica de intensificación de trabajo en Europa puede remontarse a los años ochenta (Askenazy, de Coninck, & Gollac, 2006; Burchell, Ladipo, & Wilkinson, 2002; Green, 2006), es en los noventa cuando al comenzar las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo<sup>3</sup> se confirma de forma generalizada el proceso de intensificación del trabajo (ver Figura 1). Esto supone señalar que el crecimiento de las economías europeas se habría acompañado de un proceso de intensificación que implica un peligro para las condiciones de trabajo, la calidad de vida en el trabajo y la calidad de vida en general (Peña-Casas & Pochet, 2009). Además el proceso coincide con un aparente retroceso en el tiempo de trabajo agregado en toda Europa (e.g. la proporción de trabajadores que trabajan más de cuarenta horas a la semana se muestra en la Figura 2).

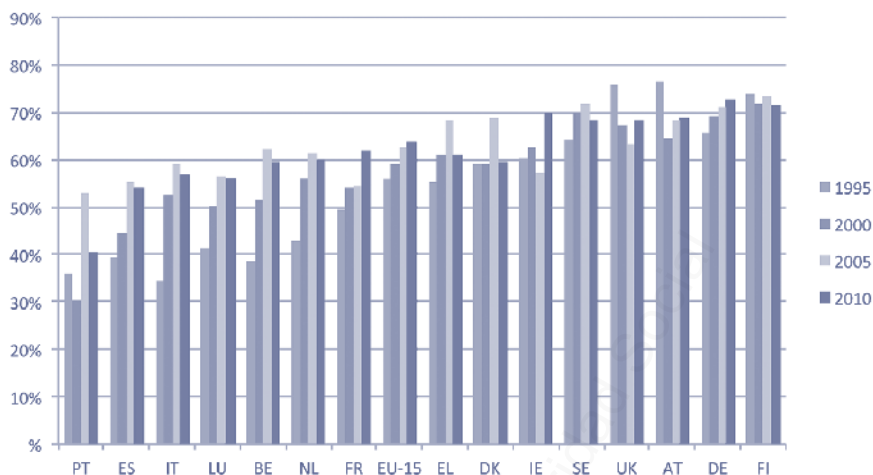
<sup>1</sup> Aunque la evidencia de intensificación del trabajo es más clara en las economías desarrolladas (por la presencia de mejores instrumentos de medida), son esperables procesos similares en el resto de economías, dado que muchos de los factores condicionantes tienen un carácter global.

<sup>2</sup> Por ej. desde el punto de vista económico, un debate interesante sería en qué medida la evolución de la productividad, competitividad e innovación de las últimas décadas se ha acompañado de un aumento de la intensidad del trabajo.

<sup>3</sup> Que elabora la agencia oficial europea Eurofound (la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo). La primera encuesta es de 1991 e incluye un número más reducido de países.

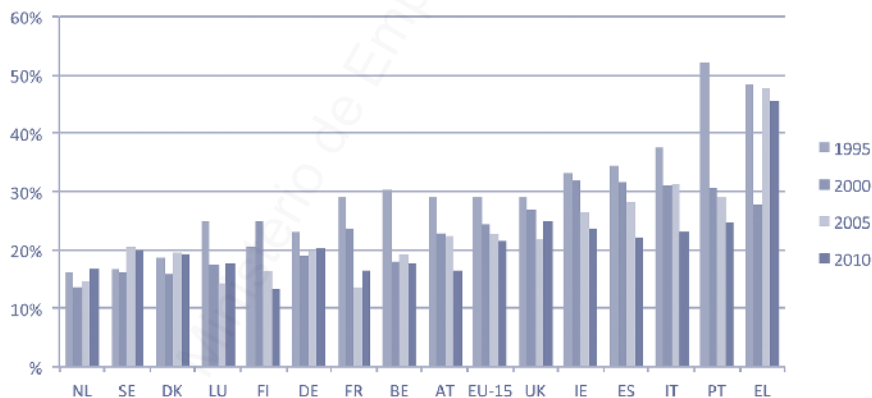


**FIGURA 1. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON PLAZOS AJUSTADOS AL MENOS ¼ DEL TIEMPO DE TRABAJO**



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo y el *Survey Mapping Tool* de Eurofound. Último acceso en Mayo de 2015<sup>4</sup>.

**FIGURA 2. PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE TRABAJAN MÁS DE 40 HORAS A LA SEMANA EN TRABAJO PRINCIPAL**



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo y el *Survey Mapping Tool* de Eurofound. Último acceso en Mayo de 2015<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Ver también la comunicación «Work intensity, the new leading health risk factor at work» en el congreso *Work, Well-being and Wealth: Active Ageing at Work* organizado por Finnish Institute of Occupational Health (FIOH). Abstract en <http://www.sjweh.fi/www2013-abstracts.pdf>

<sup>5</sup> Ibid.

Más específicamente, un informe de Eurofound dedicado a la intensidad de trabajo (Burchell, 2009:34) confirma su importancia central para analizar la evolución de las condiciones y calidad del trabajo: «la intensificación del trabajo se ha convertido en tema de debate. Comprender el impacto de largas e intensas horas de trabajo es crucial en el contexto del continuo debate sobre horas de trabajo y calidad del trabajo». En el informe se plantean dudas sobre su sostenibilidad dado que algunos de sus factores condicionantes no parecen estar reduciéndose: «[...] hay poca evidencia de que la intensificación del trabajo este disminuyendo [...] se suele argumentar que se ha desarrollado como resultado de la globalización así como de la necesidad de cumplir los objetivos de Europa de ser más competitivo y de crear más trabajo y crecimiento económico; todas razones que muy probablemente se van a mantener, al menos a corto y medio plazo». También se apunta la responsabilidad de factores del nivel organizacional, que no serían independientes de los anteriores, y cuya tendencia es también expansiva: «La intensidad se asocia con nuevas formas de organización, nuevos métodos de gestión y las TIC».

La intensificación del trabajo emerge como un fenómeno particularmente importante porque supone una contradicción con los Discursos *macro* (con «D mayúscula») que prescriben la creciente y necesaria evolución hacia las sociedades y trabajos llamados del conocimiento (Castells, 2001; Pyöriä, 2005). La apuesta por el conocimiento en la estrategia europea se acelera con los planteamientos de principios de siglo, que señalaban que Europa «debería convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo con *más y mejores trabajos* y mayor cohesión social [...]»<sup>6</sup>, un discurso que combina objetivos de crecimiento económico y social; y

en la más reciente estrategia *Europa 2020*, donde los discursos avanzan más hacia lo económico, con la productividad y el crecimiento ocupando posiciones más centrales, aunque se sigue defendiendo que el crecimiento debe ser *inteligente, sostenible e inclusivo*<sup>7</sup>.

La contradicción emerge porque la intensificación del trabajo, que muchos perciben motivada por una mayor competitividad para crecer<sup>8</sup>, supondría un retroceso *social*. Aunque las consecuencias de la intensificación del trabajo pueden reflejarse en múltiples dimensiones de malestar social (e.g. violencia, relaciones personales y sociales, salud...), particularmente relevantes para nosotros son los riesgos para la salud física y mental, que implican desafíos a nivel individual, organizacional y estatal. Los riesgos para la salud se han recogido en informes de las agencias oficiales europeas que vigilan tanto la evolución de las condiciones de trabajo (Eurofound) como la seguridad y salud en el trabajo (Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo) (e.g. Brun & Milczarek, 2007; Burchell, 2009). En los últimos años estas agencias han destacado la creciente importancia de la intensificación del trabajo como un riesgo psicosocial emergente y también la contradicción institucional entre el objetivo de conseguir «*más y mejores trabajos*» de los discursos europeos de principios de siglo, los renovados discursos de «*sostenibilidad del trabajo*» y «*empleabilidad*» y los crecientes riesgos para la salud y el bienestar de los europeos. Nuestra propia investi-

<sup>7</sup> En el contexto de la crisis se ha planteado que «Necesitamos una estrategia que nos ayude a salir fortalecidos de la crisis y convierta a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social». -<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52010DC2020>.

<sup>8</sup> No obstante, la intensificación del trabajo es un fenómeno complejo que trasciende las explicaciones económicas organizativas y tecnológicas y que no puede entenderse sin la evolución de condicionantes políticos, sociales y psicosociales complejos, que superan los objetivos de este artículo.

<sup>6</sup> [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)

gación para España señala que la intensidad del trabajo se habría convertido desde 2006 en el factor más importante para explicar los problemas de salud de los trabajadores españoles (Ó Pérez-Zapata, 2015)<sup>9</sup>.

## 1.2. La intensificación del trabajo del conocimiento

En este artículo nos interesa analizar el caso español y llamar la atención sobre la dinámica de intensificación del trabajo en contextos (*ocupaciones/ramas de actividad*), donde el conocimiento juega un papel importante y que como hemos mencionado ocupa un lugar central en los discursos sobre la estrategia de crecimiento de las economías desarrolladas europeas. La intensificación del trabajo del conocimiento es también relevante porque señala un cambio de tendencia en las condiciones de trabajo de trabajadores tradicionalmente favorecidos (los profesionales y técnicos cualificados) sirviendo así para complementar enfoques más centrados en la precariedad como la llamada *nueva cuestión social* (Castel, 1997) o el fenómeno de *brasileñización* (Beck, 2000).

A diferencia de otros deterioros en las condiciones de trabajo, la intensificación del trabajo supone una contradicción más horizontal, una que no distingue de clases sociales y que, en este sentido, presenta efectos sobre los grupos de trabajadores profesionales tradicionalmente protegidos, en línea con lo que se está encontrando cada vez en un mayor número de regiones y que crecientemente se conoce como «*el estrés de los de mayor estatus / stress of the higher status*» (Schieman, Whitestone, & Van Gundy, 2006). En Reino Unido, Francis Green, uno de los académicos que con

más detenimiento ha estudiado la intensificación del trabajo en las últimas dos décadas, resume esta contradicción para las clases profesionales, que se suma a otras más conocidas:

«[...] los trabajadores, con excepciones, [...] han incrementado sus salarios, utilizan sus habilidades mentales de una forma más aguda, tienen condiciones más seguras y agradables y pasan menos tiempo en el trabajo<sup>10</sup>. Sin embargo también han estado trabajando mucho más intensamente, experimentando estrés mental mucho mayor, algunas veces hasta el agotamiento. En muchos casos, el trabajo se ha acompañado de un aumento de control no bienvenido, dejando a los individuos con menos influencia sobre sus vidas diarias. Mientras tanto, minorías significativas tienen que soportar gran incertidumbre sobre la estabilidad de su empleo. En el conjunto, los empleados no están más satisfechos que antes, incluso aunque la riqueza económica no ha dejado de crecer» (Green, 2006:1).

Green señala aquí tanto las contradicciones del trabajo del conocimiento, cualificado y tradicionalmente percibido como «privilegiado», junto a la creciente relevancia de la *precariedad* laboral (vulnerabilidad, inseguridad, temporalidad...). El aspecto más importante para nosotros es que, para caracterizar las amenazas más importantes para la cali-

<sup>9</sup> Ver también el documento de trabajo «La intensificación del trabajo del conocimiento y su impacto en la salud» [http://www.upf.edu/cisal/\\_pdf/20131612\\_Intensificacixn\\_del\\_trabajo\\_OscarPerezZapata.pdf](http://www.upf.edu/cisal/_pdf/20131612_Intensificacixn_del_trabajo_OscarPerezZapata.pdf).

<sup>10</sup> La cuestión de si trabajamos o no más horas no es inmediata: aunque las estadísticas en agregado apuntan que *no trabajamos más horas*. No obstante, al desglosar, se observa la doble dinámica de mucho trabajo a tiempo parcial y de otros muchos trabajadores que han aumentado el número de horas. Por otro lado, hay limitaciones metodológicas asociadas a que, en el contexto de los crecientes entornos organizativos habilitados por las TIC, pasar menos tiempo en el lugar de trabajo no implica pasar menos tiempo trabajando; no sólo por las posibilidades que ofrecen las TIC, sino porque el trabajo crecientemente mental no se limita a los espacios/tiempos del lugar de trabajo «oficial».

dad del empleo/trabajo en las llamadas sociedades desarrolladas, no podemos referirnos sólo a la precariedad, sino que es necesario prestar una mayor atención a la intensificación del trabajo, una dinámica que además es particularmente acuciante en las economías europeas que, como las nórdicas, han avanzado más hacia sociedades del conocimiento (Allvin, 2011; Lehto & Sutela, 2009).

Un aspecto fundamental, sin embargo, es que mientras que la precariedad domina los discursos referidos a las condiciones de trabajo y de empleo, la intensidad del trabajo aparece de forma comparativamente marginal en la investigación y en los discursos. Los análisis de la sociología del trabajo referidos a la intensificación del trabajo se han concentrado en los trabajadores menos cualificados<sup>11</sup>; y aunque una de las manifestaciones de la intensificación del trabajo, el *estrés laboral*, sí se encuentra muy presente en la investigación y discursos organizativos, lo está desde un punto de vista dominado por la psicología, que presta una atención secundaria a los condicionantes sociopolíticos de las organizaciones.

También conviene destacar que las *Labour Force Surveys* europeas y sus ejercicios en España (las EPAs) confirman la enorme relevancia de la intensificación del trabajo para entender los riesgos para la salud (especialmente mental) de los trabajadores españoles. En este sentido, los módulos especiales de la EPA/*Labour Force Survey* (tanto de antes de la crisis en 2007, como durante la crisis en 2013) encuentran que aproximadamente el 85% de los riesgos para la salud mental de los europeos estarían asociadas a sobrecargas de trabajo (European Commission, 2012:74-75)<sup>12</sup>, un indicador de intensidad de trabajo.

<sup>11</sup> Que internacionalmente se han estudiado una y otra vez desde los estudios de caso (cualitativos) asociados a la Teoría del Proceso de Trabajo y del que en España tenemos una buena tradición (Castillo, 2005).

<sup>12</sup> Para los datos referidos a 2013, se puede consultar el módulo especial de la EPA de 2013 dedicado a los acci-

En cualquier caso, la intensidad y la precariedad no son mutuamente excluyentes, ni necesariamente independientes: de hecho en la parte más vulnerable del mercado de trabajo, para los menos cualificados, intensidad y precariedad frecuentemente se retroalimentan. Esta dinámica también se ha extendido progresivamente al trabajo más cualificado, y más en el contexto de crisis económica.

Pero como decimos, no buscamos concentrarnos en el trabajo manual y en los trabajadores menos cualificados, objeto habitual de la sociología del trabajo, sino, parafraseando a Madeleine Bunting, en su sugerente libro *Willing Slaves*, de entender «por qué casi la mitad de los trabajadores que trabajan incluso en las mejores compañías dicen que acaban agotados al final de la jornada». Bunting que, en la línea de Green, contextualizó la problemática referida al Reino Unido, antes y más allá de la actual crisis (anticipando la dinámica de otros muchos países como España) afirmaba:

«Los ochenta en Reino Unido fueron testigo de despidos masivos, altos niveles de desempleo y reestructuraciones salvajes que afectaron sobre todo a la Industria y a los menos cualificados. Los noventa y los primeros años del siglo XXI no fueron menos destructivos, aunque el proceso fue más silencioso y sutil, golpeando a los mandos y profesionales de cuello blanco conduciendo a una intensificación continua porque a la gente se la pide hacer más con menos»<sup>13</sup> (Bunting, 2004:37).

El enfoque en la intensificación de trabajo supone profundizar en un fenómeno sociológicamente mucho menos estudiado que la precarización y que sin embargo está muy extendido

dentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo.

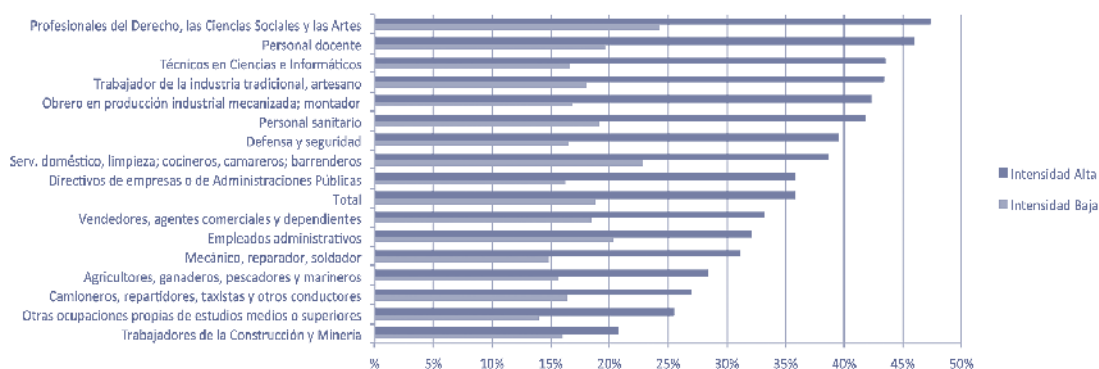
<sup>13</sup> Existe numerosa evidencia de la extensión de las reestructuraciones a lo largo y ancho de toda la economía británica (e.g. Burchell et al., 2002) anticipando tendencias que han ido progresivamente alcanzando otros países y más recientemente a España.

y afecta de forma general a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores profesionales más cualificados (que tradicionalmente se han caracterizado por buenas condiciones de trabajo). De forma más general, y esto es quizás el aspecto más importante, el deterioro en la calidad de vida y trabajo que parecen acompañar a la intensificación del trabajo podrían cuestionar la sostenibilidad de los modelos, crecientemente del conocimiento, que prescriben los discursos institucionales.

En este sentido en la Figura 3 mostramos la relación entre la intensidad de trabajo y la proporción de trabajadores con problemas de salud (medido como «cuatro o más problemas de salud», de un conjunto de 16 problemas) en función de un amplio rango de ocupaciones, dónde se observa que la salud de los trabajadores cualificados asociadas a estudios universitarios serían particularmente sensibles a un alto grado de intensidad de trabajo.

Aunque en este artículo se profundiza en los condicionantes organizativos de la intensidad, la intensificación del trabajo es un fenómeno muy complejo que trasciende el ámbito organizativo y que no puede entenderse sin atender al conjunto de condicionantes macrosociales (tardomodernidad, individualización...) y problemáticas postestructuralistas como las que plantean los *Critical Management Studies* (relacionadas con la gestión de la subjetividad e identidad del trabajador) y que son objeto de una tesis doctoral sobre la cuestión de uno de los autores (O. Pérez-Zapata, 2008; Ó Pérez-Zapata, 2015). En este artículo, sin embargo, nos concentramos en el análisis de los microdatos oficiales de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, que nos permiten explorar los condicionantes de la intensificación del trabajo del nivel organizativo, además de analizar las tendencias entre 1999 y 2012.

**FIGURA 3. CUATRO O MÁS PROBLEMAS DE SALUD POR NIVEL DE INTENSIDAD DE TRABAJO, 2012**



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la VII ENCT de 2012<sup>14</sup>.

Leyenda: Intensidad Alta= "Tiene mucho trabajo y se siente agobiado «siempre/casi siempre» o «a menudo»"; Baja= "A veces; Raramente; Casi nunca o nunca".

<sup>14</sup> Más detalles en <http://www.dubitare.es/2014/11/boundaryless-work-semana-de-la-ciencia-2014/>

### 1.3. Tipos de intensidades y antecedentes

Como hemos adelantado, podemos definir la intensidad de trabajo a partir del nivel de esfuerzo medio en el tiempo de trabajo (Green, 2001; Green, 2004), un esfuerzo que se puede desglosar en *físico y/o mental*, aunque nuestro foco principal será el esfuerzo y la intensidad de trabajo mental, más ligada con el contexto del trabajo del conocimiento. Por otro lado, al analizar la intensidad de trabajo asociada a los esfuerzos psicológicos/mentales, es conveniente diferenciar la dimensión *cognitiva* y la *emocional*, ya que una y otra pueden tener distintos condicionantes y consecuentes, pudiendo incidir de forma diferenciada en la salud<sup>15</sup>. Así, aunque la realidad es siempre más compleja, conviene distinguir dos grandes tipos ideales de intensidad de trabajo:

- Una intensidad de trabajo *física* que se manifiesta fundamentalmente en la *velocidad* en el ejercicio de las tareas de trabajo; en general más asociada a *trabajos manuales* y al sector Industrial (y que también es habitual en algunas ramas de Servicios donde se ha producido una «industrialización» sobre el trabajo manual poco cualificado). En estos trabajos, la componente emocional tradicionalmente se ha reducido a la potencial frustración de un trabajo más o menos alienante<sup>16</sup>. No obstante con el giro hacia el cliente, todos los trabajos empiezan a tener una componente emocional cada vez más

<sup>15</sup> Siguiendo las contribuciones de la psicología del trabajo y las organizaciones y de la psicología de la salud ocupacional respecto al constructo de exigencias o demandas cuantitativas, que es cercano al de intensidad de trabajo mental.

<sup>16</sup> La alienación típica de los entornos industriales, tradicionalmente más tayloristas (Blauner, 1964) tiene sin duda componentes emocionales que siguen vivos en la actualidad: en España, Callejo recientemente se hace eco de la influencia que las fuentes de intensidad pueden producir en la salud mental (Crespo, Prieto, & Serrano, 2009:203).

importante. La intensidad de trabajo más física, la frustración emocional/alienación y más recientemente el giro emocional han sido en buena medida objeto de estudio de la sociología del trabajo.

- Por otro lado, la intensidad de trabajo mental se manifiesta fundamentalmente por los *plazos ajustados* en el ejercicio de las tareas y está asociada a las exigencias psicológicas cuantitativas, un objeto de investigación más *psicológico o psicosocial*<sup>17</sup>. Esta intensidad de trabajo *mental o psicológica* se asocia a *trabajos no manuales* y al sector Servicios (también a puestos cualificados en la Industria) y combina distintos grados de esfuerzo *cognitivo* (en función de la complejidad) y *emocional* (en buena medida en función de la importancia de las relaciones sociales en la organización y hacia el cliente). Por otro lado, las exigencias emocionales no sólo son fundamentales en las ramas de actividad asociadas a la educación y cuidados, sino que la interacción personal y la componente emocional son cada vez más importantes en un creciente número de ocupaciones.

Respecto a los antecedentes de nuestra investigación en España, hay que decir que desde el punto de vista *cuantitativo*, la literatura sociológica española relacionada con la intensificación del trabajo es escasa y la mayor parte de los trabajos tienen una perspectiva *cualitativa*; por ejemplo, las contribuciones del grupo de Castillo (e.g. Castillo, 2005), aunque la intensificación del trabajo del conocimiento no es su objeto directo de análisis, salvo en el más reciente de Castillo y Agulló

<sup>17</sup> A nosotros nos interesa «sociologizar o sociopsicologizar», en el sentido de conectarla con aspectos sociopolíticos y organizativos que juegan un papel fundamental para explicarla.

(2012). Más allá de la sociología del trabajo, también existen otras perspectivas con sinergias en el estudio de la intensificación del trabajo del conocimiento como las de orientación más psicológica y cuantitativa en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones. En este sentido, en España, son especialmente relevantes son las del grupo WONT liderado por Marisa Salanova y que en general se refieren a algún constructo relacionado con la motivación (ej. compromiso, involucración, *engagement...*), las exigencias (ej. carga de trabajo mental, exigencias cuantitativas...) o a sus efectos (estrés, *burnout...*), que en cualquier caso tienen otros objetivos y no utilizan muestras representativas de la población (e.g. Salanova & Schaufeli, 2009). Por otro lado, es también oportuno citar la epidemiología laboral española (las iniciativas lideradas/participadas por F.G. Benavides o Lucía Artazcoz son buenos ejemplos) que sí suelen utilizar muestras poblacionales representativas, aunque se han concentrado en las condiciones de trabajo en general o en las largas jornadas (e.g. Artazcoz, Cortès, Escribà-Agüir, Cascant, & Villegas, 2009), pero no en las exigencias o la intensificación del trabajo.

Más concretamente, los escasos antecedentes cuantitativos más específicos que han utilizado las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) y se centran en la intensidad/intensificación del trabajo se refieren a periodos previos (Ollo-Lopez, Bayo-Moriones, & Larraza-Kintana, 2010; Pinilla, 2004). Además, no se concentran en el trabajo del conocimiento y siguen aproximaciones muy diferentes a la nuestra.

#### 1.4. Objetivos y organización del artículo

En el resto del artículo nos concentramos en los siguientes tres objetivos principales:

1. Proponer una operacionalización de la intensidad del trabajo. En el apartado 2, jun-

to con otras cuestiones metodológicas, justificaremos una operacionalización de la intensidad de trabajo a partir de los indicadores presentes en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs).

2. Analizar la evolución de la intensidad de trabajo, grupos en riesgo y tendencias. En el apartado 3.1 estudiamos la evolución de la intensidad del trabajo entre 1999-2012 distinguiendo por ocupación, género y edad, considerando un primer periodo (1999-2003) previo a la crisis y un segundo periodo (2006-2012) de crisis.

3. Profundizar en los condicionantes organizativos de la intensidad del trabajo. En el apartado 3.2 modelamos los condicionantes organizativos de la intensidad del trabajo en el conjunto del periodo (1999-2012) y evaluar en qué medida las diferencias por ocupación, género y edad se pueden explicar en términos de las variables de organización del trabajo introducidas en los modelos.

Finalmente, presentaremos una discusión al hilo de los resultados más importantes y a continuación, terminaremos con las conclusiones.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. Fuentes de datos

Nuestros análisis se basan en explotaciones originales de los microdatos pertenecientes a las últimas cuatro oleadas de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) que ha venido dirigiendo el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que son la fuente oficial representativa sobre las relaciones *salud-trabajo* en España. Las ENCTs cumplen los criterios de calidad esperables para un análisis cuantitativo riguroso: muestreo de alta calidad con altas tasas de respuesta y repre-

sentatividad e instrumentos bien diseñados que posibilitan la detección de cambios. Sin duda, también presentan algunas limitaciones a las que nos referiremos en los análisis posteriores.

A partir de las últimas cuatro oleadas cubrimos el periodo de análisis entre 1999-2012, aunque es importante destacar el cambio metodológico que se produce entre la V (2003) y la VI oleadas (2006), que obliga a considerar de forma diferenciada el periodo 1999-2003, por un lado, y el periodo 2006-2012, por otro. En el primer periodo (1999-2003), que se corresponde con la IV y V oleadas, la metodología de las ENCT se basa en la recogida de datos en las *empresas* donde se entrevista a un trabajador (dos trabajadores cuando el tamaño es  $\geq 250$  empleados) y a un representante de la empresa (lo que permite contrastar y complementar la información de los trabajadores con la de los representantes de la empresa). En el segundo periodo (2006-2012), que cubre otras dos oleadas (VI y VII), se introducen cambios importantes en la metodología: la entrevista pasa a realizarse en los *hogares de los trabajadores*, lo que desafortunadamente elimina la posibilidad de contraste con los representantes de la empresa; como contrapartida facilita la recogida de información referida a colectivos subrepresentados en oleadas anteriores como trabajadores *autónomos*, trabajadores con contratos *atípicos* o trabajadores *en baja por accidente o enfermedad*, además de la incorporación de *nuevas preguntas y mayores* tamaños muestrales, que posibilitan análisis más sofisticados del contexto de la intensificación del trabajo.

Por otro lado, en ambos periodos y en cada oleada, la metodología mantiene un diseño muestral representativo por *tamaño de empresa* y agregado de *ramas de actividad* (además de por comunidad autónoma en el segundo periodo), sin cambios relevantes dentro de cada uno de los periodos, lo que va a permitirnos realizar un tratamiento conjunto en los dos periodos, cada uno agrupando dos

oleadas. A nivel operativo, para cada uno de estos dos periodos (1999-2003 y 2006-2012) construimos un fichero de datos conjunto que integra las dos oleadas de microdatos del periodo y cuyo tamaño agregado permite análisis más ambiciosos<sup>18</sup>, además del contraste estadístico de la evolución temporal de nuestras variables de interés en cada periodo. Trabajamos con dos ficheros de datos: construimos un fichero para el primer periodo que combina los microdatos de las ENCTs de los trabajadores para 1999 (3702 casos de la IV oleada) y 2003 (5236 casos de la V oleada) con sus correspondientes pesos para conseguir un fichero con 8938 casos en total para el primer periodo. Para el segundo periodo, construimos otro fichero conjunto en el que agregamos hasta alcanzar 19946 casos (11054 procedentes de 2006 y 8852 de 2012) que permite análisis más rigurosos, además del análisis de la evolución temporal<sup>19</sup>.

## 2.2. Subjetividad, objetividad y operacionalizaciones de la intensidad del trabajo

### 2.2.1. Subjetividad y objetividad

Una de las principales críticas que suelen plantearse a los estudios basados en encuestas transversales basadas en autoinforme (como las ENCTs) es la que se refiere a su objetividad/subjetividad, que algunos que proceden de un paradigma más positivista, interpretan en términos de grado de validez metodológica. Así, antes de continuar con las operacionalizaciones de la intensidad de tra-

<sup>18</sup> Todos los detalles metodológicos de la encuestas originales pueden consultarse en los documentos de metodología disponible en la web del INSHT (<http://encuestas-nacionales.oect.es/enge/EngeAnalisis.jsp>). En general, los cambios se mueven hacia el aumento de la calidad de la encuesta, prestando mayor atención a la instrucción de los entrevistadores, la supervisión y la atención por recoger información representativa para todas las ramas de actividad.

<sup>19</sup> Para realizar los análisis estadísticos utilizamos el software comercial SPSS v17.



bajo, consideramos que es relevante comentar brevemente esta cuestión.

Bajo un paradigma *economicista* se podría plantearía la posible *subjetividad* o *falta de objetividad* como un problema metodológico referido a no poder confiar en lo que se podrían considerar *percepciones, actitudes o opiniones* que podrían sesgar los resultados tanto en sentido de subestimación como de sobreestimación. En el ámbito de psicología social, sin embargo, no es necesario justificar el interés y relevancia de las *percepciones* del trabajador: por encima de las supuestas condiciones objetivas (que desde una perspectiva más crítica y sociológica, deberían denominarse más bien *objetivadas*), son las percepciones *subjetivas* (de esas llamadas condiciones objetivas) las que influyen decisivamente en el comportamiento del trabajador<sup>20</sup> (en sus consecuencias y también en su salud).

Conviene recordar que estamos interesados en la *interacción* de unas determinadas condiciones estructurales/organizativas y la reacción de los distintos individuos a las mismas, una reacción que por definición será diferente bajo las mismas condiciones que están implicadas en lo que podemos denominar *ajuste* persona-puesto y que son por definición *subjetivas*<sup>21</sup>. Con otras palabras, se asume que la interacción organización-trabajador y la relación entre la intensidad de trabajo y sus posibles efectos (e.g. en la salud) está influenciada por percepciones personales y subjetivas de las exigencias, que estarán influidas por actitudes, experiencias previas, el propio estado de salud, la adaptación, la discapacidad social, recursos disponibles en términos de equipos, apoyo, formación, experiencia en

<sup>20</sup> O como también plantea el conocido teorema sociológico de Thomas «*si las personas definen las situaciones como reales, éstas son reales en sus consecuencias*»; en nuestro caso las percepciones influirán en muchas variables de interés, como absentismo, rotación, productividad, satisfacción, etc.

<sup>21</sup> Donde intervendrán los distintos recursos personales, estrategias de afrontamiento, percepciones sobre la amenaza/desafío...

las tareas, entre otros (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2013; Theorell & Hasselhorn, 2005).

En definitiva, la *subjetividad* no es un problema, sino precisamente un aspecto fundamental que necesitamos investigar bajo un paradigma interactivo<sup>22</sup>. Esto no implica que no nos interese discernir el sentido de los distintos factores y mecanismos implicados en esas percepciones y particularmente el peso de lo estructural/organizativo para entender la relación entre la intensidad de trabajo-salud de los trabajadores. Más allá, y para los lectores más escépticos, conviene añadir que hemos encontrado relaciones estadísticamente significativas entre las percepciones del representante del empleador sobre el riesgo para la salud mental (estrés, ansiedad, depresión) y las percepciones de intensidad del trabajador (resultados no mostrados), lo que sugiere que las percepciones *subjetivas* de intensidad del trabajador se relacionan con las condiciones *objetivadas* por el empleador.

### 2.2.2. Operacionalización del primer periodo (1999-2003)

Las ENCTs proporcionan varios indicadores susceptibles de ser utilizados para operacionalizar la intensidad de trabajo *percibida*. Algunos de estos indicadores coinciden, casi literalmente, con los que se utilizan en las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo. Estas últimas han venido aproximando la medición de la intensidad de trabajo percibida a partir de dos indicadores principales: 1. *trabajar a un ritmo alto*; 2. *trabajar con plazos ajustados*; y en algunas ocasiones utilizan, también, un tercer indicador 3. *tener poco tiempo para realizar el trabajo*<sup>23</sup>. Indicadores

<sup>22</sup> En línea con el modelo «transaccional» del estrés, que tienen en cuenta tanto las condiciones estructurales como las características del individuo y que es el más consensuado (O'Driscoll, Cooper, & Dewe, 2001).

<sup>23</sup> En los últimos informes de Eurofound también se empiezan a utilizar indicadores de esfuerzo *emocional* para medir la intensidad de trabajo (Green & Mostafa, 2012).

similares a estos europeos están disponibles en la V ENCT española de 2003, pero no en la IV ENCT de 1999, donde sólo el indicador *trabajar a un ritmo alto*<sup>24</sup> está disponible, lo que va a ser una de las razones para proponer una operacionalización de la intensidad de trabajo diferente de la europea.

Como apuntábamos en la introducción, la intensidad de trabajo pretende caracterizar la dedicación al trabajo más allá de la tradicional dimensión temporal (extensiva y cuantitativa), a partir de la evaluación de la *cantidad y tipos de esfuerzos* que se emplean en el tiempo de trabajo. Las ENCTs de 1999 y 2003 disponen de tres variables que pueden utilizarse para caracterizar esta *intensidad de trabajo percibida*: *cantidad de trabajo excesiva*; *mantener un ritmo de trabajo elevado*; *nivel de molestia por el ritmo impuesto*. Además, las ENCTs de 1999 y 2003 disponen también de dos indicadores adicionales que

permiten acercarse a la dimensión *extensiva* de la dedicación al trabajo, basadas en la duración de la jornada y que, aunque se alejan de la idea de intensidad de trabajo en la que nos concentramos, son también relevantes en nuestra discusión: se trata de las *horas de trabajo excesivas (>45 horas)* y la *prolongación de jornada sin compensación*. A los anteriores indicadores, que están presentes en las dos oleadas del primero periodo de 1999 y 2003 (y que por tanto posibilitan el análisis de tendencias), podemos añadir otros tres indicadores que se introducen en la oleada de 2003 (dos más puramente intensivos y otro más extensivo), en mayor sintonía con los que se utilizan en las encuestas europeas EECTs: *trabajar con plazos de tiempo ajustados*; *tener tiempo suficiente para realizar el trabajo*; *prolongación de jornada* (todos los detalles de las operacionalizaciones de estos indicadores se muestran en la Tabla 1).

<sup>24</sup> No utilizamos el indicador de ritmo alto como indicador preferido de intensidad porque investigaciones internacionales sugieren que el ritmo y la velocidad no recogen bien la intensidad (Kristensen, 2010).

TABLA 1. INDICADORES DE INTENSIDAD DE TRABAJO DEL PRIMER PERIODO

Indicador	Pregunta original	Recodificación	Oleada
<b>Cantidad de trabajo excesiva</b>	«En general, en los tres últimos meses la cantidad de trabajo que ha tenido ha sido» con las opciones <i>reducida, podría hacer más cosas; Normal; Excesiva, me siento agobiado/a; Ha sido muy variable; NC.</i>	Dicotomizamos como <i>Excesiva vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Mantener un ritmo de trabajo elevado</b>	«En la ejecución de su trabajo necesita [...] mantener un ritmo de trabajo elevado» con las opciones <i>más de la mitad de la jornada; entre un cuarto y la mitad de la jornada; menos de un cuarto de la jornada; nunca. NC</i>	Dicotomizamos como <i>Más de la ½ de jornada vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Nivel de molestia por el ritmo impuesto</b>	Dentro de una lista de factores donde se pide «Indique en qué medida le molestan los siguientes aspectos de su trabajo», donde una de las opciones es el ritmo impuesto. <i>Las opciones de respuesta son nada, poco, regular, bastante, mucho</i>	Dicotomizamos en <i>Mucho/Bastante vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Horas de trabajo excesivas (&gt;45h)</b>	«Por término medio, ¿cuántas horas trabaja a la semana?»	Dicotomizamos en <i>&gt;45 horas vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Prolongación de jornada sin compensación</b>	Existe una ligera variación entre la formulación de la pregunta en 1999 donde se cuestiona: «Habitualmente, ¿suele ud. prolongar su jornada laboral sin compensación económica?» (solamente con las opciones de respuesta <i>si/no</i> ) y la pregunta de 2003 donde se plantea «Habitualmente, ¿suele Vd. prolongar su jornada laboral <i>con o sin</i> compensación?» y en las opciones de respuesta se da la posibilidad de « <i>Sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre</i> » y la opción « <i>Si, sin compensación</i> ». Las variaciones en esta pregunta sugieren prudencia en la comparación de la evolución de este indicador entre 1999 y 2003.	Dicotomizamos en <i>Sin compensación vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Trabajar con plazos de tiempo ajustados</b>	«En general, su trabajo requiere: Trabajar con plazos de tiempo ajustados» con opciones <i>siempre o casi siempre, frecuentemente, a veces, nunca. NC.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2003
<b>Tener tiempo suficiente para realizar el trabajo</b>	«Para realizar correctamente su trabajo, en general Vd. cuenta con...tiempo suficiente» con opciones <i>siempre o casi siempre, frecuentemente, a veces, nunca. NC</i>	Dicotomizamos en <i>A veces/Nunca vs. resto</i>	2003
<b>Prolongación de jornada</b>	La formulación de 2003 permite el cálculo de prolongación de jornada <i>con o sin compensación</i> , mientras la de 1999 sólo permitía la valoración de prolongación <i>sin compensación</i> .	Dicotomizamos en <i>prolongación de jornada (con/sin compensación) vs. resto.</i>	2003

Fuente: Elaboración propia a partir de la IV y V ENCTs (1999, 2003) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

Con el objetivo de tener una primera idea de la validez de estos ocho indicadores, cinco más *intensivos* y tres *extensivos* calculamos, sus correlaciones cruzadas basadas en la *rho* de Spearman<sup>25</sup>. Los resultados (no mostrados) confirman que las relaciones bivariadas se distribuyen en torno a dos grupos diferenciados: por un lado los indicadores *extensivos* como las *largas horas* y la *prolongación de jornada*, que presentan entre sí índices de correlación  $\sim 0.2$ , y por otro lado, el grupo de indicadores más rigurosamente *intensivos*, con índices de correlación  $\sim 0,3$  entre sí<sup>26</sup>. A partir de estos análisis y otros (no mostrados) decidimos utilizar la *cantidad de trabajo excesiva* como indicador más apropiado para la medida de la intensidad de trabajo, fundamentalmente por tres razones:

1. La *cantidad de trabajo excesiva* es el indicador que presenta las correlaciones más consistentes y elevadas con el resto de posibles indicadores de intensidad disponibles, lo que lo posiciona como un indicador *sintético* e integrador, suponiendo un primer argumento para seleccionarlo como el indicador de intensidad de trabajo *percibida* preferido.

2. La *cantidad de trabajo excesiva* presenta, a priori, la mejor validez de constructo para estimar la intensidad de trabajo de ocupaciones ligadas tanto al trabajo manual como al trabajo no manual. Mientras otros indicadores alternativos de la intensidad tienen una sensibilidad diferente en función de la ocupación: así, se ha comprobado que el indicador asociado a la *velocidad* es más sensible a la intensidad física/trabajo manual) y el in-

<sup>25</sup> Utilizamos como estadístico la *rho* de Spearman, que es menos restrictiva respecto a las consideraciones que deben cumplir las variables (e.g. normalidad) aunque se ha comprobado que las conclusiones no varían respecto a la utilización de otros estadísticos de correlación más restrictivos, pero habituales, como el de Pearson.

<sup>26</sup> Los índices de correlación sugieren que el indicador de *prolongación sin compensación* se situaría conceptualmente en un lugar intermedio entre los *extensivos* y los *intensivos*.

dicador de *plazos ajustados* es más sensible a la intensidad mental/trabajo no manual (resultados no mostrados)<sup>27</sup>.

3. La *cantidad de trabajo excesiva* es el indicador que mejor se relaciona con indicadores «objetivados» del empleador: en resultados no mostrados se encuentra una relación estadísticamente significativa entre la *cantidad de trabajo excesiva percibida por el trabajador* y la *probabilidad de estrés, depresión y ansiedad señalada por el representante del empleador*, lo que sugiere la relevancia y validez de este indicador de intensidad de trabajo, más allá de las percepciones del trabajador.

### 2.2.3. Operacionalización del segundo periodo (2006-2012)

En el segundo periodo (2006-2012) consideramos doce indicadores de intensidad de trabajo (ver Tabla 2), de los cuales seis se pueden considerar puramente *intensivos* y se repiten en las dos oleadas de 2006 y 2012. Esto implicaría poder utilizarlos en los análisis de tendencias: *nivel en el que se considera que el trabajo es excesivo* («tiene mucho trabajo» con la terminología de 2012) y *se siente agobiado*; *nivel en el que el trabajo implica trabajar muy rápido*; *nivel de molestia/preocupación por el ritmo de trabajo*; *trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos*; *multitarea: atender a varias tareas al mismo tiempo*; *nivel de molestia/preocupación por la cantidad de trabajo*. Además otros tres indicadores de naturaleza *intensiva* están disponibles para la encuesta de 2006, aunque no para 2012: *tener tiempo suficiente para realizar el trabajo*; *niveles en los que el trabajo es intelectualmente exigente*; *niveles en los que el trabajo es emocionalmente exigente*. Y finalmente, otros tres indicadores relacionan con la intensidad de una forma más *extensiva*, tanto para 2006 como 2012: *horas de trabajo excesivas (>45h)*; *prolonga-*

<sup>27</sup> Resultados en línea con la investigación internacional y con los resultados de Eurofound.

*ción de jornada y prolongación de jornada sin compensación.*

Del análisis de las correlaciones bivariadas entre estos doce indicadores (no mostradas), pueden extraerse dos conclusiones:

1. Existe una correlación robusta entre los indicadores *intensivos* (los nueve primeros) y una mucha menor correlación con los indicadores más *extensivos* (los tres últimos), una brecha que se agranda respecto a lo que encontrábamos en el primer periodo. La media de las correlaciones entre la *cantidad de trabajo excesiva* y los tres indicadores más *extensivos* fue en el primer periodo (1999-2003) cercana a 0.15 y en este segundo periodo se reduce aproximadamente a 0.1, lo que confirmaría una creciente separación entre lo intensivo y lo extensivo; que también implica señalar que las métricas tradicionales se-

rían cada vez menos apropiadas para medir la intensidad de trabajo. Específicamente, el indicador extensivo por excelencia (*trabajar >45h* en el primer periodo) tiene correlaciones prácticamente nulas con los indicadores de intensidad: la cantidad de trabajo excesiva presentaba en el primer periodo una correlación de 0.12 con *trabajar más de 45 horas* y se reduce a 0.07 en este segundo periodo. Es decir, las llamadas jornadas largas (*long hours* en la literatura internacional) parecen relacionarse con los indicadores de intensidad cada vez en menor medida<sup>28</sup>.

2. En la misma línea de los resultados del primer periodo, la *cantidad de trabajo excesiva* es el indicador que refleja índices de correlación más consistentes con todos los demás; lo que refuerza nuestra propuesta de utilizar la *cantidad de trabajo excesiva como el indicador más integrador de la intensidad de trabajo percibida a lo largo de los dos periodos*.

<sup>28</sup> Una problemática compleja, sobre la que no podemos profundizar aquí, pero que se encuentra influida además de por las diferencias en los periodos para distintos grupos de colectivos, por los cambios metodológicos entre las encuestas.

