

Sección monográfica / *Monographic Section*

La protección ocupacional de nuevos riesgos sociales: conciliación y formación proporcionada por la empresa / *Occupational protection against new social risks: work-life balance and employer-provided training*

Sigita Dobylytė

Grupo de investigación PROMEBI, Departamento de Economía, Universidad de Oviedo. España / *Spain*
dobytesigita@uniovi.es

Rodolfo Gutiérrez

Grupo de investigación PROMEBI, Departamento de Economía, Universidad de Oviedo. España / *Spain*
rgutier@uniovi.es

Gabriel Pruneda

Grupo de investigación PROMEBI, Departamento de Economía, Universidad de Oviedo. España / *Spain*
pruneda@uniovi.es

Recibido / *Received*: 18/03/2019

Aceptado / *Accepted*: 04/09/2019



RESUMEN

Una parte creciente del desarrollo del Bienestar Ocupacional (BO) gira en torno a la protección de nuevos riesgos sociales en las esferas de la conciliación y de la formación continua, con la que las empresas suplementan la protección pública en esas esferas, bien como prestaciones voluntarias de la empresa para mejorar las condiciones del contrato de trabajo o bien como compromisos derivados de la negociación colectiva. Estos programas son de singular importancia para la protección activa de la empleabilidad en un contexto posindustrial. Este artículo tiene como principal objetivo ofrecer un mapa del desarrollo reciente del BO. El mapa se inicia con una perspectiva comparada dentro del ámbito europeo, para luego describir los perfiles de los beneficiarios de esos programas y analizar cómo las características de las empresas y de los puestos de trabajo condicionan el acceso a los mismos. Los resultados confirman el carácter limitado del BO en el caso español, pero también indican trayectorias recientes de expansión de los principales beneficios, conciliación y formación; algo que tiene gran interés por ocurrir durante un

ABSTRACT

A growing part of the development of Occupational Welfare (OW) revolves around the protection against new social risks in the fields of work-life reconciliation and continuous training. In this manner, organisations supplement public protection in said areas, either via voluntary benefits that are supplied by the firm so as to improve employment conditions or via commitments derived from collective bargaining. These programs are of particular importance for the active protection of employability in a post-industrial context. The main objective of this article is to examine the recent development of OW in Spain. First, we situate Spain within the European context. Then, we describe profiles of the beneficiaries of the programs of work-life balance and training as well as analyse what characteristics of companies and jobs condition access to these programs. From a comparative perspective, the results confirm the limited nature of OW in Spain. Yet they also indicate recent trajectories of expansion of the programs of reconciliation and training, which is very interesting to occur during the economic crisis

*Autor para correspondencia / *Corresponding author*: Sigita Dobylytė. dobytesigita@uniovi.es.

Sugerencia de cita / *Suggested citation*: Dobylytė, S., Gutiérrez, R., Pruneda, G. (2020). La protección ocupacional de nuevos riesgos sociales: conciliación y formación proporcionada por la empresa. *Revista Española de Sociología*, 29 (2), 325-345.

(Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2020.18>)

ciclo de crisis con fuertes presiones de ajuste de costes laborales para las empresas.

Palabras clave: sistemas de bienestar; bienestar ocupacional; nuevos riesgos sociales; España.

with strong pressures to adjust labour costs for companies.

Keywords: *welfare regimes; occupational welfare; new social risks; Spain.*

INTRODUCCIÓN

En un número creciente de países de la UE se han venido observando cambios significativos en el rumbo de las políticas de bienestar, en la dirección de reforzar el pilar ocupacional de estos sistemas, lo que se ha llamado el Bienestar Ocupacional (BO) (Natali y Pavolini, 2014; Natali *et al.*, 2018a y 2018b). El BO se compone de un conjunto de prestaciones sociales, en la forma de transferencias monetarias o de servicios, suministradas por los empleadores, bien de forma voluntaria como mejoras del contrato de trabajo o bien como resultado de compromisos de la negociación colectiva.