TABLA 2. INDICADORES DE INTENSIDAD DE TRABAJO DEL PRIMER PERIODO

Indicador	Pregunta original	Recodificación	Oleada
<b>Cantidad de trabajo excesiva</b>	«Considera que su trabajo es excesivo y se siente agobiado» (2006). «Tiene mucho trabajo y se siente agobiado» (2011). En ambos casos las opciones de respuestas son: <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos como <i>Siempre o Casi siempre vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Trabajar muy rápido</b>	«¿En qué medida su trabajo implica trabajar muy rápido?» <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos como <i>Siempre o Casi siempre vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Nivel de molestia/preocupación por el ritmo de trabajo</b>	Dentro de una lista de factores donde se pide «Indique en qué medida le molestan o preocupan los siguientes aspectos de su trabajo», donde una de las opciones es el ritmo de trabajo. <i>Las opciones de respuesta son nada, poco, regular, bastante, mucho.</i>	Dicotomizamos en <i>Mucho/Bastante vs. resto.</i>	2006, 2011
<b>Trabajar con plazos de tiempo muy estrictos y muy cortos</b>	«¿En qué medida su trabajo implica trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos?» <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Multitarea</b>	«¿En qué medida su trabajo implica atender a varias tareas al mismo tiempo?» <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Nivel de molestia/preocupación por la cantidad de trabajo</b>	Dentro de una lista de factores donde se pide «Indique en qué medida le molestan o preocupan los siguientes aspectos de su trabajo», donde una de las opciones es el ritmo de trabajo. <i>Las opciones de respuesta son nada, poco, regular, bastante, mucho.</i>	Dicotomizamos en <i>Mucho/Bastante vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Tener tiempo suficiente para realizar el trabajo</b>	«Tiene tiempo suficiente para realizar su trabajo» con opciones <i>siempre o casi siempre, frecuentemente, a veces, nunca. NC</i>	Dicotomizamos en <i>A veces/Nunca vs. resto</i>	2006
<b>Exigencias cognitivas</b>	Considera que su trabajo es intelectualmente exigente. <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2006
<b>Exigencias emocionales</b>	Considera que su trabajo es emocionalmente exigente. <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2006
<b>Prolongación de jornada</b>	Existe una ligera variación entre la formulación de la pregunta en 2006 donde se cuestiona: «Habitualmente, ¿suele ud. prolongar su jornada laboral con o sin compensación?» (con las opciones de respuesta <i>Si, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre; Si, sin compensación; No</i> ) y la pregunta de 2011 donde se plantea «Habitualmente, ¿suele Ud. prolongar su jornada laboral? y luego ¿Con o sin compensación económica o en tiempo libre?» y en las opciones de respuesta se da la posibilidad de « <i>Sí, siempre con compensación económica o compensación en tiempo libre; Sí, a veces con compensación económica o compensación en tiempo libre; Si, sin compensación; No</i> ». Las variaciones en esta pregunta sugieren prudencia en la comparación de la evolución de este indicador entre 2006 y 2011.	Dicotomizamos en <i>prolongación de jornada (con/sin compensación) vs. resto.</i>	2006, 2011
<b>Prolongación de jornada sin compensación</b>	Idem	Dicotomizamos en <i>Sin compensación vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Horas de trabajo excesivas (&gt;45h)</b>	«Por término medio, ¿cuántas horas trabaja a la semana?»	Dicotomizamos en <i>&gt;45 horas vs. resto.</i>	2006,2011

Fuente: Elaboración propia a partir de las ENCTs V y VII (2006, 2011) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

### 3. RESULTADOS

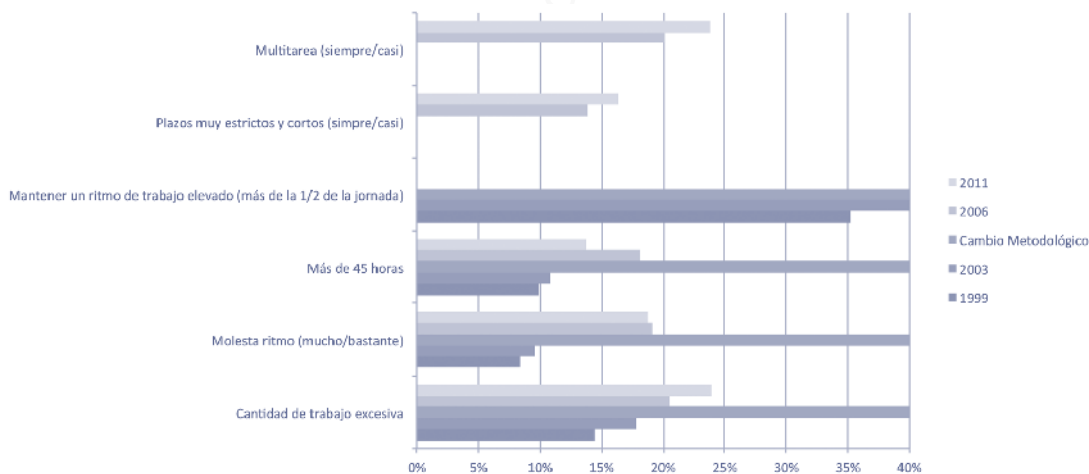
#### 3.1. Evolución de la intensidad de trabajo, grupos de riesgo y tendencias

Los resultados confirman que la proporción de trabajadores españoles que perciben una alta intensidad de trabajo, medida por la *cantidad de trabajo excesiva*, habría crecido de forma significativa en el primer periodo (entre 1999-2003) más de 3 puntos porcentuales (pp), de un 14.5% a un 17.8%; en el segundo periodo (2006-2012) los que consideran que es excesiva y se sienten agobiados *siempre/casi siempre* o a *menudo* también habrían crecido más de 3 pp pasando de un 20.5% a un 23.9%. Aunque los crecimientos son estadísticamente significativos en cada uno de los dos periodos, los niveles *entre* el primer y el segundo periodo no son directamente comparables porque hay cambios metodológicos importantes entre

el primer y el segundo periodo (entre 2003 y 2006), incluidos cambios en las categorías de respuesta en la pregunta que utilizamos para medir la intensidad de trabajo.

Estos cambios aconsejan presentar los resultados en dos tramos y como crecimientos relativos en cada uno de los dos periodos, que es lo que se presenta en la Figura 4 (donde la línea destaca el cambio metodológico). Aquí comprobamos también que las ENCTs españolas muestran una evolución similar a la que señalan las encuestas europeas de condiciones de trabajo que presentábamos en la Figura 1 y la Figura 2: crecimientos significativos de muchos indicadores *intensivos* (*cantidad de trabajo excesiva* en todo el periodo y de *los plazos ajustados* y la *multitarea* en el segundo periodo)<sup>29</sup> mientras los indicadores más *extensivos* como *trabajar más de 45 horas* se mantienen aproximadamente estables (primer periodo) o decrecen de forma significativa (segundo periodo).

**FIGURA 4. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE INTENSIDAD DEL TRABAJO<sup>30</sup>**



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la IV, V, VI y VII ENCTs (1999, 2003, 2006, 2012) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

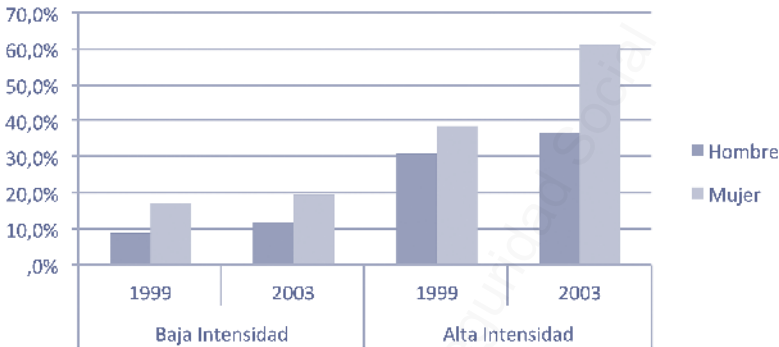
<sup>29</sup> No se encuentra de forma agregada para el indicador de *molestia con los ritmos* en el segundo periodo, lo que sugiere que la intensificación del trabajo tal vez se haya desacelerado de forma agregada en el segundo periodo. Sin embargo, esto es compatible con una aceleración para algunas ocupaciones como presentamos a continuación.

<sup>30</sup> En la figura la cantidad de trabajo excesiva en 2006-2011 se refiere a las categorías *siempre/casi siempre* o a *menudo*.

Por otro lado, si en 1999 la tipología del trabajador más expuesto a una alta intensidad es una *mujer*, tiene entre 45-50 años y una *ocupación cualificada* (resultados no mostrados),

la tendencia entre 1999-2003 se mueve en el sentido de afectar más a las *mujeres* (la intensidad es más alta y sube más) y a más a las *más jóvenes* entre 25-40 años (ver Figura 5).

**FIGURA 5. DOS O MÁS SÍNTOMAS EN FUNCIÓN DEL TIEMPO, LA INTENSIDAD Y EL GÉNERO PARA 25-40 AÑOS**

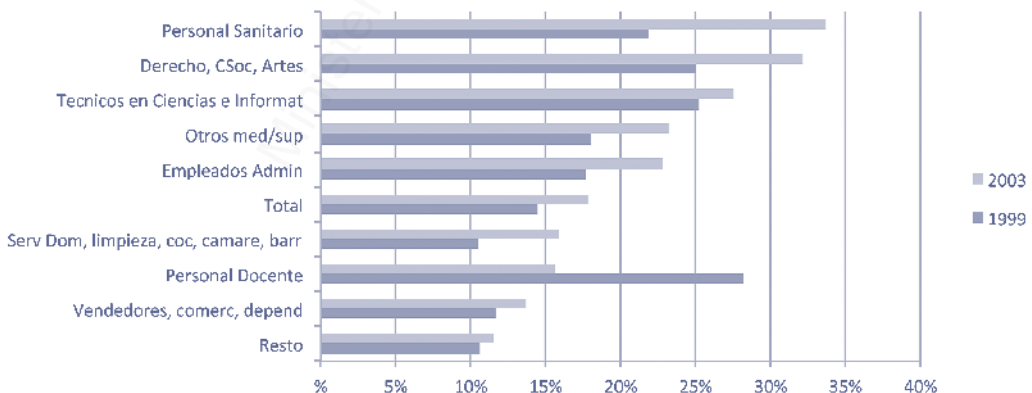


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la IV y V ENCTs (1999, 2003) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

Además, en el primer periodo y no de forma independiente de las tendencias por género y edad, la intensificación del trabajo afecta es-

pecíficamente a las ocupaciones de servicios y particularmente a los más cualificados (ver Figura 6).

**FIGURA 6. EVOLUCIÓN (1999-2003) DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXPUESTOS A UNA ALTA INTENSIDAD**



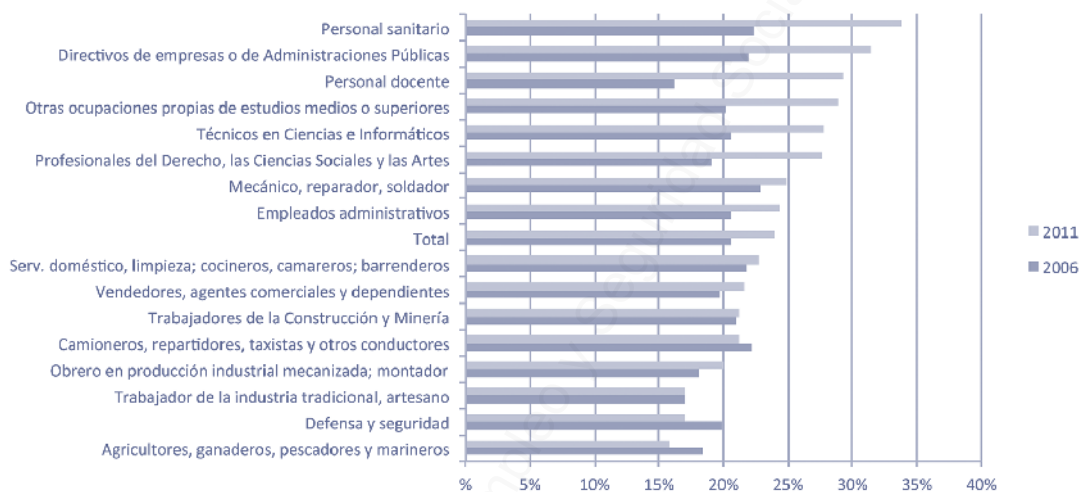
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la IV y V ENCTs (1999, 2003) (Ó Pérez-Zapata, 2015).  
Leyenda: Intensidad de trabajo Alta="Cantidad de trabajo excesiva en los últimos tres meses".



Durante el segundo periodo (2006-2012), que incluye los efectos de la actual crisis económica y una muestra más representativa del trabajo atípico, la intensificación del trabajo se generaliza mucho más (por género y edad) creciendo en todas las ocupaciones de Servi-

cios. Aunque como se detalla en la Figura 7, las ocupaciones cualificadas relacionadas con estudios universitarios, el personal sanitario y los mandos/directivos –especialmente las mujeres, como se muestra en la Figura 8– la sufrirían particularmente<sup>31</sup>.

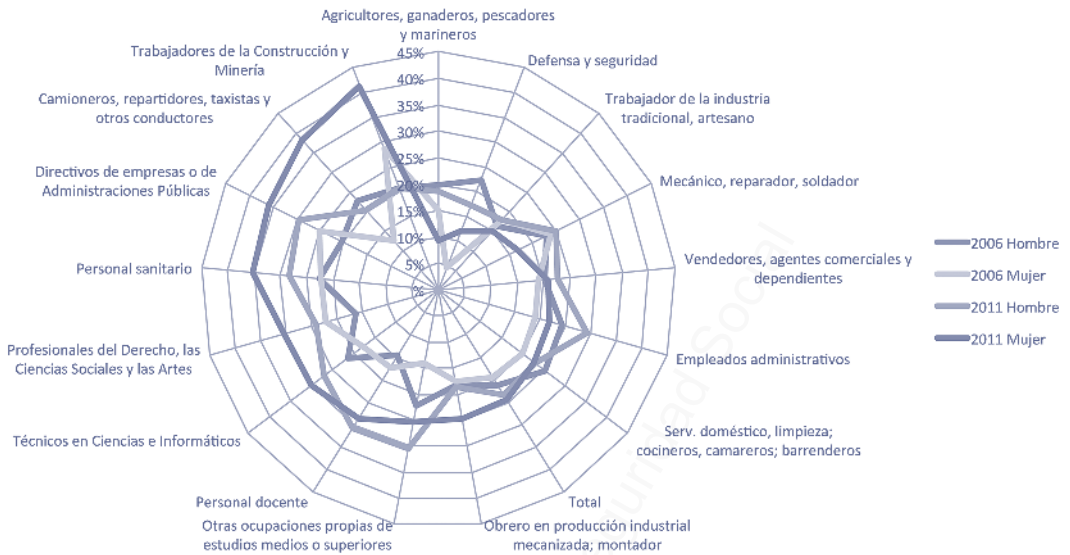
**FIGURA 7. EVOLUCIÓN (2006-2011) DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXPUESTOS A UNA ALTA INTENSIDAD**



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la VI y VII ENCTs (2006, 2012) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

Leyenda: 2006 ("Considera que su trabajo es excesivo y se siente agobiado «siempre/casi siempre» o «a menudo») y 2012 ("Tiene mucho trabajo y se siente agobiado «siempre/casi siempre» o «a menudo»").

<sup>31</sup> Una presentación centrada en la problemática específica de las mujeres profesionales y directivas fue objeto del taller: «Bienestar y salud en el trabajo, poniendo límites al trabajo sin límites», organizado por Professional Women Network - Madrid, 2014. Presentación: [http://www.dubita-re.es/2014/06/trabajosinlimites\\_gestiondelaenergia/](http://www.dubita-re.es/2014/06/trabajosinlimites_gestiondelaenergia/)

**FIGURA 8. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA INTENSIDAD DE TRABAJO**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la V y VII ENCTs (2006 y 2012) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

### 3.2. Condicionantes organizativos de la intensidad del trabajo

Con el objetivo de profundizar en la intensidad de trabajo, discutiremos en los próximos dos apartados los condicionantes organizativos de la intensidad de trabajo a partir de los indicadores disponibles en las ENCTs.

#### 3.2.1 Periodo I (1999-2003)

En el primer periodo (1999-2003) construimos tres modelos de regresión logística que ajustan la intensidad de trabajo utilizando nuestro indicador de *cantidad de trabajo excesiva* como variable dependiente y un conjunto de condicionantes basados en variables de la organización del trabajo. Los resultados se detallan en la Tabla 3 (*nivel de información / formación; nivel de atención; consecuencias de los errores; monotonía; interrupciones; com-*

*plejidad; n° colaboradores; control del ritmo; apoyo; medios de trabajo; ocupación; responsabilidad sobre personas/managers; experiencia; tamaño; agregado de ramas de actividad; madrid; género; edad*). Los tres modelos presentan buenos ajustes - «Modelo 1999» (N=3116 y R<sup>2</sup> de Nagelkerke=0,15); «Modelo 2003» (N=4399 y R<sup>2</sup> de Nagelkerke=0,22); «Modelo 2003 AMPLIADO» (N=4297 y R<sup>2</sup> de Nagelkerke=0,28).

Si comparamos estos tres modelos de este primer periodo para intentar acercarnos a los condicionantes de la intensidad de trabajo, comprobamos 1) la *estabilidad* de algunos factores como el *nivel de atención*, la *monotonía* y el *tamaño del centro* tanto en 1999 como en 2003; 2) la *emergencia o crecimiento* en importancia de otros factores: *años de experiencia*, la *insuficiente información*, las *consecuencias de los errores*, la *utilización de equipos informáticos*; 3) el *decremento* en importancia de

otros factores como el *control del ritmo* y de algunos medios de trabajo como la *utilización de medios sin motor* o el *teléfono*.

Considerando el *modelo de 2003 AMPLIADO*, que aspira al mejor ajuste a partir de las variables disponibles en el cuestionario de la ENCT de 2003 (más completo que el de 1999), para tratar de explicar la intensidad de trabajo, hay que destacar la relevancia específica de las *tareas complejas*, *de no contar con*

*un número suficiente de colaboradores*, *de las interrupciones*, *de no tener ayuda* y *de la situación de trabajo* (trabajar con otros se relaciona con más riesgo de intensidad). La inserción de estas variables en los modelos implica reducir el riesgo de otras, tales como el *nivel de atención*, la *información / formación insuficiente* o las *consecuencias de los errores*, lo que sugiere que están relacionadas para ajustar la intensidad.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

TABLA 3. CONDICIONANTES DE LA INTENSIDAD DEL PERIODO I (1999-2003)

	1999 N=8116		Rc-Nag = 0,15		2003 N=4399		Rc-Nag = 0,2		2003-AMPLIADO N=4297		Rc-Nag = 0,28		
	Exp(B)	Inferior	Superior	Sig.	Individual	Exp(B)	Inferior	Superior	Sig.	Individual	Exp(B)	Inferior	Superior
<b>Información/Formación insuficiente</b>	1,41	1,09	1,81	0,00	1,60	2,36	1,94	2,87	0,00	2,53	1,75	1,42	2,17
<b>Nivel atención alto/muy alto más 1/2</b>	1,64	1,30	2,07	0,00	2,03	1,76	1,44	2,15	0,00	2,08	1,59	1,28	1,96
<b>Consecuencias errores graves</b>	1,34	1,05	1,71	0,00	1,90	1,94	1,62	2,33	0,00	2,36	1,68	1,39	2,04
<b>Monotonía siempre/frecuente</b>	1,77	1,28	2,46	0,00	1,90	1,91	1,47	2,48	0,00	1,86	1,89	1,43	2,50
<b>Interrupciones varias veces al día</b>									0,00	2,65	1,93	1,60	2,33
<b>Tareas complejas siempre/casi siempre</b>									0,00	2,23	1,97	1,58	2,46
<b>Número suficiente de colaboradores</b>													
<i>Ref: Siempre /casi siempre</i>													
<i>Frecuentemente</i>									0,00	1,75	1,23	,93	1,64
<i>A veces</i>									0,00	3,95	2,57	1,98	3,32
<i>Nunca</i>									0,00	4,91	3,63	2,66	4,97
<b>Puede modificar el ritmo de trabajo</b>													
<i>Ref: Si, siempre que quiero</i>													
<i>A veces</i>	1,47	1,13	1,92	,01	1,35	1,09	,89	1,34	,07	1,18	,95	,77	1,18
<i>Nunca</i>	2,18	1,64	2,89	0,00	1,96	1,88	1,50	2,36	0,00	1,84	1,62	1,27	2,06
<b>No siempre o casi siempre puedo contar con ayuda</b>									0,00	2,55	1,35	1,08	1,68
<b>Situación realización del trabajo</b>													
<i>Ref: solo y aislado</i>													
<i>Solo pero al lado de otros</i>									,02	1,38	1,65	1,16	2,35
<i>En cooperación con otros</i>									,00	1,62	1,71	1,22	2,41



	1999 N=3116			2003 N=4399			2003-AMPLIADO N=4297			2003-AMPLIADO N=4297			
	Exp(B)	Inferior	Superior	Exp(B)	Inferior	Superior	Exp(B)	Inferior	Superior	Exp(B)	Inferior	Superior	
<i>11-20</i>													
<i>21-30</i>													
<i>Más de 30</i>													
<b>Tamaño del centro</b>													
<i>Ref: menos de 10</i>													
<i>10-49</i>	1,36	,98	1,90	1,30	,07	1,30	1,55	1,08	2,22	,00	1,76	1,16	2,44
<i>50-249</i>	1,22	,89	1,68	,00	1,56	,00	1,72	1,20	2,46	0,00	2,24	1,19	2,52
<i>250-499</i>	1,63	1,16	2,28	0,00	2,35	0,00	1,34	,87	2,06	0,00	2,18	,87	2,12
<i>500,00</i>	2,08	1,46	2,96	0,00	3,06	0,00	2,20	1,57	3,08	0,00	4,09	1,55	3,12
<b>Rama de actividad</b>													
<i>Ref: Industria</i>													
<i>Banca</i>	0,00	0,00	.	1,00	0,00	0,00							
<i>AA.PP</i>	1,34	,89	2,03	0,00	2,81								
<i>Sanidad</i>	1,04	,63	1,71	,00	2,23								
<i>Resto de Servicios</i>	1,07	,78	1,47	,09	1,23								
<b>Madrid</b>													
<i>Mujer</i>													
<b>Edad</b>													
<i>Ref: 20-25</i>													
<i>25-30</i>	,96	,66	1,40	,24	1,22	,80	1,20	,80	1,79	,00	1,75	,73	1,68
<i>30-35</i>	,62	,40	,96	,65	,92	,59	,90	,59	1,37	,02	1,52	,71	,46
<i>35-40</i>	1,11	,76	1,61	,02	1,46	,69	1,03	,69	1,54	,00	1,83	,55	1,26
<i>40-45</i>	,95	,62	1,44	,35	1,19	,71	1,10	,71	1,68	0,00	2,02	,99	1,55
<i>45-50</i>	1,52	,98	2,35	,00	1,96	,44	,70	,44	1,10	,01	1,61	,61	,99
<i>50-55</i>	,93	,54	1,59	,40	1,21	,33	,54	,33	,91	,22	1,29	,42	,73
<i>55-60</i>	,85	,45	1,58	,95	,98	,22	,89	,22	,70	,59	1,13	,43	,79
<b>Constante</b>	,06						,02					,01	

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la IV y V ENCIS (1999, 2003) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

Cuando comparamos el análisis multivariante con los riesgos asociados a la mayor intensidad entre las distintas variables individualmente (sin ajustar con todas las demás, en las columnas «Individu» en la tabla) obtenemos resultados interesantes: una parte muy importante del riesgo asociado a los *equipos informáticos* (*odds-ratio*=OR=2.4 en 1999 y OR=2.7 en 2003) se atenúa en el modelo multivariante pasando a OR=1.7 y 1.8 para 1999 y 2003, lo que sugiere que las variables consideradas en los ajustes incorporarían una buena parte de ese mayor riesgo referido a los equipos informáticos. Respecto al *tamaño* del centro de trabajo, una parte muy importante se explicaría también por las variables incluidas en el análisis, aunque el mayor tamaño seguiría manteniéndose como un riesgo que no se explicaría del todo por las variables incluidas en el análisis. También los mayores riesgos asociados a las *ramas de actividad* de Administración Pública y Sanidad desaparecen en el análisis multivariante, que interpretamos como que las diferencias de intensidad se explicarían por las variables de la organización del trabajo incluidas en el modelo; y el menor riesgo asociado a los trabajadores *más experimentados* (más de 30 años) también parece explicarse por no encontrarse expuestos a las variables incluidas en el modelo multivariante, como sugiere el aumento del riesgo respecto a su ajuste individual.

Respecto a los distintos grupos de trabajadores, el mayor riesgo de intensidad para los *cualificados* (aproximados como universitarios) y *las mujeres* que se observa en los análisis individuales (sin ajustar con el resto de variables) tanto en 1999 como 2003 desaparecen en los ajustes multivariantes, indicando que el modelo las explica. Es decir que serían los diferentes grados de exposición de los distintos grupos de trabajadores a las variables consideradas las que explicarían esas diferencias por cualificación, género y edad. No obstante, las variables incluidas en los análisis multivariantes no consiguen explicar el menor riesgo de intensidad de los trabajadores del sector Industrial (artesanos y ope-

radores) ni el menor riesgo de los técnicos y profesionales de apoyo, con respecto a los más cualificados<sup>32</sup>. Por último, respecto a la *edad* el mayor riesgo asociado a las edades jóvenes de 25-45 en 2003 se explicaría también por las variables incluidas en el análisis, lo mismo que sucede para trabajar en *madrid* y la ocupación de *manager*.

En definitiva, *las variables de organización del trabajo* que introducimos en el modelo *explican el mayor riesgo de intensidad* que se observa para jóvenes, mujeres y cualificados del sector Servicios, que es donde sabemos se concentra la intensidad. Más específicamente, y a tenor de los OR (*odds-ratio*) que obtenemos como resultados de los modelos, las variables clave de este primer periodo para entender la intensificación del trabajo serían *no contar con un número suficiente de colaboradores* (es decir un tamaño de plantilla insuficiente), *la complejidad de las tareas*<sup>33</sup>, *las interrupciones*, *una información/formación insuficiente*, *el nivel de atención*, *las consecuencias de los errores* y *el tamaño del centro*.

### 3.2.2 Periodo II (2006-2012)

En la Tabla 4 resumimos los resultados de este segundo periodo, también a partir de tres modelos con un buen ajuste: el «Modelo 2006 SIMILAR» (donde intentamos construir un modelo lo más parecido posible al de 2003 para aumentar las posibilidades de comparación con N=8206 y para el que obtenemos una R<sup>2</sup> de Nagelkerke=0,14), un «Modelo 2006 COMPLETO»

<sup>32</sup> Que quizás se pueda explicar por su menor sensibilidad a la *cantidad de trabajo* como indicador de intensidad.

<sup>33</sup> Aunque en el otro extremo, también la monotonía se asocia con un mayor riesgo de intensidad.

**TABLA 4. CONDICIONANTES DE LA INTENSIDAD DEL PERIODO II (2006-2012)**

	2006 SIMILAR N=8206		2006 COMPLETO N=7685		2011 N=7385		R <sup>2</sup> -Nag=0,14		R <sup>2</sup> -Nag=0,28		R <sup>2</sup> -Nag=0,18	
	Exp(B)	95% EXP(B)	Exp(B)	95% EXP(B)	Exp(B)	95% EXP(B)	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
<b>Información/Formación insuficiente</b>	1,85	1,55	1,46	1,19	1,81	1,72	1,42	1,16	1,75			
Nivel atención alto/muy alto más 1/2	1,78	1,48	2,13			2,45				0,00	0,00	1,66
Monotonía molesta mucho/bastante	1,95	1,61	2,35	1,52	2,36	2,13	2,01	1,66	2,45	0,00	0,00	2,09
Multitarea siempre/casi siempre	2,37	1,98	2,83	1,45	2,20	3,60	2,08	1,76	2,45	0,00	0,00	3,23
Tareas complejas siempre/casi siempre	1,95	1,57	2,42	1,41	2,33	3,16	2,08	1,68	2,58	0,00	0,00	3,96
<b>Puede modificar el ritmo de trabajo</b>												
<i>Ref: Siempre o casi siempre</i>												
<i>A menudo</i>	,54	,39	,74	,56	1,13	,45	,67	,52	,87	0,00	0,00	,60
<i>A veces</i>	,68	,52	,88	,70	1,29	,56	,65	,51	,82	0,00	0,00	,53
<i>Raramente</i>	,74	,56	,98	,64	1,25	,59	,84	,65	1,09	,00	,00	,68
<i>Casi nunca/nunca</i>	1,33	1,08	1,65	1,17	1,99	1,20	1,24	1,00	1,55	,06	,06	1,17
<b>Ayuda superiores nunca/casi nunca si pide</b>	1,28	,99	1,66							,00	,00	1,41
<b>Ayuda externa nunca/casi nunca si pide</b>	,59	,49	,72	,57	,88	,68						
<b>Ocupación</b>												
<i>Ref: Trabajadores de la Construcción y Minería</i>												
<i>Camioneros, repartidores, taxistas y otros conductores</i>			,97	,61	1,55	1,23	,85	,53	1,35	,62	,62	1,10
<i>Personal sanitario</i>			,56	,34	,94	1,29	,96	,64	1,45	,01	,01	1,62
<i>Personal docente</i>			,40	,24	,66	1,00	,58	,38	,90	,54	,54	1,12
<i>Serv. doméstico, limpieza; cocineros, camareros; barrend</i>			1,10	,77	1,57	1,31	1,07	,75	1,52	,45	,45	1,12











Más apropiado a partir de las variables que ofrece el cuestionario de este año ( $N=7685$  y  $R^2$  de Nagelkerke=0,28) y por último un «Modelo 2011/12» ( $N=7385$  y  $R^2$  de Nagelkerke=0,18) con el que optimizamos la comparabilidad con 2006, aunque introduce algunas variables específicas presentes en el cuestionario más reciente.

Con el primer modelo, el modelo de 2006 más similar posible al de 2003, y pese a que desaparecen (por cambios en el cuestionario) variables importantes para el modelo de ajuste de la intensidad de trabajo (tales como *consecuencias de los errores*, *contar con un número suficiente de colaboradores*, *la situación de trabajo* y otras como las *interrupciones* y los *medios/instrumentos de trabajo* -que sustituimos por el *uso de ordenadores*) lo más relevante es señalar que pese a todos esos importantes cambios y otros cambios metodológicos, el modelo *mantiene un núcleo de estabilidad sobre los condicionantes de la intensidad de trabajo*. Específicamente, *no tener información/formación suficiente*, *la complejidad de las tareas* y *la monotonía* presentan niveles de riesgo parecidos a los del primer periodo, mientras que el *nivel de atención* y la *multitarea* suponen niveles de riesgo mayores, medidos por los OR. Respecto a la variable *no tener ayuda del jefe* parece aumentar los riesgos (aunque *no tener ayuda externa* los reduciría, en la misma línea de los datos del primer periodo donde también se encontraba que en términos generales trabajar solo supondría menos riesgo).

Otro conjunto de cambios interesantes se producen a raíz del análisis de la pregunta referida al *control de los ritmos* que sugiere la existencia de un cierto efecto *no lineal* sobre la intensidad de trabajo, de forma que *no tener control sobre los ritmos* supone más riesgo de intensidad, pero tenerlo *siempre o casi siempre* supondría también más riesgo que las categorías intermedias *a menudo o a veces*. Este resultado es importante porque sugiere una doble vía hacia la intensidad de trabajo: *una por la falta de autonomía*, pero otra cuando

teóricamente la autonomía es mayor (abriendo el camino a que el llamado *empowerment* y *el trabajo del conocimiento* sean también condicionantes de la intensidad). Por otro lado, desaparecen de los ajustes *trabajar con ordenadores*, *la ocupación*, *el género* y *la edad*, lo que sugiere que el ajuste multivariante explicaría esas diferencias.

Cuando ampliamos el modelo (utilizando el «Modelo 2006 completo») e incluimos las nuevas variables disponibles en el cuestionario, encontramos un ajuste mucho más robusto ( $R=0,28$ ) y algunas variables que parecen tener una influencia específica en la intensidad: la posibilidad de que los *horarios permitan compaginar tiempos familiares/sociales y laborales*, *las tareas repetitivas*, el que *las relaciones personales no sean positivas*, el *no tener posibilidades de aprender ni de promoción profesional*, el *poder poner en práctica las ideas*, *la libertad para coger vacaciones*, *disponer de informaciones claras y suficientes* y también de variables asociadas a la *inseguridad* (la posibilidad de perder el trabajo en los próximos seis meses) y las mayores *exigencias intelectuales y emocionales*. Con este «Modelo 2006 completo» desaparece, además, el riesgo asociado a la ocupación: el mayor riesgo de trabajadores no cualificados de servicios como *limpiadores*, *cocineros*, *camareros*, *barr tenderos*; y el de otros más cualificados como los de *defensa/seguridad* y de *los directivos*, que tenían en los ajustes individuales.

Estos riesgos se invierten en el ajuste multivariante para las ocupaciones de *defensa/seguridad* y *directivos* sugiriendo que *las variables incluidas en el análisis explican las diferencias de riesgo entre ocupaciones*. También el personal sanitario y el docente reducen muy considerablemente su riesgo en el modelo multivariante; de hecho, hemos comprobado en la construcción de los modelos que la inserción de las *exigencias intelectuales y emocionales* explicaría la reducción del riesgo para el personal sanitario y docente. Por otro lado, se confirma que ni la edad ni el género son determinantes en los ajustes individuales

en 2006 (ni tampoco en los multivariantes), sugiriendo que la intensidad de trabajo en este segundo periodo ya no tiene un polo específico en los jóvenes y las mujeres, sino que parece generalizarse mucho más. También desaparece el mayor riesgo asociado al tamaño de los centros grandes del primer periodo, que ahora parecen más generales.

Respecto a las variables de organización del trabajo, en general los riesgos individuales (sin ajustar) se mantienen, aunque atenuados en los modelos multivariantes (se observa una reducción del OR independiente en *información/formación insuficiente*, *nivel de complejidad*, *multitarea* y *nivel de atención* (que deja de ser significativa). Con la incorporación de variables desaparece también el mayor riesgo que se asociaba con *no tener ayuda del jefe* mientras se mantiene el menor riesgo cuando *no se tiene ayuda externa*. *No disponer de informaciones claras y suficientes* supone también más riesgo (en la línea de la variable de *información/formación insuficiente*). También emerge el *riesgo de perder el trabajo en los próximos 6 meses* como una fuente de intensidad. Pero, quizás, lo más interesante sea el papel de las *exigencias intelectuales* y *emocionales* para cambiar la dinámica del resto de variables. Estos dos tipos de exigencias emergen como variables fundamentales para entender el conjunto de cambios anteriores y la intensidad de trabajo; además en este segundo periodo las *exigencias emocionales* emergen como claves para entender la *cantidad de trabajo excesiva*.

Además vuelven a aparecer ciertas variables que podrían suponer un efecto independiente y tal vez contra-intuitivo: tanto la *libertad para coger vacaciones* como *poner en práctica sus ideas* implicarían más riesgo de intensidad para los que responden *siempre o casi siempre* que para el resto. Como comentábamos respecto al *control de los ritmos*: *no poder controlar el ritmo nunca* es una fuente de riesgo, pero controlarlo *siempre o casi siempre* no supone una condición de ventaja respecto

a las posiciones intermedias (a menudo; a veces; raramente).

Si ahora consideramos la evolución con los datos de 2012, lo que supone analizar el periodo de crisis económica, observamos buena continuidad con las variables clave de la intensidad tales como el *nivel de complejidad*, *multitarea*, *monotonía* o *el control sobre los ritmos* (se consolida la tendencia de que el nivel de atención no aparece en los ajustes, reduciendo su importancia en los ajustes individuales también)<sup>34</sup>.

Respecto al género, la edad y la ocupación parecen consolidarse las tendencias de 2006: el personal docente y defensa parecen reducir un poco el riesgo, pero se consolida el mayor riesgo de intensidad asociado a los *directivos* (y en 2012 también al personal sanitario); que en cualquier caso se explicarían por las variables incluidas en el análisis multivariante (como se comprueba al dejar de ser significativos los OR).

Por último, desafortunadamente, no podemos comprobar los efectos de la crisis en la inseguridad de la misma forma que en 2006 (cambia la variable), aunque los números sugerirían un efecto de la inseguridad en la intensidad más pequeño con la nueva forma de medirlo. Otros resultados de 2012 indican que se multiplica el riesgo de mayor intensidad con *horarios que no permiten conciliar bien* y se consolida y amplía el riesgo asociado a *poder poner en práctica sus ideas* como un riesgo de intensidad (que vuelve a sugerir la creciente importancia de constructos que a priori suponen más autonomía y *empowerment* para explicar la intensidad). En la misma línea, *poder aprender cosas nuevas siem-*

<sup>34</sup> Los cambios en el cuestionario implican no poder considerar muchas de las variables interesantes de 2006, tales como las exigencias intelectuales, emocionales, inseguridad, ayuda externa, las posibilidades de promoción, relaciones personales positivas, libertad elegir vacaciones, info claras, ...

*pre/casi siempre* supone también un riesgo de intensidad relevante. Otra variable de nueva incorporación en 2012 y que resulta significativa para aumentar el riesgo de la intensidad es el *uso de internet/correo electrónico* con fines profesionales, que supone un riesgo relevante cuando se utiliza *siempre/o casi siempre* (otra buena variable para, a priori, aproximarnos al trabajo del conocimiento) y que prácticamente desaparece en los ajustes multivariantes, lo que sugiere que se explicaría por las variables asociadas a la organización del trabajo del modelo.

## 4. DISCUSIÓN

### 4.1. Intensificación del trabajo del conocimiento

Nuestros resultados son congruentes con una intensificación general del trabajo en España en el periodo de estudio (1999-2012), en línea con los resultados de las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo. Además, encontramos que, en el mismo periodo, la dedicación al trabajo agregada medida en términos tradicionales (tiempo de trabajo) retrocedería en importancia.

Por otro lado, en el primer periodo de estudio (entre 1999-2003) la intensificación se concentra más en las *mujeres*, en los más *jóvenes* (25-40 años) y en los más *cualificados*<sup>35</sup> en una dinámica que se concentra en el sector servicios. En el segundo periodo (entre 2006-2012), la intensificación del trabajo se generaliza más (por género y edad) creciendo nuevamente en todas las ocupaciones de servicios, aunque las ocupaciones *cualificadas*, el *personal sanitario* y los *mandos* (especialmente

cuando son mujeres<sup>36</sup>) la sufren particularmente. Puesto que las sobrecargas de trabajo se asocian en el ~85% de los casos con riesgo para la salud mental (según los resultados de los módulos especiales de las EPA de 2007 y 2013), la dinámica de intensificación del trabajo es preocupante para el sostenimiento de la calidad del trabajo.

### 4.2. Condicionantes de la intensidad de trabajo

Aunque la metodología, los cuestionarios y las escalas de las preguntas cambian de forma importante en los dos periodos analizados, las variables clave de los modelos (con ajustes bastante robustos) son bastantes consistentes en todo el periodo. De hecho, uno de los resultados más relevantes es la *estabilidad* de los modelos de condicionantes de la intensidad de trabajo, pese al contexto de aceleración del cambio organizativo y la crisis económica.

El mejor modelo multivariante del primer periodo (2003 AMPLIADO) señala que la intensidad de trabajo se relaciona especialmente bien con las *tareas complejas*, con *no contar con un número suficiente de colaboradores*, con las *interrupciones*, con *no tener ayuda* y con la *situación de trabajo* (trabajar con otros supondría más riesgo). La intensificación de los *jóvenes*, *mujeres* y *cualificados* del primer periodo<sup>37</sup>, así como el mayor riesgo de intensidad asociado a Madrid y a ciertas ramas de actividad (como Administraciones Públicas, Sanidad y en general Servicios) se logran explicar por la distinta exposición a las variables de organización del trabajo incluidas en el modelo.

<sup>35</sup> Pinilla(2004) ya señaló para el primer periodo, con operacionalizaciones diferentes, que la atención y el ritmo se incrementaban cada vez para más trabajadores y concretamente para los cualificados.

<sup>36</sup> En línea con otras investigaciones que señalan las desventajas particulares de las mujeres profesionales (Castaño Collado, Fuentes Ruiz, & Laffarga Briones, 2009; Castaño, 2010; Castaño, Martín, Vázquez, & Martínez, 2010).

<sup>37</sup> Hay sin embargo una reducción del riesgo para trabajadores industriales (artesanos y operadores) que no logramos explicar con las variables del modelo.

En 2006, en comparación con 2003, los cambios metodológicos no permiten analizar todas las variables de interés del primer periodo (e.g. *consecuencias de los errores*, *interrupciones*) pero se mantiene la relevancia de variables que ya aparecían en 2003, como *no tener la información/formación suficiente*, *la complejidad de las tareas* y *la monotonía* como fuentes de intensidad. Al mismo tiempo emergen otras como *la multitarea*, *las tareas repetitivas*, *la falta de relaciones personales positivas*, *el no tener posibilidades de aprendizaje/promoción*, *no tener informaciones claras*, *la inseguridad* y *las exigencias*. Respecto a la ocupación, en 2006, el riesgo de alta intensidad afecta a ocupaciones de distinta cualificación: desde trabajadores no cualificados de servicios como *limpiadores*, *cocineros*, *camareros*, *barrenderos* a trabajadores más cualificados como los de *defensa/seguridad* y *los directivos*. Los riesgos desaparecen en el análisis multivariante ajustado (e incluso se invierten para los *defensa/seguridad* y *directivos*) sugiriendo, igual que en el primer periodo, que *las variables de organización del trabajo incluidas en los modelos explican las diferencias de riesgo entre ocupaciones*. Por otra parte, el personal sanitario y docente reducen muy considerablemente su riesgo en el modelo multivariante y hemos comprobado que *las exigencias psicológicas/mentales (intelectuales y particularmente emocionales)* juegan un papel clave en la intensidad del trabajo del personal sanitario y docente.

Pero la discusión más interesante relacionada con los resultados seguramente sea la de una intensificación del trabajo supuestamente de mayor calidad, «*high road*», asociada al llamado trabajo del conocimiento. Concretamente, aparecen ciertas variables «*intensificadoras*» con un efecto independiente y contraintuitivo al que señalan los discursos: tanto la *libertad para coger vacaciones* (en 2006) como *poner en práctica sus ideas* (en 2006 y 2012) o *poder aprender cosas* (en 2012) suponen un riesgo de más intensidad tanto en los niveles bajos (lo que *nunca* tienen

*libertad de coger vacaciones, poner en práctica sus ideas o poder aprender cosas*) como en los niveles altos (los que responden *siempre o casi siempre*). Estos resultados se orientan en la misma dirección de lo que sucede con el *control de los ritmos* en 2006 y en 2012 (que a su vez continúan lo que se veía en 2003), donde *no poder controlar el ritmo nunca* es una fuente de riesgo, pero controlarlo *siempre o casi siempre* no parece suponer una condición de ventaja respecto a las posiciones intermedias (*a menudo; a veces; raramente*).

Este conjunto de resultados emergen como especialmente relevantes porque sugieren que existiría una doble vía hacia la intensidad de trabajo: una por el camino «*low road*», asociado a la falta de control/autonomía/desarrollo, que se asocia a un trabajo de menor calidad y a ocupaciones menos cualificadas; pero otra cuando teóricamente el grado de control o autonomía es aparentemente mayor. Parece existir, también, una intensificación del trabajo por el camino del «*high road*», asociado a un trabajo teóricamente más autónomo y de mayor calidad, ligado a las tendencias hacia un mayor *empowerment*, algo que sugeriría una contradicción con los discursos tradicionales.

Pero de forma general, una intensidad de trabajo excesiva supone un deterioro de la calidad del trabajo y un riesgo para la salud (entre otros), aunque esta se produzca de forma aparentemente voluntaria. Los procesos implicados en esta intensificación del trabajo del conocimiento pueden relacionarse con tendencias emergentes también en otras economías, como el llamado «*stress of the higher status*» (Schieman et al., 2006), que cuestionan los planteamientos tradicionales de que los trabajadores profesionales y cualificados presentan necesariamente mejores condiciones de trabajo. Esta dinámica de intensificación del trabajo del conocimiento se puede ligar con tradiciones de investigación de la teoría del proceso de trabajo, como el llamado «*management by stress*» (Lahera Sánchez,



2005), pero no se agota allí. Al relacionar mayores grados de autonomía con intensificación del trabajo del conocimiento, nuestros resultados sugieren que podrían existir también procesos de *autointensificación* del trabajo, donde el trabajador parece utilizar su grado de autonomía para intensificar su trabajo<sup>38</sup>.

Estas tendencias pueden tener diferentes interpretaciones e interpretarse como parte de un continuo entre dos extremos: uno deseable y otro indeseable (a priori). Entre los primeros se encontraría el punto de vista tradicional de la psicología del trabajo y las organizaciones, que lo asociarían a un incremento de la motivación y del llamado *engagement* del trabajador (de forma que la intensidad de trabajo se interpreta como resultado de una motivación *voluntaria*). Entre los segundos se encontrarían posiciones más críticas ligadas con la teoría del proceso de trabajo y las corrientes posestructuralistas que se encuentran en el centro de los llamados *Critical Management Studies*<sup>39</sup> (Alvesson, Bridgman, & Willmott, 2009) bajo las que la intensificación se interpretaría como un efecto de los mecanismos de control de la organización, que estarían lejos de definirse como voluntarios. En cualquier caso, estas interpretaciones señalan la relevancia de una línea de investigación que profundice en el grado de voluntariedad (motivación y/o control) en un contexto donde el giro hacia una mayor *autogestión* se internaliza en procesos de automotivación, autocontrol y quizás autointensificación, donde el grado y la deseabilidad del control es compleja. El control, el grado de autonomía y voluntariedad

implicados en el trabajo necesitan aproximaciones de investigación más complejas e interdisciplinarias y pueden conectarse también con dinámicas más macro sociales ligadas a los llamados procesos de activación (Crespo et al., 2009; Serrano Pascual, Fernández Rodríguez, & Artiaga Leiras, 2012).

Más allá de esta discusión, los resultados sugieren que en la intensificación del trabajo del conocimiento juegan un papel importante la *complejidad de las tareas*, la *multitarea*, *no disponer de horarios conciliadores*, el *uso de internet/correo electrónico*, pero también otras variables quizás más contra-intuitivas como la *posibilidad de aprender cosas nuevas* o el *poner en práctica las propias ideas* o la *libertad para tomarse vacaciones*. A esta intensificación parece contribuir también la *inseguridad*, pero el antecedente fundamental parecen las mayores *exigencias intelectuales* y particularmente *emocionales*. Existe además un *riesgo específico asociado a las TIC* a lo largo del periodo que se explica en parte por las variables incluidas en el ajuste multivariante, pero que tiene un residual que no se explica enteramente ni en el primer periodo (uso equipos informáticos) ni en el segundo (uso internet/correo electrónico).

#### 4.3. Las diferencias por ocupación, género y edad se explican con los modelos

Por otro lado, las *diferencias por ocupación, género y edad que se producen en los dos periodos se explican de forma general por las diferencias en la organización del trabajo* relacionadas con las variables que se han especificado anteriormente. Tanto las diferencias que en el primer periodo se asocian a los más cualificados, las mujeres y los jóvenes como en el segundo periodo las diferencias por ocupación asociadas al personal sanitario, docente, directivos, al personal de defensa/seguridad y a los directivos se explican también por las variables incluidas en los ajustes multivariantes.

<sup>38</sup> Ollo-Lopez et al. encontraban a partir de las Encuestas de Calidad de Vida en el Trabajo y las ENCTs, con operacionalizaciones diferentes a las nuestras, que ciertos grados de autonomía (sobre ritmos/método/orden) se relacionaba con lo que ellos denominaban esfuerzo voluntario (Ollo-Lopez et al., 2010).

<sup>39</sup> Un conjunto corrientes críticas que ponen el acento en la dimensión política de las organizaciones y que promueven la desnaturalización y la reflexividad como estrategias para conseguir organizaciones más éticas y con una definición de *performatividad* más integradora que la actual.

#### 4.4. Discusión de limitaciones

Las principales limitaciones de nuestra investigación están asociadas al carácter trasversal y basadas en autoinforme de las fuentes de datos. Nuestros modelos sólo pueden confirmar relaciones significativas y no están libres de distintos tipos de sesgos que pueden suponer tanto sobreestimación como infraestimación. En ningún caso podemos discutir causalidad, que necesitaría otro tipo de fuentes y análisis. No es posible interpretar de forma inequívoca el sentido de las relaciones significativas que encontramos en los modelos multivariantes y otras interpretaciones y ajustes son desde luego posibles. Por otro lado, los cambios metodológicos entre el primer y el segundo periodo, y los cambios en los cuestionarios suponen desafíos para un análisis de tendencias homogéneo; estos cambios no permiten un análisis agregado de los datos de las cuatro oleadas y hemos tenido que diferenciar en dos periodos, lo que ha podido condicionar la robustez de algunos resultados. Hemos realizado también análisis estratificados por género que no cambian el sentido general de los resultados presentados (no mostrados).

No obstante, consideramos que las limitaciones anteriores no cuestionan nuestras contribuciones más relevantes: antes y durante la crisis económica se confirmaría una intensificación del trabajo del conocimiento en España que sirve para cuestionar la sostenibilidad y la calidad del trabajo tal y como están evolucionando. Además la estabilidad de los modelos sugiere que existen ciertos factores que están asociados de forma estable con la intensidad de trabajo e incluso que parte de esta intensificación podría entenderse como una *autointensificación* y estar asociada a condiciones de trabajo a priori ligadas a un mayor grado de control o autonomía.

#### 5. CONCLUSIONES

Hemos confirmado la *intensificación del trabajo* en España durante el periodo 1999-

2012, una dinámica que se produce antes y durante la crisis económica, mientras el tiempo de trabajo agregado, como las *jornadas de más de 45 horas*, parecen decrecer en importancia. Más allá de otras implicaciones, la influencia de la intensidad de trabajo en la salud de los trabajadores (los datos de los módulos especiales de la EPA de 2007 y 2013 señalan que ~85% de los trabajadores apuntan a las sobrecargas como el mayor riesgo para la salud mental de los trabajadores; ver también Figura 3) sugieren la necesidad prestar una mayor atención a la intensificación del trabajo.

Hemos justificado la *cantidad de trabajo excesiva* como indicador preferido de la intensidad del trabajo y en el análisis multivariante de sus condicionantes hemos encontrado variables que podemos ligar con 1) una *intensidad de trabajo más tradicional* asociada a un trabajo menos cualificado (monotonía, tareas repetitivas muy cortas, información/formación insuficiente, no tener oportunidades aprender/prosperar, la falta de control sobre ritmos, la inseguridad); y 2) otra *intensidad asociada al trabajo del conocimiento* (asociada a la complejidad y atención, multitarea, al uso de ordenadores), donde tanto las exigencias intelectuales como las emocionales son muy importantes. Además, y quizás menos esperado, ciertas variables ligadas a una *mayor autonomía/empowerment* como el tener control sobre el ritmo, poder poner en práctica las propias ideas o tener libertad para tomarse las vacaciones se asocian con una mayor intensidad. La intensificación del trabajo se concentra en el sector Servicios y en ciertos grupos: los *jóvenes* (25-40) y las *mujeres* en el primer periodo (1999-2003) y los *cualificados* en todo el periodo de estudio (directivos y personal sanitario en el segundo periodo y mujeres directivas en todo el periodo). En todo los casos estas diferencias para distintos grupos se explicarían por los distintos grados de exposición a los factores de organización del trabajo considerados.

En definitiva, la intensificación del trabajo no se limita a un contexto de trabajo menos cualificado y de menor calidad («*low road*»), sino que los datos sugieren también una intensificación del trabajo del conocimiento cualificado, asociado a la complejidad de las tareas o al uso de las TIC. La mayor autonomía/*empowerment* habitualmente asociados a un trabajo más cualificado y de mayor calidad («*high road*») parece simultáneamente regular o favorecer la intensificación. Más allá de las implicaciones directas para la salud pública y la salud laboral, la dinámica de intensificación del trabajo plantea dudas sobre la sostenibilidad del modelo de trabajo y sociedad del conocimiento tal y como está evolucionando.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLVIN, M. (2011): *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. Chichester, West Sussex: Wiley-Blackwell.
- ALVESSON, M., BRIDGMAN, T., & WILLMOTT, H. (2009): *The oxford handbook of critical management studies*. OUP Oxford.
- ARTAZCOZ, L., CORTÈS, I., ESCRIBÀ-AGÜIR, V., CASCANT, L., & VILLEGAS, R. (2009): Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63(7), 521-527.
- ASKENAZY, P., DE CONINCK, F., & GOLLAC, M. (2006): *Organisation et intensité du travail*. Octarès.
- BECK, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós.
- BLAUNER, R. (1964): Alienation and freedom: The factory worker and his industry.
- BRUN, E., & MILCZAREK, M. (2007): *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. European Communities.
- BUNTING, M. (2004): *Willing slaves: How the overwork culture is ruling our lives*. Harper Perennial.
- BURCHELL, B. (2009): *Working conditions in the european union: Working time and work intensity*. Office for Official Publications of the European Communities.
- BURCHELL, B., LADIPO, D., & WILKINSON, F. (2002): *Job insecurity and work intensification*. Routledge.
- BURCHELL, B., SEHNBRUCH, K., PIASNA, A., & AGLONI, N. (2013): The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, bet067.
- CASTAÑO COLLADO, C., FUENTES RUIZ, P. D., & LAFFARGA BRIONES, J. (2009): Diversidad de género en puestos de responsabilidad. el caso de las empresas del ibex-35. *Partida Doble*, (207), 92-100.
- CASTAÑO, C. (2010): *GÉNERO Y TIC: Presencia, posición y políticas*. Barcelona: UOC.
- CASTAÑO, C., MARTÍN, J., VÁZQUEZ, S., & MARTÍNEZ, J. L. (2010): Barreras invisibles y mujeres directivas en España. *Revista Internacional Del Trabajo*, 129(3), 379-396.
- CASTEL, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. una crónica del salariado*. Paidós.
- CASTELLS, M. (2001): *La era de la información. vol. 1: La sociedad red* Alianza Madrid.
- CASTILLO, J. J. (2005): *El trabajo recobrado*. Miño y Dávila.
- CASTILLO, J. J., & AGULLÓ, I. (2012): *Trabajo y vida en la sociedad de la información: Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*.
- CRESPO, E., PRIETO, C., & SERRANO, A. (2009): *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- EUROPEAN COMMISSION, E. (2012): *Health and safety at work in Europe (1999-2007): A statistical portrait*. Dictus Publishing.
- GREEN, F. (2001): It's been A hard day's night: The concentration and intensification of work in late Twentieth-Century Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 39(1), 53-80.
- GREEN, F. (2004): Why has work effort become more intense? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), 709-741.
- GREEN, F. (2006): *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton Univ Press.

- GREEN, F., & MOSTAFA, T. (2012): *Trends in job quality in europe*. ().Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- KRISTENSEN, T. S. (2010): A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3 suppl), 149-155.
- LAHERA SÁNCHEZ, A. (2005): Enriquecer el factor humano: Paradigmas organizativos y trabajo en grupo. *Colección: Sobre La Democracia Económica*, 4.
- LEHTO, A., & SUTELA, H. (2009): Three decades of working conditions. findings of finnish quality of work life surveys 1977–2008. *Helsinki: Statistics Finland*.
- O'DRISCOLL, M. P., COOPER, C. L., & DEWE, P. J. (2001): *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications* Sage Publications, Incorporated.
- OLLO-LOPEZ, A., BAYO-MORIONES, A., & LARRAZA-KINTANA, M. (2010): The relationship between new work practices and employee effort. *Journal of Industrial Relations*, 52(2), 219-235.
- PENA-CASAS, R., & POCHET, P. (2009): *Convergence and divergence of working conditions in europe: 1990-2005*. Office for Official Publications of the European Communities.
- PÉREZ-ZAPATA, O. (2008): *¿Nuevos perdedores? intensidad de trabajo y su relación con la salud y las TIC* Universidad Complutense de Madrid.
- PÉREZ-ZAPATA, Ó. (2015): *Trabajo sin límites, salud insostenible: La intensificación del trabajo del conocimiento* (E-PRINTS. Universidad Complutense de Madrid).
- PINILLA, F. J. (2004): Intensificación del esfuerzo de trabajo en españa. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 22(2), 117-135.
- PYÖRIÄ, P. (2005): The concept of knowledge work revisited. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 116-127.
- SALANOVA, M., & SCHAUFELI, W. B. (2009): *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- SCHIEMAN, S., WHITESTONE, Y. K., & VAN GUNDY, K. (2006): The nature of work and the stress of higher status. *Journal of Health and Social Behavior*, 47(3), 242-257.
- SERRANO PASCUAL, A., FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., & ARTIAGA LEIRAS, A. (2012): Ingenierías de la subjetividad: El caso de la orientación para el empleo. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 138(1), 41-62.
- THEORELL, T., & HASSELHORN, H. M. (2005): On cross-sectional questionnaire studies of relationships between psychosocial conditions at work and health—are they reliable? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78(7), 517-522.

**RESUMEN**

Desde que en 1991 se realizan las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo existe consenso sobre la mejora en varias dimensiones de las condiciones/calidad del trabajo (e.g. participación, cualificación, seguridad...). Sin embargo, en el mismo periodo, estas tendencias se han acompañado de una intensificación del trabajo, una dinámica que se considera un riesgo para la sostenibilidad y la calidad del trabajo y por ende, para el bienestar y la salud de los trabajadores. Aunque la literatura internacional apunta a los cambios en la organización del trabajo para explicar esta intensificación del trabajo, los análisis empíricos y estadísticamente representativos son escasos, particularmente en España.

En este artículo analizamos el caso español en el periodo 1999-2012, explotando los microdatos oficiales de las últimas cuatro oleadas de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) que son representativas de la población trabajadora española. Distinguimos dos periodos para considerar los cambios metodológicos entre 2003 y 2006. Tras diferenciar una intensidad de trabajo más mental (cognitiva y emocional) y otra más física, 1) proponemos una operacionalización de la intensidad de trabajo; 2) analizamos su evolución y diferencias en base a ocupación, género y edad; 3) profundizamos en los factores organizativos que condicionan la intensidad del trabajo y 4) discutimos en qué medida estos factores pueden explicar las diferencias de intensidad de las distintas ocupaciones, géneros y grupos de edad.

Los resultados confirman la intensificación del trabajo en España en el periodo de estudio (1999-2012). En el primer periodo (1999-2003) la intensificación se acentúa sobre las *mujeres*, los *más jóvenes* (25-40 años) y los *más cualificados*, concentrándose en las ocupaciones de servicios. En el segundo periodo (2006-2012), que incluye los efectos de la crisis económica y una muestra más representativa del trabajo atípico, la intensificación se generaliza mucho más (por género y edad) creciendo en todas las *ocupaciones de servicios*, aunque los *cualificados* con estudios universitarios, el *personal sanitario* y los *mandos* (cuando son *mujeres*, especialmente) la sufren particularmente.

Respecto a los condicionantes de la intensidad del trabajo, pese a los cambios metodológicos y la crisis económica uno de los resultados más importante es la estabilidad entre 1999 y 2012, que sugiere posibilidades de intervención específicas para regular la intensidad. Además de factores organizativos intuitivamente asociados a un trabajo menos cualificado, en línea con los casos de estudio de la sociología del trabajo y la llamada teoría del proceso de trabajo (i.e. *monotonía*, *tareas repetitivas muy cortas*, *información/formación insuficiente*, *no tener oportunidades aprender/prosperar*, *la falta de control sobre ritmos*, *la inseguridad*) encontramos otros factores «*intensificadores*» ligados a un trabajo más cualificado (i.e. *la complejidad*, *la multitarea o al uso de ordenadores*) donde las *exigencias mentales* (*cognitivas y emocionales*) son clave para entender la intensidad de trabajo. Confirmamos que las diferencias en la intensidad de trabajo por ocupación, género y edad se explicarían por las diferencias en la exposición a los factores organizativos analizados.

Más allá de una intensificación del trabajo «*low road*» (*trabajo asociado a poca calidad e innovación*), los datos sugieren una *intensificación del trabajo* de «*high road*» (*trabajo asociado a alta calidad e innovación*). En concreto, factores tradicionalmente asociados a un trabajo de calidad como los ligados a una mayor *autonomía/empowerment* del trabajador (e.g. *el control sobre los ritmos*, *el poder poner en práctica las propias ideas* o *al aprendizaje*) parecen condicionar la intensidad de trabajo, en lo que podría pensarse como una *autointensificación* del trabajo. Nuestros resultados sugieren que es necesario investigación más compleja e interdisciplinar para entender la autonomía en el trabajo del conocimiento y su interacción con la intensidad. En cualquier caso, la dinámica de intensificación del trabajo del conocimiento plantea dudas sobre la sostenibilidad del modelo de trabajo tal y como está evolucionando en las últimas décadas en Europa y en España.

Dados los riesgos específicos para la salud y el bienestar es necesario desarrollar una estrategia específica para regular la intensidad del trabajo.

**Palabras Clave:** *Intensidad de trabajo, intensificación del trabajo, trabajo del conocimiento, esfuerzo, estrés laboral, autonomía, trabajo sin límites.*

**ABSTRACT** Since the first European Working Conditions Survey back in 1991 trends show that several working conditions/quality of work dimensions are improving (e.g. participation, skills, safety...). However, a worrying work intensification process has emerged during the same period. Work intensity is considered an important risk for the sustainability, quality of work and worker's health and wellbeing. International literature suggests that changes in work organization are a major driver, but representative empirical analysis are still scarce, particularly in Spain.

This article analyzes the Spanish case in the 1999-2012 period. We use official microdata from the National Working Conditions Surveys (representative of the working population in Spain). We consider two distinct periods to account for the methodological changes between 2003 and 2006. After distinguishing a mental work intensity (cognitive and emotional) and a physical one we go on 1) To propose an original work intensity operationalization; 2) To analyze its evolution and differences according to occupation, gender and age group; 3) To delve into the organizational factors linked to work intensity and 4) To discuss whether differences in work intensity (by occupation, gender and age group) can be explained by organizational factors.

Results confirm a work intensification process in Spain during our period of study (1999-2012). In the first period (1999-2003), the work intensification is specifically relevant for women, young workers (25-40) and skilled professionals (with a college degree), in line with the growth in the Service Sector. During the second period (2006-12), with bigger and more nuanced samples (including atypical work), work intensification generalizes by gender and age group. All Service Sector occupations experience the work intensification, specially skilled professionals with a college degree, health workers and managers (particularly women).

One important result is that the key organizational factors involved in the work intensification process seem to be stable across time, which gives hope regarding a potential intervention to regulate intensity. While we found support for traditional *labour process* organizational factors to be linked to work intensity (i.e. monotony, repetitive and short tasks, lack of information/training, lack of learning/promotion opportunities, lack of control over rhythms, insecurity); we also find other *intensifying* factors that are generally linked to professional/knowledge (i.e. task complexity, multitasking or computer use) where mental/psychological demands (cognitive and emotional) seem key to explain work intensity. Work intensity differences by occupation, gender and age group seem to be explained by the different exposure to the organizational factors considered.

This means that beyond a *low road* work intensification process (linked to low quality of work), results suggest a *high road* work intensification (linked to higher quality of work). Specifically, organizational factors linked to autonomy/empowerment seem relevant to explain work intensity, in what might be argued as a *self-intensification* process. Our results suggest that there is a need to introduce more complex and interdisciplinary research to understand the degree and types of autonomy at work and its interaction with work intensity. All in all, the confirmation of the knowledge work intensification process poses important questions about the sustainability and quality of workers. Given the risks for health and wellbeing, a specific strategy to regulate work intensity emerges.

**Key words:** *work intensity, work intensification, knowledge work, effort, work stress, autonomy, boundaryless work, overwork.*

# Transiciones de entrada y salida en la movilidad geográfica circular y bienestar subjetivo

# Transitions into and out of job-related spatial mobility and subjective wellbeing

GERARDO MEIL LANDWERLIN\*

PEDRO ROMERO-BALSAS\*

## 1. INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Las demandas de movilidad geográfica a la población trabajadora se han hecho cada vez más frecuentes y el aumento de los movimientos migratorios en las últimas décadas son un claro ejemplo de cómo la población ha respondido a estas demandas. La aceleración del proceso de globalización registrado en este período, con la creciente deslocalización de la cadena de producción de bienes y también de servicios, así como los fuertes desequilibrios regionales entre las dinámicas demográficas y el dinamismo económico se citan con frecuencia como causa del reforzamiento de los movimientos migratorios (Castells 1997; Sennett 1998; Urry 2007). Pero además de la migración o cambio de lugar de residencia, las demandas de movilidad y las estrategias que han desarrollado los trabajadores para hacer frente a las mismas, han

tomado también formas distintas a las del cambio de residencia (Schneider et al. 2002; Schneider y Meil 2008; Schneider y Collet 2010). Como argumentamos en un artículo en el número 111 de esta misma revista, y en el que abordamos el alcance, características y razones para asumir una elevada movilidad geográfica en la biografía de las personas (Meil, 2014), las características del proceso de flexibilización de las relaciones y condiciones de trabajo así como las características de la deslocalización de la cadena de producción, han hecho cada vez más frecuentes distintas formas de movilidad circular, en las que no hay cambio residencial, pero sí frecuentes pernoctaciones fuera del hogar. Esta forma de movilidad (que denominamos en inglés *Overnighting*) ya no sólo afecta a los tradicionales trabajadores de los transportes o a los comerciales, sino que implica a colectivos cada vez más amplios. A título de ejemplo se citaba el caso de los directivos y cuadros medios que, con la internacionalización de las empresas y de la cadena de valor, cada vez tienen que hacer viajes de trabajo. 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 desem-

\* Universidad Autónoma de Madrid.

<sup>1</sup> Este artículo comenzó a fraguarse el año 2012 en el Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Wiesbaden) con la participación de la investigadora Katharina Michels en la fase inicial, a la cual le agradecemos las discusiones y propuestas para este trabajo.

peño 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. El carácter estacional del trabajo en algunos sectores como el turismo, y ya no sólo en la agricultura, también exige desplazamientos temporales como alternativa a la migración, o como característica específica del desempeño del trabajo. 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. Los trabajadores afectados por este tipo de condiciones de trabajo, aunque no sean migrantes, pueden calificarse también como trabajadores móviles puesto que pernoctan con mucha frecuencia o durante prolongados períodos fuera de casa.

Otra alternativa a la migración como estrategia adaptativa a las exigencias de movilidad geográfica es la de asumir el coste de largos desplazamientos diarios al lugar de trabajo. El desarrollo de la infraestructura de transporte ha hecho posible cubrir mayores distancias en menor tiempo y a menor coste, al tiempo que el aumento de los salarios reales lo hace menos gravoso. Situaciones socioeconómicas que en el pasado reciente forzaban a la migración, pueden resolverse en la actualidad mediante desplazamientos diarios prolongados. Así, muchos trabajadores que residen en ciudades pequeñas prefieren desplazamientos diarios a grandes ciudades, aunque ello implique invertir mucho tiempo en transporte, porque ello les permite obtener mejores trabajos al tiempo que menores costes de vida y/o permanecer en el entorno de origen y/o en entornos de “mayor calidad de vida”. Es el fenómeno que se encuentra tras el desarrollo de las zonas metropolitanas de las grandes ciu-

dades y que en la literatura anglosajona se conoce como *Long Distance Commuting*.

Detrás de la extensión creciente de ambos tipos de movilidad circular, también se encuentra la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la generalización de las parejas en las que ambos miembros tienen un trabajo remunerado. Cuando las posibilidades de promoción o el lugar de trabajo de uno de los miembros de la pareja se encuentra alejado del lugar de trabajo del otro, no hay muchas alternativas, si se quieren mantener las dos fuentes de ingresos, que uno de los miembros de la pareja asuma alguno de los tipos de movilidad considerados.

En el referido artículo publicado en el anterior número de la colección, el objetivo era analizar además del alcance de estas nuevas formas de movilidad en la biografía de las personas, las razones para asumir estas formas de movilidad, identificando las ventajas e inconvenientes que conlleva. En el presente artículo, el objetivo es analizar qué impacto tiene estas formas de movilidad, en las que no hay cambio de residencia, pero sí mucho tiempo fuera del hogar (de ahí el adjetivo circular), sobre el bienestar subjetivo de las personas.

## 2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR MOTIVOS DE TRABAJO Y BIENESTAR SUBJETIVO

### 2.1. El bienestar subjetivo como objeto de estudio científico

El interés por analizar el bienestar subjetivo de las personas tiene una larga tradición, sobre todo, en psicología social (Diener et al., 1999). En el análisis económico y sociológico de la realidad social, el interés por el bienestar subjetivo es más reciente y se ha popularizado al cuestionarse el Producto Interior Bruto como medida suficiente para medir el progreso de las sociedades y de las personas. Particularmente a raíz del conocido informe de Stiglitz, Sen y Fittoussi (2009), en el que



los autores recomiendan un cambio de énfasis a la hora de evaluar el progreso social de las sociedades, prestando atención no sólo a la valoración de la producción económica, sino también al bienestar de las personas. En este contexto, las demandas procedentes de múltiples actores sociales de una mayor movilidad geográfica de los trabajadores para aumentar la capacidad de las sociedades europeas para adaptarse a las cambiantes condiciones de los mercados, reducir el desempleo, salir de la crisis y garantizar un desarrollo sostenible, tienen que ser evaluadas también por los efectos que tienen sobre el bienestar de las personas. De ahí que el objetivo de este trabajo sea precisamente analizar el impacto de las transiciones en la movilidad geográfica sobre el bienestar subjetivo de las personas.

El concepto de bienestar subjetivo se ha definido de múltiples formas, aunque todas ellas coinciden en destacar que se trata de una categoría amplia que incluye por un lado respuestas emocionales de las personas a sus situaciones vitales y por otro la satisfacción con distintos aspectos de la realidad en la que viven (trabajo, familia, amistades, etc.), así como una valoración global sobre la satisfacción con su vida (Diener et al., 1999). Esto es, se incluyen, por un lado, componentes emocionales o estados de ánimo, en el que se incluyen tanto aspectos positivos como negativos, y, por otro lado, evaluaciones racionales sobre distintos aspectos de la vida de las personas, pero no situaciones objetivas como tales, como hacen los enfoques que se centran en la “calidad de vida”. Otros autores incluyen también otra dimensión referida a lo que denominan bienestar eudaimónico, que incluye rasgos personales como la autoestima o el sentimiento de autonomía, relaciones sociales y determinadas condiciones externas (Eurofound, 2013). Existen así multitud de definiciones sobre lo que constituye el bienestar subjetivo y correspondientemente, múltiples formas de medirlo. Ello ha llevado a que en muchos estudios se utilicen fundamentalmente aquellos indicadores que proporcionan una valoración

general sobre la satisfacción con la vida, el grado de felicidad o la satisfacción con algún aspecto particular de la misma, como es, por el ejemplo, el trabajo, puesto que son los indicadores habituales que se incluyen en las encuestas. De este modo, se puede facilitar la comparabilidad con futuros estudios.

## 2.2. Estudios sobre los efectos de la movilidad geográfica sobre el bienestar subjetivo

A pesar de la profusión de estudios sobre los factores que condicionan el bienestar subjetivo, los estudios que centran la atención en los efectos de la movilidad geográfica son comparativamente escasos (Olsson et al., 2012). Estudios realizados en Estados Unidos evidencian que el tiempo invertido en transporte al trabajo genera estrés (véase Novaco y Gonzales, 2009 para una revisión). Esta misma relación entre tiempos largos invertidos en desplazamientos hasta el trabajo y estrés se ha evidenciado también para Alemania (Stutzer y Frey, 2008) y Canadá (Turcotte, 2011), aunque para Suecia, Olsson et al. (2012) refieren que los sentimientos durante los trayectos al trabajo son predominantemente positivos o neutrales. También hay estudios que refieren que este estrés tiene efectos negativos sobre la salud (Hansson et al. 2011; Rügner et al. 2009) así como con la satisfacción con la vida (Limmer y Rügner 2010; Stutzer y Frey, 2008).

A pesar de estos efectos negativos, los indicadores utilizados en los análisis transversales evidencian que las diferencias entre quienes son geográficamente muy móviles y quienes no lo son, no son tan grandes como cabría esperar, tanto en lo que se refiere a los efectos sobre los niveles de estrés percibidos, como sobre la salud o la satisfacción con el trabajo. Así, el grado de satisfacción media con la vida en una escala de diez puntos que refieren Stutzer y Frey (2008) son 7 puntos para quienes dedican 55 minutos al día por trayecto entre hogar y trabajo (110 minu-

tos ida y vuelta), frente a 7,1 entre quienes dedican 25 minutos por trayecto y 7,2 entre quienes dedican 10 minutos. Las diferencias además parece que tienden a hacer estadísticamente no significativas con la permanencia en el tiempo en una situación de elevada movilidad geográfica, pudiéndose observar un proceso de adaptación a la movilidad y de selección (quienes no lo soportan abandonan la movilidad, cambiando de empleo o mudándose) (Häfner et al. 2001).

### 2.3. Hipótesis de análisis

Para las personas implicadas, la movilidad geográfica comporta distintos tipos de ventajas e inconvenientes, como tuvimos ocasión de ilustrar en nuestra anterior contribución sobre el tema (Meil, 2014; Rüger y Ruppenthal 2010). Por un lado, la movilidad geográfica circular amplía las posibilidades de encontrar un empleo, facilita la carrera profesional o proporciona posibilidades de aumentar el salario; también puede facilitar el que ambos miembros de la pareja puedan tener un trabajo remunerado o evitar una mudanza no deseada. Entre las desventajas se destacan, sobre todo, el hecho de que tiende a generar un sentimiento de sobrecarga (Costa, Pickup, Di Martino 1988; Stutzer y Frey 2008), estrés (Häfner et al. 2001; Novaco y Gonzales, 2009; Turcotte, 2011) y una percepción de pérdida de control sobre la propia vida, generando en ocasiones un sentimiento de alienación geográfica, en el sentido de generar un sentimiento de no encontrarse realmente en casa en ningún sitio (Rüger y Ruppenthal 2010). En consecuencia, *nuestra primera hipótesis es que los cambios en la situación de movilidad geográfica circular afectan al bienestar subjetivo de las personas implicadas.*

Además de las desventajas mencionadas anteriormente, también las personas con una elevada movilidad geográfica circular citan con frecuencia la falta de tiempo, lo que les impide dedicar tiempo suficiente a la familia, tendiendo así a aumentar el problema de

conciliación de vida familiar y laboral (Meil, 2010; Turcotte, 2011). Esta falta de tiempo no sólo afecta negativamente a la vida familiar, sino también a la vida social de las personas implicadas, haciendo más difícil mantener relaciones sociales, ya sean de amistad o de participación en asociaciones con distintos objetivos (Rüger et al. 2012). Esta falta de tiempo puede contribuir así a aumentar el estrés percibido al no poder atender como se quisiera los distintos compromisos adquiridos en las esferas laboral y privada o puede llevar también a desatender la salud individual (Nitsche et al. 2009; Koslowsky et al. 1995). Estos sentimientos y percepciones, que pueden llevar también a una mayor insatisfacción con la vida, pueden, no obstante, perder importancia a medida que las personas y los miembros de su red social se adaptan a las limitaciones temporales derivadas de la elevada movilidad geográfica. En consecuencia, *nuestra segunda hipótesis es la siguiente: la entrada en la movilidad comporta una disminución en el bienestar subjetivo de las personas.*

A pesar de que quienes tienen una elevada movilidad geográfica por motivos de trabajo puedan desarrollar estrategias de adaptación que les permitan disminuir las desventajas derivadas de la movilidad y que las ventajas de la movilidad puedan compensar las desventajas que conlleva, hay estudios que llevan a suponer que el dejar la movilidad conlleva una mejora del bienestar subjetivo (Häfner et al. 2007; Stutzer y Frey 2007). En consecuencia *nuestra tercera hipótesis es que dejar de tener que asumir una elevada movilidad geográfica conlleva un aumento del bienestar subjetivo.*

### 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. Mo-

dern Mobile Living and its Relation to Quality of Life” ([www.jobmob-and-famlives.eu](http://www.jobmob-and-famlives.eu)), 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 entre 25 y 54 años, con una sobre-representación 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 (Skora et al. 2012). Aunque la muestra obtenida en 2010/11 no es estadísticamente representativa de la población de referencia y no sirve para analizar la evolución de la movilidad laboral como consecuencia de la crisis económica, 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 datos, éstos se ponderarán haciendo iguales los tamaños de las muestras nacionales.

A efectos de este análisis se considerarán personas móviles por motivos de trabajo aquellas que tengan que invertir dos horas o más en ir y volver al trabajo o/y tengan que pernoctar fuera de casa 60 noches o más al año por motivos de trabajo. Este tipo de movilidad la denominamos “circular” porque, como se ha argumentado más arriba, no implica un cambio de residencia, sino el retorno periódico (diario o no, según las circunstancias) a un hogar ubicado en un lugar distinto del de trabajo (Schneider et al., 2002). De esta definición quedan excluidos los migrantes o quienes han cambiado de residencia, puesto que estas personas no han podido ser entrevistadas en

las dos oleadas al carecer de información para poder contactar con ellas.

Respecto al concepto de bienestar subjetivo, como se ha señalado anteriormente, éste es un concepto amplio y heterogéneo. En este trabajo y sobre la base de la información disponible a partir del cuestionario aplicado a las personas entrevistadas, utilizaremos cuatro variables diferentes para medir el bienestar subjetivo. Estas variables son los cambios en los niveles de estrés por motivos de trabajo, estrés en general percibido en los tres meses previos a la entrevista, satisfacción con el trabajo y satisfacción con la vida en general. Los cambios en estos indicadores se miden mediante la diferencia en la puntuación otorgada en una escala de cinco puntos, para el estrés y la satisfacción por trabajo, y de una escala de 10 puntos para el estrés y la satisfacción en general, de menor a mayor, entre las oleadas 2011 y 2007. Los valores que toman estas variables no representan, por tanto, niveles absolutos de estrés o satisfacción en un momento dado del tiempo, sino los cambios que se producen en el intervalo de tiempo considerado. Valores negativos de esta variable indican una disminución del correspondiente indicador, mientras que los valores positivos representan un aumento y la ausencia de diferencia (el valor “0”) significa que no se produce ninguna diferencia en la valoración en ambos momentos del tiempo. Mientras que en la tabla 1 se agrupan todas las personas que señalan un aumento o disminución, independientemente del tamaño de la diferencia, en los análisis realizados en las tablas 2 y 3, se consideran todos y cada uno de los valores que toma la diferencia de forma independiente.

A la primera variable dependiente la denominamos “cambio en el nivel estrés por trabajo” y se construye a partir de las respuestas proporcionadas a la pregunta “Dígame, ¿con qué frecuencia ha experimentado en los últimos tres meses estrés por su trabajo diario?”, siendo las opciones de respuesta, en ambas

oleadas, nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), a menudo (4) y muy a menudo (5). Los valores que toma dicha variable van desde -4 a +4, correspondiendo los valores negativos a una disminución del nivel de estrés percibido y los valores positivos a un aumento del nivel de estrés

La segunda variable, que denominamos “cambio en el nivel de estrés en general” se construye con arreglo a la misma lógica que en el caso anterior, a partir de las respuestas proporcionadas a la pregunta “Si piensa en su vida en general, ¿qué grado de estrés diría que ha tenido en los últimos tres meses? Por favor responda en una escala del 1 al 10, donde 1 es ningún estrés y 10 es mucho estrés”. El rango de valores de esta variable va, en este caso, de -9 a +9 y los valores negativos corresponden en este caso también a una disminución en el nivel de estrés, mientras los valores positivos a un aumento en el nivel de estrés percibido.

La variable “cambio en la satisfacción con el trabajo” se ha construido a partir de las respuestas proporcionadas a la pregunta “y respecto a su situación laboral, ¿Cuál es su grado de satisfacción?”, siendo las opciones de respuesta muy insatisfecho (1), insatisfecho (2), satisfecho (3) y muy satisfecho (4). El rango de valores de esta variable va de -3 a +3 y los valores negativos representan una disminución en la satisfacción, mientras que los positivos un aumento de satisfacción.

Por último, la variable “cambio en la satisfacción con la vida en general” se construye de forma similar a las anteriores a partir de las respuestas proporcionadas a la pregunta “En general y en los últimos tres meses, ¿qué grado de satisfacción tiene con su vida? Por favor responda en una escala de 1 a 10, donde 1 es muy insatisfecho y 10 muy satisfecho”. El rango de esta variable va de -9 a +9 y los valores negativos representan una disminución en la satisfacción, mientras que los positivos un aumento de satisfacción.

Para analizar el impacto de la movilidad en el bienestar subjetivo de las personas hemos considerado los cambios en la situación de movilidad geográfica circular (es decir, hemos excluido las migraciones o cambios residenciales) entre los dos períodos considerados y que denominamos transiciones en la movilidad. Las opciones en este sentido son cuatro. Por una parte, se encuentran 1) aquellas personas que no son móviles en ninguna de las dos formas consideradas en ambos momentos temporales objeto de observación. Por otra parte se encuentran 2) quienes son móviles en ambas oleadas de la encuesta. Además de estas posibilidades, también cabe encontrar a 3) quienes pasan a ser móviles durante el período, esto es, no son móviles en 2007, pero sí en 2011, y 4) quienes dejan de serlo.

Aunque el objetivo principal de este trabajo es analizar el impacto que tienen las transiciones en la movilidad geográfica sobre el bienestar subjetivo, es necesario controlar este impacto por la influencia que tienen también otras variables relevantes en el bienestar subjetivo de las personas. En particular es necesario controlar por el impacto que tienen las transiciones familiares, la situación económica y la salud de las personas (“amor”, “dinero” y “salud”), pues estas dimensiones están estrechamente relacionadas con el bienestar subjetivo de las personas (Rapley, 2003; Dolland et al, 2008; Eurofound, 2013). Además de estas variables, también se controla el sexo de las personas entrevistadas, pues la movilidad laboral está fuertemente condicionada por el sexo, principalmente por las dificultades adicionales que plantea al problema de conciliación de vida familiar y laboral (Collet & Dauber, 2010), especialmente cuando hay niños pequeños en el hogar.

Por lo que se refiere a las transiciones familiares, las dimensiones que se consideran son, por un lado, las transiciones en la vida de pareja y, por otro, la entrada en la parentalidad. Respecto a la primera se consideran las siguientes situaciones: 1. Tiene pareja en

ambos momentos temporales, independientemente de si conviven o no; 2. No tiene pareja en la primera oleada de la encuesta, pero sí en la segunda; y 3. Tiene pareja en la primera oleada, pero no en la segunda. Estas variables se construyen de forma dicotómica, por lo que en el análisis multivariable sólo se incluyen las variables segunda y tercera, siendo la tenencia de pareja en ambos momentos temporales la situación de referencia. Respecto a la entrada en la parentalidad, se procede de forma similar, distinguiendo las dos situaciones posibles: 1. No tiene hijos en ninguno de los dos momentos temporales y 2. Tiene un primer hijo durante el periodo. En el análisis multivariable, al construirse también como variables dicotómicas, sólo se introduce como variable la entrada en la parentalidad, quedando como situación de referencia la no tenencia de hijos en ambos momentos temporales. La tenencia de hijos de rango superior al primero no se considera, sobre todo, por el limitado número de casos disponibles.

Para medir el cambio en el nivel de ingresos de la persona entrevistada que pueden haber tenido lugar por múltiples circunstancias, entre las que un aumento de los ingresos como consecuencia de asumir una elevada movilidad es sólo una de las múltiples posibilidades, hemos utilizado la variable proxy “diferencia en la satisfacción con la situación financiera”. La utilización de esta variable permite sortear los problemas de comparabilidad entre los distintos niveles de salarios de los distintos países que componen la muestra, así como los cambios en el tiempo derivados simplemente de la actualización de los salarios a la inflación y a la antigüedad. En este sentido, suponemos que los aumentos en el grado de satisfacción reflejan mejoras en los ingresos por encima de la situación normalizada de referencia, como consecuencia, por ejemplo, de una promoción profesional o por la simple entrada en el empleo. Las ventajas económicas derivadas de la movilidad geográfica, si las hay, deberían reflejarse así en un aumento de la satisfacción con los ingresos. Esta variable

se ha construido a partir de la respuesta a la pregunta: “y respecto a su situación financiera, ¿Cuál es su grado de satisfacción?”, siendo las opciones de respuesta muy insatisfecho (1), insatisfecho (2), satisfecho (3) y muy satisfecho (4), por lo que la variable toma valores entre -3 y +3.

Por último, para medir los cambios en la salud de las personas hemos recurrido a la percepción subjetiva del estado de salud y hemos procedido de forma similar a partir de las respuestas dadas en las dos oleadas de la encuesta a la pregunta: “En general, ¿cree que su salud es muy mala, mala, buena, muy buena o excelente?”. Los cambios se miden por la diferencia en las respuestas proporcionadas en 2011 y 2007, por lo que la variable toma valores entre -4 y +4, indicando el signo positivo una mejora en la percepción del estado de salud y el signo negativo un empeoramiento.

Para analizar el impacto de estas variables hemos realizado, en primer lugar, un análisis bivariable en el que se pone en relación los cambios en los cuatro indicadores de bienestar subjetivo que hemos seleccionado con las transiciones en la situación de movilidad geográfica circular. A continuación, para controlar los efectos de las demás variables independientes consideradas, hemos utilizado la técnica estadística de la Regresión Lineal Ordinaria, mediante ajuste por mínimos cuadrados, que es una técnica adecuada para medir simultáneamente la significancia y dirección de la influencia de cada una de las variables independientes sobre cada una de las variables dependientes consideradas (Hair et al., 1999)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Agradecemos a Eva Medina y Ramón Mahía del Departamento de Economía Aplicada de la Facultad de CC. Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid, por su asesoramiento técnico a la hora de elegir la técnica estadística más adecuada para el análisis de los datos.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Cambios en las pautas de movilidad

Entre 2007 y 2011, un 17% de las personas que aceptaron ser entrevistadas en las dos oleadas han tenido algún tipo de experiencia de movilidad, bien porque tenían un trabajo que requería elevada movilidad geográfica en ambos momentos, bien porque dejaron este tipo de movilidad en algún momento del período, o bien porque pasaron a tener que asumirla. Las situaciones más frecuentes son las de transición de entrada o salida, más que la permanencia en el tiempo con unas condiciones laborales que requieren una elevada movilidad geográfica. Así, mientras que la proporción de personas que eran móviles en ambos momentos es del 4,7%, la proporción de aquellas que han pasado a ser móviles asciende al 5,4% y la de quienes lo dejan del 6,5%. Estas pautas son coherentes con uno de los principales resultados que se obtuvieron en el análisis de la encuesta de 2007 (Schneider y Meil, 2007; Lück, y Ruppenthal, 2010; Meil, 2011), a saber, que las personas que tienen una elevada movilidad geográfica por trabajo en un momento dado del tiempo es relativamente baja (16% de media en los seis países que participaron en el proyecto), pero la de quienes la experimentaron en algún momento de su vida es elevada (52%).

### 4.2. Cambios en las percepciones subjetivas de bienestar

En 2011, la mayor parte de las personas entrevistadas evaluaron de forma diferente su bienestar individual a como lo hicieron en

2007. Como puede observarse en la tabla 1 (columna 5), solo una limitada proporción de personas refieren los mismos niveles de estrés y satisfacción en ambos momentos temporales. Los mayores cambios en los indicadores de percepción subjetiva de bienestar se registran en los niveles de estrés general percibido durante los tres meses previos a la entrevista (el 80% de los entrevistados refieren un nivel de estrés diferente, frente a 20% que refiere el mismo nivel de estrés en ambos momentos del tiempo), mientras los menores cambios se registran en el grado de satisfacción con el trabajo (45% frente a 55% respectivamente). En general, se observa que los mayores cambios se producen en los indicadores de estrés, mientras que los cambios en el grado de satisfacción con el trabajo o con la vida en general son menos frecuentes.

Por otra parte, la proporción de personas que refieren un empeoramiento en su bienestar subjetivo, bien por un aumento del nivel de estrés percibido, bien por una disminución en su nivel de satisfacción, es similar a quienes refieren un aumento en su bienestar subjetivo. Así, la proporción que señala un aumento del nivel de estrés general (41% de los entrevistados) es casi la misma de quienes indican una disminución (39%). Lo mismo sucede con la valoración sobre el grado de satisfacción con la vida en general, el porcentaje que refiere un aumento en su satisfacción es el mismo que el que considerada que ha disminuido (32% y 33% respectivamente). Lo mismo sucede si se consideran las evaluaciones sobre el estrés y la satisfacción derivadas del trabajo que se desempeña. En conjunto, por tanto, no se identifica una tendencia clara en los indicadores de bienestar subjetivos considerados durante el período objeto de análisis.

**TABLA 1. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE HAN CAMBIADO SU PERCEPCIÓN DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN ENRE LAS DOS OLEADAS POR TIPO DE MOVILIDAD**  
(Datos ponderados)

		No móvil en ambas oleadas (I)	Móvil en ambas oleadas (II)	Deja de ser móvil entre 2007 y 2011 (III)	Pasa a ser móvil entre 2007 y 2011 (IV)	Total (V)
Cambio en el nivel de estrés por trabajo (1)	Disminuye	32%	28%	40%	33%	33%
	No cambia	37%	38%	33%	25%	36%
	Aumenta	31%	34%	27%	41%	31%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Número de casos		1.100	81	92	75	1.348
Cambio en el nivel de estrés en general (2)	Disminuye	39%	34%	49%	33%	39%
	No cambia	20%	26%	15%	20%	20%
	Aumenta	41%	40%	36%	47%	41%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Número de casos		1.435	78	111	94	1.718
Cambio en la satisfacción con el trabajo (3)	Disminuye	23%	23%	19%	25%	23%
	No cambia	56%	60%	50%	55%	55%
	Aumenta	22%	17%	31%	20%	22%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Número de casos		1.095	78	93	75	1.341
Cambio en la satisfacción con la vida (4)	Disminuye	33%	35%	28%	36%	33%
	No cambia	35%	37%	37%	29%	35%
	Aumenta	32%	28%	35%	36%	33%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Número de casos		1.095	78	93	75	1.341

V de Cramer = 0,107, p = 0,004 (2) V de Cramer = .126, p = 0,009 (3) V de Cramer = 0,081, p = 0,092 (4) V de Cramer = 0,142, p = 0,000.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las dos oleadas de la encuesta *Job Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life*.

Los cambios en la situación de movilidad geográfica por motivos de trabajo afectan, como se establecía en nuestra primera hipótesis, al bienestar subjetivo de las personas. Las diferencias en los distintos indicadores de estrés y satisfacción según el tipo de transición a la movilidad, esto es, según se haya entrado en la movilidad o se haya dejado, son estadísticamente significativas para los niveles convencionalmente aceptados como válidos (salvo en el caso de las diferencias en el grado de satisfacción con el trabajo). Estas diferencias, como puede observarse en la tabla 1, no son, sin embargo, muy elevadas. En este sentido, conviene subrayar que no sólo las personas que ha experimentado un cambio en su situación de movilidad refieren distintos niveles de estrés y satisfacción, sino también quienes no tienen un trabajo que requiere elevada movilidad geográfica.

Las personas que han pasado a tener una elevada movilidad geográfica debido a su trabajo durante el periodo analizado señalan con frecuencia un aumento en los niveles de estrés percibidos, tanto en lo que se refiere al nivel de estrés derivado de su trabajo (41%), como al nivel de estrés en general (47%). Esta proporción es bastante superior a la de aquellos que refieren una disminución (33% en ambos indicadores) y también significativamente mayor a la de personas que no teniendo un trabajo con elevada movilidad, señalan también un aumento de sus niveles de estrés (31% y 41% respectivamente). Por tanto, tener que asumir una elevada movilidad geográfica por motivos de trabajo genera en una elevada proporción de trabajadores, aunque no en todos los casos, un aumento de sus niveles de estrés, confirmando así nuestra segunda hipótesis.

Este aumento del estrés, sin embargo, no se traduce necesariamente en un aumento sustancial de la insatisfacción con la vida. De hecho, los porcentajes de personas que asumir elevada movilidad geográfica y que están menos satisfechas con su trabajo (25%) o

con su vida en general (33%) es una minoría y además no es mayor que entre quienes no han tenido que hacerlo (23% y 33% respectivamente). Estos resultados sugieren, por tanto, que, a pesar del aumento del estrés, en la mayor parte de los casos, los costes derivados de tener que asumir una mayor movilidad geográfica se ven compensados o incluso más que compensados con las ventajas que ello conlleva.