El BO hace referencia a un conjunto muy heterogéneo de prestaciones. Ha sido objeto de diferentes conceptualizaciones que intentan delimitar con más precisión el perímetro de prestaciones, la voluntariedad u obligatoriedad de su provisión por parte de las empresas y los beneficiarios finales (Brundson y May, 2007; Natali *et al.*, 2018b). (González Begega y Luque Balbona, 2020), en su contribución en esta misma sección monográfica, hacen un completo repaso a las cuatro principales variantes de conceptualización del BO: el concepto más original de BO de Titmuss, el de bienestar corporativo, el de bienestar neo-comercial y el de bienestar de relaciones laborales. El análisis que se realiza en este trabajo está a caballo entre los conceptos de bienestar corporativo (Farnsworth, 2004 y 2012) y de relaciones laborales (Natali y Pavolini, 2018a y b), por limitar el perímetro de las prestaciones a las previstas por las empresas para su empleados, excluyendo otros proveedores (como sindicatos u otras asociaciones) e incluyendo tanto las que son resultado de la negociación colectiva como las que se derivan de programas voluntarios de las empresas para mejorar el compromiso de sus empleados.

Una parte de esas prestaciones se puede entender como protectora de Nuevos Riesgos Sociales

(NRS). Aunque la gama de esas prestaciones puede ser más amplia, se entiende que las principales son las referidas a conciliación y formación en la empresa. La conciliación se entiende aquí en la modalidad que se dirige a equilibrar la vida laboral y personal y que rebasa el objetivo de compatibilizar las responsabilidades estrictamente familiares y las laborales, para extenderse a equilibrios en todas las demás esferas de realización personal; es por eso que se ha buscado definir la observación de esas prestaciones operativamente en términos de flexibilidad de los tiempos de trabajo y no, como se hace habitualmente, en términos de extensión de permisos por motivos familiares. La formación se refiere a la de carácter ocupacional proporcionada por el empleador a sus plantillas, lo que excluye la formación de otras actividades de formación continua no relacionadas con el empleo y no proveídas por la empresa, así como otras modalidades de formación como por ejemplo la formación en el puesto de trabajo.

La escasa investigación disponible sobre el caso español lo sitúa, en términos comparados, como parte de un *cluster* de países (con Italia y Austria) con un BO *limitado* y *segmentado* (Natali *et al.*, 2018b; Luque Balbona y González Begega, 2020); lo primero porque su desarrollo no pasa de niveles bajos o medios en ninguna de sus esferas; lo segundo porque se observan marcadas diferencias en cobertura y generosidad entre ramas de actividad, empresas y grupos de trabajadores. Aún cuando la investigación sobre conciliación y formación en la empresa es abundante, la que se ha realizado desde esta perspectiva de BO en España es muy limitada, tanto en la literatura comparada como en la específica de este caso nacional.

Por tanto, este trabajo tiene como principal objetivo ofrecer un mapa del desarrollo reciente del BO en España en la protección complementaria de dos componentes de los NRS: específicamente, la conciliación entre la vida laboral y personal y la formación continua. Además, como objetivos

adicionales, se intenta identificar los principales factores determinantes de ese desarrollo y caracterizar tentativamente el caso español en perspectiva comparada.

Este trabajo se va a desarrollar en cinco secciones. En la primera sección se recogen los principales resultados de la investigación disponible sobre el BO en la esfera de los NRS. La segunda comprende los aspectos metodológicos del presente trabajo, tales como la fuente de información, las variables de interés y las explicativas, y los métodos estadísticos empleados en los análisis. Cada una de las dos siguientes secciones se dedican, respectivamente, a las dos dimensiones de la protección voluntaria en España: la conciliación y la formación ocupacional proporcionada por la empresa; atendiendo en cada una de ellas a los perfiles de los trabajadores que resultan beneficiarios. En la sección de conclusiones se discute si este conjunto de evidencias permite una mejor caracterización comparada del caso español en su desarrollo del BO.

LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN OCUPACIONAL DE NUEVOS RIESGOS SOCIALES

Las sociedades posindustriales han experimentado un cambio sustantivo en la composición de los riesgos sociales. En ellas, el bienestar de individuos y familias ya no depende solo de la protección de los Viejos Riesgos Sociales (VRS): el desempleo, la vejez, la maternidad, la enfermedad o la incapacidad para trabajar; ese bienestar depende crucialmente de la protección frente a los NRS, como la falta o la obsolescencia de las cualificaciones, las barreras a la conciliación entre la vida laboral y personal (Taylor-Gooby, 2004; Bonoli, 2007), a las que se van añadiendo la discriminación por diferentes causas, como género, origen étnico, discapacidad, edad, orientación sexual o religión profesada. Aun cuando la distinción entre VRS y NRS no es rotundamente nítida, parece claro que los primeros tienen una orientación protectora de carácter más pasivo (protegen cuando el riesgo se ha producido), mientras que los segundos necesitan dispositivos de protección con una orientación más activadora (ayudan a evitar que los riesgos se produzcan). Las esferas más institucionalizadas de