Las personas que han dejado de tener que asumir una elevada movilidad por su trabajo, por el contrario y como cabría esperar según nuestra tercera hipótesis, tienden a señalar en mayor proporción que sus niveles de estrés han disminuido, tanto los niveles de estrés derivados del trabajo (40% así lo indica), como del estrés en general (49%). Estos porcentajes son apreciablemente superiores al grupo de comparación, esto es, a quienes no tienen que asumir una elevada movilidad geográfica por motivos de trabajo (32% y 39% respectivamente). Por tanto, reducir la movilidad geográfica está asociado con menores niveles de estrés, confirmando, al menos parcialmente, nuestra hipótesis. Los efectos sobre la satisfacción, como en el caso anterior, son menos evidentes, pues a pesar de que el porcentaje de estos trabajadores que refieren un aumento de la satisfacción, tanto con el trabajo (31%) como con la vida en general (35%), es mayor que la de quienes refieren una disminución (19% y 28% respectivamente), comparativamente con quienes no son móviles, las diferencias no son tan importantes, especialmente en la dimensión de satisfacción con la vida. La razón de ello puede deberse a que el abandono de la movilidad puede comportar también una pérdida de las ventajas derivadas de la movilidad y/o ésta había sido asumida ya como algo normal y consustancial al trabajo.

Entre el colectivo de trabajadores que son móviles tanto en 2007 como en 2011, la proporción de quienes refieren un aumento en los niveles de estrés es mayor que la de quienes refieren una disminución, tanto en lo que se



refiere al estrés derivado del trabajo (34% frente a 28%), como en el estrés en general (40% frente a 34%), pero comparado con las personas que no son móviles, no hay diferencias estadísticamente significativas. La misma pauta cabe observarla en lo que se refiere a la satisfacción con el trabajo y con la vida en general. Estos resultados sugieren que tener que asumir una movilidad prolongada en el tiempo no necesariamente está asociada a un aumento continuado de los niveles de estrés y a una erosión continua en los niveles de satisfacción. Esto sucede en alrededor de uno de cada tres casos, pero no en los demás, por tanto, no es infrecuente, pero tampoco es lo común. Además de las ventajas derivadas de la movilidad, probablemente también se produzca una adaptación progresiva a los inconvenientes que genera. Esto no significa que las personas con un trabajo que requiere elevada movilidad geográfica no pasen por diferentes fases y estados anímicos que les lleven a evaluaciones distintas de sus condiciones de trabajo y de su vida, pero no lo hacen con arreglo a una pauta muy diferente del resto de trabajadores.

En conjunto se constata que llevar a cabo un trabajo que implica tener que asumir una elevada movilidad geográfica está asociado con un aumento en los niveles de estrés, pero no necesariamente con una reducción en los niveles de satisfacción, tanto en lo que se refiere al trabajo, como a la vida en general. Acabar con este tipo de movilidad tiende, por el contrario, a reducir los niveles de estrés, pero no necesariamente a aumentar la satisfacción. Se confirma así, al menos parcialmente, las hipótesis que hemos formulado en la

primera parte de este trabajo, en el sentido de que las transiciones en la movilidad geográfica afectan al bienestar subjetivo de las personas, disminuyendo cuando se tiene que asumir una elevada movilidad geográfica y aumentando cuando se deja de tener esta movilidad.

#### **4.3. Impacto de la movilidad geográfica en el bienestar subjetivo controlados los efectos de otras transiciones vitales y los beneficios derivados de dicha movilidad**

Como se ha discutido anteriormente, los cambios en los indicadores de bienestar subjetivo pueden deberse a múltiples circunstancias, no sólo al cambio en las condiciones laborales y en particular a la movilidad geográfica que pueda conllevar. Por otra parte, como se vio en el anterior artículo sobre este mismo tema publicado en el número 111 de esta revista (Meil, 2014), la movilidad conlleva no sólo costes, sino también ventajas, que pueden compensar las cargas que acarrea. Muchas de estas ventajas están directa o indirectamente relacionadas con un aumento en los ingresos. Los resultados del análisis de regresión lineal ordinaria controlando los efectos de las transiciones en las situaciones de pareja y de parentalidad, los cambios en la percepción subjetiva del estado de salud y los cambios en los niveles de satisfacción con la ingresos económicos de los que se dispone, además del sexo de la persona entrevistada, se encuentran recogidos en las tablas 2 (indicadores de estrés) y 3 (indicadores de satisfacción), que pasamos a discutir a continuación.

**TABLA 2. MODELO DE REGRESIÓN LINEAL ORDINARIA DE LOS CAMBIOS EN LA PERCEPCIÓN DE ESTRÉS ENTRE LA PRIMERA (2007) Y SEGUNDA (2011) OLEADAS**  
(Datos no ponderados)

Estrés debido al trabajo (1)	B	Error típico	Beta	t	Sig. (p)
Constante	-,079	,061		-1,299	,194
Móvil en ambas oleadas	,071	,112	,018	,636	,525
Ha dejado de ser móvil	-,079	,101	-,022	-,789	,430
Ha pasado a ser móvil	,103	,165	,017	,622	,534
Diferencia en la satisfacción con la situación financiera	,062	,048	,035	1,284	,199
Tiene pareja en la primera oleada, pero no en la segunda	-,026	,169	-,004	-,156	,876
No tiene pareja en la primera oleada, pero sí en la segunda	-,022	,153	-,004	-,143	,887
Sin hijos en la primera oleada, con hijos en la segunda	,034	,146	,006	,234	,815
Diferencia en el nivel de salud percibido	-,099	,041	-,066	-2,407	,016
Sexo del entrevistado	,064	,071	,025	,894	,371
Estrés general (2)	B	Error típico	Beta	t	Sig. (p)
Constante	-,202	,111		-1,822	,069
Móvil en ambas oleadas	,204	,213	,023	,954	,340
Ha dejado de ser móvil	-,098	,178	-,014	-,551	,582
Ha pasado a ser móvil	,489	,296	,040	1,649	,099
Diferencia en la satisfacción con la situación financiera	-,097	,081	-,029	-1,191	,234
Tiene pareja en la primera oleada, pero no en la segunda	,149	,290	,012	,514	,607
No tiene pareja en la primera oleada, pero sí en la segunda	-,315	,275	-,028	-1,144	,253
Sin hijos en la primera oleada, con hijos en la segunda	-,090	,263	-,008	-,344	,731
Diferencia en el nivel de salud percibido	-,406	,071	-,137	-5,715	,000
Sexo del entrevistado	,128	,126	,025	1,021	,307

F = 1,125, p = 0,341; R<sup>2</sup> = 0,008 (2) F = 4,609, p = 0,000; R<sup>2</sup> = 0,024.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las dos oleadas de la encuesta *Job Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life*.

El impacto de las transiciones en una elevada movilidad geográfica por motivos de trabajo sobre los indicadores de estrés una vez controlados los beneficios económicos derivados de la misma (medidos a través de las variaciones en los niveles de satisfacción con la situación financiera) y los costes que comporta (medido en términos de salud, pero también eventualmente en los efectos negativos sobre la vida familiar) no aparecen claramente reflejados en el análisis multivariante. Los niveles de significación de los estimadores del impacto de las distintas variables se encuentran todos por encima del umbral convencionalmente aceptado del 5% ( $p > 0.05$ ), por lo que no puede rechazarse la hipótesis nula de que dichas variables no tienen ninguna influencia en los cambios en los niveles de estrés. No obstante, en el caso del impacto en el nivel de estrés en general derivado de la entrada en la movilidad, el nivel de significación se encuentra por debajo de 0,10, umbral que para muestras relativamente pequeñas (como es en este caso) suele considerarse aceptable. Esta falta de significatividad afecta también a los demás estimadores del impacto de otras transiciones como la familia (pérdida de la pareja y entrada en la pareja o parentalidad) así como los cambios en la situación financiera. La única variable que aparece como claramente significativa son los cambios en la percepción subjetiva de la salud, en el sentido de que la percepción de pérdida de salud está asociada con mayores niveles de estrés, tal y como señalan Hansson et al. (2011) Rürger et al. (2009), incluso en el trabajo, y viceversa.

La interpretación que puede hacerse de estos resultados es, por un lado, que existen muchas otras circunstancias además de la movilidad que condicionan los niveles de estrés percibidos. Por otro lado, el impacto de la movilidad en los niveles de estrés parecen estar condicionados de forma importante por el impacto que ésta tiene sobre la salud de las personas, de forma que las mayores cargas que comporta la movilidad pueden resultar menos estresantes si no tiene efectos negativos sobre la salud y, más en general sobre otras dimensiones de la vida de las personas. No obstante

y a pesar de que los niveles de significación están por encima del valor convencionalmente aceptado como válido, los signos de los estimadores del impacto de la movilidad son coherentes con las hipótesis formuladas y con el análisis bivariable realizado en el epígrafe anterior, esto es, la entrada en una elevada movilidad está asociado con un aumento en los niveles de estrés y la salida está asociada con una disminución de los niveles de estrés, de forma coherente con la literatura analizada (Häfner et al.2001; Novaco y Gonzales, 2009; Turcotte, 2011). Los signos de los demás estimadores también son coherentes con lo que, en principio, cabría esperar. Si la muestra fuera más grande, los correspondientes estimadores serían con gran probabilidad significativos para los niveles convencionalmente aceptables, lo que indicaría que una elevada movilidad geográfica, a pesar de los beneficios que pueda reportar, tiende a generar un aumento de los niveles de estrés con los que las personas tienen que confrontarse.

El impacto sobre la satisfacción con el trabajo, por el contrario y a diferencia de lo que sucedía en el análisis bivariado, sí aparece bastante claro una vez controlados los efectos de otras variables relevantes, siendo en la dirección establecidas por nuestras hipótesis de trabajo. A pesar de que los niveles de significación están ligeramente por encima del nivel convencional de 0,05, sí puede afirmarse que la entrada en una elevada movilidad geográfica está asociada con una disminución en la satisfacción con el trabajo, mientras que el abandono de esta movilidad está asociado con un aumento de la misma. Por otra parte, la permanencia en un trabajo con elevada movilidad comporta también a lo largo del tiempo una reducción de la satisfacción con el trabajo. Este impacto negativo de la movilidad geográfica es independiente del impacto de las demás variables consideradas, pero es relativamente limitado comparado con el impacto del cambio en los niveles de satisfacción con la situación financiera, como puede observarse en los valores de los coeficientes beta estimados. De hecho, si la entrada en la movilidad comporta un aumento en la satisfacción

**TABLA 3. MODELO DE REGRESIÓN LINEAL ORDINARIA DE LOS CAMBIOS EN LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO Y CON LA VIDA ENTRE LA PRIMERA (2007) Y SEGUNDA (2011) OLEADAS (Datos no ponderados)**

Satisfacción con el trabajo (1)	B	Error típico	Beta	t	Sig. (p)
Constante	-,009	,037		-,246	,805
Móvil en ambas oleadas	-,118	,069	-,047	-1,713	,087
Ha dejado de ser móvil	,112	,061	,050	1,828	,068
Ha pasado a ser móvil	-,195	,101	-,053	-1,924	,055
Diferencia en la satisfacción con la situación financiera	,212	,030	,192	7,145	,000
Tiene pareja en la primera oleada, pero no en la segunda	-,210	,104	-,054	-2,012	,044
No tiene pareja en la primera oleada, pero sí en la segunda	-,064	,094	-,019	-,682	,495
Sin hijos en la primera oleada, con hijos en la segunda	,011	,089	,003	,127	,899
Diferencia en el nivel de salud percibido	,005	,025	,005	,204	,838
Sexo del entrevistado	,023	,044	,015	,536	,592
Satisfacción con la vida (2)	B	Error típico	Beta	t	Sig. (p)
Constante	,120	,069		1,742	,082
Móvil en ambas oleadas	-,065	,198	-,009	-,327	,744
Ha dejado de ser móvil	,082	,181	,012	,455	,649
Ha pasado a ser móvil	-,115	,200	-,016	-,574	,566
Diferencia en la satisfacción con la situación financiera	,190	,063	,081	2,992	,003
Diferencia en la satisfacción con el trabajo	,408	,059	,187	6,915	,000
Tiene pareja en la primera oleada, pero no en la segunda	-,819	,209	-,105	-3,912	,000
No tiene pareja en la primera oleada, pero sí en la segunda	,112	,186	,016	,602	,547
Sin hijos en la primera oleada, con hijos en la segunda	,351	,167	,057	2,100	,036
Diferencia en el nivel de salud percibido	,126	,054	,062	2,348	,019
Sexo del entrevistado	-,053	,093	-,015	-,577	,564

F = 7.623, p = 0,000; R<sup>2</sup> = 0,009 (2) F = 10,06, p = 0,000; R<sup>2</sup> = 0,071.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las dos oleadas de la encuesta *Job Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life*.

con la situación financiera, los efectos negativos sobre la satisfacción con el trabajo se ven neutralizados por esta mejora económica e, incluso, si el aumento en la satisfacción es sustancial (más de un punto), la satisfacción con el trabajo aumenta. Ahora bien, si esta movilidad no comporta aumentos en la satisfacción financiera en el tiempo, la satisfacción con el trabajo disminuye, pues quienes son móviles en los dos momentos temporales medidos disminuyen su nivel de satisfacción con el trabajo, salvo que se vea compensado por aumentos en su nivel de satisfacción con su situación financiera. Quienes abandonan la elevada movilidad geográfica tienden a aumentar su satisfacción con el trabajo, salvo que ello conlleve un empeoramiento de su satisfacción con su situación financiera. Los beneficios económicos derivados de la movilidad geográfica condicionan, por tanto, el balance final que se hace sobre la satisfacción con las condiciones y características del trabajo. El análisis bivariado realizado en la anterior sección, en la que no se registra un efecto negativo claro de la movilidad sobre la satisfacción con el trabajo evidencia que, en general, los beneficios económicos derivados de asumir una elevada movilidad geográfica tienden a compensarse con los costes que ello conlleva en términos de satisfacción con el trabajo, por lo que la mayoría de las personas móviles no han cambiado su nivel de satisfacción con el trabajo o incluso ha aumentado.

Los efectos sobre la satisfacción con la vida en general no aparecen de forma directa, pues los estimadores correspondientes a las distintas situaciones de movilidad geográfica no resultan significativos para el nivel de significatividad convencionalmente aceptado de  $p < 0.05$ . No obstante, el signo de los estimadores apunta en la dirección de nuestras hipótesis de partida, lo que sugiere que si el tamaño de la muestra fuera mayor, serían muy probablemente significativas. Ahora bien, el análisis realizado en la tabla 3 evidencia que los cambios en los niveles de satisfacción con el trabajo, la situación financiera y la salud, así como las transiciones en las biografías fami-

liares, esto es, los cambios en las dimensiones fundamentales de la vida de las personas, sí influyen en los cambios en la satisfacción con la vida. Estos resultados evidencian, desde nuestro punto de vista, que los efectos de las transiciones a la movilidad geográfica sobre el bienestar subjetivo están condicionados por las ventajas e inconvenientes que proporcionan a los individuos, tal y como venía señalado por los trabajos de Meil, (2014) y Rügger y Ruppenthal (2010). En la medida en la que la movilidad geográfica comporta una mayor insatisfacción con el trabajo, afecta negativamente a la salud o dificulta los proyectos de vida familiar (siendo causa de divorcio o impidiendo materializar un proyecto de parentalidad), la movilidad geográfica por motivos de trabajo afecta negativamente a la satisfacción con la vida, pero si ello no se da, o si los costes que comporta en estas dimensiones o en otras (falta de tiempo o menores relaciones sociales –Meil, 2014–) se ven compensados por los beneficios que conlleva, principalmente el aumento en la satisfacción financiera, no tiene por qué afectar negativamente a la satisfacción con la vida y, más en general, al bienestar subjetivo de las personas.

## 5. RESUMEN Y CONCLUSIONES

La deslocalización del proceso productivo y flexibilización de las relaciones laborales, entre otros factores, han generado demandas de movilidad geográfica crecientes a la población trabajadora, haciendo necesarios desplazamientos geográficos a mayores distancias para poder conciliar vida laboral y personal, poder lograr un empleo o avanzar en la carrera profesional (Castells 1997; Sennett 1998; Urry 2007). Esta movilidad geográfica ha tomado múltiples formas más allá de la migración, para incluir también formas de movilidad circular que implican largos desplazamientos entre el hogar y el trabajo y/o desplazamientos a grandes distancias que impiden el retorno al hogar al concluir la jornada laboral, obligando a pernoctar durante tiempo y/o con frecuencia fuera del hogar (Schneider et al. 2002; Schnei-

der y Meil 2008; Schneider y Collet 2010). La aceptación de unas condiciones laborales que requieren una elevada movilidad geográfica circular depende de las ventajas e inconvenientes que comporta, como tuvimos ocasión de analizar en otro trabajo (Meil, 2014). En este trabajo hemos centrado la atención en el impacto que la movilidad por motivos de trabajo tiene en el bienestar subjetivo de las personas y lo hemos hecho desde un punto de vista longitudinal, al disponer de datos del panel procedentes de dos encuestas realizadas en 2007 y 2011 en cuatro países europeos. Hemos podido analizar así el impacto que la entrada, la salida y la permanencia en una elevada movilidad geográfica circular tiene sobre el bienestar subjetivo de las personas trabajadoras.

El concepto de bienestar subjetivo es un constructo conceptual que ha ido adquiriendo cada vez más atención en las Ciencias Sociales, y en particular en Economía y Sociología, al permitir analizar desde un punto de vista más comprensivo el bienestar de las personas y de las sociedades. El concepto de bienestar subjetivo es un concepto polisémico que se ha tratado de medir de distintas formas. En este trabajo se han considerado dos dimensiones del mismo, a saber, estrés y satisfacción con el trabajo y con la vida en general. Nuestro objetivo ha sido, en consecuencia, analizar el impacto de las transiciones en la movilidad geográfica circular sobre estas dimensiones del bienestar subjetivo.

En el período analizado se observa que la mayor parte de las personas entrevistadas han cambiado su valoración de los niveles de estrés y satisfacción con el trabajo y con la vida en general. Estos cambios no presentan una pauta clara en dirección hacia un aumento o disminución en el bienestar subjetivo, habiendo una proporción casi igual de personas que refieren un aumento que las que señalan una disminución. Son muchos los factores que pueden influir en estos cambios y las transiciones en la movilidad geográfica circular sí

tienen alguna influencia en ello. La entrada en la movilidad está asociada a un aumento en los niveles de estrés en el trabajo y en la vida en general y el abandono de la movilidad está asociado a una disminución de los mismos, no siendo muy evidentes los efectos sobre la satisfacción con el trabajo o con la vida. Estos efectos, sin embargo, son limitados, puesto que quienes refieren un aumento del nivel de estrés con la entrada en la movilidad son una minoría comparado con quienes señalan una disminución o no refieren cambio alguno. Lo mismo sucede con quienes refieren una disminución del nivel de estrés con el abandono de la movilidad.

Controlados otros cambios relevantes en la vida de las personas y que afectan decisivamente a su bienestar individual, como son las transiciones familiares (formación o pérdida de una pareja y entrada en la parentalidad), los cambios en el estado de salud y la situación económica de las personas (medido a través de los cambios en la satisfacción con los niveles de ingresos), el impacto de la movilidad laboral en el bienestar subjetivo no aparece tan claramente como cabría esperar. Esta ausencia de una estrecha y estadísticamente clara relación entre elevada movilidad y efectos negativos sobre el bienestar subjetivo puede deberse a un problema de insuficiente número de casos en la muestra, al no ser un fenómeno tan extendido, de forma que si la muestra fuera mayor, los efectos aparecerían como estadísticamente significativos y en el sentido esperado, pues los signos de los estimadores así lo indican. Pero, por otra parte, también es preciso considerar que la movilidad también tiene ventajas e inconvenientes para las personas implicadas que se ven reflejados en estas dimensiones de la vida de las personas.

Si se admite como satisfactorio un umbral de significación de  $p < 0.10$ , el análisis realizado confirma nuestras hipótesis de trabajo al evidenciar que la entrada en la movilidad genera estrés y disminuye la satisfacción con

el trabajo. Con el tiempo la mayor parte de las personas aprenden a manejar el estrés generado por esta movilidad al adaptarse y normalizar la misma. Así, cuando abandonan la movilidad, no necesariamente refieren una disminución sustancial en el nivel de estrés percibido, aunque sí refieren un aumento en la satisfacción con el trabajo. La menor satisfacción con el trabajo puede verse compensada por las ventajas derivadas de la movilidad, particularmente si se traducen en un aumento de la satisfacción con la situación financiera y no tiene costes sustanciales en términos del proyecto familiar o de salud. En este sentido, si el balance de ventajas e inconvenientes de la movilidad es considerado positivo, el impacto negativo sobre el bienestar subjetivo puede neutralizarse o ser positivo. Si consideramos la satisfacción con la vida como un indicador global o resumen del bienestar subjetivo, como es frecuente en la literatura, el impacto de las transiciones a la movilidad no es directo, al menos con la base de datos con la que contamos, sino indirecto a través del impacto que tiene en la satisfacción con el trabajo y con la situación financiera, en la salud y en los proyectos familiares.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CASTELLS, M. (1997): *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza editorial.
- COLLET, B. Y DAUBER, A. (2010): "Gender and Job Mobility" en Schneider, N. y Collet, B (Eds.) (2010), pp.173- 194.
- DIENER, E., SUH, E. M., LUCAS, R. E. Y SMITH, H. L. (1999): "Subjective well-being: Three decades of progress", *Psychological Review*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-31.
- DOLAN, P., PEASGOOD, T., Y WHITE, M. (2008): 'Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective wellbeing', *Journal of Economic Psychology*, Vol. 29, No. 1, pp. 94-122.
- EUROFOUND (2013): *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Subjective well-being*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- HÄFNER, S.; KORDY, H. Y KÄCHELE, H. (2001): "Psychosozialer Versorgungsbedarf bei Berufspendlern" en *Psychotherapie Psychosomatik medizinische Psychologie*, 51, pp. 55-61.
- HAIR, J.F., ANDERSON, R.E., TATHAM, R.L., Y BLACK W.C. (1999): *Análisis multivariante (5ª Edición)*. Madrid. Prentice Hall Iberia.
- HANSSON, E.; MATTISSON, K.; BJÖRK, J.; ÖSTERGREN, P. O. Y JAKOBSSON, K. ( 2011): "Relationship between commuting and health outcomes in a cross-sectional population survey in southern Sweden", *BMC Public Health*, 11, pp. 834-842.
- KOSLOWSKY, M.; KLUGER, A. Y REICH, M. (1995): *Commuting Stress. Causes, Effects, and Methods of Coping*. New York: Plenum Press.
- LIMMER, R. Y RÜGER, H. (2010): "Job Mobilities and Quality of Life" en Schneider, Norbert F.; Collet, Beate (Eds.): *Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison*. Opladen/Farmington Hills, Barbara Budrich Publishers, pp. 263-288.
- LÜCK, D. Y RUPPENTHAL, S. (2010): "Insights into Mobile Living: Spread, Appearances and Characteristics" en Schneider, N. y Collet, B (Eds) (2010), pp. 37-65.
- MEIL, G. (2010): "Job Mobility and Family Life" en Schneider, N. y Collet, B (Eds)(2010), pp. 215-235.
- MEIL, G. (2011): "Globalización, movilidad laboral y vida familiar", en *Panorama Social*, 13, pp. 98-109.
- MEIL, G. (2014): "Movilidad geográfica en las biografías laborales: alcance, características y razones para asumirla" en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 111, pp. 17-35.
- NITSCHKE, D.; RÜGER, H.; LETZEL, S. Y MÜNSTER, E. (2009): "Berufspendeln und Fehlzeiten. Fehlen Berufspendler häufiger bei der Arbeit?" en *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 44,3, pp. 162- 171.
- NOVACO, R. W., & GONZALES, O. I. (2009): "Commuting and well-being" en Y. Amichai-Hamburger (Ed.), *Technology and well-being* (pp. 174–205). New York: Cambridge University Press.
- OLSSON, L.; GÄRLING, T.; ETTEMA, D.; FRIMAN, M. Y FUKUI, S. (2013): "Happiness and Satisfaction with Work Commute", en *Social Indicators Research*, 111, pp. 255–263.

- RAPLEY, M., *Quality of life research, A critical introduction*, Sage, London, 2003.
- RÜGER, H.; NITSCHKE, D.; LETZEL, S. Y MÜNSTER, E. (2009): "Fernpendeln und gesundheit. Gibt es Hinweise auf einen „healthy commuter effect?“ en *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 44,3:113.
- RÜGER, H. Y RUPPENTHAL, S. (2010): Advantages and Disadvantages of Job-Related Spatial Mobility en Schneider, N. y Collet, B. (Eds) (2010), pp.69-93.
- RÜGER, H.; MICHEEL, K.; SKORA, T. Y RUPPENTHAL, S. (2012): "Sind berufsbedingte räumliche Mobilität und freiwilliges Engagement miteinander vereinbar? Befunde der zweiten Erhebungswelle der Studie „Job Mobilities and Family Lives in Europe“. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 33,6, pp. 2-9.
- SKORA, T.; RÜGER, H. Y SCHNEIDER, N. F. (2012): Job Mobilities and Family Lives in Europe. Documentation of the Panel Dataset. JobMob and FamLives, Working Paper (JFW), 2012-02, disponible en [www.gesis.org](http://www.gesis.org).
- SCHNEIDER, N.; LIMMER, R. Y RUCKDESCHEL, K. (2002): *Mobil, flexibel, gebunden: Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.
- SCHNEIDER, N. F. Y MEIL, G. (Eds.) (2008): *Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- SCHNEIDER, N. F.; COLLET, B. (Eds.) (2010): *Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison*. Opladen/Farmington Hills, Barbara Budrich Publishers.
- STIGLITZ, J., SEN, A. AND FITTOUSI, J. P. (2009): *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, Paris, disponible en <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/en/index.htm>
- STUTZER, A. Y FREY, B.S. (2008): "Stress that doesn't pay. The commuting paradox" en *The Scandinavian Journal of Economics*, 110, 2 pp. 339-366
- TURCOTTE, M. (2011): "Commuting to work: Results of the 2010 General Social Survey", *Statistics Canada Catalogue no. 11-008-X*, disponible en [www.statcan.gc.ca/pub/11-008-X2011002/article/11531-eng.pdf](http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-X2011002/article/11531-eng.pdf)
- URRY, J. (2007): *Mobilities*, Cambridge, Polity Press.



**RESUMEN** En el presente artículo se analiza el impacto en el bienestar subjetivo de las transiciones en la movilidad geográfica por motivos de trabajo en cuatro países europeos tratados conjuntamente (Alemania, Francia, España y Suiza). Basándonos en las dos oleadas de la encuesta Job Mobilities and Family Life (aplicadas en 2007 y 2011), se discutirá el impacto que tiene la entrada en una elevada movilidad geográfica, el abandono de la misma y la permanencia en el tiempo en dicha situación, por comparación con quienes no tienen unas condiciones laborales que requieren tanta movilidad geográfica, sobre cuatro indicadores de bienestar subjetivo. Los indicadores analizados son, por un lado, el nivel de estrés con el trabajo y la vida en general en los tres meses previos a la encuesta y, por otro, el nivel de satisfacción con el trabajo y con la vida en general. Como variables de control se consideran otras transiciones vitales relevantes para el bienestar subjetivo de las personas, como son, los cambios en la situación de pareja, la entrada en la parentalidad, los cambios en la salud percibida y en la satisfacción con la situación financiera, además de controlar también por el sexo del entrevistado. El análisis se basa en la técnica de la regresión lineal ordinaria de las diferencias en los valores que toman los indicadores de bienestar subjetivo en ambas oleadas.

Los resultados evidencian que los niveles de estrés y satisfacción de las personas entrevistadas han cambiado en la mayoría de los casos entre ambos momentos temporales. Sólo una minoría de alrededor de un tercio de los entrevistados no han cambiado la evaluación de sus niveles de estrés y bienestar, siendo un tercio quienes refieren una disminución en los mismos. Estos cambios no son todos aleatorios, sino que guardan cierta relación con las transiciones en la movilidad y demás variables consideradas. Mientras que los cambios en la satisfacción con el trabajo están condicionados por las transiciones en la movilidad en la dirección esperada, los efectos sobre la satisfacción con la vida en general dependen más de los efectos sobre la satisfacción con el trabajo en función de las ventajas e inconvenientes que conlleva la elevada movilidad geográfica. En el caso de los niveles de estrés, no se observa una relación clara y contundente con movilidad geográfica, una vez controlados otros cambios relevantes en los niveles de salud, ingresos y relaciones familiares.

**Palabras clave:** movilidad laboral, bienestar subjetivo, estrés laboral, satisfacción con trabajo, satisfacción con la vida.

**ABSTRACT** The present article discusses the analysis of the impact on four indicators of Subjective Well-Being (SWB) of the transitions in geographical mobility patterns in four European countries. Based on both waves of the survey Job Mobilities and Family Life (2007 and 2011), we will discuss the impact of entering, leaving and staying in mobility compared to not being mobile in both waves on subjective wellbeing. The indicators to be analyzed are satisfaction with work, satisfaction with life, stress because of work and overall stress. As control variables we will use other relevant transitions in life as are transitions into and out of partnership, transition into parenthood, changes in health, changes in satisfaction with the financial situation and gender. As analytic strategy we will use OLS regression models of the changes between both waves of the SWB indicators.

Results show that SWB indicators have changed for most of the interviewed persons during the period under observation: only one third of the interviewed have not changed their scoring on the four indicators, while the same proportion report a decrease and an increased in their SWB. These changes are not all random, but are related in different degree with the variables under analysis. In particular, while satisfaction with work is related with mobility transitions in the expected direction, in the case of life satisfaction the impact of spatial mobility operates mainly through its impact on job satisfaction, which in turn depends on the balance of advantages and cost derived from geographical mobility. In the case of stress, no clear relationship with mobility patterns can be identified once controlled for other relevant variables.

**Key words:** work mobility, subjective wellbeing, stress because of work, work satisfaction, satisfaction with life.



Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## II. Documentos



# Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones

## Resultados de la consulta pública sobre la Estrategia Europea 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador

# Commission Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Results of the public enquiry on European Strategy 2020 for an intelligent and integrating growth

### INTRODUCCIÓN

La Estrategia Europa 2020 se inició en 2010 como Estrategia integrada a largo plazo de la UE por el empleo y el crecimiento. Teniendo como objetivo un crecimiento inteligente, sostenible e integrador para Europa, la Estrategia se dirige a alcanzar cinco metas principales: empleo, investigación y desarrollo, cambio climático y energía, educación y lucha contra la pobreza y la exclusión social, que cada Estado miembro ha de concretar en metas nacionales. La Estrategia se aplica y supervisa como parte del Semestre Europeo. Además, ha servido de marco general para una amplia gama de políticas europeas y nacionales. En particular, la Estrategia ha servido de modelo para el diseño y la programación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos en el período 2014-2020.

Después de los primeros años de aplicación de la Estrategia, a medio camino de su

horizonte de 2020, la Comisión realizó una consulta pública para evaluar cuáles habían sido hasta la fecha sus resultados. El hecho de que los primeros años de la Estrategia Europa 2020 coincidieran con una grave crisis financiera y económica ha tenido un impacto significativo en el progreso hacia los objetivos de la Estrategia. Ha significado también que las consideraciones de actuación a corto plazo prevalecieron a menudo sobre los enfoques a largo plazo. Las conclusiones de la última encuesta del Eurobarómetro sobre la Estrategia Europa 2020<sup>1</sup> indican que los ciudadanos de la UE apoyan la orientación general adoptada por la UE en respuesta a la crisis: los consultados que consideran que la UE va en la buena dirección para salir de la crisis y hacer frente a sus problemas son casi el doble que los que opinan lo contrario.

<sup>1</sup> Eurobarómetro ordinario 81, primavera de 2014: Informe sobre Europa 2020.

La presente Comunicación expone las principales conclusiones de la consulta pública organizada entre mayo y octubre de 2014 para recabar las opiniones de las partes interesadas en el diseño y los resultados de la Estrategia Europa 2020. Está acompañada por un informe actualizado sobre el estado de los trabajos relacionados con las metas de la Estrategia Europa 2020<sup>2</sup>.

## RESUMEN

La consulta pública sobre la Estrategia Europa 2020 se llevó a cabo entre el 5 de mayo y el 31 de octubre de 2014. El objetivo era reunir experiencias de las partes interesadas para extraer las lecciones de los primeros años de aplicación de la Estrategia y aportar ideas para su revisión.

En total se recibieron 755 contribuciones procedentes de 29 países. Los interlocutores sociales, los grupos de interés y las organizaciones no gubernamentales son las categorías más representadas de encuestados, seguidas por los Gobiernos de los Estados miembros y las autoridades públicas, los ciudadanos particulares y los grupos de reflexión, los centros académicos, las fundaciones y las empresas.

Los principales resultados de la consulta pública son los siguientes:

- Europa 2020 se percibe como un marco global para fomentar el empleo y el crecimiento en la UE y a nivel nacional. Sus objetivos y prioridades son significativos en vista de los envites actuales y futuros.
- Las cinco metas principales son catalizadores clave para el crecimiento y el empleo que contribuyen a mantener la estrategia definida.

- La mayoría de las iniciativas emblemáticas ha funcionado, aunque su visibilidad ha seguido siendo escasa.
- Es posible y necesario mejorar la puesta en práctica de la Estrategia con una mayor implicación y participación sobre el terreno.

### 1. Contexto de la consulta pública sobre la Estrategia Europa 2020

**En marzo de 2014, la Comisión Europea publicó una Comunicación titulada «Balance de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador»<sup>3</sup> con el objetivo de evaluar el estado de aplicación de la Estrategia en la UE y en sus Estados miembros a los cuatro años de iniciarse y preparar el terreno para su revisión.**

**A medio camino para alcanzar la fecha límite de 2020, la consecución de los objetivos de crecimiento y empleo es variable, debido sobre todo al impacto de la crisis.** El legado de la crisis sigue siendo particularmente pronunciado y, en particular, en los mercados laborales, con una tasa de desempleo que sigue siendo muy elevada en el conjunto de la UE y situaciones que varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Entre las primeras causas de preocupación están las tasas de desempleo juvenil, que siguen siendo elevadas en varios Estados miembros, así como el desempleo de larga duración, que ha ido en aumento. En el terreno social, la crisis ha hecho que aumentaran el riesgo de pobreza y la exclusión social y ha incrementado las desigualdades. La situación es especialmente difícil en algunos Estados miembros, donde han crecido gravemente las privaciones materiales, y en el porcentaje de hogares en paro. En el punto álgido de la crisis, la necesidad de controlar el gasto público limitó el gasto en investigación y desarrollo

<sup>2</sup> «Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 strategy», edición de 2015, Eurostat.

<sup>3</sup> COM (2014) 130 final.

en diversos Estados miembros. Ahora que el centro de atención se está trasladando gradualmente de las urgencias que imponía la crisis a la construcción de cimientos sólidos para el crecimiento y el empleo, es importante que los Estados miembros den prioridad a gastos que favorezcan el crecimiento, como es la inversión en investigación y desarrollo. Hay una serie de tendencias a largo plazo que siguen afectando también al crecimiento, como es el caso de la evolución demográfica, la globalización y la competencia de los socios internacionales, el reto de la productividad y la digitalización y la presión sobre los recursos y el medio ambiente.

**La crisis ha afectado también al progreso hacia las metas principales de la Estrategia Europa 2020.** La crisis ha tenido un claro impacto negativo en el empleo y los niveles de pobreza y ha restringido los avances hacia algunas de las metas restantes, con excepción de su efecto en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. A pesar de la crisis, se han observado tendencias estructurales más positivas, por ejemplo en los niveles de educación, en la creación de una combinación de energías más sostenibles y en la reducción de la intensidad de carbono en la economía. Como consecuencia de ello, en líneas generales, la UE está en vías de cumplir o aproximarse estrechamente a las metas en materia de educación, clima y energía. Diferente es la situación del empleo, de la investigación y el desarrollo y de la reducción de la pobreza, aspectos en que el impacto de la crisis se ha hecho notar de forma más acuciante. En todos los ámbitos, es necesario mantener los esfuerzos para consolidar el progreso y seguir avanzando.

**Las metas de Europa 2020 son compromisos políticos<sup>4</sup>.** La naturaleza política

<sup>4</sup> Con la notable excepción de las metas de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y de utilización de energías renovables, respaldadas por un marco jurídicamente vinculante en toda la UE en que se establecen los valores que deben alcanzarse a nivel nacional.

de las metas es inherente a la Estrategia y refleja el papel esencial que deben desempeñar en ella los gobiernos nacionales con arreglo al principio de subsidiariedad. No obstante, en la mayoría de los ámbitos, las metas nacionales no son suficientemente ambiciosas para que su suma esté a la altura de la ambición de la UE. Por ejemplo, si todos los Estados miembros alcanzaran sus propias metas nacionales, la suma de las inversiones en investigación y desarrollo de la UE equivaldría al 2,6 % del PIB en 2020, situándose, pues, por debajo del objetivo del 3 % fijado por la UE. Estos diversos grados de compromiso se reflejan también en el grado variable de respuesta política y ambición de la UE.

**Parte de los avances desiguales obtenidos para alcanzar las metas de la Estrategia Europa 2020 pueden también atribuirse al desfase entre el momento de adopción de las reformas estructurales y el momento en que se nota el pleno efecto de estas en la economía.** Aunque el ritmo y la calidad de las reformas estructurales han variado de unos Estados miembros a otros, la mayoría de ellos ha emprendido importantes reformas estructurales de su mercado de trabajo, para hacerlo más resistente y adaptable en el futuro, de los mercados de productos y servicios, para mejorar su funcionamiento y promover una distribución de recursos eficiente, y de las administraciones públicas, para mejorar su eficiencia. Ahora bien, estas reformas tardan tiempo en dar fruto y hacerse visibles, por lo que es crucial aplicarlas de manera rápida y rigurosa.

Las crecientes divergencias entre los Estados miembros, y a menudo dentro de cada Estado miembro, han obstaculizado los avances hacia las metas de Europa 2020. La crisis ha ahondado aún más las diferencias entre Estados miembros con mejores y peores resultados en vez de promover la convergencia de nuestras economías. También ha habido un aumento de las disparidades entre las distintas regiones de los Estados miembros y entre estos. A modo de ejemplo, en 2013, la

diferencia entre los mejores resultados y los peores resultados en la tasa de empleo de la población de entre 20 y 64 años era de 26,9 puntos porcentuales, con tasas que oscilaban entre el 52,9% de Grecia y el 79,8% de Suecia.

Esto puede compararse con los datos de 2000, cuando la diferencia entre los mejores y los peores resultados era de 22,7 puntos porcentuales, con tasas de empleo que iban desde el 55,3% de Bulgaria al 78,0% de Dinamarca.

Metas de la estrategia europa 2020 a escala de la UE	Últimos datos
Aumentar la tasa de empleo de la población de 20 a 64 años de edad al menos hasta el 75%	68,4% (2013)
Incrementar la inversión en investigación y desarrollo hasta el 3% del PIB	2,02% (2013)
Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en, al menos, un 20% respecto de los niveles de 1990	Reducción del 17,9 % (2012)
Aumentar la proporción de energías renovables en el consumo energético final hasta el 20%	14,1% (2012)
Avanzar hacia un aumento del 20% de la eficiencia energética (medida en términos de consumo de energía primaria y consumo de energía final)	Consumo de energía primaria: 11,9% de aumento de la eficiencia energética (2013) Consumo de energía final: 12,8% de aumento de la eficiencia energética (2013)
Reducir el porcentaje de alumnos que abandonan prematuramente la educación y la formación a menos del 10%	12,0% (2013)
Incrementar el porcentaje de la población de 30 a 34 años de edad que finaliza la educación superior hasta al menos un 40%	36,9% (2013)
Redimir al menos a 20 millones de personas del riesgo de pobreza y exclusión social (equivalente a un objetivo de 96,6 millones)	121,6 millones de personas en riesgo de pobreza o de exclusión social (2013) <sup>5</sup>

Fuente: Comisión Europea

**En este contexto, uno de los fines de la consulta pública sobre la Estrategia Europa 2020 es el de obtener un conocimiento más profundo de los logros obtenidos por la Estrategia sobre el terreno.** Como asociación entre la UE y sus Estados miembros, el éxito de la Estrategia depende de manera crucial del compromiso y de la implicación de los gobiernos, los Parlamentos

nacionales, las autoridades locales y regionales, los interlocutores sociales, las partes interesadas y la sociedad civil. Era, por lo tanto, importante recoger los puntos de vista de to-

<sup>5</sup> La medida corresponde a la EU27 ya que no se dispone de datos para Croacia en 2008, el año tomado como referencia para el cálculo del objetivo.



dos los que intervienen en la aplicación de la Estrategia y aprender de sus experiencias y mejores prácticas.

## 2. Cifras clave de la consulta pública sobre la Estrategia Europa 2020

La consulta pública sobre la Estrategia Europa 2020 ha estado abierta desde el 5 de mayo de 2014 hasta el 31 de octubre de 2014. Se basó en una serie de instrumentos para optimizar su visibilidad y favorecer la participación. Además del anuncio de la consulta pública en *Tu voz en Europa*, había una página web<sup>6</sup> que permitía rellenar un cuestionario o presentar un documento de posición y facilitaba enlaces a los principales documentos relativos a la Estrategia Europa 2020. La Comisión diseñó este cuestionario para recabar opiniones sobre los primeros años de la Estrategia y recoger ideas para su desarrollo ulterior. Esta página web incluía también una sección dedicada a la publicación de las contribuciones recibidas.<sup>7</sup>

**755 encuestados participaron en la consulta pública.** La distribución por países muestra una preponderancia de las respuestas de Bélgica, donde tienen su base los grupos de interés a nivel europeo. El índice de participación fue muy bajo en los países de Europa Central y Oriental. Los participantes de terceros países procedían de Noruega, Suiza, Canadá y Estados Unidos. Los participantes reflejaban la amplia gama de partes interesadas de la Estrategia Europa 2020. Los interlocutores sociales, los grupos de interés y las organizaciones no gubernamentales son las categorías más representadas (41%), seguidas por los Gobiernos de los Estados miembros y las autoridades públicas, incluidas las autoridades locales y regionales (20%), los ciudadanos particulares (19%) y los grupos de reflexión, los centros académicos y las fundaciones (14%). Las empresas representan el 6% de los encuestados, una puntuación bastante baja que se compensa con la puntuación superior de los grupos de interés que las representan.

### DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORÍA DE PARTE INTERESADA



Fuente: Comisión Europea.

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/public-consultation/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/public-consultation/index_en.htm), alojada en el sitio web general de la Estrategia Europa 2020.

<sup>7</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/public-consultation/contributions/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/public-consultation/contributions/index_en.htm).

**La distribución entre los aspectos cubiertos refleja el carácter integrador de la Estrategia Europa 2020.** La mayoría de los participantes cubrieron todos los aspectos de la Estrategia en sus respuestas, incluidos asuntos económicos y financieros, la competitividad, la industria, el mercado único, el empleo, la investigación, el desarrollo y la innovación, la economía digital, el clima, la energía y la eficiencia de los recursos, la educación y la formación, y la pobreza y la exclusión social. La distribución entre las contribuciones centradas en un aspecto específico es, en conjunto, equilibrada.

**Además de las respuestas oficiales a la consulta pública, las instituciones nacionales y de la UE han contribuido también al debate sobre la revisión de la Estrategia.** A iniciativa de la Presidencia italiana del Consejo, la revisión se debatió en la mayoría de las formaciones del Consejo. Apoyándose en los resultados de estos debates, la Presidencia presentó un resumen al Consejo de Asuntos Generales en diciembre de 2014<sup>8</sup>. El Parlamento Europeo ha desempeñado un importante papel desde la puesta en marcha de la Estrategia y ha movilizado a los Parlamentos nacionales para obtener su colaboración. En los últimos meses se han producido una serie de intercambios de puntos de vista con los Parlamentos nacionales sobre la Estrategia Europa 2020 y su desarrollo ulterior.

**Las reflexiones sobre la revisión de la Estrategia Europa 2020 han suscitado un fuerte interés y movilizado a las partes interesadas que intervienen en la aplicación de la Estrategia.** El Comité de las Regiones, con el trabajo de su plataforma de seguimiento de la Estrategia, y el Comité Económico y Social Europeo, han sido particularmente activos y han organizado intercambios de puntos de vista y debates sobre la temática

de la Estrategia Europa 2020. Paralelamente, con el apoyo de los responsables del Semestre Europeo en la Comisión Europea, se organizaron en los Estados miembros actos sobre la Estrategia en su conjunto o sobre algunas de sus características. Estos actos han enriquecido el diálogo con todos los interlocutores interesados, han tendido puentes entre las diferentes redes de partes interesadas y han reunido experiencias y mejores prácticas sobre el terreno para contribuir a la revisión de la Estrategia.

### 3. Principales resultados de la consulta pública sobre la Estrategia Europa 2020

#### 3.1. *El ámbito de aplicación y los objetivos de la Estrategia Europa 2020 siguen siendo adecuados*

**La Estrategia de la UE en favor del empleo y el crecimiento cuenta con un abrumador respaldo.** Una amplia mayoría de los encuestados (86%) considera que Europa necesita una Estrategia a medio plazo completa y global para el crecimiento y el empleo durante los próximos años, y solo un pequeño porcentaje (14%) tiene opiniones mezcladas o negativas. Este último grupo, compuesto principalmente de ciudadanos particulares, considera que la UE debe centrarse en la aplicación de los instrumentos existentes; o que el desarrollo social, económico y medioambiental es más importante que el crecimiento en sí; o que los responsables de la toma de decisiones deben dejar a un lado la idea de crecimiento ilimitado. La inmensa mayoría de los participantes asocia la Estrategia con su ámbito de actuación y valora su capacidad global. La pertinencia del trinomio de «crecimiento inteligente, sostenible e integrador» goza de aceptación.

**La Estrategia Europa 2020 aborda los retos actuales y futuros.** Las contribuciones a la consulta pública muestran una estrecha correlación entre los ámbitos que señalan

<sup>8</sup> <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16559-2014-INIT/en/pdf>

como prioritarios los participantes y los que engloba la Estrategia Europa 2020.

### 3.2. *Las actuales cinco metas principales son adecuadas y se refuerzan mutuamente*

**Una proporción muy amplia de los participantes en la consulta acoge con satisfacción las metas como instrumento útil para la realización de la Estrategia.**

La mayoría (87%) considera que las metas son una herramienta útil para la aplicación y el seguimiento de la Estrategia Europa 2020, ya que sirven como referencia para centrar la atención en una serie de ámbitos clave. Algunas contribuciones (10%) indican pistas de mejora, reconociendo al mismo tiempo que las metas son un instrumento valioso. Una serie de contribuciones destaca la importancia de evitar una multiplicación de objetivos, manteniendo, pues, un planteamiento concentrado. Solo un pequeño porcentaje de los encuestados (3%) considera que estas metas son inútiles. Además, algunos participantes destacan la importancia de complementar la evaluación cuantitativa del progreso hacia la realización de los objetivos con un análisis cualitativo. La Comisión abunda en la importancia del análisis y la evaluación cualitativos, que se realizan sobre todo en el contexto del Semestre Europeo.

**Hay un amplio apoyo a la idea de mantener las actuales cinco metas principales.** Una gran mayoría de los encuestados (78%) considera que las metas actuales son suficientes. Algunos de los encuestados proponen añadir nuevas metas mientras que otros ponen en duda la pertinencia de la meta sobre educación terciaria y ponen de relieve la importancia de adaptar las competencias a las necesidades del mercado laboral para evitar desajustes. Es importante remarcar que las metas no pretenden reflejar la totalidad de las políticas o las ambiciones de la UE: son

mediciones representativas del tipo de cambios propugnados por la Estrategia Europa 2020. Algunas de las metas sugeridas por los encuestados, como los índices de eficiencia de los recursos y la cuota de la industria en el PIB, están ya integradas en otras políticas de la UE. Por último, de la consulta pública no se desprende ninguna jerarquía clara de los objetivos. Aproximadamente la mitad de los encuestados opina que las metas son igualmente importantes e interdependientes, que se refuerzan mutuamente y que, en conjunto, contribuyen al empleo y al crecimiento.

### 3.3. *Las iniciativas emblemáticas han cumplido su propósito*

**Las iniciativas emblemáticas, en general, han cumplido su propósito y las actuaciones que se lleven a cabo en sus ámbitos respectivos deben proseguirse de otras maneras.** En conjunto, los participantes estiman que el propósito de las iniciativas emblemáticas mejora la capacidad de la UE para alcanzar las metas de Europa 2020. Sin embargo, un porcentaje significativo de participantes (32%), incluidos gobiernos y organizaciones representativas, expresó una evaluación mixta: percibían que las iniciativas emblemáticas habían cumplido su función imprimiendo un nuevo impulso a una serie de acciones prioritarias. Pero su valor añadido se ha visto ensombrecido por la falta de concienciación y por el solapamiento de las actuaciones, que, a su vez, las han hecho redundantes. Algunos de los participantes en la consulta indican que las iniciativas emblemáticas están disociadas de sus respectivos ámbitos, más amplios, de actuación y otros las perciben difuminadas debido a los solapamientos y a la falta de jerarquía de las iniciativas. Consiguientemente, los encuestados consideran que ahora deben sustituirse por programas globalizadores de organización más coherente.

### 3.4. *La mejora de la ejecución y aplicación de la Estrategia sería importante y deseable*

**Queda margen para mejorar los resultados de la Estrategia Europa 2020.** A la pregunta de si la Estrategia Europa 2020 marca diferencias, una mayoría (60%) de los encuestados responde positivamente, pero muchos (40%) contestan negativamente y ponen de relieve varias lagunas de su aplicación, así como formas de atajarlas.

**El éxito de la aplicación de la Estrategia se ha visto afectado por las deficiencias de sensibilización, participación y ejecución.** En primer lugar, las contribuciones a la consulta pública apuntan a un déficit de sensibilización respecto de la Estrategia, bien de forma explícita, cuando los encuestados indican que no pueden responder a alguna de las preguntas, bien de forma implícita, cuando las respuestas interpretan de forma

errónea el contenido y el objetivo de la Estrategia. En segundo lugar, menos de la mitad de los encuestados (46%) afirma su implicación en la Estrategia, y tres cuartas partes de ellos (77%) manifiestan su disposición a implicarse más en la Estrategia. Las contribuciones arrojan también mejores prácticas, como el Comité de Partes Interesadas creado por el Gobierno danés, que reúne a unas 30 organizaciones que van desde asociaciones empresariales y sindicatos a municipios y organizaciones no gubernamentales. Los encuestados están a favor de un marco de aplicación reforzado que garantice que la Estrategia produzca resultados mediante un grado adecuado de ambición y herramientas de ejecución. Si más de la mitad de los encuestados (58%) considera que fijar metas nacionales es importante y oportuno, casi un tercio de ellos (28%) subraya que estas deben ser suficientemente ambiciosas y que la UE debe aumentar el compromiso de los Estados miembros reforzando sus procedimientos de seguimiento.

#### Puntos fuertes

Apoyo masivo a una Estrategia de crecimiento y empleo a escala europea  
Coherencia de los ámbitos cubiertos por la Estrategia Europa 2020 con los retos que se deben abordar  
Metas adecuadas pertinentes que se refuerzan mutuamente  
Un progreso ya perceptible: la UE está en vías de cumplir o tocar muy de cerca las metas en materia de educación, clima y energía

#### Puntos débiles

Falta de visibilidad de las iniciativas emblemáticas  
Necesidad de mejorar la puesta en práctica y la aplicación de la Estrategia  
Escasa implicación de las partes interesadas importantes  
Está lejos de alcanzar las metas en materia de empleo, investigación y desarrollo y reducción de la pobreza

#### Oportunidades

Agentes dispuestos a desempeñar un papel activo en la Estrategia  
Seguimiento estrecho de la Estrategia a través del Semestre Europeo  
Adecuación de la Estrategia Europa 2020 a las prioridades de la Comisión (paquete de empleo, crecimiento e inversión)

#### Amenazas

La crisis ha ampliado las diferencias entre Estados miembros y en el interior de estos  
Naturaleza política de las metas y falta de ambición de los Estados miembros

**Los encuestados subrayan vías para mejorar los resultados de la Estrategia Europa 2020.** Una mejor comunicación e información específica, el aumento de los intercambios de experiencias y mejores prácticas en todos los Estados miembros, la participación de todas las partes interesadas pertinentes, un estrecho seguimiento de los progresos realizados y la introducción de incentivos que fomenten el compromiso con los objetivos de la Estrategia son las principales opciones favorecidas por los participantes.

### *3.5. Resumen de las principales conclusiones que cabe extraer*

Sobre la base de las contribuciones recibidas, la Comisión señala los siguientes puntos fuertes, puntos débiles, las oportunidades y los riesgos de la Estrategia Europa 2020.

## 4. CONCLUSIÓN

La Comisión tendrá en cuenta los resultados de la consulta pública en la reflexión ulterior sobre el desarrollo de la Estrategia Europa 2020. Además de los resultados de la consulta pública, la Comisión tendrá en cuenta también las contribuciones recibidas del Parlamento Europeo, del Consejo, de los Parlamentos nacionales, del Comité Económico y Social Europeo y del Comité de las Regiones. Procurará asimismo que todas las propuestas sean plenamente coherentes con los trabajos en curso para profundizar en la Unión Económica y Monetaria.

En consonancia con el programa de trabajo de la Comisión para 2015, la Comisión presentará propuestas de revisión de la Estrategia Europa 2020 antes de finales de año.



# Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación del Reglamento (CE) n° 450/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo al índice de costes laborales

# Report of the Commission to the European Parliament and the Council on application of Regulation (EC) n° 450/2003 of the European Parliament and Council regarding the labour costs index

## 1. INTRODUCCIÓN

El Reglamento (CE) n° 450/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de febrero de 2003, sobre el índice de costes laborales<sup>1</sup>, establece un marco común para que los Estados miembros elaboren y suministren índices de costes laborales comparables a la Comisión. La Comisión (Eurostat) publica en su sitio web<sup>2</sup> un comunicado de prensa trimestral sobre el índice de costes laborales por hora. En él se presenta un conjunto completo de datos, desglosados por actividad económica y por componentes de los costes laborales, y se incluyen las tasas de crecimiento intertrimestrales e interanuales.

En julio de 2003, la Comisión adoptó el Reglamento (CE) n° 1216/2003<sup>3</sup>, que establece

de forma más detallada los procedimientos que deben seguir los Estados miembros al enviar sus índices a la Comisión, los ajustes estacionales que deben aplicarse a los índices y el contenido de los informes de calidad nacionales. Posteriormente, en marzo de 2007, la Comisión adoptó el Reglamento (CE) n° 224/2007<sup>4</sup>. Este último modifica el Reglamento (CE) n° 1216/2003 y amplía el alcance del índice de costes laborales a las actividades económicas definidas en las secciones L, M, N y O de la NACE Rev. 1. Por tanto, dicho índice abarca también servicios no comerciales, que representan la mayor parte de las actividades económicas especificadas en esas secciones y que pueden tener una dinámica distinta de la de los servicios comerciales. En agosto de 2007, la Comisión adoptó el Reglamento (CE) n° 973/2007<sup>5</sup>, que modifica varios reglamentos

<sup>1</sup> DO L 69 de 13.3.2003, p. 1.

<sup>2</sup> El boletín trimestral se publica en las fechas fijadas en el calendario de publicaciones; ambos pueden consultarse en el sitio web de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

<sup>3</sup> Reglamento (CE) n° 1216/2003 de la Comisión, de 7 de julio de 2003, por el que se aplica el Reglamento (CE) n° 450/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el índice de costes laborales (DO L 169 de 8.7.2003, p. 37).

<sup>4</sup> Reglamento (CE) n° 224/2007 de la Comisión, de 1 de marzo de 2007, por el que se modifica el Reglamento (CE) n° 1216/2003 en lo referente a las actividades económicas comprendidas en el índice de costes laborales (DO L 64 de 2.3.2007, p. 23).

<sup>5</sup> Reglamento (CE) n° 973/2007 de la Comisión, de 20 de agosto de 2007, por el que se modifican determinados Reglamentos CE sobre aspectos estadísticos específicos que

sobre ámbitos estadísticos específicos, como el índice de costes laborales, para poder aplicar la clasificación estadística de actividades económicas de la NACE Rev. 2.

De acuerdo con el artículo 13 del Reglamento (CE) n° 450/2003, la Comisión debe presentar un informe al Parlamento Europeo y al Consejo cada dos años. En él debe evaluarse, en particular, la calidad de los datos del índice de costes laborales. El presente informe se refiere a los datos del índice de costes laborales suministrados a la Comisión en relación con los trimestres de referencia 2012T3 a 2014T2 (inclusive).

En el anexo I del Reglamento (CE) n° 1216/2003 se define la calidad del índice de costes laborales en función de los criterios siguientes: pertinencia, exactitud, oportunidad y puntualidad de la entrega de datos, accesibilidad y claridad, comparabilidad, coherencia y exhaustividad.

Al igual que en el período del último informe, el nivel de exactitud, accesibilidad y claridad sigue siendo satisfactorio. En consecuencia, el presente informe se centrará en las mejoras en cuanto a pertinencia y cobertura, y abordará la coherencia de los datos con las cuentas nacionales y la comparabilidad de los datos ajustados por días hábiles. Se presta especial atención al problema de los datos no suministrados por los Estados miembros en los plazos fijados y sus consecuencias para la calidad de los agregados europeos publicados.

## 2. PROGRESO GENERAL DESDE EL ÚLTIMO INFORME

Durante el período del último informe, Eurostat ha procurado simplificar y armoni-

zar las normas relativas a los datos y metadatos (informes de calidad) que envían los Estados miembros a la Comisión. Las nomenclaturas y variables utilizadas en los datos del índice de costes laborales han sido adaptadas a la norma SDMX<sup>6</sup>, que es la nueva referencia mundial para el intercambio de información estadística. La mayoría de los Estados miembros han empezado a enviar sus datos en formato SDMX, y Eurostat ha pedido a los países que todavía no lo han adoptado (Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Grecia, Croacia, Luxemburgo y Rumanía) que lo hagan para finales de 2014.

Los informes de calidad presentados por los Estados miembros se han trasladado al Controlador de Metadatos del Sistema Estadístico Europeo, una herramienta informática que permite a cada Estado miembro cargar sus informes de calidad a distancia y actualizar las partes que hayan cambiado durante el año precedente sin tener que volver a presentarlos íntegramente. Esta herramienta informática permite también introducir los informes de calidad nacionales en la base de datos de referencia de Eurostat, poniéndolos así a disposición de todos los usuarios.

Ambas iniciativas han ayudado a simplificar el proceso de producción, lo que ha mejorado el servicio prestado a los usuarios y, al mismo tiempo, ha reducido la carga para los institutos nacionales de estadística.

En general, han seguido mejorando la disponibilidad y la calidad del índice de costes laborales. Ya se dispone de datos ajustados estacionalmente sobre todos los Estados miembros, con excepción de Irlanda y Croacia. Eurostat ha decidido no presentar el índice de costes laborales ajustados estacionalmente como principal punto de referencia en los comunicados de prensa, si bien las cifras se detallan en la página correspondiente del si-

aplican la nomenclatura estadística de actividades económicas NACE Revisión 2 (DO L 216 de 21.8.2007, p. 10).

<sup>6</sup> <http://sdmx.org/>.



tio Statistics Explained<sup>7</sup>. Salvo los de Grecia y Croacia, todos los informes nacionales de calidad para el año de referencia 2013 han sido suministrados por los Estados miembros y puestos a disposición del público.

Se sigue prestando atención a la coherencia del índice de costes laborales con otras estadísticas sobre costes laborales, en particular los datos de las cuentas nacionales trimestrales. Esto se ha analizado desde un punto de vista tanto teórico como empírico, y los resultados se han debatido con los Estados miembros. Por otro lado, la Comisión (Eurostat) organizará en 2015 un seminario con los Estados miembros en el que se va a evaluar y tratar de mejorar la calidad global de las estadísticas sobre costes laborales.

La Comisión (Eurostat) ha mejorado también la disponibilidad de estimaciones de los costes laborales por hora publicando medias correspondientes a un período de un año que se basan ampliamente en el índice de costes laborales y pueden producirse poco después del final del período de referencia. Como resultado de esto, las estadísticas nacionales sobre costes laborales anuales, que solían recopilarse en virtud de un pacto de caballeros, ya no son suministradas por los Estados miembros para su publicación por la Comisión. Mientras que los Estados miembros han establecido y mantenido la infraestructura necesaria para la elaboración del índice de costes laborales, la Comisión (Eurostat) ha mantenido y mejorado su sistema para recibir, verificar, procesar, almacenar y difundir los datos, permitiendo que estos se publiquen con prontitud. Estos procesos, que llegaron a ser completamente operativos en 2005, se revisan y actualizan continuamente.

### 3. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS DATOS Y SU EFECTO SOBRE LOS AGREGADOS EUROPEOS

#### 3.1. Pertinencia

Los cambios en los costes laborales por hora trabajada son un importante indicador para analizar las evoluciones económicas a corto y medio plazo. La Comisión y el Banco Central Europeo utilizan un índice de costes laborales por hora trabajada, que muestra la evolución a corto plazo de los costes laborales, para evaluar la posible presión inflacionista causada por los cambios en el mercado de trabajo. El índice debe calcularse lo más pronto posible, una vez que estén disponibles los datos, para cada Estado miembro, para toda la UE y para la zona del euro. El índice de costes laborales también es importante para los interlocutores sociales que participan en negociaciones salariales, así como para la propia Comisión, a efectos de la vigilancia de los cambios a corto plazo de los costes salariales. El índice de costes laborales es uno de los principales indicadores económicos europeos<sup>8</sup>.

No solo hay demanda de información sobre los cambios porcentuales trimestrales en los costes laborales, medidos por el índice de costes laborales: además, existe un interés creciente por la información relativa a los costes laborales en términos absolutos (en euros por hora). En abril de 2012, Eurostat publicó por primera vez estimaciones tempranas (para 2011) de los costes laborales por hora en euros y en monedas nacionales. Estas estimaciones, basadas en el índice de costes laborales, se consideraron de calidad suficiente. Dado que también pueden publicarse tras el final del año de referencia, mucho antes de que pue-

<sup>7</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Labour\\_cost\\_index\\_-\\_recent\\_trends](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_cost_index_-_recent_trends).

<sup>8</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre las estadísticas de la zona del euro «seguir avanzando en la mejora de las metodologías para las estadísticas e indicadores de la zona del euro», COM(2002) 661.

dan recopilarse los costes laborales anuales mediante un pacto de caballeros, se tomó la decisión de dejar de enviar estos últimos a partir de 2014.

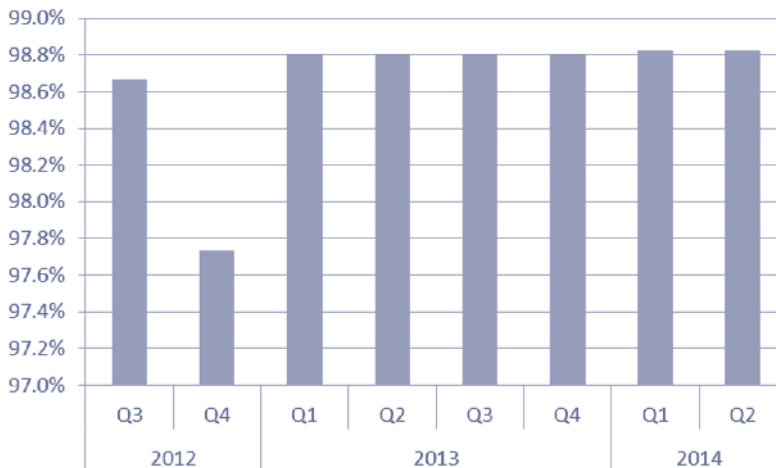
La publicación de estimaciones de los costes laborales anuales basadas en el índice de costes laborales ha aumentado la ya importante demanda por los usuarios de información completa y rápida sobre el nivel de los costes laborales por hora. La Comisión ha recibido reacciones positivas sobre la publicación de estas estimaciones, y varios usuarios se han mostrado interesados en desgloses por secciones de la NACE y por componentes de los costes. Las estimaciones también se publicaron en la base de datos en línea por primera vez en 2013, a fin de aumentar la disponibilidad. La viabilidad de publicar información más detallada se evaluará a raíz del análisis

de los resultados de la encuesta sobre costes laborales de 2012.

### 3.2. Puntualidad y revisiones

La puntualidad de los Estados miembros en el envío de los datos a la Comisión ha mejorado desde el informe anterior publicado en 2012. Con excepción de un país<sup>9</sup>, solo se han registrado pequeños retrasos. Para elaborar el índice de costes laborales es fundamental que se suministren los datos a tiempo, pues los retrasos en la entrega de datos obligan a usar estimaciones en los agregados de la UE y la zona del euro. Esto puede ocasionar más tarde revisiones innecesariamente amplias. La figura 1 muestra la proporción de los costes laborales totales de la UE en euros para la que se disponía de datos trimestrales en el momento del comunicado de prensa.

**FIGURA 1. DATOS DEL ÍNDICE DE COSTES LABORALES DISPONIBLES EN EL MOMENTO DE LA PUBLICACIÓN, EN PORCENTAJE DE LOS COSTES LABORALES TOTALES DE LA UE (EN EUROS)**



<sup>9</sup> Portugal no pudo entregar el índice de costes laborales de 2012T4 a tiempo, debido a problemas con un cambio importante en la encuesta nacional.

Dos Estados miembros (Croacia y el Reino Unido) enviaron sus datos con más de dos días de retraso en una ocasión entre los trimestres de referencia 2012T3 y 2014T2. No obstante, los datos llegaron a tiempo para ser incluidos en el comunicado de prensa. En el momento de la redacción del presente informe, solo un Estado miembro (Grecia) tenía un problema estructural que le impedía elaborar y entregar a tiempo las cifras del índice de costes laborales. A lo largo de todo el período de referencia, sus datos siempre han sido entregados demasiado tarde para incluirlos en el comunicado de prensa. Eurostat mantuvo una reunión bilateral con la oficina estadística griega en mayo de 2014, durante la cual se acordó un plan para abordar estas cuestiones estructurales. Desde entonces ha habido algunos progresos en la reducción del tiempo necesario para entregar los datos.

El índice de costes laborales está constituido por diferentes variables (por ejemplo, costes salariales y horas trabajadas), que pueden proceder de diversas fuentes. Esto significa que en cualquier momento pueden producirse revisiones de datos del último trimestre, de varios trimestres o de años enteros. Si los ajustes de los datos se refieren al año de referencia, es preciso revisar toda la serie. Las revisiones de la cifra principal de la UE<sup>10</sup> (la tasa de crecimiento interanual) han superado los 0,3 puntos porcentuales en tres ocasiones desde el primer trimestre de 2012. En la mayor parte de los trimestres, las estimaciones se han revisado al alza, invirtiendo la tendencia ya observada en el informe anterior (véase la figura 2). Eurostat sigue investigando a fondo esta cuestión, usando series cronológicas más largas.

**FIGURA 2. CAMBIOS EN LOS DATOS ENTRE LA PRIMERA CIFRA PUBLICADA Y EL COMUNICADO SOBRE 2014T2 PARA EU-27/28 CON ARREGLO A LAS SECCIONES B A S DE LA NACE REV. 2, AGREGADOS EN PUNTOS PORCENTUALES**



<sup>10</sup> Hasta 2013T2 inclusive, EU-27; desde entonces, EU-28.

### 3.3. Comparabilidad: ajuste por días hábiles

El artículo 1 del Reglamento (CE n° 1216/2003 establece que las cifras del índice de costes laborales deben entregarse sin ajustar estacionalmente, ajustadas por días hábiles y ajustadas estacionalmente y por días hábiles. Algunos Estados miembros se benefician de excepciones para entregar datos sin ajustar estacionalmente, e Irlanda y Croacia solo entregan series relativas a las secciones O a S de la NACE Rev. 2, que son demasiado cortas para el ajuste estacional. El Reglamento (CE) n° 450/2003 no señala expresamente si los ajustes por días hábiles y los ajustes estacionales deben hacerse utilizando el enfoque directo o el indirecto. Con un ajuste indirecto, se ajustan las series básicas, que luego se utilizan para elaborar agregados de nivel superior. El ajuste directo implica el ajuste individual de cada serie, incluidos los agregados de nivel superior. Ambos planteamientos tienen sus ventajas e inconvenientes, y son compatibles con las directrices el manual del Sistema Estadístico Europeo sobre ajuste estacional<sup>11</sup>. Los Estados miembros pueden utilizar cualquiera de ellos para ajustar el índice de costes laborales.

Normalmente, ambos planteamientos dan lugar a resultados similares y, en general, la elección de uno u otro no plantea ningún problema. No obstante, si es difícil identificar un modelo correcto de ajuste debido a la volatilidad de los datos brutos, el ajuste directo podría dar lugar a algunos problemas. Por ejemplo, el índice ajustado del componente «coste total» podría ser superior o inferior al índice ajustado de sus dos subcomponentes. Por ello, Eurostat ha comprobado sistemáticamente los datos presentados por todos los Estados miembros para asegurarse de que el índice total es coherente con sus subcompo-

<sup>11</sup> La versión actualizada de las directrices incluirá un capítulo específico sobre el ajuste de los índices encadenados.

entes por sección de la NACE. Eurostat ha adoptado la política de publicar solo el índice total, ocultando los componentes si difieren en más de dos puntos básicos del total.

### 3.4. Coherencia con las cifras de las cuentas nacionales

Para el informe de calidad anual se pide a los Estados miembros que comparen la tasa de crecimiento del índice de costes laborales con la de la remuneración por hora de los asalariados recogida en las cuentas nacionales (definición del SEC 95). No es realista esperar que las cifras sean exactamente las mismas. Aunque se utilicen definiciones del coste laboral casi idénticas, las fuentes y los tratamientos estadísticos pueden ser distintos. Por otra parte, es particularmente difícil recoger datos sobre horas trabajadas, tanto para el índice de costes laborales como para las cuentas nacionales. A pesar de estas diferencias metodológicas, el grado de coherencia o la incoherencia entre los dos conjuntos de datos pueden utilizarse para detectar los posibles problemas en cualquiera de ellos. No fue posible hacer esta comparación en los casos de Bélgica, Croacia, Luxemburgo y Malta, ya que estos países no recopilan datos trimestrales de las cuentas nacionales sobre remuneración de los asalariados u horas trabajadas.

Desde la publicación del último informe, Eurostat introduce los datos de las cuentas nacionales directamente en su base de datos sobre el índice de costes laborales, lo que facilita la comparación de ambos conjuntos de datos.

A efectos del presente informe de calidad, Eurostat comparó los agregados relativos a las secciones B a S de la NACE Rev. 2 no ajustados estacionalmente. Se considera que cualquier variación de más de dos puntos porcentuales entre la tasa de crecimiento del índice de costes laborales y la de la remuneración por hora de los asalariados en el período de dos años analizado en el informe (es decir,

de un punto porcentual por año) justificaría un estudio más profundo. Así sucedió en los casos de la República Checa, Estonia, Italia, Hungría, Polonia, Portugal y Eslovenia. La discrepancia entre ambas cifras era de más de cinco puntos porcentuales en Italia y Portugal. En los casos de Irlanda y Suecia, la tasa de crecimiento del índice de costes laborales y la de la remuneración por hora de los asalariados recogida en los datos de las cuentas nacionales tenían signos opuestos al menos en un trimestre.

Eurostat ha analizado en detalle la coherencia del índice de costes laborales con los datos de las cuentas nacionales y la encuesta de coste laboral, y seguirá abordando esta cuestión. Los resultados del análisis se debaten con los Estados miembros para detectar y resolver los problemas subyacentes, especialmente en relación con los datos sobre horas trabajadas, a fin de mejorar la coherencia entre los distintos ámbitos estadísticos.

### 3.5. Integridad

Irlanda y Croacia son actualmente los únicos Estados miembros que no suministran datos ajustados estacionalmente. Dado que están disponibles los de todos los demás Estados miembros, tales datos iban a publicarse en el comunicado de prensa trimestral, así como en la base de datos en línea de Eurostat. No obstante, tras un detenido análisis de la calidad de los datos y de las necesidades de los usuarios, se decidió seguir utilizando solamente los datos ajustados por días hábiles para las cifras principales. Esto garantiza también la claridad y coherencia con otras estadísticas de precios (por ejemplo, el índice de precios de consumo).

El comunicado de prensa trimestral ha sido adaptado desde la publicación del último informe. En particular, se han simplificado las notas a pie de página y se ha trasladado más información técnica a la página web Statistics

Explained<sup>12</sup>. Como sucedía antes, las cifras relativas a las secciones B a S de la NACE Rev. 2 proporcionan los datos principales, y los cuadros ofrecen desgloses adicionales.

## 4. CONCLUSIONES

En general, la calidad del índice de costes laborales ha seguido mejorando desde el informe anterior, publicado en 2012. La mayor puntualidad de los Estados miembros en la entrega de los datos y la creciente exhaustividad de estos merecen especial mención. Por otra parte, la disponibilidad de todos los agregados (incluidos los relativos a las secciones O a S de la NACE Rev. 2) ha aumentado la utilidad general del índice de costes laborales. Con la publicación de estimaciones anuales de los costes laborales, basadas en datos del índice de costes laborales, se atienden mejor las necesidades de los usuarios. La entrega de datos por parte de los Estados miembros casi puede calificarse de satisfactoria. Salvo Grecia, ningún país acusaba un retraso sistemático en el suministro de datos a la Comisión.

En los últimos años, la Comisión (Eurostat) ha instado regularmente a los Estados miembros a hacer mayores esfuerzos para ajustarse a los requisitos a este respecto. La Comisión seguirá supervisando regularmente las cuestiones pendientes relacionadas con incumplimientos, así como la calidad de los datos, utilizando para ello los datos presentados y otros documentos nacionales, incluidos los informes de calidad. Si no se observan mejoras o estas son insuficientes, se contactará a las autoridades nacionales competentes y la Comisión adoptará las medidas necesarias para garantizar la conformidad.

<sup>12</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/labour\\_cost\\_index\\_-\\_recent\\_trends](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/labour_cost_index_-_recent_trends).



Comunicación  
de la Comisión  
al Parlamento  
Europeo, al Consejo,  
al Banco Central  
Europeo, al Comité  
Económico y Social  
Europeo, al Comité  
de las Regiones y al  
Banco Europeo de  
Inversiones  
Estudio Prospectivo  
Anual sobre el  
Crecimiento para 2015

Communication of the  
Commission to the  
European Parliament,  
the Council, the  
European Central Bank,  
the European Economic  
and Social Committee,  
the Committee of  
the Regions and the  
European Investment  
Bank.

Annual prospective study on  
growth for 2015

## INTRODUCCIÓN

Tras atravesar la peor crisis económica y financiera en varias generaciones, la UE ha hecho un gran esfuerzo por sentar las bases de un crecimiento más sólido y sostenible en el futuro. Pero pese a esos esfuerzos realizados a escala nacional y europea, la recuperación es más débil de lo que se preveía hace un año. El impulso empezó a ralentizarse en la primavera de 2014. La crisis económica generó una crisis social que perdura en la actualidad y la lenta recuperación está obstaculizando las tentativas de reducir los elevados niveles de desempleo existentes.

Aunque la ralentización actual se explica en parte por el entorno económico mundial, existen factores internos específicos que están impidiendo que la UE crezca con mayor

rapidez. Se observan acusadas diferencias entre Estados miembros. El crecimiento sigue viéndose frenado como consecuencia de la fragmentación de los mercados financieros derivada de la crisis financiera y de la deuda soberana; de la necesidad de reducir la deuda de las empresas, los hogares y las administraciones públicas; del incompleto ajuste de los desequilibrios macroeconómicos y de un debilitamiento de la confianza achacable a la incertidumbre existente respecto de las perspectivas económicas y el compromiso de cara a la adopción de reformas estructurales e institucionales. El exiguo aumento de la productividad, los bajos niveles de inversión y el elevado desempleo estructural limitan las perspectivas de crecimiento en Europa.

Paralelamente, la UE y sus Estados miembros han de hacer frente a una serie de ten-

dencias a largo plazo que inciden en la creación de empleo y en el crecimiento y que están vinculadas en particular a los cambios demográficos y sociales, la mundialización, la productividad y los avances tecnológicos, la presión sobre los recursos y las preocupaciones ambientales, así como a un debilitamiento general del crecimiento en los países emergentes y en desarrollo.

La llegada de una nueva Comisión con una ambiciosa agenda en materia de «empleo, cre-

cimiento, equidad y cambio democrático»<sup>1</sup> es el momento oportuno para un nuevo comienzo. Urge revitalizar el crecimiento en toda la UE e imprimir un nuevo impulso a favor del cambio. El presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, junto con los documentos que lo acompañan, establece el paquete de medidas en favor del empleo, el crecimiento y la inversión anunciado como primera prioridad en las Orientaciones Políticas de la nueva Comisión.

### RECUADRO 1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LAS PREVISIONES ECONÓMICAS DE OTOÑO DE 2014 DE LA COMISIÓN<sup>2</sup>

- Se prevé que, respecto del año 2014 en su conjunto, el crecimiento del PIB real se sitúe en un 1,3% en la UE y en un 0,8% en la zona del euro. Este crecimiento debería aumentar lentamente en 2015 hasta alcanzar un 1,5% y un 1,1% respectivamente, a medida que mejoren la demanda interna y externa. Para 2016 se prevé una aceleración de la actividad económica que llevará al PIB a alcanzar el 2,0% y el 1,7% respectivamente.
- En agosto de 2014, el desempleo afectaba a 24,6 millones de personas, 5 millones de ellas de edades comprendidas entre 15 y 24 años. El desempleo de larga duración alcanza niveles muy elevados. Las tasas de desempleo varían de forma muy acusada entre los distintos Estados miembros, desde el 5,1% de Alemania y el 5,3 de Austria hasta el 24,8% de España y el 26,8% de Grecia, en 2014.
- Se espera que este año se mantenga la tendencia a la baja de la inflación, debido al descenso de los precios de los productos básicos, en particular en los sectores de la energía y la alimentación, y a unas perspectivas económicas más débiles de lo previsto. Se prevé que la recuperación gradual de la actividad económica en el horizonte analizado traerá consigo un incremento de la inflación en la UE, que pasará del 0,6% en 2014 al 1,0% en 2015 y al 1,6% en 2016.
- Los ratios déficit/PIB seguirán reduciéndose este año, si bien a un ritmo más lento que en 2013: del 4,5% en 2011 pasarán, respectivamente, al 3,0% para la UE en su conjunto y al 2,6% para la zona del euro. Los déficits de las administraciones públicas continuarán disminuyendo en los próximos dos años, impulsados por el fortalecimiento de la actividad económica. Está previsto que los ratios deuda/PIB de la UE y la zona del euro alcancen su nivel máximo el año próximo, situándose en el 88,3% y el 94%, respectivamente, y se mantengan en un nivel elevado en diversos países.

<sup>1</sup> Véanse las Orientaciones Políticas de la nueva Comisión de 15 de julio de 2014: [http://ec.europa.eu/about/juncker-commission/docs/pg\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/about/juncker-commission/docs/pg_es.pdf)

<sup>2</sup> Previsiones económicas de otoño de 2014 de la Comisión, de 4 de noviembre de 2014: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2014/pdf/ee7\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee7_en.pdf)



En el presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015, la Comisión, que asumió sus funciones el 1 de noviembre de 2014, esboza los principales aspectos de su nueva agenda en favor del empleo y el crecimiento. Solo una labor conjunta de las instituciones de la UE y los Estados miembros a fin de avanzar en la economía social de mercado europea permitirá revitalizar el crecimiento. Así pues, el Estudio Prospectivo Anual indica las medidas adicionales que es preciso adoptar a escala de la UE para ayudar a los Estados miembros a restablecer unos niveles de crecimiento más elevados y realizar progresos en la consecución de un desarrollo sostenible. Para conseguirlo, habrá que adquirir un compromiso decidido en favor del cambio y modificar la forma de actuar a escala nacional.

## 1. UN ENFOQUE INTEGRADO

Hoy en día, el riesgo de que prosiga el escaso crecimiento y de que se mantengan una inflación casi nula y un elevado nivel de desempleo se ha convertido en la preocupación más acuciante. El impacto de la crisis no solo reviste carácter cíclico, como pone de manifiesto la debilidad de la demanda agregada, sino que tiene un importante componente estructural que ha reducido el crecimiento potencial de las economías de la UE.

Es preciso combinar las políticas estructurales, presupuestarias y monetarias en un enfoque integrado que propicie el crecimiento a fin de dar respuesta a este desafío de forma eficaz, interviniendo en nuestras economías tanto desde la vertiente de la oferta como de la demanda. Ello exige emprender actuaciones en todos los niveles de gobierno, tanto a escala mundial, en particular en el contexto del G-20, como en la UE, o a nivel nacional, regional y local.

Mientras tanto, el Banco Central Europeo seguirá desempeñando, dentro de los límites de su mandato y con plena independencia,

un papel fundamental en el establecimiento de la política global de la zona del euro. El BCE asume en exclusiva la responsabilidad en materia de política monetaria de la zona del euro. El BCE ha adoptado una serie de medidas importantes a fin de relajar su política monetaria y potenciar su transmisión a las condiciones financieras en general, en particular, a través del programa de adquisición de bonos de titulización de activos (ABS) que se puso en marcha el pasado mes de octubre. En combinación con el programa de bonos garantizados y el programa de operaciones de financiación a un plazo más largo con objetivo específico (TLTRO), el impacto global de estas tres medidas sobre el balance del BCE será significativo. Se espera que el volumen del balance vaya virando hacia el nivel alcanzado a principios de 2012. Las tres medidas deberían contribuir a apoyar la actividad económica a medida que vayan permeando la economía.

Ha llegado el momento de que las autoridades públicas, a todos los niveles, asuman las responsabilidades que les correspondan. Habida cuenta de las diferencias existentes entre Estados miembros, el enfoque pertinente variará inevitablemente de un Estado miembro a otro, sin apartarse, no obstante, del enfoque integrado común. La Comisión recomienda sustentar en tres pilares fundamentales la política económica y social de la UE para 2015:

- **Impulso coordinado de la inversión:** paralelamente al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, la Comisión presenta un Plan de Inversiones para Europa que debería permitir movilizar, como mínimo, inversión pública y privada adicional por valor de 315 000 millones EUR, como mínimo, a lo largo del periodo 2015-2017 y mejorar significativamente el entorno de inversión global.
- **Compromiso renovado de emprender reformas estructurales:** este pilar es esencial para que los

países consigan eliminar su deuda y estimular la creación de más empleos de calidad. Los progresos realizados a escala nacional y de la UE en ámbitos tales como los servicios, la energía, las telecomunicaciones y la economía digital, así como de cara a mejorar las condiciones de las empresas, crean nuevas oportunidades de empleo y crecimiento. La reducción de los trámites burocráticos a escala europea y nacional en el marco del programa «Legislar mejor» es esencial para crear un entorno normativo adecuado y promover un clima favorable al emprendimiento y la creación de empleo. Ello requiere un sentimiento de apropiación nacional y un compromiso al más alto nivel de gobierno, así como por parte de los parlamentos nacionales. La «europeización» de dichos esfuerzos ofrece un enorme potencial.

- **Perseverancia en la responsabilidad presupuestaria:** pese a los

considerables progresos realizados en términos de saneamiento presupuestario, los Estados miembros deben asegurar aún el control a largo plazo de sus niveles de déficit y de deuda. Las políticas presupuestarias deberían variar en función de la situación de cada país. Los Estados miembros con mayor margen presupuestario deberían adoptar medidas encaminadas a fomentar la demanda interna, haciendo especial hincapié en la inversión. Por otro lado, debería mejorarse la calidad de las finanzas públicas aumentando la eficiencia del gasto y dando prioridad a la inversión productiva dentro del gasto público, así como dotando de mayor eficiencia al sistema tributario y orientándolo en mayor medida a favorecer la inversión. La lucha contra el fraude y la evasión fiscales es esencial para garantizar la equidad y permite a los Estados miembros recaudar los ingresos fiscales que se les adeudan.

### GRÁFICO 1. UN ENFOQUE INTEGRADO



Es fundamental actuar de manera simultánea en los tres ámbitos mencionados a fin de restablecer la confianza, aplacar la incertidumbre que está obstaculizando la inversión y aprovechar al máximo el importante efecto de refuerzo mutuo que se deriva de la combinación de los tres pilares. En particular, es evidente que un compromiso renovado a favor de las reformas estructurales será esencial de

para la sostenibilidad de las finanzas públicas y la movilización de la inversión.

En consonancia con la lógica de este nuevo enfoque integrado, la Comisión propone racionalizar y reforzar el Semestre Europeo de coordinación de las políticas económicas en apoyo de los tres pilares.

Con objeto de estrechar el nexo entre las reformas estructurales, la inversión y la responsabilidad presupuestaria, la Comisión ofrecerá además orientaciones adicionales sobre cómo hacer el mejor uso posible de la flexibilidad que se incorpora en las actuales disposiciones del Pacto de Estabilidad y Crecimiento<sup>3</sup>.

## 2. IMPULSO DE LA INVERSIÓN

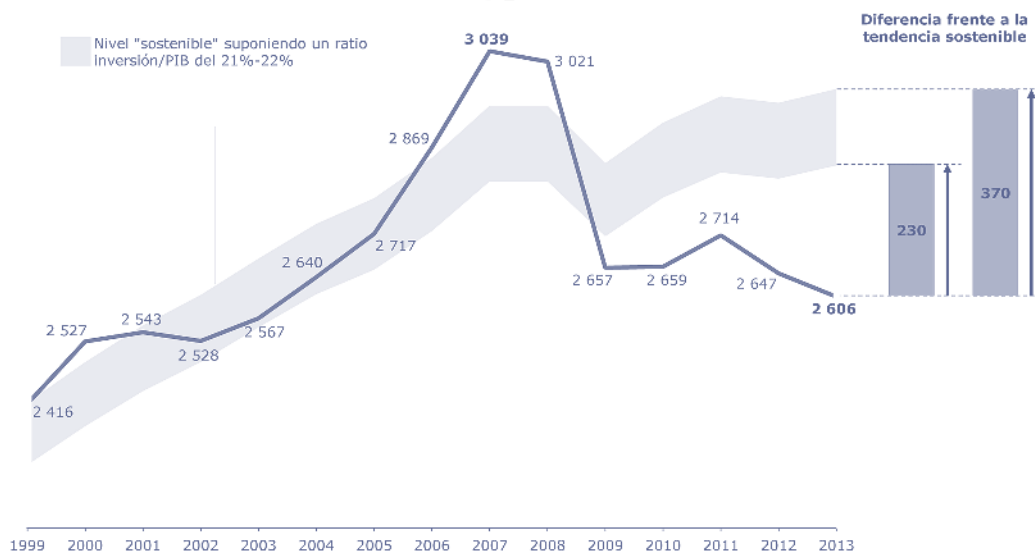
### La debilidad de la inversión está dificultando la recuperación europea

Existe una necesidad imperiosa de impulsar la inversión en Europa. Como consecuencia de la crisis, el nivel de inversión ha disminuido aproximadamente 430 000 millones EUR desde el máximo alcanzado en 2007, lo que representa una caída del 15%. En algunos Estados miembros, esta caída ha sido aún

más pronunciada<sup>4</sup>. Las previsiones de otoño de la Comisión muestran que la debilidad de la inversión está frenando la frágil recuperación de la UE.

El objetivo perseguido no es recuperar el nivel máximo de 2007 mediante el mismo tipo de inversiones: es evidente que algunas de las que se realizaron en el periodo anterior a la crisis no eran sostenibles. Sin embargo, es preocupante observar que, en los últimos tiempos, y frente a lo ocurrido en los EE.UU., la inversión en Europa no ha conseguido repuntar. En 2013, la inversión se situaba todavía en el 19,3% del PIB, es decir, en torno a 2 puntos porcentuales por debajo de su media histórica, si se excluyen los años en que se registraron fluctuaciones extremas. Por lo tanto, en Europa, el déficit de inversión con respecto a las tendencias previsibles a largo plazo oscila entre los 230 000 y los 370 000 millones EUR.

**GRÁFICO 2. TENDENCIAS RECIENTES EN MATERIA DE INVERSIÓN EN LA UE**



(Formación bruta de capital fijo real, UE-28, a precios de 2013, en miles de millones EUR).

<sup>3</sup> Como ya se anunció en las Orientaciones Políticas para la nueva Comisión Europea, de 15 de julio de 2014.

<sup>4</sup> Tal es el caso, en particular, de Italia (-25%), Portugal (-36%), España (-38%), Irlanda (-39%) y Grecia (-64 %).

Por otro lado, no se está haciendo frente a la necesidad de grandes inversiones existente. Así, por ejemplo, los hogares y las empresas necesitan y desean beneficiarse de las últimas tecnologías y lograr una mayor eficiencia desde el punto de vista energético y de recursos. El nivel de equipamiento y volumen de financiación de nuestros sistemas educativos y de innovación es inferior al de nuestros competidores más importantes. Es preciso modernizar nuestros sistemas de protección social de modo que puedan hacer frente al desafío que supone el rápido envejecimiento de la población. En el sector de la energía, hay que mejorar las redes introduciendo las tecnologías más avanzadas, integrar las fuentes de energía renovable y diversificar las fuentes de abastecimiento. En el sector de los transportes es indispensable modernizar las infraestructuras, reducir la congestión del tráfico y mejorar las conexiones comerciales. En el ámbito del medio ambiente se precisan mejores instalaciones de gestión de residuos, reciclaje y tratamiento de aguas residuales. Y a escala europea necesitamos unas conexiones de banda ancha más rápidas y de mayor alcance, así como centros de datos más inteligentes.

Estas necesidades han llegado a ser acuciantes tras varios años de crecimiento nulo o muy exiguo, con el riesgo de que el stock de capital productivo en Europa se reduzca y deteriore. Ello reduciría en mayor medida nuestra competitividad y nuestro potencial de crecimiento, lastrando nuestra productividad y capacidad de crear empleo.

Sin embargo, no hay una respuesta unívoca ni sencilla a este problema. El discreto rendimiento de la inversión se debe a diversos factores: la poca confianza de los inversores, las tímidas expectativas con respecto a la demanda y el elevado endeudamiento de los hogares, las empresas y las administraciones públicas. En numerosas regiones, las perspectivas inciertas y los problemas relacionados con el riesgo crediticio han impedido a las pymes obtener financiación para valiosos proyectos.

Pese al importante ahorro del sector privado y la abundancia de liquidez existentes actualmente, ese dinero no está llegando a la economía real europea. Y es precisamente en este ámbito donde las autoridades públicas a todos los niveles tienen una función que cumplir.