protección de NRS son la formación en la empresa, los programas de conciliación o de flexibilización de los tiempos de trabajo, y las políticas de promoción de la igualdad o de la diversidad en el empleo.

La protección frente a esos NRS se viene concretando en una gran variedad de dispositivos en la esfera del BO. Los límites de esos dispositivos pueden moverse en función de la propia amplitud del concepto de BO. Los que figuran en la Tabla 1 se corresponden con ese concepto de bienestar corporativo, en el que los beneficios o servicios son proveídos por los empleadores y no se restringen a coberturas complementarias de la política social, sino que se extienden a todos aquellos que son protectores potenciales de esos riesgos.

Tabla 1. Beneficios y servicios de bienestar ocupacional para la protección de nuevos riesgos sociales.

Formación	Conciliación
Programas de formación	Permisos extendidos de familia
Ayudas para estudios	Sistemas de horario flexible (jornada o permisos)
Permisos extendidos para estudios	Sistemas de espacio flexible (teletrabajo o trabajo remoto)
Sabáticos y permisos para desarrollo personal	Permisos para actividades cívicas o de voluntariado
Servicios de <i>coaching</i> y <i>mentoring</i>	

Fuente: elaboración propia.

La escasa investigación sobre el BO en el caso español con perspectiva comparada lo caracteriza con un desarrollo *bajo* en la protección de los principales VRS (pensiones y protección del desempleo), pero con un desarrollo *medio* en la atención sanitaria y también en la conciliación (Natali *et al.*, 2018b), esta última la única esfera de los NRS incluida en ese análisis. En ambas esferas el desarrollo sería *segmentado*, por cuanto da lugar a fuertes diferencias, tanto de cobertura como de intensidad, entre actividades económicas, empresas y grupos de trabajadores. Los escasos estudios específicos sobre el caso español, desde esta perspectiva de BO, apenas se han ocupado de la esfera de los NRS (Martínez Poza, 2018).

La investigación comparada sobre el desarrollo, en cantidad y calidad, del BO apunta a dinámicas diferentes en las esferas de protección de cada uno de esos riesgos (Natali y Pavolini, 2014; Mapelli 2017; Natali *et al.*, 2018b; Luque Balbona y González Begega, 2020). En la de VRS, la dinámica dominante es de *sustitución*, con el pilar ocupacional como respuesta a las tendencias de “*retrenchment*” o “*recalibration*” del pilar público; aunque esta dinámica no se ha observado en el caso español, donde la previsión social complementaria ha tenido un desarrollo reciente muy limitado (Gutiérrez *et al.*, 2020). En la esfera de NRS, la dinámica parece ir más en la dirección de *complementariedad*, y el pilar ocupacional y el público componen un mix que suele partir de una muy baja provisión en ambos, pero que se refuerzan mutuamente.

La investigación comparada ha identificado también los principales factores que pueden explicar ese desarrollo (Natali y Pavolini, 2014; Natali *et al.*, 2018a; Mapelli, 2017). Por un lado, estarían los factores del entorno institucional nacional, un conjunto del que formarían parte los tipos de regímenes de bienestar y de empleo, la generosidad de la provisión pública y el desarrollo regulatorio, de origen legislativo o de origen estatutario, en el que la fortaleza y la coordinación de la negociación colectiva revisten un particular interés. Por otro lado, estarían los factores de empresa, como su tamaño, composición por ramas y sus estrategias empresariales, particularmente las que pueden utilizar ese tipo de prestaciones como piezas de una política de recursos humanos de “alto compromiso”.

Todos esos factores institucionales y empresariales son de nivel macro y meso, respectivamente. Cuando se trata no solo de tipificar variantes nacionales sino de explicar las trayectorias nacionales de desarrollo del BO, los factores de nivel meso pueden resultar de mayor valor explicativo. El papel de los grupos de intereses (sindicatos y empresarios) y de los *policymakers*, con sus estrategias de ajuste o expansión de la protección social, se ha demostrado útil para el análisis del caso italiano (Ascoli *et al.*, 2018) y lo puede ser para el caso español.