### **Se puede conseguir mucho a escala nacional y regional**

Las autoridades nacionales y regionales pueden desempeñar una importante función de cara al fomento de las reformas estructurales necesarias, al ejercicio de su responsabilidad presupuestaria y al impulso de la inversión en apoyo del crecimiento y el empleo. Es preciso que los Estados miembros que dispongan de margen presupuestario inviertan en mayor medida. Todos los Estados miembros, pero en particular aquellos con un margen presupuestario más reducido, deberían garantizar un uso eficiente de los recursos, dar prioridad en sus presupuestos a la inversión y al gasto orientado al crecimiento, aprovechar los fondos de la UE de que disponen para aumentar las inversiones y crear un entorno que propicie en mayor medida la inversión por parte de los agentes del sector privado.

En los próximos meses, las autoridades nacionales y regionales tendrán una oportunidad única de hacer el mejor uso posible del presupuesto de la UE para el periodo 2014-2020, ya que contarán para ello con nuevas herramientas e instrumentos. El presupuesto de la UE asciende a 960 000 millones EUR para un periodo de siete años, lo que corresponde a 140 000 millones EUR anuales, es decir, el equivalente al 1% del PIB de la UE. Están entrando en funcionamiento actualmente programas fundamentales de la UE tales como Horizonte 2020 (en el ámbito de la innovación y la investigación), el Mecanismo «Conectar Europa» (en el ámbito de las infraestructuras) y COSME (dedicado a financiar a las pymes).

Lo mismo cabe decir con respecto a la nueva generación de Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, que durante el periodo 2014-2020 movilizarán 350 000 millones EUR para nuevas inversiones. Estos fondos se traducirán en inversiones superiores a 600 000 millones EUR si se incluye la cofinanciación nacional. Aunque su importancia varía dependiendo de los países, los Fondos pueden desempeñar un papel altamente estratégico en cualquier lugar de la Unión, ya que representan, como promedio, el 10% de la inversión pública total en la UE.

### Un Plan de Inversiones para Europa

El Plan de Inversiones para Europa que la Comisión presenta paralelamente al presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento complementará e impulsará los esfuerzos realizados hasta el momento. Movilizará, como mínimo, 315 000 millones EUR de aquí a finales de 2017 en inversiones públicas y privadas adicionales. Este objetivo puede lograrse, en primer lugar, mediante un esfuerzo conjunto de las instituciones de la UE y del Banco Europeo de Inversiones (BEI), a través de la creación de un nuevo Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas. Sin embargo, el impacto del Plan se multiplicará, y rebasará los 315 000 millones EUR, a medida que vaya aumentando el número de participantes que aporten contribuciones adicionales voluntarias: tanto los Estados miembros, como los bancos nacionales de fomento, las autoridades regionales y los inversores privados tienen un importante papel que desempeñar. Cabe destacar que, en el contexto de la evaluación de las finanzas públicas en el marco del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, la Comisión adoptará una posición favorable en relación con las aportaciones de capital a este nuevo Fondo.

Estos fondos adicionales deberían destinarse prioritariamente a las infraestructuras, en particular a las redes de energía y de banda ancha; así como a las infraestructuras de transportes, en particular en los centros industriales; a la educación, la investigación y la innovación; y a las energías renovables y la eficiencia energética. Se trata de ámbitos en los que existen necesidades concretas y en los que se espera que los progresos realizados aporten grandes beneficios desde una perspectiva económica y social.

A medida que se vaya aplicando, el Plan de Inversiones permitirá lograr tres objetivos estratégicos conexos: invertir la reciente tendencia decreciente de la inversión e imprimir un impulso adicional a la creación de empleo y la recuperación económica de la UE; dar un paso decisivo de cara a la satisfacción de las necesidades a largo plazo de nuestra economía mediante el estímulo de la competitividad en ámbitos estratégicos; reforzar la dimensión europea de nuestro capital humano y nuestras infraestructuras físicas, con especial énfasis en las interconexiones, que resultan vitales para nuestro mercado único.

El Plan de Inversiones se ha elaborado teniendo en cuenta el limitado margen presupuestario de que disponen las administraciones nacionales, a fin de evitar que resulte gravoso para las finanzas públicas de los Estados miembros. La responsabilidad presupuestaria es uno de los elementos necesarios para restablecer la confianza que Europa precisa para recuperarse de la crisis. Esta es la razón por la que el Plan se apoya en soluciones disponibles a escala de la UE, así como en organismos y procedimientos ya establecidos, que contribuirán a acelerar la obtención de resultados y al logro de una ejecución y una rendición de cuentas rigurosas.

## RECUADRO 2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE INVERSIONES PARA EUROPA

El Plan de Inversiones para Europa abarca tres capítulos que se refuerzan mutuamente:

- La movilización de inversiones adicionales por valor de 315 000 millones EUR, como mínimo, de aquí a finales de 2017.
- Iniciativas con finalidad precisa para garantizar que la inversión satisfaga las necesidades de la economía real.
- Medidas para mejorar el entorno de inversión, con objeto de incentivar la inversión en Europa.

### **Movilizar inversiones adicionales por valor de 315 000 millones EUR, como mínimo, a escala de la UE**

- Se creará un nuevo Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas, en estrecha cooperación con el BEI, a fin de apoyar las inversiones estratégicas de relevancia europea y la financiación de riesgo para las pymes y las empresas de mediana capitalización de toda Europa.
- Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos se utilizarán íntegramente. A tal fin, habrá que cerciorarse de que los fondos de la UE correspondientes al periodo de programación 2007-2013 y aún pendientes de utilización se aprovechen al máximo. Asimismo, habrá que incrementar el efecto multiplicador de los fondos correspondientes al periodo 2014-2020, duplicando globalmente la proporción de instrumentos financieros innovadores y potenciando al máximo el recurso a la cofinanciación privada.

### **Hacer que la financiación llegue a la economía real**

- Se establecerá, a escala de la UE, una reserva de proyectos maduros para la inversión, basándose en el informe de diciembre de 2014 elaborado por un Grupo de Trabajo de la Comisión, el BEI y los Estados miembros.
- Los recursos en materia de conocimiento especializado y asistencia técnica se agruparán en un único «Centro de asesoría para la inversión» destinado a los promotores de proyectos, los inversores y las autoridades de gestión.
- La Comisión y el BEI, junto con las autoridades nacionales y regionales, colaborarán con los promotores de proyectos, los inversores y los participantes institucionales para facilitar los proyectos de inversión fundamentales.

### **Mejorar el entorno de inversión**

- Medidas para la mejora del marco normativo tanto a nivel nacional como europeo, de modo que resulte claro y predecible y que incentive la inversión.
- Medidas para desarrollar fuentes de financiación de la economía a largo plazo nuevas y alternativas y para avanzar hacia una unión de mercados de capitales.
- Medidas encaminadas a la plena realización del mercado único en sectores clave tales como la energía, el transporte y la economía digital.

### 3. COMPROMISO RENOVADO DE EMPRENDER REFORMAS ESTRUCTURALES

Conseguir que la economía europea sea más competitiva y garantizar un entorno normativo adecuado para la inversión a largo plazo son aspectos esenciales para el crecimiento. Las reformas estructurales pueden contribuir a atraer inversión productiva privada, en particular en las industrias de red y en el sector de la fabricación inteligente, en los que se requieren grandes inversiones. A escala de la UE, ello exige profundizar en mayor medida el mercado único y evitar reglamentaciones que resulten innecesariamente gravosas, sobre todo para las pequeñas y medianas empresas, facilitar el acceso a la financiación y garantizar la calidad de la inversión en el ámbito de la investigación y la innovación. A escala de los Estados miembros, estos esfuerzos deben complementarse con una aplicación ambiciosa de reformas estructurales en los mercados de productos y servicios y en el mercado laboral.

### 4. ELIMINACIÓN DE LAS BARRERAS FUNDAMENTALES A ESCALA DE LA UE

**La plena realización del mercado único en el ámbito de los bienes y servicios es una prioridad.** Con más de 500 millones de consumidores, el mercado único europeo sigue constituyendo el motor de crecimiento más potente a nivel de la UE. Para ello, habrá que prestar particular atención a la mayor integración de los mercados de bienes y servicios en los que el potencial de empleo, crecimiento e innovación es significativo, tanto en línea como fuera de línea. Al hacerlo, es importante explotar las sinergias entre las empresas y un mercado único que funcione correctamente. Los consumidores deberían poder beneficiarse de un mercado único integrado que ofrezca las mismas posibilidades que sus mercados nacionales. Esta profundización del mercado

único aportará asimismo ventajas de cara al exterior. Permitirá reforzar la posición de las empresas europeas en las cadenas de valor mundiales, atraer la inversión y situar a la UE en una posición más ventajosa a la hora de crear lazos más estrechos con los nuevos centros de crecimiento a nivel mundial a través de acuerdos comerciales que potencien la convergencia normativa con nuestros principales socios comerciales.

**El mercado único digital es esencial para el empleo, el crecimiento y la innovación.** La economía mundial se está transformando en una economía digital. Las tecnologías de la información y la comunicación no solo constituyen un sector económico, sino que son la base de una economía innovadora moderna. Un mercado único digital conectado podría generar hasta 260 000 millones EUR anuales en mejoras de eficiencia<sup>5</sup>. La tecnología digital crea nuevas formas de producir bienes y prestar servicios en sectores que abarcan desde la industria automovilística y química hasta la distribución minorista y la energía, redefiniendo así nuestra forma de trabajar y aprender. Ocupar una buena posición dentro de la economía digital determinará la futura competitividad de la UE y la senda hacia un crecimiento renovado. Los servicios digitales son esenciales con vistas al logro de la eficiencia y la seguridad de las infraestructuras estratégicas clave en Europa, como por ejemplo la energía y el transporte ferroviario, y, lo que es más importante, ofrecen enormes beneficios a la sociedad en términos de acceso a los bienes y servicios y a la información, libertad de expresión, creatividad y atención sanitaria y servicios públicos. Sin embargo, aún no disponemos de un mercado único digital. Únicamente un 14% de las pymes utiliza Internet para la venta en línea y tan solo un 12% de los consumidores efectúa compras transfronterizas. Los consumidores se sienten frustrados cuando no les es posible

<sup>5</sup> «Mapping the Cost of Non-Europe 2014-19», un estudio publicado por el Parlamento Europeo en julio de 2014.

acceder a los servicios digitales de otro Estado miembro como consecuencia de prácticas comerciales restrictivas u obstáculos legales. Las empresas solo podrán explotar plenamente el potencial del sector digital una vez que se hayan adoptado, a escala europea, normas comunes de calidad en materia de protección de datos y se haya restablecido la confianza de los consumidores.

**Es preciso emprender reformas estructurales adicionales en los mercados energéticos para garantizar una unión de la energía resiliente y cuya política sobre cambio climático tenga carácter prospectivo**, en consonancia con los objetivos de la Estrategia Europa 2020 y del marco en materia de clima y energía para 2030 acordado por el Consejo Europeo en octubre de 2014, y con vistas a mejorar y completar el mercado interior de la energía. Ello exige mejorar el modelo del mercado de la energía, reforzar los actuales instrumentos de mercado y modernizar y ampliar la infraestructura energética. Tales medidas deberían permitir que la energía fluya libremente de modo que se eliminen las «islas energéticas» y se integren en la red las energías renovables. La financiación de las inversiones necesarias supondrá un gran desafío. Aunque a través de los Fondos Estructurales y de Inversión se canalizará una ayuda importante, es preciso contar con mecanismos de financiación innovadores que permitan estimular y potenciar las inversiones en la modernización del sector energético e incentivar la inversión de los hogares en la consecución de la eficiencia energética.

**Se requiere una actuación ambiciosa para garantizar un marco normativo de la UE que fomente en empleo, el crecimiento y la inversión.** La Comisión concederá prioridad a la labor que inició en diciembre de 2012 con el lanzamiento del programa de adecuación y eficacia de la reglamentación (REFIT), que constituye un análisis general de la legislación en vigor. Esta labor debería permitir aligerar y simplificar la legislación de la UE y hacer menos costoso su cumpli-

miento en beneficio de los ciudadanos y las empresas. La Comisión reforzará sus instrumentos de reglamentación (evaluación de impacto, evaluación) en estrecha colaboración con las demás instituciones europeas, los Estados miembros y otros interesados.

La supresión de las barreras normativas anteriormente mencionadas debe ir acompañada de la puesta en funcionamiento del nuevo Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas desarrollado por la Comisión y el BEI en cooperación.

## 5. REFORMAS ESTRUCTURALES A ESCALA DE LOS ESTADOS MIEMBROS

En última instancia, la reforma y la modernización de nuestras economías es necesaria para apuntalar el modelo social europeo. Es esencial que todos los miembros de la sociedad y, en particular, los interlocutores sociales, puedan participar en este proceso y apoyar el cambio de forma proactiva.

La aplicación ambiciosa de reformas estructurales en los mercados de productos y servicios y en el mercado laboral puede contribuir a incrementar la productividad, recuperar la competitividad y mejorar el entorno empresarial, estimulando por ende la inversión. Puede propiciar asimismo un reequilibrio duradero de nuestro modelo de crecimiento, atenuar los efectos negativos provocados por el necesario desapalancamiento financiero del sector privado y contribuir a prevenir los desequilibrios financieros nocivos. Además, a través de sus efectos sobre el crecimiento, la productividad y el empleo, y siempre que se establezcan los canales adecuados, puede contribuir a mejorar la situación social en general y reducir la pobreza, así como la sostenibilidad de la deuda pública y privada.

Pese a los logros obtenidos por algunos Estados miembros —en especial los más vulnerables—, es preciso emprender reformas adi-



cionales en todos los Estados miembros. La experiencia reciente ha demostrado amplia-

mente que una intervención ambiciosa arroja resultados evidentes (véase el recuadro 3).

### RECUADRO 3. EJEMPLOS DE REFORMAS ESTRUCTURALES EFICACES EN LOS ESTADOS MIEMBROS

- En **España**, el Gobierno aprobó en diciembre de 2013 la Ley de Garantía de la Unidad de Mercado en favor de la libre circulación y establecimiento de las personas y de la libre circulación de bienes y servicios. Mediante la Ley se lleva a cabo una ambiciosa racionalización de la legislación española redundante, se remedia la fragmentación del mercado nacional y se incrementa la competencia en los mercados de productos. De acuerdo con las autoridades españolas, se prevé que, con el tiempo, la reforma dé lugar a un incremento del PIB superior al 1,5%.
- **Portugal** puso en práctica una serie de reformas del mercado laboral entre 2011 y 2013. Se equiparó la protección de los trabajadores con contratos permanentes con la de los trabajadores con contratos de duración determinada. Se flexibilizó la legislación sobre el horario laboral y se adoptaron medidas para una mayor adaptación de los salarios a la productividad en las empresas. Se reformaron las prestaciones por desempleo y se amplió el número de personas susceptibles de beneficiarse de ellas. Se procedió a la reforma del Servicio Público de Empleo, se revisaron las políticas activas del mercado laboral y se introdujeron nuevos programas, incluidos algunos destinados exclusivamente a los jóvenes. La tasa de desempleo se redujo en torno a dos puntos porcentuales entre 2013 y 2014.
- **Polonia** emprendió un ambicioso proceso de reforma para facilitar el acceso a las profesiones reguladas. En la primera ola de reformas, iniciada en 2013, se liberalizó el acceso a 50 profesiones, como la de abogado, notario, agente inmobiliario o taxista. En abril de 2014, el Parlamento polaco adoptó decisiones en relación con otras 91 profesiones y, para principios de 2015, se prevé la liberalización de 101 profesiones adicionales.
- **Italia** aplicó en 2013 una serie de medidas destinadas a incrementar la competencia y la transparencia en los mercados del gas y la electricidad. Las iniciativas adoptadas por el Gobierno italiano han contribuido a acometer el arraigado problema que supone el elevado precio de la energía en ese país y, según la autoridad reguladora del sector de la energía, a reducir las tarifas aplicadas al usuario final.

Para 2015, la Comisión recomienda centrar la atención en una serie de reformas clave. Los ámbitos seleccionados tienen relevancia para todos los Estados miembros, aunque las medidas exactas que deban tomarse variarán de un país a otro. Dentro de la zona del euro, en particular, debería prestarse particular atención a una coordinación más eficaz de algunas de estas reformas a fin de potenciar las sinergias positivas y evitar los efectos in-

directos negativos. Los ámbitos que deben ser objeto de reformas son los siguientes:

**1. Mejora de la dinámica de los mercados laborales y medidas frente al elevado nivel de desempleo.** Los países más competitivos y con mayor resiliencia son aquellos cuyas empresas y emprendedores valoran el desarrollo permanente de nuevas destrezas y la innovación, e invierten en ello, y en los que

las personas se desplazan fácilmente entre diferentes empleos, sectores y/o regiones.

Las normas de protección del empleo y las instituciones deben crear condiciones adecuadas que favorezcan la contratación, ofreciendo, al mismo tiempo, niveles modernos de protección a quienes ya estén empleados y a quienes busquen empleo. Los Estados miembros deben esforzarse más por eliminar los obstáculos que impiden la creación de empleo, involucrando en ello a los interlocutores sociales y, en su caso, reformando los sistemas de resolución de litigios en el ámbito laboral. Deben intensificarse las reformas destinadas a reducir los impuestos que gravan el trabajo, con vistas a contribuir a restablecer el empleo. La reducción de la segmentación del mercado laboral se espera que contribuya a suprimir las limitaciones de empleo de quienes actualmente se hallan desempleados, subempleados o empleados con contratos temporales, así como a facilitar la progresión profesional.

La UE necesita mano de obra cualificada en sectores en ascenso, como son los de la economía digital, los sectores ecológicos y la sanidad. La educación desempeña una función esencial a efectos de garantizar que las cualificaciones respondan a las señales del mercado laboral. La formación profesional y los sistemas educativos duales deben mejorarse para dotar a los jóvenes del conjunto de destrezas necesarias. La formación permanente debe ser prioritaria, con la intervención de agentes tanto públicos como privados, y ampliando el acceso a la misma a todas las edades y, en particular, a quienes más la necesitan. Es necesario, asimismo, evaluar mejor las necesidades en materia de cualificación tanto a nivel regional como sectorial.

La situación, en especial, de los jóvenes y los desempleados de larga duración exige actuar con determinación. Los sistemas de prestaciones deben conjugar una adecuada sustitución de los ingresos con la activación y habilitación de servicios destinados a satisfa-

cer necesidades individuales a través de ventanillas únicas. Es preciso eliminar los desincentivos fiscales a la búsqueda de empleo. La Garantía Juvenil representa un ambicioso esfuerzo que reúne distintos instrumentos con el fin de afrontar el desempleo juvenil eficazmente. No obstante, los Estados miembros deben utilizar los fondos disponibles, entre ellos los 6 400 millones EUR de dotación de la Iniciativa sobre Empleo Juvenil, con mayor diligencia y eficiencia, y reforzarlos con recursos nacionales. Hasta el momento, solo tres países (Francia, Italia y Lituania) han adoptado programas operativos, por un importe de 1 600 millones EUR, lo que permite efectuar pagos de prefinanciación a esos países. Al objeto de que la mayor parte de los programas operativos puedan adoptarse antes de que finalice el año, los Estados miembros deben atender a las observaciones de la Comisión lo antes posible.

En conjunto, existen más de dos millones de puestos de trabajo vacantes en la UE. Si bien es cierto que existen límites a la movilidad geográfica, los trabajadores no parecen estar utilizando plenamente las posibilidades que ofrece la libre circulación. La supresión de obstáculos exigirá que aumenten las posibilidades de transferencia de los derechos de pensión en toda la UE, y que se ayude a los trabajadores a tomar decisiones informadas sobre la movilidad, por ejemplo a través de la red EURES. Al mismo tiempo, deben tomarse medidas contra el abuso de las normas existentes, así como dirigidas a evitar la fuga de cerebros permanente que sufren determinadas regiones. Será esencial mejorar la cooperación en la UE para el intercambio de información y de buenas prácticas.

El logro de un elevado nivel de empleo requiere que los salarios reales evolucionen de forma acorde con el desarrollo de la productividad, y ello a nivel tanto sectorial como empresarial. Algunos Estados miembros deben aún culminar la corrección de las pautas anteriores a la crisis, con arreglo a las cuales los

aumentos salariales eran superiores a los aumentos de productividad. La función de los interlocutores sociales es crucial. Es conveniente que los convenios colectivos permitan una cierta flexibilidad para establecer aumentos salariales diferenciados entre distintos sectores y dentro de un mismo sector, en función de la evolución específica de la productividad.

**2. Reforma de las pensiones.** Toda la UE experimenta la necesidad de garantizar la sostenibilidad y adecuación de los sistemas de pensiones. La mayoría de los Estados miembros han reformado sus sistemas públicos de pensiones en los últimos años, a fin de dotarlos de bases más saneadas para afrontar el envejecimiento de la sociedad europea. No obstante, tal y como se expresó en las recomendaciones específicas por país de 2014, en muchos casos se precisan aún más reformas que aumenten la eficiencia y la sostenibilidad financiera de las pensiones. A la vez, es necesario que los sistemas de pensiones sigan siendo adecuados, de modo que garanticen que, tras la jubilación, se disponga de un nivel de ingresos digno. Ante la evolución hacia una mayor longevidad, muchos países deben adoptar un enfoque más dinámico de la edad a la cual las personas puedan jubilarse, lo que incluye vincular más sistemáticamente la edad legal de jubilación a la esperanza de vida, con objeto de alcanzar un equilibrio adecuado entre el tiempo de vida laboral y el tiempo de vida en situación de jubilación.

**3. Modernizar los sistemas de protección social.** Los mecanismos de protección social deben ser eficientes y adaptados a todas las fases de la vida de una persona. Las políticas sociales deben simplificarse y dirigirse más a objetivos específicos, y han de complementarse con servicios de educación y atención a la infancia asequibles y de calidad, medidas de prevención del abandono escolar, de formación y de ayuda a la búsqueda de empleo, ayuda a la vivienda y atención sanitaria accesible. Es preciso reformar los sistemas sanitarios para ofrecer una atención de calidad

mediante estructuras eficientes, incluida la sanidad electrónica.

**4. Mejora de la flexibilidad de los mercados de bienes y de servicios** La modernización del funcionamiento de las industrias de red, la mejora de la capacidad en materia de infraestructuras y una mayor apertura de los sectores de servicios sigue siendo un reto para la mayoría de los Estados miembros, tal y como se indica en las recomendaciones específicas por país de 2014, que ponen el énfasis en las medidas dirigidas a mejorar el funcionamiento de sus industrias de red y aumentar la competencia en los sectores de bienes y de servicios, en particular en lo que atañe a las profesiones reguladas. La aplicación efectiva de la legislación en materia de consumo puede también aumentar la confianza y generar demanda en el mercado único.

La legislación de la UE ofrece un marco para la modernización a escala nacional y para lograr una Europa más atractiva y competitiva. Los Estados miembros han emprendido numerosas reformas en el sector de servicios tras la entrada en vigor de la Directiva de servicios en 2006, pero, en los últimos tiempos, los avances a este respecto se han hecho más desiguales. La plena aplicación de la Directiva de servicios mejoraría significativamente el funcionamiento del mercado único de servicios y podría generar un beneficio económico de hasta el 1,6% del PIB de la UE a largo plazo, que se añadiría al 0,8% del PIB que se deriva del actual nivel de aplicación<sup>6</sup>. La persistencia global de un elevado número de excepciones a los principios generales previstos en la Directiva, y los prolongados procesos de reforma en algunos Estados miembros, suponen una rémora para la plena aplicación de

<sup>6</sup> J. Monteagudo, A. Rutkowski, D. Lorenzani, *The economic impact of the Services Directive: A first assessment following implementation*, Economic Papers 456, junio de 2012, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/economic\\_paper/2012/pdf/ecp\\_456\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2012/pdf/ecp_456_en.pdf)

la Directiva e impiden que esta arroje todos sus frutos. La profundización de las reformas nacionales debe centrarse en eliminar las siguientes trabas: i) los requisitos de autorización desproporcionados e injustificados existentes en muchos Estados miembros, entre otros los referentes a la forma jurídica y a la participación accionarial; ii) la falta de claridad de la legislación nacional por lo que atañe a las normas aplicables a las empresas que prestan servicios transfronterizos; iii) la inexistencia de reconocimiento mutuo; iv) la falta de agilidad en los procedimientos administrativos, con margen para la mejora del sistema de ventanilla única; iv) los desiguales progresos en el proceso en curso de evaluación mutua de las reglamentaciones profesionales y las reformas de las profesiones reguladas; v) los obstáculos a la libre circulación de bienes que aún persisten. La Comisión seguirá trabajando estrechamente con los Estados miembros para eliminar estos obstáculos<sup>7</sup>.

**5. Mejora de las condiciones generales de la inversión empresarial.** Los esfuerzos por fortalecer el entorno de las empresas, de modo que resulte más propicio a las inversiones, son esenciales para atraer la inversión privada, en especial en los Estados miembros que disponen de poco margen presupuestario para realizar inversiones públicas. Las asociaciones público-privadas y la gobernanza de las empresas públicas deben configurarse cuidadosamente de modo que el gasto público y el gasto privado resulten más eficientes. La contratación pública debe abrirse más, en particular mediante la aplicación de la legislación de la UE. Ello exige también reforzar la capacidad administrativa de las autoridades de contratación en materia de planificación y ejecución, en particular a través de la contratación electrónica. En muchos casos, es necesario también que los procedimientos sean más eficientes y transparentes. Con vistas a una eficaz reasignación de recursos, es igual-

mente crucial el correcto funcionamiento de las normativas en materia de insolvencia.

**6. Mejora de la calidad de la inversión en investigación e innovación (I+I).** La inversión en I+I a nivel nacional y regional desempeña un papel esencial en el impulso de un crecimiento sostenible. Los Estados miembros deben seguir dando prioridad a la inversión pública en investigación e innovación, velando por su eficiencia y su efecto promotor de la inversión privada. Los Estados miembros deben prestar atención a la calidad de las instituciones de I+I, su estrategia de desarrollo, sus procesos de formulación de políticas y sus programas. Al mismo tiempo, deben mantener el ritmo de las reformas, para garantizar un entorno favorable a la inversión, condición necesaria para la inversión de las empresas en I+I y el rápido crecimiento de las pymes innovadoras.

**7. Aumento de la eficiencia en la administración pública.** Las administraciones públicas de toda la UE siguen enfrentándose al desafío de «ofrecer más con menos», es decir, de satisfacer las necesidades públicas en una época de presupuestos más rigurosos, de mejorar el entorno de las empresas reduciendo la carga administrativa y reglamentaria de las empresas y los ciudadanos, y de adaptarse a las exigencias de la economía digital. Esto sigue siendo un reto en la inmensa mayoría de los Estados miembros. Algunos de ellos han iniciado reformas institucionales o territoriales con el doble objetivo de lograr ahorros mediante la racionalización de su organización y garantizar el buen desarrollo del proceso de toma de decisiones y de aplicación de las reformas merced a la clarificación de las competencias de los distintos niveles institucionales o de la administración.

Además, de forma similar al programa de adecuación y eficacia de la reglamentación (REFIT) desarrollado a escala de la UE, la mayoría de Estados miembros debe perseguir la simplificación y un enfoque más digital de

<sup>7</sup> COM (2012) 261 de 8 de junio de 2012.

la administración pública. La eliminación de las trabas burocráticas y reglamentarias redundará en una legislación de mayor calidad, más simple y comprensible, y preparará el camino hacia un entorno más favorable para las empresas y los ciudadanos, lo que, a su vez, propiciará la inversión. A este respecto, aumentar la eficiencia y garantizar la equidad e independencia de los sistemas judiciales es también un requisito previo importante. Es claramente necesario abordar aspectos tales como la duración de los procedimientos, el número de casos pendientes, el insuficiente uso de las tecnologías de la información y la comunicación, el fomento de mecanismos alternativos para la resolución de litigios y la independencia de los sistemas judiciales.

## 6. PERSEVERANCIA EN LA RESPONSABILIDAD PRESUPUESTARIA

El acusado incremento de los niveles de déficit y de deuda registrado en toda la UE durante la crisis financiera hizo necesario un importante saneamiento presupuestario, a efectos de restablecer la confianza en la sostenibilidad de las finanzas públicas de los Estados miembros y romper el círculo vicioso entre la evolución de la deuda soberana y la inestabilidad financiera. Los significativos ajustes realizados en los últimos años han logrado reducir los déficits y estabilizar los niveles de deuda en la UE. El marcado descenso del número de países sujetos al procedimiento de déficit excesivo —de 24 en 2011 a 11 en 2014— refleja estas mejoras presupuestarias. Las últimas previsiones apuntan a que la orientación de la política presupuestaria en la UE permanecerá neutra en los próximos años, lo que supone que la política presupuestaria no obstaculizará el crecimiento económico.

No obstante, la deuda pública sigue siendo muy elevada, lo que, junto con la elevada deuda externa, hace que las economías sean más vulnerables a los acontecimientos ad-

versos y puede lastrar el crecimiento. Estos desequilibrios pueden representar también una amenaza para el buen funcionamiento de la zona del euro en su conjunto. El aumento de la deuda pública debe aún revertirse en los próximos años, de acuerdo con las obligaciones de los Estados miembros en virtud del Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Esto puede lograrse mediante una combinación de políticas presupuestarias responsables y crecimiento económico. En primer lugar, el ritmo del ajuste presupuestario debe diferenciarse en función de los retos presupuestarios a que se enfrenten los diferentes Estados miembros. Así, si los Estados miembros con problemas de sostenibilidad deben proseguir el saneamiento, aquellos otros que dispongan de margen presupuestario deben, en cambio, utilizarlo para sostener el crecimiento. Asimismo, los Estados miembros deben utilizar plenamente los marcos presupuestarios nacionales, recientemente reforzados, para fijar la adecuada trayectoria presupuestaria y atenerse a ella. En segundo lugar, la composición de las estrategias presupuestarias debe determinarse de forma que propicie el crecimiento. En diversos países, siempre y cuando ello resulte coherente con las necesidades de saneamiento, el énfasis en la contención del gasto, tal vez junto con una reducción de los impuestos más distorsionadores, puede contribuir al aumento del crecimiento y la inversión.

Por el lado de los ingresos, es importante garantizar un sistema tributario eficiente y propicio para el crecimiento. El empleo y el crecimiento pueden estimularse desplazando la presión impositiva que pesa sobre el trabajo hacia otros tipos de impuestos que perjudican menos al crecimiento, como pueden ser los impuestos recurrentes sobre los bienes inmuebles y los impuestos medioambientales y sobre el consumo, teniendo en cuenta el impacto distributivo potencial de ese desplazamiento. La elevada carga impositiva del trabajo es un problema ya antiguo en Europa, con diferencias de hasta el 40% entre los Estados miembros en lo que atañe al coste de

#### RECUADRO 4. SANEAMIENTO PRESUPUESTARIO RESPONSABLE Y FAVORABLE AL CRECIMIENTO

La forma en que los Estados miembros han efectuado el saneamiento presupuestario no ha resultado muy favorable para el crecimiento. Ha habido un exceso de concentración en las subidas de impuestos, que no resultan óptimas en la mayoría de Estados miembros en los que la presión impositiva ya es elevada. En los presupuestos nacionales, por el lado del gasto, los recortes se han dirigido principalmente a la inversión pública, pese a tratarse de gastos presupuestarios potenciadores del crecimiento. A la vez, en algunos Estados miembros, la magnitud del ajuste presupuestario necesario y la dinámica de la crisis financiera exigían soluciones rápidas.

Gracias a la dilución de la crisis financiera y la moderación del ritmo de saneamiento, la composición de las medidas presupuestarias ha comenzado a mejorar. Esto ha quedado ya patente en 2014 y puede apreciarse también en los proyectos de presupuestos para 2015. La caída del gasto en inversión se ha frenado, al tiempo que la composición de los ingresos es ahora más favorable para el crecimiento. Cabe destacar que los proyectos de presupuestos para 2015 contienen algunas medidas tributarias positivas que reducen la presión impositiva sobre el trabajo, si bien se precisan aún medidas mucho más ambiciosas para hacer frente a los retos.

emplear a un trabajador a un salario medio y al sueldo neto de los trabajadores. La ampliación de las bases impositivas, la simplificación y el aumento de la transparencia pueden contribuir también a aumentar la eficiencia del sistema tributario y mejorar el cumplimiento en materia impositiva, así como a la lucha contra la planificación fiscal agresiva.

Por el lado del gasto, debe otorgarse prioridad a la inversión pública productiva y a partidas del gasto corriente que favorezcan más el crecimiento; la adopción rápida de decisiones sobre el Plan de Inversiones para Europa de la Comisión servirá para respaldar esas prioridades. Los sistemas de protección social deben intervenir para combatir la pobreza y favorecer la inclusión social. La eficiencia de los actuales programas de gasto en el logro de sus objetivos debe incrementarse mediante medidas de reforma y de otro tipo, tales como el análisis de gastos. Al menos ocho Estados miembros están o han estado recientemente inmersos en distintas formas de análisis de gastos: Reino Unido, los Países Bajos, Francia, Italia, Irlanda, Dinamarca, España y Sue-

cia. Compartir más por extenso los resultados y la experiencia obtenidos en estos análisis debe formar parte del sistema de gobernanza.

El Pacto de Estabilidad y Crecimiento ofrece el marco apropiado para generar crecimiento a largo plazo en el contexto de unas finanzas públicas sostenibles, incluida la flexibilidad cuando resulte necesario. Dicho Pacto pone el énfasis en la evolución presupuestaria en términos estructurales y no solo en el déficit nominal. Esto permite filtrar aquello que quede fuera del control de los gobiernos, ya se trate de hechos negativos (por ejemplo, perturbaciones asimétricas) o positivos (por ejemplo, ingresos extraordinarios). De este modo, se obtiene una imagen más exacta de la situación presupuestaria subyacente. Se evalúa a cada Estado miembro por separado, teniendo en cuenta su situación económica específica y los retos nacionales planteados por el envejecimiento de la población, en particular en lo referente a la política sanitaria y en materia de pensiones, y el nivel de deuda pública.

## 7. RACIONALIZACIÓN DE NUESTRO SISTEMA DE GOBERNANZA PARA AUMENTAR SU EFICACIA Y ACRECENTAR EL SENTIMIENTO DE APROPIACIÓN

El presente Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento abre el ciclo anual de gobernanza económica conocido como Semestre Europeo. Pasa revista a las políticas presupuestarias, macroeconómicas y estructurales a escala de la UE, con anterioridad a la preparación de los presupuestos y las decisiones nacionales para el siguiente año. Desde 2011, el Semestre Europeo se ha utilizado para lanzar y orientar importantes reformas presupuestarias y estructurales en los Estados miembros. Junto con este Informe, la Comisión ha realizado una **revisión del paquete de seis y el paquete de dos medidas legislativas** que reforzó la gobernanza económica de la UE<sup>8</sup>.

El Semestre Europeo se ha convertido en un vehículo importante para la ejecución de las reformas a escala tanto nacional como de la UE, al garantizar que la UE y sus Estados miembros coordinen sus políticas económicas y sus esfuerzos para impulsar el empleo, el crecimiento y la inversión. Sin embargo, el seguimiento hecho por la Comisión<sup>9</sup> indica que el sentimiento de apropiación es aún insuficiente, lo que da lugar a niveles insatisfactorios de aplicación de las recomendaciones específicas por país, particularmente en el ámbito de las reformas estructurales. Ante los retos económicos a que se enfrenta Europa, la Comisión considera llegado el momento de **racionalizar y reforzar el Semestre Europeo** para dotarlo de mayor eficacia, centrando más sus objetivos y acentuando su claridad y su función política de cara al futuro, en consonancia

con el enfoque integrado que ofrece el presente Informe. Un Semestre Europeo reformado debe perseguir la eficacia de la coordinación de la política económica a escala de la UE, con mayores exigencias de rendición de cuentas y de implicación de todos los interesados (véase el anexo).

La finalidad de la racionalización del Semestre es aumentar el sentimiento de apropiación político, la rendición de cuentas y la aceptación del proceso, reforzar su credibilidad y su comparabilidad entre todos los Estados miembros y contribuir a la mejora de la aplicación de las recomendaciones específicas por país.

Debatir en torno al Semestre Europeo es también importante con vistas a la **revisión intermedia de la estrategia Europa 2020, que se presentará con tiempo para su debate en el Consejo Europeo de la primavera de 2015**. Tras la Comunicación en la que se hacía balance de la aplicación de la estrategia Europa 2020, publicada el pasado marzo<sup>10</sup> y basada en los resultados de la consulta pública, y los resúmenes de los debates del Consejo y las aportaciones recibidas de los interesados, la Comisión está preparando la citada revisión intermedia de la estrategia Europa 2020 y presentará sus conclusiones a principios de 2015.

El éxito de Europa frente a los retos a que se enfrenta en materia de empleo y de crecimiento exige un amplio consenso sobre la adecuada orientación de las políticas, así como el intenso apoyo de los interesados a los esfuerzos de reforma. Ello exige que los Parlamentos nacionales, los interlocutores sociales y el conjunto de la sociedad civil se involucren más en la aplicación de las políticas decididas a escala tanto de la UE como nacional. Al

<sup>8</sup> COM (2014) 905 de 28 de noviembre de 2014.

<sup>9</sup> Las evaluaciones de la Comisión se presentan en los documentos de trabajo anuales de los servicios de la Comisión que acompañan a las recomendaciones específicas por país [http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm)

<sup>10</sup> COM(2014) 130 final, «Balance de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020s-tocktaking\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020s-tocktaking_es.pdf)

efecto de asociar a los Parlamentos nacionales más estrechamente al proceso, cada año, dichos Parlamentos y el Parlamento Europeo se reúnen durante la semana parlamentaria para debatir sobre el Semestre Europeo, con la participación de la Comisión.

Es también claramente necesario vigilar el progreso social y el efecto de las reformas en el curso del tiempo. Se trabaja ya en la potenciación de la dimensión social de la Unión Económica y Monetaria. En particular, se están introduciendo indicadores sociales y de empleo en el Procedimiento de Desequilibrio Macroeconómico, que deben utilizarse plenamente para comprender mejor el mercado laboral y los cambios y riesgos sociales. La Comisión velará también por una participación más activa de los interlocutores sociales europeos en el proceso del Semestre Europeo.

Aunque ya toda una serie de primeras ideas se probarán y aplicarán en el Semestre Europeo 2015, en los próximos meses se elaborarán nuevas propuestas, dentro del trabajo de profundización de la gobernanza económica, coordinadas por el Presidente de la Comisión, junto con el Presidente del Consejo, el Presidente del Banco Central Europeo y el Presidente del Eurogrupo<sup>11</sup>.

## 8. CONCLUSIÓN

Es urgente reconfigurar la formulación de las políticas de la UE. En su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015, la Comisión propone que la UE adopte un enfoque integrado de la política económica, basado en tres pilares, todos los cuales deben actuar conjuntamente: el impulso de la inversión, la aceleración de las reformas estructurales y la prosecución de un saneamiento presupuestario responsable y que propicie el crecimiento.

Con carácter prioritario, los Estados miembros deben ratificar el Plan de Inversiones, por importe de 315 000 millones EUR, propuesto en el marco de su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento. Los Estados miembros deben comprometerse a completar los cambios legislativos necesarios para crear el nuevo Fondo que se propone para finales de junio de 2015. Deben asimismo comprometerse a duplicar, como mínimo, globalmente el uso de los instrumentos financieros innovadores utilizados para la realización de proyectos en el contexto de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos en los próximos tres años.

En función de las circunstancias de cada Estado miembro, el enfoque integrado que se propone debe ponerse en práctica a nivel nacional mediante medidas dirigidas a hacer frente a las rigideces del mercado laboral, a fin de solventar los elevados niveles de desempleo, así como medidas de reforma de los sistemas de pensiones, modernización de los sistemas de protección social, aumento de la flexibilidad de los mercados de bienes y de servicios, mejora de las condiciones generales de inversión de las empresas, mejora de la calidad de las inversiones en investigación, innovación, educación y formación, y aumento de la eficiencia de la administración pública. Se invita a los interlocutores sociales a participar activamente en los programas de reforma nacionales.

Es necesario que los Parlamentos nacionales, los interlocutores sociales y los interesados se involucren más en el Semestre Europeo, para fortalecer el sentimiento de apropiación y la rendición de cuentas a escala nacional. La racionalización del Semestre Europeo 2015 será un primer paso en esa dirección.

El enfoque integrado propuesto exige el liderazgo político de los Estados miembros, el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo. La Comisión trabajará con todos los agentes para garantizar que Europa vuelva a la senda de una recuperación económica sostenible.

<sup>11</sup> Según lo acordado en la Cumbre del Euro celebrada el 24 de octubre de 2014.



## ANEXO

**Racionalización y refuerzo del Semestre Europeo**

Por Semestre Europeo se entiende el ciclo anual de coordinación de la política económica y presupuestaria durante el cual se ofrecen orientaciones a los Estados miembros antes de que adopten sus decisiones a escala nacional. Esas orientaciones se inscriben en el contexto del Pacto de Estabilidad y Crecimiento y del Procedimiento de Desequilibrio Macroeconómico. El Semestre Europeo sirve también para poner en práctica la estrategia Europa 2020.

El Semestre Europeo comienza cada año cuando la Comisión publica el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento. Este Informe, que traza las prioridades económicas generales de la UE, se somete al debate de las demás instituciones y alimenta las deliberaciones previas al Consejo Europeo de primavera. Cada año, en primavera, los Estados miembros presentan programas nacionales. A continuación, la Comisión propone a cada Estado miembro recomendaciones de política específicas por país basadas en su evaluación de las situaciones y los programas económicos nacionales. Se abarcan todos los ámbitos relevantes de la política: las reformas presupuestarias, macroeconómicas y estructurales. Las recomendaciones se debaten en el Consejo y se ratifican en el Consejo Europeo de junio, como paso previo a su adopción final por el Consejo. Se espera de los Estados miembros que reflejen las recomendaciones en sus planes presupuestarios y de política en general para el siguiente año, y que las apliquen en los siguientes doce meses.

Aunque el Semestre Europeo ha intensificado la coordinación de la política económica a escala de la UE, la escasa o, a veces, nula aplicación de recomendaciones específicas por país esenciales ha puesto en entredicho su eficacia. Un Semestre Europeo racionalizado y

reforzado debe partir de los aspectos positivos del proceso y subsanar los aspectos negativos, simplificando las diversas etapas y sus aportaciones, mejorando la cooperación y el diálogo con los Estados miembros, limitando las obligaciones de información y potenciando la naturaleza multilateral del proceso y el sentimiento de apropiación en todos los niveles.

**Simplificar la aportación de la Comisión y dar más cabida a reacciones ante el análisis de esta:** la práctica de presentar el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento y el Informe sobre el Mecanismo de Alerta conjuntamente en otoño funciona bien, pues ambos documentos se complementan y fijan el enfoque global de la UE para el siguiente año. Sin embargo, los dos principales documentos específicos por país elaborados en una fase posterior del proceso, los documentos de trabajo de los servicios de la Comisión que acompañan a las recomendaciones específicas por país y los exámenes exhaustivos presentados tras el Informe sobre el Mecanismo de Alerta se presentan actualmente en dos momentos separados de la primavera. La elaboración de un análisis económico completo único por Estado miembro, que sirva de base de las recomendaciones dirigidas a los Estados miembros, aumentaría la coherencia del proceso y reduciría la carga administrativa. La publicación de estos documentos en fecha más temprana, por ejemplo, en marzo, permitiría una mayor transparencia y daría más cabida a posibles reacciones ante el análisis de la Comisión.

**Simplificar las obligaciones de información de los Estados miembros:** las obligaciones de información que incumben a los Estados miembros deben ser proporcionadas y tener un valor añadido evidente. A ese respecto, el principio debe ser el de «informar una sola vez», de modo que la información ya disponible, recopilada a través de documentos y misiones sobre el terreno, pueda compartirse y reutilizarse, limitándose el trabajo a escala europea a analizar y actualizar esa

información. Los Programas Nacionales de Reforma pueden desempeñar una gran función de comunicación y potenciación del sentimiento de apropiación a escala nacional, en la medida en que se reorienten, con el fin de aportar información nacional más específica al análisis de la Comisión en una fase más temprana, y que los Parlamentos nacionales y los interlocutores sociales se involucren en su formulación.

**Potenciar la naturaleza multilateral del proceso:** la implicación de los Estados miembros en el Semestre Europeo es, en conjunto, aún demasiado débil a escala nacional, pero también a escala europea. Esto limita la calidad del debate y la posterior aplicación de las recomendaciones específicas por país. En aquellos ámbitos en los que los instrumentos de supervisión son más rigurosos, tales como las finanzas públicas y los marcos presupuestarios, se registra un grado de aplicación significativamente más elevado. Un proceso racionalizado permitiría disponer de más tiempo para examinar y debatir las orientaciones de la UE. Una presentación más temprana del análisis específico por país de la Comisión sería también útil en ese sentido. Además, en conjunción con la Presidencia del Consejo, podría fomentarse el examen contrastado de los resultados y las políticas a lo largo del año. Una mayor comparabilidad de las políticas aplicadas y sus resultados entre los Estados miembros añadiría un elemento de presión inter pares y aportaría más información a los debates temáticos multilaterales. El intercambio de ideas en relación con el seguimiento de la ejecución de las reformas que efectúa la Comisión es especialmente importante en el contexto de la preparación de las deliberaciones en el Consejo sobre el proyecto de recomendaciones, así como en lo que atañe al debate del Consejo Europeo de junio.