En todo caso, el desarrollo desigual en las dos esferas de riesgos en el caso español necesita evidencias más detalladas en su evolución reciente,

cuando las tendencias de *retrenchement* o *recalibration* han podido intensificarse por la crisis. Especialmente en la esfera de los NRS, donde la interacción entre factores institucionales y empresariales y la trayectoria nacional de desarrollo de la protección social pueden haberse alterado en diferentes direcciones.

La conciliación entre la vida laboral y personal es una de las dimensiones de protección que ha experimentado una lógica de seguridad y salud en el trabajo, se ha caminado primero a la conciliación de la vida laboral y familiar, como herramienta para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, y luego a la conciliación de la vida personal y familiar, como instrumento de mejora de la calidad de vida de hombres y mujeres independientemente de sus responsabilidades familiares. La conceptualización convencional hace referencia a tres aspectos: la organización de los tiempos y los espacios de trabajo y no trabajo, los conflictos de rol entre ambas esferas y la provisión de servicios de cuidado para los dependientes (Gregory *et al.*, 2013). Se entiende, además, que el balance de esa conciliación para cada individuo depende de la interacción de tres factores: las características de los hogares y sus miembros (género, ciclo de vida, situación de la pareja y responsabilidades relativas de cuidados), perfiles y condiciones del puesto de trabajo, regulaciones y políticas sociales sobre tiempos y cuidados (Anxo y O'Reilly, 2000).

Ese carácter multidimensional en su composición y multifactorial en sus determinantes hace difícil un consenso sobre sus variantes nacionales. Las tipologías disponibles de variantes nacionales priorizan alguna de esas dimensiones o factores en detrimento de otras. Gallie y Russel (2009) se han centrado en el estudio de la organización de los tiempos y las tensiones de roles laborales y familiares, priorizando como factores explicativos los regímenes de producción (una combinación de dispositivos institucionales y de estrategias empresariales de gestión del trabajo). Sus resultados confirman solo parcialmente esas dos variantes típicas: los países con regímenes coordinados, especialmente los nórdicos, ofrecen un balance de conciliación más positivo que los regímenes liberales, pero esa pauta vale solo para los trabajadores varones y no tanto para las mujeres.

Por su parte, Chung y Tijdens (2013) se han centrado en la dimensión de flexibilidad del tiempo de trabajo y el factor de condiciones de trabajo a nivel de empresa en Europa, poniendo el énfasis en que hay dos formas típicas de flexibilidad, la “orientada a la empresa” y la “orientada al trabajador”. Con ese análisis, aparecen tres *clusters* de países según sus niveles de flexibilidad combinando ambas formas: de mayor a menor flexibilidad, los del Norte (los escandinavos, Países Bajos, Polonia y Chequia), que consiguen niveles altos en esas dos dimensiones de la flexibilidad; los del Centro (con la mayoría de Centroeuropa, RU e Irlanda), con un desarrollo alto solo de la flexibilidad orientada a la empresa, y los del Sur (con España, Portugal y Grecia), con niveles bajos en ambas dimensiones.

Por último, Anttila *et al.* (2015) han intentado identificar diferentes regímenes de flexibilidad, pero tomando en cuenta sus dimensiones temporal y espacial. Su análisis confirma parcialmente las tipologías anteriores (p. ej., Chung y Tijdens, 2013), pero muestra que los países del este se dividen en dos *clusters* separados y también ubican España e Italia en un *cluster* con RU e Irlanda. Este último muestra los niveles más bajos de la flexibilidad de lugar de trabajo, así como los más altos de los tiempos de trabajo “atípicos” (frecuencia de trabajo por la noche, sábados o domingos); el nivel de la flexibilidad horaria (dentro de ciertos límites o por completo) también es más bajo que la media.