**Abrir más el proceso e incrementar la participación de otros agentes:** en ocasiones, se ha cuestionado la legitimidad democrática del proceso del Semestre Europeo. En los últimos años, la Comisión ha ido estableciendo gradualmente un diálogo más profundo y permanente con los Estados miembros, a través de reuniones bilaterales, debates más específicos en los comités del Consejo y un aumento de las misiones técnicas. Se han registrado también progresos por lo que atañe a la intervención parlamentaria. En lo que se refiere al Parlamento Europeo, se ha podido establecer una estrecha participación gracias al diálogo económico, introducido a través del paquete de seis actos legislativos, que prevé el debate entre el Parlamento Europeo, por un lado, y los Estados miembros, el Consejo, la Comisión, el Consejo Europeo y el Eurogrupo, por otro. Además, el Parlamento mantiene importantes debates políticos en momentos cruciales del Semestre Europeo. La atención de los Parlamentos nacionales al Semestre Europeo se ha acrecentado con los años, gracias a la aplicación del paquete de dos actos legislativos y a una intervención más directa de la Comisión por medio de presentaciones y debates. Pese a esta positiva evolución, aún queda margen para un diálogo más extenso, no solo con los Parlamentos, sino también con los interlocutores sociales. Por ejemplo, en el futuro, la Comisión podría dialogar con el Parlamento Europeo y los interlocutores sociales a escala europea antes de la presentación del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, y proseguir el debate una vez adoptado este. Basándose en su análisis específico por país, la Comisión podría también debatir con el Parlamento Europeo sobre aspectos horizontales emergentes y, en su caso, con los interlocutores sociales, con el fin de recibir de ellos opiniones sobre cuestiones de actualidad específicas de cada país.

# SEMESTRE EUROPEO: UNA ASOCIACIÓN ENTRE LA UE Y SUS ESTADOS MIEMBROS



	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	
<b>Comisión Europea</b>	<p>Previsión económica de otoño</p> <p>Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento e Informe sobre el Mecanismo de Alerta</p> <p>Dictamen de la Comisión sobre los proyectos de planes presupuestarios</p>	<p>Reunión bilateral con los Estados miembros</p> <p>Misiones de investigación en los Estados miembros</p>	<p>Previsión económica de invierno</p> <p>Documento analítico único por Estado miembro (programa de reforma y desequilibrios)</p>	<p>Reunión bilateral con los Estados miembros</p> <p>La Comisión propone recomendaciones específicas por país para las políticas presupuestarias, económicas y sociales</p>	<p>Previsión económica de primavera</p>								
<b>Consejo Europeo / Consejo</b>	<p>Los ministros de Finanzas debaten los dictámenes de la CE sobre los proyectos de planes presupuestarios</p>	<p>Los ministros nacionales adoptan las conclusiones sobre el EPAC y el IMA</p> <p>Los dirigentes de la UE acuerdan los ámbitos principales de coordinación sobre la base del EPAC y el IMA</p>	<p>Los dirigentes de la UE aprueban las prioridades económicas basándose en el EPAC</p>	<p>Los ministros nacionales debaten las REP</p>	<p>Los dirigentes de la UE aprueban las REP definitivas</p>								
<b>Estados miembros</b>	<p>Los Estados miembros presentan sus programas nacionales de reforma (sobre las políticas económicas) y sus programas de estabilidad o convergencia (sobre las políticas presupuestarias)</p>												
<b>Parlamento Europeo</b>		<p>Diálogo sobre las prioridades económicas</p>										<p>Los Estados miembros presentan proyectos de planes presupuestarios y programas de asociación económica (países sujetos a PDE)</p>	

Glosario: EPAC: Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento -- IMA: Informe sobre el Mecanismo de Alerta -- REP: Recomendaciones Específicas para cada País -- PDE: Procedimiento de Déficit Excesivo -- EE: Examen Exhaustivo

Comisión Europea



*Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

### **III. Bibliografía**



## Bibliografía sobre “Formación en España”

ACEDO MUÑOZ, Gemma; LEGASA RODRÍGUEZ, Marta. *Formación y orientación laboral*. Madrid: Anaya Multimedia, [2012]. 334 p.

ACUERDO social y económico: para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones = *Social and economic agreement: for growth, employment and the guarantee of pensions*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, [2011]. 101, [5], 51, [5] p.

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel; GARCÍA PIÑEIRO, Nuria P. La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. 2010, n. 147, p. 485-509.

AGÚN GONZÁLEZ, Juan José; et. al. *Casos prácticos para técnicos de prevención de riesgos laborales*. Coordinadores, Antonio Cardona Lloréns, Guillermo García González. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013. 438 p.

ALFONSO MELLADO, Carlos L. *Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna*: La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 10/2010. Valencia: Tirant lo Blanch, 2010. p. [79]-141.

ALONSO GÓMEZ, Roberto. La negociación colectiva puede imponer a los trabajadores la financiación de organismos de formación profesional ocupacional. *Revista Aranzadi doctrinal*. 2014, n. 5, p. 207-209.

ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos. La “re-inclusión” en la Seguridad Social de los

## Bibliography on “Training in Spain”

estudiantes universitarios en prácticas: comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 171/2012, Sala III, de 14 de mayo de 2013. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2013, n. 122, p. 215-226.

ALZAGA RUIZ, Iciar. Intermediación laboral y formación profesional. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2012, n. 100, p. 19-22.

APARICIO RUIZ, María Germana. *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar: desde el contraste comparado de la normativa francesa*. León: Eolas, [2014]. 454 p.

APILLUELO MARTÍN, Margarita. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. 1ª ed. Albacete: Bomarzo, 2014. 160 p.

APILLUELO MARTÍN, Margarita. Sistema de educación y formación profesional y sistemas legal y negociados de clasificación profesional. *Actualidad laboral*. 2012, n. 17-18, p. 1787-1822.

ARANA TORRES, Joaquín; OLMOS GÓMEZ, Mª del Carmen. Estudio de la correspondencia entre la formación profesional para el empleo del SPEE y la formación profesional reglada de la ciudad autónoma de Melilla. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 2010, n. 5, p. 103-109.

ARBIZU ECHÁVARRI, Francisca María. Marco europeo y nacional de cualificaciones. *Herramientas*. 2010, n. 105, p. 11-35.

- ARETA MARTÍNEZ, María; MARÍN MORAL, Isabel. La relación laboral especial del personal residente en formación en ciencias de la salud. *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2011. p. 435-525.
- ARIAS FERNÁNDEZ, María José. La importancia de la formación para el empleo. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 2009, n. 3, p. 120-129.
- ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier (1976-). Las últimas reformas en materia de becas de trabajo. *Actualidad laboral*. 2013, n. 3, p. 333-354.
- ARROYO YANES, Luis Miguel. La evaluación del desempeño en la función pública: ámbito de operatividad y contexto administrativo. *Crisis económica y función pública*. Cizur Menor: Aranzadi, 2012. p. 219-258.
- BAIGORRI LÓPEZ, Javier. Energías renovables y cualificaciones profesionales. *Herramientas*. 2010, n. 102, p. 20-29.
- BALLESTER PASTOR, Inmaculada; CAMPA PORTELA, Rosa Mary de la; CASTAÑOS URKULLU, Amaia. La formación mínima de la gente del mar y la exigible incorporación del convenio STCW enmendado por la Conferencia de Manila y de las directivas STCW al ordenamiento español. *La seguridad marítima y los derechos laborales de la gente de mar*. Bilbao: Gomylex, 2014. p. 421-486.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo. Los retos pendientes en la normativa jurídico laboral española en torno a la estrategia Europa 2020. *Revista de derecho social*. 2011, n. 54, p. 11-44.
- BASTERRETxea MARKAIDA, Imanol; ALBIZU GALLASTEGUI, Eneka. ¿Es posible resistir a la crisis?: un análisis desde la gestión de las políticas de formación y empleo en Mondragón. *Ciriec España*. 2010, n. 67, p. 75-96.
- BASTERRETxea MARKAIDA, Imanol; ALBIZU GALLASTEGUI, Eneka. Management training as a source of perceived competitive advantage: the Mondragon Cooperative Group case. *Economic and industrial democracy*. 2011. vol. 32, 2, p. 199-222.
- BASTIDA DOMÍNGUEZ, María. Acciones directivas orientadas al éxito del expatriado. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 2011, n. 345, p. 197-232.
- BAVIERA PUIG, Inmaculada. Las prácticas formativas para universitarios en el EEES. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2011, n. 2, p. 235-245.
- BERGES SALDAÑA, Alfredo. Variables predictivas del aprovechamiento formativo en la policía local. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 2011, vol. 27, n. 3, p. 163-176.
- BLANCO MARTÍN, José María; BLANCO SANFRUTOS, Raquel. Novedades laborales en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. *Revista de información laboral*. 2013, n. 1, p. 32-40.
- BLANCO SILVA, Fernando; LÓPEZ DÍAS, Alfonso Isidro. Novedades en la formación en prevención de riesgos laborales en España. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2010, n. 104, p. 237-249.
- BLANPLAIN, Roger (ed.). *Labour productivity, investment in human capital and youth employment: comparative developments and global responses*. Guest editors, William Bromwich, Olga Rymkevich and Silvia Spattini ; contributors, Giuditta Alessandrini; et al. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, [2010]. XXVIII, 232 p.
- BLAS ARITIO, Francisco de Asís. El tratamiento de la FP en el Proyecto de Ley de



- Economía Sostenible: luces y sombras. *Herramientas*. 2010, n. 105, p. 4-11.
- BLASCO LAHOZ, José Francisco. El establecimiento de la nueva ayuda económica de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional (Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero). *Revista de información laboral*. 2011, n. 5, p. 8-14.
- BLASCO PELLICER, Ángel; et. al. *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012. 212 p.
- BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. Derecho individual a la formación y otras cuestiones sobre la Materia. *El graduado: revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*. n. 65 (2012), p. 17-21.
- BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. *El sistema de formación profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral: (las implicaciones de la reforma laboral de 2012)*. 1ª ed. Pamplona: Aranzadi, 2012. 245 p.
- BONALS, Joan. *La práctica del trabajo en equipo del profesorado*. 1ª ed. Barcelona: Graó, 2013. 172 p.
- BURRIELL RODRÍGUEZ, Pepa. GARCÍA VIÑA, Jordi; RODRÍGUEZ IZQUIERDO, Raquel. Relaciones laborales en el mar y trabajo aéreo. *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2011. p. 1255-1303.
- CABRERIZO SANZ, Casilda. *Emprendimiento e innovación* [Recurso electrónico]: un nuevo enfoque de la formación profesional: análisis y propuestas para la Comunidad de Madrid. Madrid: Fundación Ideas, [2013]. 156 p.
- CAMÓS VICTÒRIA, Ignacio. Competitividad empresarial y políticas de flexiseguridad en el contexto europeo. *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*. Madrid: Dykinson, [2013]. p. 21-47.
- CANAL DOMÍNGUEZ, Juan Francisco. Ingresos y satisfacción laboral de los trabajadores españoles con título de doctor. *Revista española de investigaciones sociológicas*. 2013, n. 144, p. 49-72.
- CANO GALÁN, Yolanda. *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2010. 536 p.
- CARABAÑA MORALES, Julio. La clave de la economía no está en la enseñanza. *Panorama social*. 2011, n. 13, p. 55-69.
- CARAZO MURIEL, José Antonio. Luces y sombras del perfil profesional del directivo público. *Capital humano*. 2013, n. 272, p. 102-106.
- CARAZO MURIEL, José Antonio. Philips Morris: los Centros de Excelencia como “think tank” de la gestión de personas. *Capital humano*. 2011, n. 252, p. 39-[45].
- CARRASCO CARPIO, Concepción; RIESCO SANZ, Alberto. La trayectoria de inserción laboral de los jóvenes inmigrantes. *Papers*. 2011, n. 96, p. 189-203.
- CARRIZOSA PRIETO, Esther. La protección social del personal docente e investigador en formación: el convenio especial de la Seguridad Social. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2012, n. 5, p. 161-180.
- CASA QUESADA, Susana de la; VALLECILLO GÁMEZ, Mª Rosa; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. Empleo a tiempo parcial y temporal, “reciclaje” profesional e “itinerarios personalizados de empleo”: ¿modernizarse haciendo siempre lo mismo?: (comentario de los Reales Decretos Leyes 1/2011 y 3/2011). *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 2011, n. 336, p. 123-176.
- CASA QUESADA, Susana de la. Políticas activas y políticas pasivas de empleo: la

- respuesta de la protección por desempleo ante la crisis económica. *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo*. Albacete: Bomarzo, 2011. p. 181-221.
- CASAL, Joaquim; MERINO, Rafael; GARCÍA, Maribel. Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes. *Papers*. 2011, n. 96, 4, p. 1139-1162.
- CASANOVAS, Monserrat; et. al. Competencias profesionales y empleabilidad. *Economistas*. 2010, n. 125, p. 59-65.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel. Las reformas de la reforma laboral de 2012. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2012, año 28, n. 15-18, p. 1-65.
- CASQUERO, Antonio; GARCÍA CRESPO, M<sup>a</sup> Dolores; NAVARRO GÓMEZ, M<sup>a</sup> Lucía. Especialización educativa e inserción laboral en España. *Estadística española*. 2010, vol. 52, n. 175, p. 419-468.
- CASTELLANA AREGALL, Francesc. Entrevista a Francesc Castellana, Coordinador General de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. *Herramientas*. 2011, n. 112, p. 36-44.
- CASTILLO, Santiago. La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936: (I) de ensayo a servicio organizado, 1903-1910. *Sociología del trabajo*. 2010, n. 69, p. 119-162.
- CASTILLO, Santiago. La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936 (II): consolidando el sistema 1911-1920. *Sociología del trabajo*. 2011, n. 73, p. 60-79.
- CASTILLO, Santiago. La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936 (III): la madurez de un sistema 1920-1928. *Sociología del trabajo*. n. 76 (2012), p. 57-87.
- CASTRO CONTE, Macarena; NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. La formación dual en España inspirada en el modelo alemán: análisis del Real Decreto 1592/2012, de 8 de noviembre. *Actualidad laboral*. 2014, n. 1, p. 13-27.
- CERVILLA GARZÓN, María José. La política de fomento del trabajo por cuenta propia basada en la consolidación de sus derechos: el referente de la Ley andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo. *Actualidad laboral*. 2013, n. 1, p. 53-67.
- CLEMENTE LÓPEZ, Jesús; et. al. Una evaluación de la efectividad de la formación ocupacional para desempleados antes y después de la crisis económica: el caso de Aragón. *Hacienda pública española*. 2014, n. 208, p. 77-106.
- CODURAS, Alicia; RACHIDA, Justo. La formación para emprender en la población activa española. *Herramientas*. 2010, n. 103, p. 4-16.
- COLOMÉ, Francesc. Los índices de abandono temprano de los estudios y su correlación con la oferta de formación profesional: algunas soluciones que aporta la Ley de economía sostenible. *Herramientas*. 2011, n. 113, p. 4-18.
- CORDERO PRIETO, Jesús; MORA GUTIÉRREZ, Jesús. *El convenio colectivo y el derecho a la formación*. 1<sup>a</sup> ed. [Madrid]: Confederación Sindical de CCOO, 2011. 90 p.
- CORDERO PRIETO, Jesús; MORA GUTIÉRREZ, Jesús. *El derecho a la formación en la empresa y el plan de formación*. 1<sup>a</sup> ed. [Madrid]: Confederación Sindical de CCOO, 2011. 70 p.
- CÓRDOBA GÓMEZ, Juan; GARCÍA VÁZQUEZ, Cinta C.; MORENO DOMÍNGUEZ, M<sup>a</sup> Jesús. El Servicio Andaluz de Salud apuesta por el aprendizaje. *Capital humano*. 2011, n. 252 p. 52-60.
- COSTA REYES, Antonio. La FP-dual en el RD 1529/2012 y su adecuación a la distri-

- bución de competencias Estado-CAA: STC 27/2014, de 13 de febrero. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2014, n. 168, p. 453-470.
- COSTA REYES, Antonio. El modelo español de formación profesional dual. *Revista de derecho social*. 2014, n. 68, p. 13-38.
- CREEDY, John; MOSLEHI, Solmaz. The optimal composition of government expenditure among transfers, education and public goods. *Hacienda pública española*. 2010, n. 194, p. 41-63.
- CRISTÓBAL RONCERO, Rosario. Becarios y estudiantes en prácticas. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2014, n. 113, p. 261-283.
- CUADRO de bonificaciones a la Seguridad Social recogidas en el Real Decreto-ley 8/2014. *Revista de información laboral*. 2014, n. 7, p. 134-140.
- CUETO, Begoña; et. al. Los efectos de la formación ocupacional: ¿importa la duración de las acciones? *Hacienda pública española*. 2010, n. 195, p. 9-36.
- CUETO IGLESIAS, Begoña; SUÁREZ, Patricia. *Formación para el empleo en España: ¿quién se forma?* *Moneda y crédito*. 2011, n. 233, p. 73-106.
- DELGADO MORALES, Francisco. Abordar las políticas activas de empleo de forma integral en la administración local: el sistema de formación y empleo del Ayuntamiento de Alcalá la Real. *Herramientas*. 2012, n. 112, p. 18-23.
- DÍAZ BERNARDO, Luis. Extensión del deber de protección del empresario frente a riesgos biológicos en actuaciones excluidas del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales: STSJ Asturias 11 mayo 2011. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2012, n. 7, p. 49-57.
- DÍAZ GONZÁLEZ, Tomás. Acreditación del aprendizaje de la experiencia en los sectores de automoción de Castilla y León. *Herramientas*. 2011, n. 110, p. 14-21.
- La DIFÍCIL tarea de aumentar el alumnado de formación profesional. *Cauces*. 2013, n. 25, p. 24-43.
- DOMÍNGUEZ ROJAS, Jesús; GARCÍA GÁMEZ, Sofía; SALAS SUÁREZ, Álvaro. Caracterización de los grupos universitarios en la Comunidad Autónoma de Madrid bajo la perspectiva de sus expectativas laborales. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2013, n. 106, p. 165-195.
- DUQUE GONZÁLEZ, Mario. Análisis actual de la normativa de becarios: formación práctica y contratación de jóvenes. *Revista de información laboral*. 2014, n. 2, p. 81-108.
- DUQUE GONZÁLEZ, Mario. *Becas y becarios: camino de su regulación laboral*. 1ª ed. Valladolid: Lex Nova, 2012. 351 p.
- ENCUESTA de formación profesional para el empleo en empresas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2013-
- ENRÍQUEZ PALOMINO, Antonio; et al. *Pe-rrito judicial en prevención de riesgos laborales*. Madrid: Fundación Confemetal, [2010]. 267 p.
- ENTREVISTA a Antonio Toro, Director General del Servicio Público de Empleo Estatal. *Herramientas*. 2011, n. 110, p. 28-38.
- ENTREVISTA a Constantino Sotoca, Consejero de Educación, Formación y Empleo en la Región de Murcia. *Herramientas*. 2012, n. 115, p. 40-52.
- ENTREVISTA a Miguel Soler Gracia, Director General de Formación Profesional. *Herramientas*. 2010, n. 103, p. 36-41.

- ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el Aprendizaje. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2012, año 28, n. 23-24, p. 49-84.
- ESTEBAN, Fernando; et. al. La inserción laboral de los ex reclusos. *Revista española de investigaciones sociológicas*. 2014, n. 145, p. 181-204.
- FERNÁNDEZ COSTALES MUÑOZ, Javier. Formación e información sobre riesgos profesionales: una tipología judicial. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2012, n. 6, p. 115-134.
- FERNÁNDEZ DÍAZ, Antonio. Los contratos laborales específicos del personal investigador en las Administraciones u organismos públicos. *Revista de información laboral*. 2011, n. 7, p. 9-12.
- FERNÁNDEZ DÍAZ, Paz. *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014. 420 p.
- FERNÁNDEZ DÍEZ, Antonio. Prácticas no laborales en empresas. *Revista de información laboral*. 2011, n. 11, p. 25-29.
- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar; MARTÍNEZ MORENO, Carolina. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas. *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*. Granada: Comares, 2011. p. [329]-360.
- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. Iniciativas establecidas en la protección por desempleo durante la crisis: comentario y propuestas. *Revista de derecho social*. 2012, n. 60, p. 59-82.
- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. La Seguridad Social de quienes participan en programas de formación, y otras figuras cercanas. *Revista de información laboral*. 2012, n. 9, p. 7-36.
- FERNÁNDEZ SANTIAGO, Pedro. Política social y empleo. *Políticas sociales*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013. p. [343]-375.
- FERNÁNDEZ ZAPICO, Florentino; et. al. *Manual para la formación del auditor en prevención de riesgos laborales: (aplicaciones y casos prácticos)*. 3ª ed. Valladolid: Lex Nova, 2010. 769 p. + 1 CD-ROM.
- FONCUBIERTA RODRÍGUEZ, María José. ¿Forma la pequeña empresa a sus trabajadores?: reflexiones basadas en un estudio entre pequeñas empresas de la comarca del campo de Gibraltar, con diferenciación de subcolectivos por tamaño. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 2010, n. 326, p. 151-208.
- FONCUBIERTA RODRÍGUEZ, María José. La pequeña empresa y la formación de los trabajadores en España. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 2011, n. 334, p. 244-272.
- FONCUBIERTA RODRÍGUEZ, María José. Planificar: clave del éxito en la formación del personal. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 2010, n. 322, p. 129-152.
- FORMACIÓN en las empresas: 2008. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, [2010]. 135 p.
- FORMACIÓN para el empleo en el sector de las energías renovables. *Herramientas*. 2010, n. 102, p. 40-46.
- FRÍAS GÓMEZ, Julia. Mejorar la cualificación profesional y la calidad del empleo, requisito ineludible para garantizar la calidad de los servicios establecidos en la Ley de dependencia. *Herramientas*. 2010, n. 101, p. 20-29.
- GALA DURÁN, Carolina; VALVERDE ASEN-CIO, Antonio José. Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa. *La Estrategia de emprendi-*

- miento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*. Albacete: Bomarzo, 2013. p. 179-211.
- GÁRATE CASTRO, F. Javier. El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje. *Actualidad laboral*. 2012, n. 8, p. 900-909.
- GARCÍA DEL JUNCO, Julio; et al. Las reformas a debate: es posible la descentralización del actual modelo de formación para el empleo en España. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2012, n. 101, p. 17-30.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; MERCADER UNGUINA, Ramón. Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: un camino de incertidumbres que exige nuevos rumbos. *Revista de información laboral*. 2014, n. 5, p. 3-9.
- GARCÍA DE PAREDES, María Luz. Relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud: trienios: comentario a la STS (Sala 4ª) de 26 de octubre de 2010. *Actualidad laboral*. 2011, n. 6, p. 717-723.
- GARCÍA ESPEJO, María Isabel; IBÁÑEZ PASCUAL, Marta. La educación no formal: desigualdades en el acceso a la formación de los trabajadores en España. *Revista internacional de sociología*. 2013, vol. 71, n. 3, p. 593-616.
- GARCÍA ESPEJO, María Isabel; IBÁÑEZ PASCUAL, Marta. La educación no formal: desigualdades en el acceso a la formación de los trabajadores en España. *Revista internacional de sociología*. 2013, vol. 71, extra 1, p. 9-214.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín. Sobre la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de formación profesional: comentario a la sentencia TC 111/2012, de 24 de mayo. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2014, n. 161, p. 185-220.
- GARCÍA ORTEGA, Jesús. Reformas en materia de seguridad social. *Reforma laboral 2012: últimas reformas laborales y de seguridad social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013. p. [289]-320.
- GARCÍA PIÑEIRO, Nuria P. Nuevas perspectivas del derecho a la formación profesional. *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2012. p. 73-95.
- GARCÍA ROMERO, María Belén; SELMA PENALVA, Alejandra. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores. *La reforma laboral de 2012: análisis del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Murcia: Laborum, 2012. p. [37]-79.
- GARCÍA SÁNCHEZ, Antonio. El ajuste educativo en el mercado de trabajo. *Economistas*. 2010, n. 124, p. 35-42.
- GARRIDO, Luis; RODRÍGUEZ, Juan Carlos. *Estructura ocupacional y carencias formativas en las empresas: evolución de la estructura de las ocupaciones en el cambio de ciclo y carencias formativas detectadas por las empresas privadas en las ocupaciones de los sectores progresivos de la industria y los servicios*. 1ª ed. Madrid: FOREM, 2011. 148 p.
- GENTILE, Alessandro. Las trayectorias formativas-laborales de los jóvenes: propuestas para revertir una situación negativa. *Dirigir personas*. 2014, n. 19, p. 22-31.
- GERME, Jean François. Projet professionnel et incertitude sur le marché du travail. *Papiers*. 2011, n. 96, 4, p. 1125-1138.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo. La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo y la iniciativa de garantía juvenil. *Revista de información laboral*. 2014, n. 6, p. 309-323.

- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José. Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2013, n. 119, p. 119-155.
- GÓMEZ ARBÓS, Juan. Formación preventiva: concepto y responsabilidades. *Aranza-di social. Revista doctrinal*. n. 11-12 (marzo 2012), p. 167-181.
- GÓMEZ ARBÓS, Juan. La integración de la seguridad vial en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Revista de derecho social*. 2013, n. 63, p. 95-120.
- GÓMEZ ETXEBARRÍA, Genaro. *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales: curso superior*. 10ª ed. Valencia: CISS, 2010. 1236 p.
- GÓMEZ TORRES, María José; ORDÓÑEZ SIERRA, Rosario. Las transiciones de la formación al trabajo de los jóvenes españoles en el marco de las medidas educativas contempladas en el Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2014, n. 127, p. 177-217.
- GONZÁLEZ, Juan Carlos; GUTIÉRREZ DÍAZ, Maruja. *Formación innovadora: nuevos modelos para la formación en la administración pública*. Oleiros (La Coruña): Netbiblo, [2013]. 97 p.
- GONZÁLEZ, Rafael. Coaching apreciativo: vía para desarrollar el liderazgo Resiliente. *Capital humano*. 2010, n. 242, p. 40-42.
- GONZÁLEZ MORALES, Olga (coord.). *Expectativas de los jóvenes hacia el trabajo y la emprendeduría: la influencia del centro educativo y otros factores relevantes*. 1ª ed. La Laguna: Universidad de La Laguna, Servicio de Publicaciones, 2010. 189 p.
- GONZÁLEZ-POSADA, Elías. Políticas activas de fomento del empleo juvenil en España. *Documentación laboral*. 2013, vol. 2, n. 98, p. 75-97.
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Luis. Jefes medios: ¿seguimos así o repensamos el desarrollo directivo?. *Capital humano*. 2013, n. 272, p. 90-94.
- GONZALO GUISANDE, Carlos. El Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías de la Rioja: tink-TIC. *Herramientas*. 2010, n. 104, p. 30-36.
- GÜENTHER, Claudia. Requisiti dei lavoratori nos qualificati e semi-qualificati nel settore alimentari. *Quaderni di economia del lavoro*. 2012, n. 98, p. 77-86.
- GUTIÉRREZ, Rodolfo; MATO, Javier; MIYAR, María. *Lengua e inmigración: conocimiento del español e integración de los inmigrantes*. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 2010, n. 85, p. 47-64.
- GUTIÉRREZ ARRANZ, Roberto. Formación de riesgos laborales en la construcción. *Tres años de cambio laboral*. Valladolid: Lex Nova, 2013. p. 1505-1518.
- GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, Milagros; ROMERO CUADRADA, María S.; RODRÍGUEZ CARRASCO, José Manuel. Los sistemas de enseñanza experiencial en los estudios de Administración y Dirección de Empresas. *ICADE*. 2013, n. 88, p. 289-310.
- GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel. El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012. *Revista Aranza-di doctrinal*. 2012, n. 4, p. 233-244.
- HARO GARCÍA, José Manuel de. Desarrollo directivo, directivos en desarrollo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 2012, n. 346, p. 191-222.
- HERRERO FERNÁNDEZ, Miguel Ángel. Formación y percepciones por desempleo tras la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Aranza-di social. Revista doctrinal*. 2010, n. 15, p. 105-118.

- HOMS, Oriol. El desarrollo de las competencias profesionales en el sistema de formación profesional. *Herramientas*. 2010, n. 108, p. 30-39.
- IGLESIAS, Mar; SALGADO, Jesús F. Effectiveness of occupational training through videoconferencing: comparison with classroom training and individual differences. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 2012, vol. 28, n. 3, p. 183-188.
- IGLESIAS CABERO, Manuel. Jornada: tiempo invertido en los desplazamientos para la formación obligatoria. *Actualidad laboral*. 2011, n. 17, p. 2038-2042.
- Inmigración e integración sociolaboral en España y Estados Unidos: [monográfico]. *Papers*. 2011, n. 96, 3, p. 627-911.
- IRIBARREN IRIGUIBEL, Alfonso. El Centro de Formación en Energías Renovables (CENIFER). *Herramientas*. 2010, n. 102, p. 30-35.
- IZUZQUIZA, Dolores; CADARSO, Mónica; GOYARROLA, Rocío. Formación para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual: Programa Promentor. *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide, 2010. p. 85-98.
- Les jeunes dans la crise: [dossier] *Chronique internationale de l'IREES*. 2011, n. 131, p. 3-248.
- JIMÉNEZ DE OCHOA, Sergio. Prospectiva, formación y empleo. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 2011, n. 7, p. 70-77.
- JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES (32ª. 2013. Granada). *Retos del derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, [2014]. 335 p. + 1 CD-ROM.
- LALAGUNA HOLZWARATH, Enrique. *La relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014. 252 p.
- LARA MARTÍNEZ, María; LARA MARTÍNEZ, Laura; ACEITUNO ACEITUNO, Pedro. La Junta para Ampliación de Estudios e Investigaciones Científicas como modelo de atracción y retención del conocimiento científico: una mirada retrospectiva a la historia de los investigadores españoles. *Revista de trabajo y seguridad social*. 2012, n. 350, p. 145-184.
- LE MOUILLOUR, Isabelle; DUNKEN, Torsten; GARCÍA MOLINA, José Luis. La formación profesional en el corazón del debate sobre las cualificaciones: tendencias en el horizonte 2020. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 2011, n. 7, p. 60-69.
- LEY de apoyo a los emprendedores y su internacionalización: análisis de los ámbitos educativo, mercantil, tributario y laboral*. Madrid: CEF, 2013. 295 p.
- LLACUNA MORERA, Jaume; et. al. *Formar, comunicar y negociar: aplicación a la prevención de riesgos laborales*. 1ª ed., en lengua castellana. Barcelona: UOC, 2013. 198 p.
- LINKS between quality of work and performance* [Recurso electrónico]. Loughlinstown, Dublin: Eurofound, 2011. 72 p.
- LLANO SEÑARÍS, María Magdalena del. La empleabilidad de los jóvenes poco cualificados en España. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 2012, n. 8, p. 112-121.
- LLEÓ CASANOVA, Beatriz. Incidencia de las reformas de 2012 en la contratación laboral y en la formación profesional. *Reforma laboral 2012: últimas reformas laborales y de seguridad social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013. p. [59]-124.
- LLEÓ CASANOVA, Beatriz. Novedades en materia de contratación laboral introduci-

- das por el RD-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 2013, n. 34, p. [535]-554.
- LLOPIS, Elvira S. Modelo productivo, mercado de trabajo y cualificación de los trabajadores. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 2010, n. 4, p. 31-41.
- LOPE PEÑA, Andreu. Las políticas activas de empleo en España: deficientes políticas para malos empleos. *Sociología del trabajo*. 2013, n. 77, p. 92-116.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan; TOSCANI GIMÉNEZ, Manuel. *Las claves de la reforma de la Seguridad Social: análisis práctico de la Ley 27/2011, de 2 de agosto*. 1ª ed. Madrid: El Derecho, 2011. 382 p.
- LÓPEZ GONZÁLEZ, José María. Aproximación a la nueva legislación que regula las prácticas no laborales en la empresa: estatuto de los nuevos becarios. *Revista de información laboral*. 2012, n. 6, p. 24-29.
- LÓPEZ GUTIÉRREZ, Ángel. Tendencias de formación. *Capital humano*. 2011, n. 252, p. 30-32.
- LUQUE CASTILLO, Francisco Javier. La formación para el empleo: reparto de competencias entre niveles de gobierno y otros actores involucrados. *Políticas activas de empleo: una mirada desde Andalucía*. Granada: Comares, 2013. p. [99]-110.
- LUQUE PARRA, Manuel; CALZADA Y OLIVERAS, Elisabet. Seguridad Social de universitarios en prácticas: estado de la cuestión. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2012, n. 10, p. 283-289.
- MARCENARO GUTIÉRREZ, Óscar D.; VIGNOLES, Anna. Matching the supply of and demand for young people graduating from the vocational track in Spain. *Estadística española*. 2010, vol. 54, n. 178, p. 221-261.
- MARCOU, Pascale. El valor de la música para una formación líder. *Capital humano*. 2010, n. 243, p. 16-17.
- MARTÍN MOLINA, Alain. El proceso de formación personal en el puesto de trabajo. *Capital humano*. 2014, n. 288, p. 52-59.
- MARTÍN PUEBLA, Eduardo. Derechos formativos y políticas activas de empleo. *La regulación del mercado laboral: un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales de Real decreto-ley 20/2012*. Valladolid: Lex Nova, 2012. p. 231-261.
- MARTÍN PUEBLA, Eduardo. Experiencias en materia de derechos formativos y políticas activas de empleo. *La aplicación práctica de la reforma laboral*. Valladolid: Lex Nova, 2013. p. 97-137.
- MARTÍN PUEBLA, Eduardo. La reforma de la formación profesional y de las políticas activas de empleo. *Reforma laboral 2012: análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. [Valladolid]: Lex Nova, 2012. p. 197-221.
- MARTÍNEZ AGUT, María del Pilar. Profesionales de la acción social: realidades y perspectivas. *Documentación social*. 2010, n. 157, p. 189-210.
- MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes. *Innovación educativa en derecho social*. 1ª ed. Madrid: Cinca, 2012. 195 p.
- MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes. Reflexiones a propósito del fomento del empleo de calidad: medidas estructurales y coyunturales. *Documentación laboral*. 2011, n. 91, vol. 1, p. 11-51.
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús. Prácticas no laborales en empresas: (análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre). *Actualidad laboral*. 2012, n. 6, p. 673-679.
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Yolanda. Las energías renovables: una apuesta profesional



- con futuro. *Herramientas*. 2010, n. 102, p. 14-18.
- MATEOS ROMERO, Lucía; MURILLO HUERTAS, Inés P.; SALINAS JIMÉNEZ, M<sup>a</sup> del Mar. Desajuste educativo y competencias cognitivas: efectos sobre los salarios. *Hacienda pública española*. 2014, n. 210, p. 85-110.
- MATO DÍAZ, Francisco Javier. La formación continua en España desde una perspectiva comparada: balance y propuestas de mejora. *Papeles de economía española*. 2010, n. 124, p. 266-280.
- MEJORAR la formación para recuperar el sector del automóvil. Metal, Construcciones y Afines de UGT, Sección de Industria. *Herramientas*. 2010, n. 106, p. 42-46.
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes. Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 2014, n. 36, p. 22-58.
- MENDOZA NAVAS, Natividad. *El tratamiento convencional de la salud y la seguridad en el trabajo*. Granada: Comares, 2013. 114 p.
- MERCADER UGUINA, Jesús R. Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2012, año 28, n. 2, p. 63-87.
- MERINO, Rafael; et. al. Itinerarios formativos y laborales de los jóvenes graduados en formación profesional: sobre algunos prejuicios en la formación profesional. *Sociología del trabajo*. 2011, n. 72, p. 137-155.
- MIGUEL, Sara de; CERRILLO, Rosario (coords.). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide, 2010. 341 p.
- MITOVA, Sirma. La descrizione delle qualifiche della formazione professionale nel settore alimentare. *Quaderni di economia del lavoro*. 2012, n. 98, p. 59-70.
- MOLINA GARCÍA, Mónica. Régimen jurídico de las prácticas no laborales en las empresas. *Transformaciones del Estado social y derecho del trabajo*. Albolote (Granada): Comares, 2014. p. [415]-427.
- MORAL CARCEDO, Julián; BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, Valentín; GARCÍA-BELENQUER CAMPOS, Fernando. Limitaciones a la creación de empleo: divergencias por límites educativos. *Economistas*. n. 131 (2012), p. 196-201.
- MORENO I GENÉ, Josep. Asignación por hijo a cargo y ayuda predoctoral: SJS n. 4 Pamplona 9 marzo 2011. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2012, n. 7, p. 41-48.
- MORENO I GENÉ, Josep. El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2014, n. 127, p. 13-46.
- MORENO I GENÉ, Josep. El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2012, n. 116, p. 35-87.
- MORENO I GENÉ, Josep. El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2012, n. 3, p. 141-173.
- MORENO I GENÉ, Josep. La inclusión “definitiva” en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas. *Revista de trabajo y seguridad social*. 2014, n. 379, p. 157-200.
- MORENO I GENÉ, Josep. El impulso de la formación profesional dual en el contra-

- to para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo: a propósito del Real Decreto 1529/2012. *Revista de trabajo y seguridad social*. 2013, n. 358, p. 53-126.
- MORENO I GENÉ, Josep. Nueva oportunidad para ex-becarios: (al hilo del RD Ley 5/2013). *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2013, n. 2, p. 307-314.
- MORENO I GENÉ, Josep. La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: la potenciación de la finalidad formativa y de mejora de la Empleabilidad. *Revista de trabajo y seguridad social*. 2012, n. 349, p. 5-62.
- MORENO I GENÉ, Josep. La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 2012, n. 347, p. 5-76.
- MORENO I GENÉ, Josep. La Seguridad Social de los participantes en programas de formación. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 2011, n. 345, p. 5-50.
- MOURELO GÓMEZ, Javier. Desarrollo, empleabilidad y “outplacement”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 2010, n. 325, p. 153-168.
- MUÑOZ RODRÍGUEZ, Teresa. La formación como elemento clave para superar la crisis. *Anuario de relaciones laborales*. 2012, p. 146-147.
- MUÑOZ RODRÍGUEZ, Teresa. La Ley Wert: una vuelta atrás para la formación profesional. *Anuario de relaciones laborales*. 2014, p. 200-202.
- MUÑOZ RODRÍGUEZ, Teresa. UGT ante la formación profesional dual. *Anuario de relaciones laborales*. 2013, p. 289-291.
- MUÑOZ RUIZ, Ana Belén. Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva. *Revista de información laboral*. 2014, n. 4, p. 281-292.
- MUÑOZ RUIZ, Ana Belén. Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?. *Revista de información laboral*. 2014, n. 10, p. 15-40.
- NAVARRO BARRIOS, Juan. La formación profesional a lo largo de la vida laboral en el sector de la hostelería. *Herramientas*. n. 107 (2010), p. 42-48
- NAVARRO NIETO, Federico. Introducción crítica al marco jurídico de las políticas de empleo en España. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2013, vol. 5, n. 9, p. 164-198.
- NAVARRO NIETO, Federico. Reformas laborales y políticas de empleo. *Revista de derecho social*. 2012, n. 60, p. 5-32.
- NIETO ROJAS, Patricia. La formación dual como política activa de empleo: la escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo. *Revista de información laboral*. 2014, n. 2, p. 43-66.
- NIEVES NIETO, Nuria de. El contrato formativo en prácticas. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2014, n. 167, p. 291-312.
- NIEVES NIETO, Nuria de. Derecho de los trabajadores a la formación. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2014, n. 108, p. 65-90.
- NIEVES NIETO, Nuria de. Formación en el empleo y contratos formativos. *Comentario a la reforma laboral de 2012*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2012. p. [101]-126.
- NIEVES NIETO, Nuria de. La inserción de jóvenes titulados a través del contrato en prácticas. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2014, n. 113, p. 101-128.

- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. Algunas medidas para favorecer la empleabilidad en la reforma laboral 2012. *Actualidad laboral*. 2012, n. 19-20, p. 1927-1938.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. Formación y empleabilidad en la reforma laboral 2012: el modelo alemán como base de la formación dual en España. *La reforma laboral 2012: su impacto en la economía y el empleo*. Madrid: Dykinson, 2013. p. [43]-60.
- NÚÑEZ MARTÍN, Antonio. *El nuevo directivo público: claves de liderazgo para la gestión pública*. Barañáin (Navarra): EUNSA, 2012. 245 p.
- NUÑO GONZÁLEZ, Jaime. La Fundación Santa María la Real: una larga experiencia de formación y empleo en torno al patrimonio. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 20122, n. 6, p. 113-121.
- ORTIZ DE ZÁRATE, Miriam. Psicología y coaching: marco general, las diferentes escuelas. *Capital humano*. 2010, n. 243, p. 56-68.
- ORTIZ GERVASI, Luis. Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain. *Work employment and society*. 2010, vol. 24, n. 1, p. 47-64.
- OSKOZ, José Miguel. Tknika: el instrumento para la innovación de la FP del País Vasco. *Herramientas*. 2012, n. 115, p. 22-33.
- OYAGA ANDRÉS, Roberto. El empleo de inserción: de la invisibilidad al valor. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 2009, n. 3, p. 84-89.
- PABLO LÓPEZ, Isidro de. Los emprendedores y la iniciativa emprendedora en España. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 2012, n. 8, p. 13-19.
- PALOMINO SAURINA, Pilar. Peculiaridades de los contratos formativos tras la reforma laboral. *Revista de información laboral*. 2012, n. 7, p. 42-52.
- PAPPADÀ, Gabriella. Formazione e lavoro nel settore agroalimentare in Europa. Con contributi di Luca Antonazzo; et al. *Quaderni di economia del lavoro*. 2010, n. 91, p. 1-152.
- PÉREZ GUERRERO, María Luisa. Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo. *La Estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*. Albacete: Bomarzo, 2013. p. 351-373.
- PÉREZ REY, Joaquín. ¿Un derecho a la medida de la empresa?: nota sobre la enseñanza por competencias del derecho del trabajo. *Revista de derecho social*. 2013, n. 63, p. 219-232.
- PÉREZ, Margarita; TRINIDAD, Antonio; ORTEGA, Nieves. Lecciones desde la experiencia evaluativa de una política de formación para el empleo: itinerarios de inserción laboral y pactos territoriales. *Revista española de ciencia política*. 2012, n. 29, p. 105-129.
- PERIÁÑEZ, Iñaki; LUENGO, María Jesús. Competencias deseables en las/los economistas según las empleadoras. *Economistas*. 2010, n. 125, p. 67-72.
- PINEDA, Pilar; et. al. ¿Es eficaz la formación continua en España?: diagnóstico mediante el Learning Transfer System Inventory. *Capital humano*. 2012, n. 265, p. 82-87.
- Políticas activas de empleo: crónica de una reforma anunciada. *Cauces*. 2011, n. 16, p. 20-43.
- POQUET CATALÁ, Raquel. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2013, año 29, n. 6, p. 71-86

- POQUET CATALÁ, Raquel. El derecho a la formación profesional del trabajador. *Aranzadi Social. Revista doctrinal*. 2013, n. 8, p. 239-258.
- PRESENTACIÓN y resultados del estudio: nuevas competencias y nuevos empleos para Andalucía 2020: prospectiva de necesidades de formación. Fundación CIREM. *Herramientas*. 2012, n. 115, p. 4-19.
- PRIOR RUIZ, Juan Carlos; MARTÍNEZ MARTÍN, Rafael. *Reflexiones sobre el trabajo en la sociedad actual: nuevos retos & nuevas realidades*. 1ª ed. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013. 213 p.
- PUEBLA PINILLA, Ana de la. Problemas prácticos de las prácticas no laborales en empresas. *Las reformas laborales y de seguridad social*. Valladolid: Lex Nova, 2014. p. 213-239.
- PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. La formación del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas en la negociación colectiva. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, año 26, n. 8, p. 83-111.
- QUESADA SEGURA, Rosa. Derechos de formación profesional y derechos formativos. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2012, n. 115, p. 165-191.
- QUESADA SEGURA, Rosa. Los nuevos derechos del trabajador. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 2013, n. 34, 26 p.
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. La regulación legal y convencional de los permisos formativos. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2014, n. 113, p. 205-233.
- QUINTERO LIMA, María Gema; BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. La protección por desempleo: ¿la ocupabilidad como contrapartida? *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2012, n. 7, p. 123-151.
- RAFFE, David. Itinerarios que relacionan educación con trabajo: revisión de conceptos, investigación y debates políticos. *Papers*. 2011, n. 96, 4, p. 1163-1185.
- RAHONA LÓPEZ, Marta. Un análisis de la formación continua en las empresas españolas. *Economistas*. 2010, n. 124, p. 63-82.
- RAHONA LÓPEZ, Marta. Capital humano, abandono escolar y formación profesional de grado medio en España. *Presupuesto y gasto público*. 2012, n. 67, 2, p. 177-194.
- RAMOS MORAGUES, Francisco. Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje. *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2012. p. 97-117.
- REDERO BELLIDO, Antonio. Propuestas de FETE-UGT para mejorar la formación profesional. *Herramientas*. 2010, n. 105, p. 48-55.
- RÍOS BERJILLOS, Araceli de los; et. al. Valoración de las competencias en el título de Administración y Dirección de Empresas: una percepción de estudiantes y egresados. *Revista de fomento social*. 2013, vol. 68, n. 271, p. 203-231.
- REFORMAS necesarias para potenciar el crecimiento de la economía española*. 1ª ed. Cizur Menor (Navarra): Civitas, 2011. 2 v.
- RICO GÓMEZ, María Luisa. *La formación profesional obrera en España durante la dictadura de Primo de Rivera y la Segunda República*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 2014. 376 p.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. Contrato de aprendizaje y formación dual: el Real Decreto 1692/2012. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2013, año 29, n. 1, p. 1-20.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. El nuevo marco para la formación, contrata-

- ción e inserción laboral. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2013, año 29, n. 12, p. 41-66.
- RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. La inclusión en el Sistema de Seguridad Social de los becarios que desarrollan prácticas en la empresa: los RRDD 1493/2011 y 1543/2011. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2012, n. 99, p. 45-87.
- RODRÍGUEZ DE LA CRUZ, Rafael. El catálogo nacional de las cualificaciones profesionales es ya una realidad. *Herramientas*. 2011, n. 114, p. 4-15.
- RODRÍGUEZ DE LA CRUZ, Rafael. Las energías renovables: un factor a tener en cuenta en la Formación para el Empleo. *Cuadernos del mercado de trabajo*. 2010, n. 4, p. 125-133.
- RODRÍGUEZ DE LA CRUZ, Rafael. Los envases y embalajes de papel y cartón (converting) en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. *Herramientas*. 2010, n. 108, p. 18-29.
- ROLDÁN, Concepción. La web 2.0 como contexto formativo. *Capital humano*. 2010, n. 243, p. 86-90.
- ROMERO BURILLO, Ana María. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones. *Aranzadi Social. Revista doctrinal*. 2014, n. 9-10, p. 173-188.
- ROMERO DEXEUS, Carlos. La formación turística en España ante los retos del futuro que viene. *Herramientas*. 2010, n. 107, p. 4-9.
- RUANO ALBERTOS, Sara. El régimen especial de los investigadores en el marco de un convenio de acogida firmado con un organismo de investigación [Recurso electrónico]. *Revista general de derecho del trabajo y seguridad social*. 2011, n. 25.
- RUEDA NARVÁEZ, Mario F. *Discriminación salarial por razón de género y capital humano: un análisis con datos de panel*. 1ª ed. Cizur Menor (Navarra): Civitas, 2010. 350 p.
- RUGBY, Michael; PONCE, Yolanda. Propuestas para mejorar la formación para el empleo en España. *Anuario Fundación 1º de Mayo*. 2012, p. 299-309.
- SACRISTÁN MARTÍN, Laura. Claves para entender a los nuevos profesionales del siglo XXI: aprender por competencias. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*. 2011, n. 3-4, p. 265-279.
- SAGARDOY DE SIMÓN, Íñigo; VARELA AUTRÁN, Benigno. Novedades en materia de contratación, formación, conciliación de la vida personal y familiar y coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal. *Las últimas reformas del mercado laboral en España*. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2013. p. [157]-178.
- SALA, Guillem. Approaches to skills mismatch in the labour market: a literature review. *Papers*. 2011, n. 96, 4, p. 1025-1045.
- SALA, Guillem; PLANAS, Jordi. Formación y empleo: ¿casados o amantes?: resultados de una investigación acerca de en qué trabajan los jóvenes. *Herramientas*. 2011, n. 111, p. 4-13.
- SALA, Guillem; PLANAS, Jordi; VAN ROMPAEY, Erika. ¿Trabajan los jóvenes donde “deberían”? especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción. *Sociología del trabajo*. 2010, n. 70, p. 87-106.
- SALGUERO ROMERO, José Luis. *La formación dual y el contrato para la formación y el aprendizaje*. Alcalá la Real (Jaén): Formación Alcalá, 2014. 142 p.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina. El contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa. *Revista del Minis-*

- terio de Empleo y Seguridad Social. 2014, n. 113, p. 183-203.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013. *Aranzadi Social. Revista doctrinal*. 2014, n. 11, p. 177-205.
- SELMA PENALVA, Alejandra. ¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas? *Revista de trabajo y seguridad social*. 2013, n. 365-366, p. 195-232.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. 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*. 2012, n. 8, p. 43-61.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. La Seguridad Social de los becarios tras la anulación del RD 1707/2012. *Revista Aranzadi doctrinal*. 2013, n. 5, p.111-124.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina. Novedades en el contrato para la formación y el aprendizaje. *Capital humano*. 2014, n. 285, p. 102-105.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. Preguntas y respuestas sobre el contrato en prácticas. *Revista Aranzadi doctrinal*. 2014, n. 4, p. 69-83.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. ¿Tienen Seguridad Social los becarios?. *Capital humano*. 2013, n. 279, p. 104-107.
- SOLÍS PRIETO, Carmen. La formación en la negociación colectiva andaluza. *Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: la incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*. Madrid: Tecnos, [2013]. p. 145-174.
- STAN, Loredana. *Formación profesional y desempleo juvenil* [Recurso electrónico]: entre la Estrategia de Lisboa y Europa 2020. Madrid: Fundación IDEAS, 2013. 50 p.
- TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo. La formación profesional y el contrato para la formación y el aprendizaje. *Guía práctica de la reforma laboral 2012*. León: Eolas, [2012]. p. 25-36.
- TATAY PUCHADES, Carmen. La inclusión en el sistema de Seguridad Social de los investigadores y participantes en programas de formación [Recurso electrónico]. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 2012, n. 29-30, 30 p.
- TENDENCIAS en la formación para 2015. *Capital humano*. 2014, n. 293, p. 60-62.
- TERRADILLOS, Edurne; COLLADO, Santiago. Flexibilidad interna e innovación en la negociación colectiva del País Vasco. *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*. Madrid: Dykinson, [2013]. p. 227-250.
- TORRES, Gema. PUIG-SAMPER, Fernando. Sobre las políticas de formación para el empleo. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. 2012, n. 19, p. 183-210.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. Las distintas responsabilidades de los técnicos en PRL en el ejercicio de su profesión. *Revista de relaciones laborales = Lan harremanak*. 2013, n. 28, p. 192-210.
- USTARAN MUELA, José Ignacio. La “e-volución” de los entornos formativos. *Capital humano*. 2010, n. 243, p. 82-84.
- VALDÉS ALONSO, Alberto. El complemento de antigüedad en la relación especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud: (comentario STS de 26 de octubre de 2010). *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2011, año 27, n. 8, p. 29-32.
- VAQUERO GARCÍA, Alberto. Los jóvenes, el acceso al empleo y la formación. *Economistas*. 2011, n. 126, p. 233-241.

- VICENTE PACHÉS, Fernando de. El contrato de trabajo en prácticas tras la Ley 35/2010, de medidas urgentes para al reforma del mercado de trabajo. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2011, n. 20, p. 89-125.
- VIÑAS ARMADA, José María. *Formación básica en prevención de riesgos laborales: programa formativo para el desempeño de las funciones de nivel básico*. 4ª ed. Valladolid: Lex Nova, 2011. 283 p.
- VIÑAS ARMADA, José María. *Formación básica en prevención de riesgos laborales: programa formativo para el desempeño de las funciones de nivel básico*. 6ª ed. Valladolid: Lex Nova, 2014. 275 p.
- YAGÜE CRIADO, Ángel. Analysis of the ECVET situation in Spain and its implementation in the food sector. *Quaderni di economia del lavoro*. 2012, n. 98, p. 157-177.
- ZAFRA, Miguel Ángel. Empleabilidad territorial: de la empleabilidad en el territorio a la inserción sociolaboral. *Herramientas*. 2010, n. 108, p. 4-17.
- ZUBERO BEASCOECHEA, Imanol. Políticas de empleo y cohesión social. *Ekonomiaz*. 2010, n. especial 25 aniversario, p. 271-313.

Selección bibliográfica sobre **Formación en España**, elaborada por la Biblioteca del Departamento, dependiente de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación





## Bibliografía sobre “Igualdad de oportunidades”

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel; GIL PLANA, Juan. *Las prestaciones económicas por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural: (análisis del RD 295/2009, de 6 de marzo)*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2010. 167 p.

ALAMEDA CASTILLO, María Teresa. *Estudios previos al contrato de trabajo y discriminación*. 1ª ed. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013. 442 p.

ALFONSO MELLADO, Carlos L. (coord.). *Observatorio de la Negociación Colectiva: la negociación en materia de planes de igualdad: estudio analítico*. Madrid: Cincica, 2013. 398 p.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio. Elementos para una valoración técnico-jurídica de las medidas de acción positiva. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, año 26, n. 11, p. 41-73.

ALZAGA RUIZ, Iciar; et al. *La reforma laboral de 2010: comentarios al Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Antonio V. Sempere Navarro, director; Rodrigo Martín Jiménez, coordinador. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2010. 563 p.

ANÁLISIS de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva [Recurso electrónico]. [Madrid]: Comisión Ejecutiva Confederada de UGT, [2011]. 175 p.

ANTEQUINO EDO, Inmaculada. Aspectos laborales y de protección social incluidos en

## Bibliography on “Equal opportunities”

la nueva Ley general de derechos de las personas con discapacidad. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 2014, n. 36, p. 219-239.

ARENAS VIRUEZ, Margarita (1975-). El estado de la negociación colectiva en materia de planes de Igualdad. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2010, n. 22, p. 111-138.

ARROYO ROMERO-SALAZAR, Laura. Igualdad de trato y oportunidades y crisis económica: indicadores laborales. *Anuario Fundación 1º de Mayo*. Año 2010, p. 239-247.

AZAGRA SOLANO, Miguel. El conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar: especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor. *Revista Aranzadi doctrinal*. 2010, n. 1, p. 63-82.

BAJO GARCÍA, Irene. Embarazo y nulidad objetiva de la extinción del contrato durante el período de prueba. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 2014, n. 36, 129-142 p.

BALAGUER CALLEJÓN, María Luisa. *Igualdad y Constitución española*. Madrid: Tecnos, 2010. 245 p.

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*. 2010, vol. 28, n. 1, p. 133-150.

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda. La igualdad de oportunidades y el modelo

- neoliberal de desarrollo económico: un matrimonio mal avenido. *Sociología del Trabajo*. 2010, n. 70, p. 65-85.
- BAYLOS GRAU, Antonio; et al. *La negociación colectiva ante la crisis económica*. Ricardo Bodas Martín (coordinador). Albacete: Bomarzo, 2010. 192 p.
- BLÁZQUEZ VILAPLANA, Belén. Las políticas activa de empleo en el ámbito penitenciario con perspectiva de género: un estudio del caso: Andalucía. *Políticas activas de empleo: una mirada desde Andalucía*. Granada: Comares, 2013. p. [245]-266.
- BOTÍA MORILLAS, Carmen; DUARTE SÁNCHEZ, Alejandro. Incidencia política como misión de la sociología del trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género. *Cuadernos de relaciones laborales*. 2010, vol. 28, n. 2, p. 277-298.
- La BRECHA salarial [Recurso electrónico]: realidades y desafíos: las desigualdades salariales entre hombres y mujeres: España 2009. Estudio realizado por ENRED Consultoría. [Madrid]: Ministerio de Igualdad: Ministerio de Trabajo e Inmigración, [2010]. 189 p.
- CABEZA PEREIRO, Jaime. La discriminación por discapacidad: el caso Chacón Navas. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2013, n. 102, p. 299-318.
- CABEZA PEREIRO, Jaime; et al. *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Olimpia Molina Hermosilla (directora). Granada: Comares, 2012. 234 p.
- CABEZA PEREIRO, Jaime; et al. *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*. Amparo Ballester Pastor, coordinadora. Valencia: Tirant lo Blanch, 2010. 283 p.
- CALDERA, Jesús (1957-). *Un tiempo para la igualdad*. Madrid: Turpial, 2011. 243, [1] p.
- CALERO, Josefa; et al. *El persistente reto de la igualdad de oportunidades en España* [Recurso electrónico]. Madrid: Fundación IDEAS, 2012. 60 p.
- CARMONA CUENCA, Encarna; et al. *Formación y objeto del derecho antidiscriminatorio de género: perspectiva sistemática de la igualdad desde el derecho público*. Manuela Mora Ruiz (dir.); Rosa M<sup>a</sup> Giles Carnero, María Nieves Saldaña Díaz (eds.). Barcelona: Atelier, [2010]. 254 p.
- CARVALHO, Fábio Lins de Lessa. *El acceso igualitario a la función pública: consideraciones sobre el modelo español de selección de los funcionarios*. Oporto: Juruá, 2011. 278, [3] p.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia. La igualdad en las transformaciones y en los orígenes del derecho del trabajo. *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del sistema de protección social*. Albacete: Bomarzo, 2012. p. 69-135.
- CASTAÑO COLLADO, Cecilia (dir.). *Género y TIC: presencia, posición y políticas*. 1<sup>a</sup> ed. Barcelona: UOC, 2010. 460 p.
- CASTELLANO BURGUILLO, Emilia. El distintivo de "igualdad en la empresa": a medio camino entre la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de la norma legal. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2010, n. 104, p. 121-147.
- CASTELLANO BURGUILLO, Emilia. El impacto de género de las reformas laborales de 2012 y 2013. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2014, año 30, n. 7-8, p. 69-100.
- CASTELLI, Nunzia. Conciliación de la vida familiar y exigencias organizativas y empresariales: STSJ Cataluña 29 septiembre 2011. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2012, n. 1, p. 45-54.

- CASTRO CONTE, Macarena. Igualdad, tiempo de trabajo y conciliación: la experiencia en la negociación colectiva de la Comunidad de La Rioja. *Revista Aranzadi doctrinal*. 2011, n. 8, p. 155-178.
- CERVILLA GARZÓN, María José. Análisis crítico de las políticas de igualdad hacia el ámbito del autoempleo. *Revista de derecho social*. 2012, n. 59, p. 117-146.
- CERVILLA GARZÓN, María José. La política de fomento del trabajo por cuenta propia basada en la consolidación de sus derechos: el referente de la Ley andaluza de promoción del trabajo autónomo. *Actualidad laboral*. 2013, n. 1, p. 53-67.
- CHAMORRO GONZÁLEZ, Jesús María. Derecho de la Unión y restricciones en el acceso al empleo público por razones de edad: comentario a la STJUE (Sala 2ª) de 13 de noviembre de 2014. *Actualidad administrativa*. 2015, n. 2, p. 200-201.
- COMPENDIO de casos de éxito en la implementación de planes locales de sensibilización en igualdad de trato y no discriminación. Dirección y coordinación. Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, [2010]. 104 p. + 1 CD-ROM.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (ESPAÑA). Dictamen 9/2013 sobre el Proyecto de Real Decreto legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: Sesión del Pleno de 23 de octubre de 2013 [Consejo Económico y Social]. *Dictámenes CES*. 2013, n. 9, p. 1-23.
- CORDERO GORDILLO, Vanessa. *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011. 177 p.
- CORREA CARRASCO, Manuel. Tiempo de trabajo e igualdad de género: regulación legal y negociación colectiva. *Revista de derecho social*. 2010, n. 49, p. 189-226.
- CORTE HEREDERO, Nieves. *Breviario de jurisprudencia constitucional en materia laboral: el derecho a la igualdad (art. 14 CE), y la garantía de indemnidad (art. 24.1 CE)*. 1ª ed. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2011. 208 p.
- CRESPO GARRIDO, María. Medidas públicas y fiscales que aportan soluciones a los retos actuales: desigualdades económicas y sociales entre hombres y mujeres. *La igualdad de género desde la perspectiva social, jurídica y económica*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2014. p. 143-171.
- CRISTÓBAL RONCERO, Rosario. El derecho a la igualdad: especial referencia a la Ley alemana de igualdad. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2014, n. 108, p. 109-131.
- CRISTÓBAL RONCERO, Rosario. Igualdad de mujeres y hombres en el trabajo: un estudio de derecho comparado. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. 2010, n. 147, p. 511-560.
- DÍAZ ÁLVAREZ-MALDONADO, Patricia. Discriminación por razón de idioma en el acceso al empleo. *Revista Aranzadi doctrinal*. 2013, n.1, p. 117-118.
- DÍAZ AZNARTE, María Teresa. ¿Sólo fue un sueño?: la armonización de las responsabilidades profesionales y personales a la luz de las últimas reformas legislativas. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2013, año 29, n. 11, p. 115-135.
- DÍAZ CREGO, María. Derechos sociales y amparo constitucional. *Revista vasca de administración pública*. 2012, n. 94, p. 17-57.
- DOMÍNGUEZ MORALES, Ana. Tutela de las personas con discapacidad y no discriminación en los tribunales laborales. *La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en tiempos de crisis*. Albacete: Bomarzo, 2014. p. 157-173.

- ESCRIBANO GÁMIR, Rosario C. El acceso de la mujer a los consejos de administración de las sociedades mercantiles: igualdad de género y poder de decisión en el derecho español. *La igualdad de género desde la perspectiva social, jurídica y económica*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2014. p. 101-141.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (coord.). *Inmigración y movilidad de los trabajadores*. 1ª ed. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2010. 764 p.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (coord.). *Observatorio de la Negociación Colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras: Cinca, 2010. 575 p.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *Las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral*. Diversidad de género e igualdad de derechos: manual para una asignatura multidisciplinar. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012. p. [113]-130.
- FÁBREGA, Gemma. La negociación de los planes de igualdad: una valoración crítica de lo pactado. *Anuario Fundación 1º de Mayo*. 2012, p. 513-522.
- FABREGAT MONFORT, Gemma. *Introducción al derecho laboral en el empleo público*. 1ª ed. Albacete: Bomarzo, 2014. 155 p.
- FABREGAT MONFORT, Gemma (coord.). *Jornada de Igualdad de la Facultad de Derecho, Universitat de València. Mujer y derecho*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011. 261 p.
- 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 de los planes de igualdad. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2013, año 29, n. 4, p. 47-76.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, Belén. Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2014, n. 168, p. 35-69.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. 25 años de legislación laboral: la legislación laboral en el último cuarto de siglo: cambios y continuidad. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, año 26, n. 23-24, p. 35-72.
- FONTECHA LÓPEZ, Almudena. La situación laboral de la mujer tras los cambios normativos. *Anuario de relaciones laborales*. 2013, p. 209-211.
- FORMAS de instalación de la población migrante en España. Colectivo Ioé. *Cuadernos de información económica*. 2011, n. 220, p. 187-192.
- FORO ANDALUZ DE LOS DERECHOS SOCIALES (4º. 2010. Córdoba). *Igualdad e integración*. Director, Manuel José Terol Becerra. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011. 412 p.
- GALLARDO NAVARRO, José Antonio. La igualdad de género en la negociación colectiva. *Dirigir personas*. 2012, n. 11, II época, p. 48-60.
- GÁLVEZ MUÑOZ, Lina; MATUS LÓPEZ, Mauricio. Impacto de la Ley de igualdad en las empresas andaluzas. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2012, n. 113, p. 59-78.
- GARCÍA COMAS, Cristina. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad empresarial*. Madrid: Instituto de la Mujer, [2010]. 1 v. [pag. var.]
- GARCÍA ESPEJO, María Isabel; IBÁÑEZ PASCUAL, Marta. La educación no formal: desigualdades en el acceso a la for-

- mación de los trabajadores en España. *Revista internacional de sociología*. 2013, vol. 71, n. 3, p. 593-616.
- GARCÍA ESPEJO, María Isabel; IBÁÑEZ PASCUAL, Marta. La educación no formal: desigualdades en el acceso a la formación de los trabajadores en España. *Revista internacional de sociología*. 2013, vol. 71, extra 1, p. 9-214.
- GARRIDO JIMÉNEZ, Lorena. Los planes de igualdad en las empresas y su desarrollo en momentos de crisis. *Crisis y ocupación*. María Jesús Espuny Tomás, Olga Paz Torres. Barcelona: Bosch, 2010. p. 373-410.
- GAZTELU SAN PÍO, Clara. Acción positiva, acceso y ajuste razonable para personas con discapacidad en el entorno laboral. *2003-2012: 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna*. Madrid: Cinca, 2012. p. 303-323.
- GIL PLANA, Juan. La STC núm. 26/2011, de 14 de marzo, relativa al derecho del progenitor a conciliar la vida laboral y el cuidado de hijos menores y la configuración de esta circunstancia personal como factor discriminatorio. *Revista española de derecho del trabajo*. 2012, n. 154, p. 263-284.
- GIL RUIZ, Juana María. Los informes de evaluación de impacto de género (IEIG) como garantía del gender mainstreaming y su incidencia en la normativa y jurisprudencia española. *Revista vasca de administración pública*. 2012, n. 92, p. 17-56.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, María Dolores. Medidas para paliar la falta de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: diagnóstico y prospectiva*. Barcelona: Atelier, 2009. p. 325-[334].
- GRAU PINEDA, Carmen (coord.). *Mujeres, Contratos y Empresa desde la Igualdad de Género*. Dirección, Carolina Mesa Marro. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014. 1005 p.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración. Crisis económica y derecho al trabajo de los inmigrantes: la evidencia de una insuficiencia normativa. *Revista de derecho migratorio y extranjería*. 2013, n. 33, p. 75-96.
- GUERRERO VIZUETE, Esther. Estadios previos a la contratación y discriminación: la tutela del derecho a no ser discriminado en el proceso de acceso al empleo. *La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en tiempos de crisis*. Albacete: Bomarzo, 2014. p. 191-204.
- GUÍA para la medición de los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica en las mujeres = *Guide for the measurement of employment and economic recovery policies impact on women*. [Elaboración de contenidos, Coordinadora Española de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres, CELEM]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, 2012. 132, 132 p.
- IBÁÑEZ MARTÍNEZ, María Luisa. Los actores sociales ante la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva: avances y retrocesos. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*. Albacete: Bomarzo, 2013. p. 125-166.
- IGLESIAS CABERO, Manuel. Extinción del contrato de trabajo y maternidad: supuestos especiales: comentario a la STC 173/2013, de 10 de octubre. *Actualidad laboral*. 2014, n. 1, p. 50-60.
- IGLESIAS CABERO, Manuel. Lesión de derechos fundamentales: indemnización de perjuicios: carga de la prueba: comentario a la STS (Sala 4ª), de 15 de septiembre de 2009. *Actualidad laboral*. 2010, n. 6, p. 679-683.

- La IGUALDAD de oportunidades en España: aportación a la obra social de las cajas de ahorros.* Centro de Estudios Económicos Tomillo. Madrid: FUNCAS, 2011. 101 p.
- IGUALDAD y RSE* [Recurso electrónico]: *guía para PYMES.* Forética y Secretaría de Estado de Igualdad. [Madrid]: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Centro de Publicaciones, [s.a.]. 90 p.
- INFORME de recomendaciones para reforzar el enfoque de género en las políticas activas de empleo y las medidas de reactivación económica = Report on recommendations for the strengthening of gender mainstreaming in active employment and economic recovery policies and measures.* Elaboración de contenidos, Coordinadora Española de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres, CELEM. [Madrid]: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, [2012]. 60, 60 p.
- JALVO, Belén Marina; et al. *Función pública. Revista española de derecho administrativo.* 2014, n. 166, p. 185-203.
- JORNADAS DE INVESTIGACIÓN INTERDISCIPLINARIA (18<sup>a</sup>. 2010. Madrid). *Feminismo y desequilibrios en el mundo actual: demografía, trabajo y ciudadanía.* Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid, [2011]. XV, 818 p.
- JORNADAS SOBRE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (2<sup>a</sup>. 2011. Salamanca). *Políticas de empleo e igualdad: especial referencia al ámbito universitario: Actas de las "II Jornadas sobre Igualdad de la Universidad de Salamanca", celebradas en la Universidad de Salamanca, entre los días 4 a 6 de octubre de 2011.* Nieves Sanz Mulas (coordinadora). Granada: Comares, 2012. XIV, 128 p.
- KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *El distintivo empresarial en materia de igualdad.* Madrid: Síntesis, 2012. 228 p.
- KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *Igualdad y no discriminación. La reforma laboral de 2010: comentarios al Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.* Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2010. p. 527-547.
- LEÓN, Margarita. *The quest for gender equality. The Spanish welfare state in European context.* Edited by Ana Marta Guillén & Margarita León. Farnham: Ashgate, [2011]. p. [59]-74.
- LESSA CARVALHO, Fabio Lins de. *La igualdad en ejecución de las pruebas en las oposiciones y concursos. Actualidad administrativa.* 2011, n. 10, p. 1220-1233.
- LINARES MÁRQUEZ DE PRADO, María Dolores. *Transversalidad y políticas públicas. Economía española y protección social.* 2014, n. 6, p. 273-305.
- LLOPIS, Elvira S. *La igualdad entre hombres y mujeres, en la encrucijada* [Recurso electrónico]. Madrid: *Fundación 1º de Mayo*, 2013, 28 p.
- LÓPEZ, M<sup>a</sup> Asunción; MILLOR ARIAS, M<sup>a</sup> del Pilar (coords). *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección Social.* Cristina Faraldo Cabana (directora). Valencia: Tirant lo Blanch, 2010. 356 p.
- LÓPEZ DÍAZ, Elvira; SANTOS DEL CERRO, Jesús. *La mujer en el mercado laboral español. Economía española y protección social.* 2013, n. 5, p. 145-167.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan. *Trabajo a tiempo parcial y valor de las cotizaciones según la reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional: comentario a la STC 61/2013, de 14 de marzo. Revista de derecho social.* 2013, n. 61, p. 135-150.
- LÓPEZ TERRADA, Eva. *Nuevos contenidos de la negociación colectiva en la empresa. Documentación laboral.* 2011, vol. 1, n. 91, p. 53-83.

- LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el derecho del trabajo y de la seguridad social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014. 630 p.
- La LUCHA por la igualdad. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. 2013, n. 20, p. 12-370.
- LUJÁN ALCARAZ, José. El contrato para fomento de la contratación indefinida tras el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes par la reforma laboral. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2010, n. 7-8, p. 11-26.
- LUIS, Pilar de; et al. Diversidad de género en el gobierno de las empresas. *Revista de gestión pública y privada*. 2010, n.15, p. 31-51.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda. La titularidad indiferente del permiso de lactancia: el caso Roca Álvarez. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2013, n. 102, p. 213-228.
- MANUAL: la transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad. 1ª ed. Madrid: Cinca, 2012, 427 p. + 1 CD-ROM.
- MANUAL de buenas prácticas de políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local [Recurso electrónico]. Elaboración, ENRED Consultoría, Centro de Estudios Económicos Tomillo. Madrid: Federación Española de Municipios y Provincias, Área de Igualdad: Instituto de la Mujer, Subdirección General de Estudios y Cooperación, 2011. 120 p.
- MARÍN CALLEJA, Luis Miguel; PÉREZ AGULLA, Sira. Políticas públicas para la igualdad y no discriminación. Civitas. *Revista española de derecho del trabajo*. 2011, n. 15, 103-141.
- MARÍN CORREA, José María. Ofensa y tutela del derecho a la indemnidad: comentario a la STSJ Comunidad Valenciana de 5 de septiembre de 2012. *Actualidad laboral*. 2013, n. 4, p. 563-564.
- MAROTO, Reyes; CANDELA, Asunción; MULAS-GRANADOS, Carlos. *Mujer y economía sostenible* [Recurso electrónico]: balance y perspectivas. Madrid: Fundación IDEAS, [2011]. 66 p.
- MARUGÁN ZALBA; ETAL. *Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales* [Recurso electrónico]. Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, [2011]. 140 p.
- MARTÍN ARTILE, Antonio; et al. Trayectorias laborales y asimilación ocupacional de la inmigración. *Sociología del trabajo*. 2011, n. 72, p. 41-96.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa. El camino recorrido y el camino por recorrer por parte de la negociación colectiva en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*. Albacete: Bomarzo, 2013. p. 249-294.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, Mª Luisa; et al. La seguridad y salud laboral de las mujeres trabajadoras: [monográfico]. *Revista de relaciones laborales = Lan harremanak*. 2010, n. 23, p. 1-317.
- MARTÍN LÓPEZ, Sonia. El reto de la igualdad de género y la conciliación laboral: la mujer trabajadora por cuenta propia. *Documentación laboral*. 2011, vol. 1, n. 91, p. 119-141.
- MARTÍNEZ GARCÍA, José Saturnino. *Estructura social y desigualdad en España*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2013.159 p.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María. El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación. *Conciliación de la vida familiar y laboral y correspon-*

- sabilidad entre sexos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011. p. 245-269.
- MAYORDOMO RODRIGO, Virginia. Instrumentos legales contra la discriminación racial en España. *Documentación social*. 2010, n. 159, p. 211-227.
- MEDINA MORAL, Eva; HERRARTE, Ainhoa; VICÉNS, José. Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica. *Información comercial española: revista de economía*. 2010, n. 854, p. 37-48.
- MEIL LANDWERLIN, Gerardo. Globalización, movilidad laboral y vida familiar. *Pa-norama social*. 2011, n. 13, p. 98-109.
- MELERO, Luisa; et al. *Aprendiendo a ser iguales: manual de educación intercultural*. Luis Díe (coord.). [Valencia]: Tirant lo Blanch, [2012]. 243 p.
- MENDOZA NAVAS, Natividad. Acciones positivas: instrumento para eliminar las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales. *La igualdad de género desde la perspectiva social, jurídica y económica*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2014. p. 173-187.
- MENDOZA NAVAS, Natividad. La negociación colectiva como elemento corrector de las desigualdades por razón de género en las relaciones laborales. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, año 26, n. 13, p. 101-130.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz. Retribución del trabajo y derecho a la igualdad: sentencia TC 36/2011, de 28 de marzo. *Derechos del trabajador y libertad de empresa: 20 casos de jurisprudencia constitucional*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013. p.591-621.
- MERCADO GARCÍA, Esther; AIZPURÚA GONZÁLEZ, Eva; GARCÍA VICENTE, Luis Mariano. Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de trabajo social*. 2013, vol. 26, n. 1, p. 95-104.
- MERENCIANO GIL, Isabel. La igualdad real versus la igualdad formal. *Revista de trabajo y seguridad social*. 2014, n. 381, p. 185-193.
- MOLINA HERMOSILLA, Olimpia; VILLAR CAÑADA, Isabel M<sup>a</sup>. Tratamiento de la igualdad por razón de género en la reciente negociación colectiva: análisis de la realidad y propuestas de mejora. *Revista de derecho social*. 2013, n. 1, p. 187-212.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. Diversidad de orientación sexual y principio de igualdad de trato laboral: ¿el fin de la diferencia entre parejas de “hecho” y de “derecho”? comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2013, asunto n. C-267/12. *Revista de trabajo y seguridad social*. 2014, n. 371, p. 171-174.
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, Juan (dir.). *Legislación social (2006-2008): análisis crítico*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2010. 324 p.
- MONEREO ATIENZA, Cristina. La pensión de viudedad desde la perspectiva de género: fundamentación político-jurídica de la prestación y análisis del proceso evolutivo experimentado en las últimas décadas. *La pensión de viudedad: una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares*. Granada: Comares, 2013. p. [25]-56.
- MORA CABELLO DE ALBA, Laura. Reformas para eliminar la discriminación en el empleo o una mirada de mujer a la reforma laboral. *Actum social*. 2010, n. 47, p. 9-14.
- MORENO FUENTES, Francisco Javier; BRUQUETAS CALLEJO, María. *Inmigración y Estado de bienestar en España*. Barcelona: Obra Social “la Caixa”, 2011. 205 p.



- 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*. 2010, n. 87, p. 73-87.
- MOYA AMADOR, Rosa. La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en la Ley reguladora de la jurisdicción social. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2013, vol. 5 n. 10, p. 115-144.
- Las MUJERES otra vez en la encrucijada. *Informe España*. 2013, p. 63-110.
- MUÑOZ MARTÍNEZ, Rubén. Mediación intercultural frente a la desigualdad en el acceso y disfrute a los cuidados sanitarios institucionales: algunas consideraciones sobre las praxis profesionales en Bélgica y España *Migraciones*. 2013, n. 33, p.97-125.
- NOGUERA FERNÁNDEZ, Albert; GUAMÁN FERNÁNDEZ, Adoración (dirs). *Lecciones sobre Estado social y derechos sociales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014. 637 p.
- Una NUEVA brecha entre mujeres y hombres: la digital. *Cauces*. 2010, n. 14, p. [32]-55.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. La incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva: la experiencia del Gobierno de La Rioja. *Justicia laboral*. 2011, n. 47, p. 56-76.
- OCAÑA ESCOLAR, Luis. La doctrina del TJUE sobre la Directiva 1999/70 y el colectivo de empleados públicos: Sentencia TJUE de 8 de septiembre de 2011. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2013, n. 118, p. 203-215.
- OTAEGUI JÁUREGUI, Amaia. El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis [Recurso electrónico]. Madrid: *Fundación 1º de Mayo*, 2014, 24 p.
- PALOMEQUE, Manuel Carlos; et al. *Trabajo autónomo e igualdad: reflexiones desde el derecho del trabajo*. Purificación Morgado Panadero, coordinadora. Cizur Menor: Aranzadi, 2010. 234 p.
- PASTOR, Inma. (Pastor Gosálbez); BELZUNEGUI ERASO, Ángel; PONTÓN MERINO, Paloma. Mujeres en sanidad: entre la igualdad y la desigualdad. *Cuadernos de relaciones laborales*. 2012, vol. 30, n. 2, p. 497-518.
- PEDROSA NUÑO, M<sup>a</sup> Ángeles. Más allá de la fuerza mayor, el principio de igualdad garantiza a la mujer, en situación de parto, poder ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones. *Revista de trabajo y seguridad social*. 2014, n. 375, p. 183-196.
- PÉLAN QUESADA, Salvador. *Derecho social y género: el camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2014. 298 p.
- PÉREZ BUENO, Luis Cayo (ed.). *Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad*. Madrid: Cinca, 2013. 137 p. + 1 CD-ROM.
- PÉREZ CAMPOS, Ana I. Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva. *Anuario jurídico y económico escurialense*. 2010, n. 63, p. 143-174.
- PÉREZ TROYA, Adoración. La igualdad de género en el mercado y la empresa, I. *Diversidad de género e igualdad de derecho: manual para una asignatura multidisciplinar*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012. p. [131]-146.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa (coord.). *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*. Ángela Figueruelo Burrieza (directora). Albacete: Bomarzo, 2013. 349 p.
- POLO MERCADER, Mónica. Conciliación y jornada de trabajo: la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo tras la ley de igualdad. *Conciliación de la vida familiar y laboral y corres-*

- ponsabilidad entre sexos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011. p. 208-225.
- POLO SÁNCHEZ, Cristina; et al. *Igualdad efectiva de mujeres y hombres: un estudio sobre el impacto institucional de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el sistema español de relaciones laborales y de protección social (2008-2011)*. Palomeque López (dir). Salamanca: Ratio Legis, 2011. 194 p.
- POZO MOREIRA, Francisco Javier. *La tutela judicial de las nuevas causas de discriminación: la cláusula abierta de no discriminación del art. 14 de la Constitución en las relaciones laborales*. Santiago de Compostela: Andavira, [2012]. XXXIII, 377 p. + 1 CD-ROM.
- QUESADA, Rosa; BORTONE, Roberta; PERÁN, Salvado (eds.). *Gender equality in the European Union: comparative study of Spain and Italy*. 1ª ed. Cizur Menor: Aranzadi, 2012. 380 p.
- QUESADA SEGURA, R.; MARTÍN RIVERA, Lucía. Los derechos laborales y económicos de la mujer. *Género y derechos fundamentales*. Granada: Comares, 2010. p. [379]-409.
- RAZQUIN LIZARRAGA, José Antonio. El nuevo régimen de modificación de los contratos del sector público tras la Ley de Economía Sostenible. *Revista Aranzadi doctrinal*. 2011, n. 8, p. 73-85.
- RICA GOIRICELAYA, Sara de la; et al. *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Dirigido por Antonio Villar. Bilbao: Fundación BBVA, 2010. 189 p.
- RICO GONZÁLEZ, Margarita. Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género: el caso del medio rural de Castilla y León. *Revista internacional de sociología*. 2011, vol. 69, n. 1, p. 253-286.
- RIVAS VALLEJO, María Pilar. Trabajadoras con enfermedades crónicas y discriminación múltiple. *Revista de derecho social*. 2011, n. 54, p. 83-114.
- RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. Retribución por esfuerzo físico y dicriminación por razón de sexo: sentencia TC 58/1994, de 28 de febrero. *Derechos del trabajador y libertad de empresa: 20 casos de jurisprudencia constitucional*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013. p. 623-645.
- RODRÍGUEZ CRESPO, María José. Límites a la libertad contractual: igualdad y no discriminación en materia de intermediación, selección y contratación. *Aranzadi social. Revista doctrinal*. 2013, n. 2, p. 189-211.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2014, año 30, n. 1, p. 69-83.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. La relación entre las medidas de conciliación y el empleo. *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011. p. 271-293.
- ROLDÁN MARTÍNEZ, Aránzazu. La participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de las políticas de igualdad de las empresas. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, año 26, n. 20, p. 103-129.
- ROMÁN TORRES, María Isabel; FLORES CORDÓN, Miguel Ángel. *El principio de igualdad y no discriminación en la negociación colectiva andaluza. Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: la incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*. Madrid: Tecnos, [2013]. p. 217-241.

- ROSADO, Cecilia. Igualdad, derechos sociales y reforma constitucional. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. 2014, n. 23, p. 243-258.
- RUBIO DE MEDINA, María Dolores. Mercado de trabajo y lengua de signos. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2012, n. 101, p. 145-159.
- RUIZ CASTILLO, María del Mar. *Igualdad y no discriminación: la proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*. Albacete: Bomarzo, 2010. 194 p.
- SALDAÑA VALDERAS, Eva. Las acciones de responsabilidad social de las empresas como instrumentos de promoción de la igualdad de género en el trabajo. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2011, n. 113, p. 129-151.
- SALDAÑA VALDERAS, Eva. Diálogo social: acuerdos interconfederales para la negociación colectiva e igualdad entre mujeres y hombres. *Temas laborales*. 2010, n. 103, p. [129]-156.
- 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*. 2012, n. 119, 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*. 2011, n. 108, p. 85-113.
- SALVADOR CIFRE, Concepción. La protección de la mujer en la vejez en el sistema de pensiones español [Recurso electrónico]. *Revista internacional de seguridad social*. 2013, vol. 66, n. 1, p. 53-75.
- SAMPEDRO GALLEGU, María Rosario. La paradoja de la "condición inmigrante": una reflexión desde la sociología sobre la integración social de los inmigrantes. *Crisis e inmigración: reflexiones interdisciplinarias sobre la inmigración en España*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012. p. [55]-89.
- SANAGUSTÍN FONS, M<sup>a</sup> Victoria; et al. *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*. Ruth Vallejo Da Costa (coord.). Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2013. 232 p.
- SÁNCHEZ, Lluç. Normativa y prácticas contra la discriminación por etnia y origen nacional en el ámbito laboral. *Informe anual sobre el racismo en el Estado español*. 2013, p. 143-148.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. Envejecimiento activo: política social y derecho. *Revista española de derecho del trabajo*. 2013, n. 160, p. 63-105.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *La negociación colectiva sobre acceso al empleo de la mujer: el lento avance de la igualdad*. Libro homenaje a Abdón Pedrajas Moreno. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012. p. [504]-527.
- SERRANO GARCÍA, Juana María. *La igualdad en la crisis del empleo*. Albacete: Bomarzo, 2013. 151 p.
- TAPIA BALLESTEROS, Patricia. *La discriminación laboral: análisis del artículo 314 del Código Penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014. 399 p.
- TAPIA HERMIDA, Antonio. La edad como criterio normativo: conculcación de la libertad de trabajar y del derecho al trabajo: (comentario a las SSTJUE, de 19 de enero de 2010, asunto C-555/07, Seda Küçükdeveci contra Swedex GmbH & Co. KG, de 12 de enero de 2010, asunto C-229/08, Colin Wolf contra Stadt Frankfurt am Main, y de 12 de enero de 2010, asunto C-341/08, Domnica Petersen contra Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe). *Estudios financieros*.

- Revista de trabajo y seguridad social.* 2010, n. 326, p. 81-126.
- TIANA FERRER, Alejandro. Educación como barrera o como oportunidad social. Anuario *Fundación 1º de Mayo*. 2014, p. 81-85.
- URIBE OTALORA, Ainhoa (1977-). *La participación de la mujer en la vida pública en España (1978-2012): los efectos de la Ley de igualdad (LO 3/2007) en el poder ejecutivo, el legislativo y el judicial*. Madrid: Congreso de los Diputados, Departamento de Publicaciones, [2013]. 181 p.
- VALDÉS ALONSO, Alberto. “Composición equilibrada” en la LO 3/2007 y alcance de la aplicación efectiva de sus principios informadores: comentario a la STSJ Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 23 de febrero de 2010. *Aranzadi Social. Revista doctrinal*. 2010, n. 6, p. 49-55.
- 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*. 2011, año 27, n. 14, 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*. 2011, año 27, n. 15-16, p. 1-9.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (1945-). Igualdad de género y negociación colectiva: el marco general. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, año 26, n. 14, p. 1-10.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (1945-). *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la Ley y la negociación colectiva*. Reus. Madrid: Reus, 2010. 183 p.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (1945-). El papel de la negociación colectiva en la promoción del principio de igualdad por razón de género. *Libro homenaje a Abdón Pedrajas Moreno*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012. p. [529]-553.
- VÁZQUEZ PEDRE, Noelia. El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. *Revista de información laboral*. 2014, n. 7, p. 85-106.
- VICEDO CAÑADA, Luisa. El principio de igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. *La Constitución española de 1978 después de su trigésimo aniversario*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2010. p. [41]-69.

Selección bibliográfica sobre ***Igualdad de oportunidades***, elaborada por la Biblioteca del Departamento, dependiente de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación

# Normas y procedimiento para la presentación de colaboraciones a la Revista del MEYSS

La Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) tiene carácter bimestral y pretende dar a conocer trabajos originales e inéditos en las materias propias de las funciones asignadas al Departamento. Además, publica números extraordinarios cuando surge un tema de actualidad que se considera importante y urgente su difusión.

La responsabilidad de las opiniones emitidas corresponde exclusivamente a sus autores.

Los autores ceden al MEYSS el derecho de explotación de las obras publicadas, que conlleva los derechos de edición, reproducción, distribución, traducción y comunicación pública de sus trabajos, por cualquier medio o soporte.

- **Título.** Deberá ser claro y conciso en castellano y en inglés. En caso necesario podrá ir acompañado de un subtítulo.
- **Nombre y apellidos de los autores.** Estos deberán figurar junto a la actividad, entidad o empresa donde el autor desarrolle su actividad laboral.
- **Texto.** La extensión aconsejable máxima es de 40 páginas tamaño DINA4, en formato Word, con un tamaño de letra de 12. En esta extensión deberán estar incluidos los gráficos, cuadros y demás elementos gráficos que se incluyan.
- **Bibliografía.** Se aportará las citas bibliográficas correspondientes, que se colocarán al final del texto.
- **Resumen y palabras clave.** Al texto del artículo o colaboración se acompañará un breve resumen del mismo, en castellano y en inglés, así como una relación de palabras clave en ambos idiomas.
- **Evaluación.** Los artículos serán evaluados por dos expertos externos al Departamento, mediante procedimiento abierto. Una vez realizada dicha evaluación se comunicará su resultado al autor del artículo enviado.
- **Normas éticas de publicación.** La Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social declara su compromiso por el respeto e integridad de los trabajos publicado 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@meyss.es](mailto:proproeditorial@meyss.es)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social  
Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones  
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid  
Tf: 913632305, Fax: 913632349 Correo electrónico: [www.meyss.es](http://www.meyss.es)



# Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

10 números  
configurados en 5 series según materias específicas

REFERENCIA	MATERIA	PRECIO € (IVA incluido)
RTC <input type="checkbox"/>	10 Números (Todas las series)	165
RTD <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Derecho del Trabajo)	35
RTS <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Seguridad Social)	35
RTL <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Derecho social Internacional y Comunitario)	35
RTE <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Economía y Sociología)	35
RMI <input type="checkbox"/>	2 Números (Serie Migraciones Internacionales)	35
N. ... <input type="checkbox"/>	1 Número suelto o extraordinario	20
Importe Total		

## BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

### DATOS DEL SUSCRIPUTOR:

Nombre..... Apellidos.....

Domicilio..... C.P. y Población.....

Provincia..... Teléfono..... Fax.....

RTC  RTD  RTS  RTL  RTE  RMI  N.º....

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LO SOLICITADO

Importe total

..... €

### FORMA DE PAGO:

Giro postal

Transferencia a Banco BBVA

c/c: ES75-0182-4828-6702-0001-3172

(Adjuntar justificante de la transferencia)

FIRMA:



Ministerio de Empleo y Seguridad Social

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

Librería  
Agustín de Bethencourt, 11  
28003 Madrid

Tel.: 91 363 23 17

Fax: 91 363 23 49

Correo electrónico: [sgpublic@meyss.es](mailto:sgpublic@meyss.es)

Librería Virtual

<https://explotación.mtin.gob.es/libreriavirtual>



## SUMARIO

EDITORIAL: *Gerardo Meil Landwerlin* • I. ESTUDIOS: Maternidad Subrogada y prestación de Maternidad. *Manuel José Moreno Pueyo* • Conciliación y satisfacción vital: el papel de los recursos de cuidado infantil. Un estudio comparativo en tres regiones europeas. *Beatriz Morgado Camacho, Marta Díez, Francisca López y M. Mar González* • Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso Español. *Pilar Carrasquer Oto, Carolina Recio, Joan Rodríguez-Soler* • Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. *María del Mar Maira Vidal* • El tratamiento legal de la discriminación salarial por razón de sexo en los momentos actuales. *Raquel Poquet Catalá* • Radiografía de la formación continua en España: elemento clave para el crecimiento, la competitividad y el empleo. *Juan Antonio Alujas Ruiz* • Sostenibilidad y calidad del trabajo en riesgo: la intensificación del trabajo del conocimiento. *Oscar Pérez Zapata, Gloria Álvarez Hernández, Cecilia Castaño Collado y Arturo Lahera Sánchez* • Transiciones de entrada y salida en la movilidad geográfica circular y bienestar subjetivo. *Gerardo Meil Landwerlin y Pedro Romero-Balsas* • II. DOCUMENTOS: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Resultados de la consulta pública sobre la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador • Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación del Reglamento (CE) nº 450/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo al índice de costes laborales • Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones. Estudio prospectivo anual sobre el crecimiento para 2015 • III. BIBLIOGRAFÍA: Bibliografía sobre “Formación en España” • Bibliografía sobre “Igualdad de Oportunidades”.