La formación ocupacional en la empresa, la otra dimensión de los NRS objeto de este trabajo, ha sido objeto de estudios que adoptan una perspectiva comparada con el fin de conocer las diferencias existentes en diferentes entornos institucionales. De acuerdo con Eurofound (2017a), el promedio de trabajadores en la UE28 que participan en actividades formativas a cargo de la empresa asciende al 39 %, superando el 50 % países como Finlandia, Irlanda, Reino Unido, Noruega o Países Bajos, mientras que en España la cifra es del 34 %. Asimismo, Arulampalam *et al.* (2004) analizan la probabilidad de iniciar actividades formativas en diez países europeos (Austria, Bélgica, Gran Bretaña, Dinamarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Países Bajos y España) y concluyen que solo en Italia, Irlanda y Países Bajos la probabilidad es menor que en España (10 %), mientras que tanto en Dinamar-

ca como en Gran Bretaña el valor supera el umbral del 40 %. Por su parte, Cabrales *et al.* (2014), a partir de los datos de asalariados del sector privado de la sección española de la edición de 2013 de la Encuesta de Competencias de Adultos (PIAAC), encuentran que la brecha en términos de protección del empleo entre trabajadores indefinidos y temporales conlleva grandes diferencias en términos de formación continua, siendo esta mucho menos frecuente en el caso de los últimos. Estos autores concluyen además que la relación negativa entre inestabilidad del empleo y formación continua se sostiene en España, pero también en otros dos países de referencia de la UE (Francia e Italia) que, al igual que España, también cuentan con mercados laborales segmentados, mientras que no sucede lo mismo en los casos de Dinamarca ni Reino Unido, países con mercados laborales más unificados donde el empleo temporal es un escalón hacia el empleo más estable.

En cuanto al perfil de los trabajadores que se forman, diversos estudios aportan evidencia que sostiene que son precisamente los que tienen un nivel formativo superior quienes más se forman (Arulampalam *et al.*, 2004; Felstead *et al.*, 2010). Para el caso español, los resultados de Cabrales *et al.* (2014) muestran una relación positiva entre la cantidad/intensidad de actividades de formación dentro de la empresa y las habilidades cognitivas de los trabajadores.

En lo que se refiere a los efectos de la formación ocupacional en la empresa, diversos estudios han demostrado sus efectos positivos en la calidad del empleo y en la empleabilidad en varias direcciones: mejora las competencias requeridas por el puesto de trabajo (Sparks *et al.*, 2001); las empresas que ofrecen formación a sus empleados atraen trabajadores con habilidades superiores (Autor, 2001); y tiene efectos positivos en la satisfacción laboral (Macky y Boxall, 2008; Jones *et al.*, 2009). Además, Macky y Boxall (2008) no encuentran evidencia sobre la existencia de relación entre el hecho de disponer de mayores oportunidades formativas dentro de la empresa y niveles más elevados de estrés y fatiga o una conciliación laboral más pobre. Por su parte, los resultados de Cohen y Gagín (2005) muestran que las acciones formativas incrementan los niveles de logro personal y disminuyen los

de despersonalización. Asimismo, también hallan evidencia en relación con la disminución del agotamiento emocional, aunque solo entre uno de los dos tipos de trabajadores que estos autores estudian.

METODOLOGÍA

La fuente de información utilizada en este trabajo es la proporcionada por las ediciones de 1995, 2000, 2005, 2010 y 2015 de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS, por sus siglas en inglés), elaborada por Eurofound. Se utilizan principalmente datos de la 6.ª EWCS (2015), cuyo ámbito poblacional integra a los residentes de 35 países europeos de quince o más años (dieciséis, en el caso de España) que vivían en una unidad familiar, cuyo lugar de residencia habitual estaba en los territorios de los países incluidos en la encuesta y que estaban en situación de empleo. Se aplicó un muestreo aleatorio polietápico estratificado de la población trabajadora. En una primera etapa, se llevó a cabo una selección aleatoria de las unidades primarias de muestreo —las 17 CCAA en el caso de España— con probabilidad proporcional al tamaño y al grado de urbanización (cinco categorías). En cada estrato se seleccionaron, de forma proporcional al número de personas empleadas en cada uno, 825 unidades primarias de muestreo sobre la base de secciones censales. En la segunda etapa se muestrearon los hogares, a partir de una selección aleatoria de direcciones. En la tercera y última etapa se aplicó en cada hogar un procedimiento de selección aleatoria de la persona con trabajo, realizándose en España 3.364 entrevistas personales en el domicilio del trabajador. El error para el conjunto de la muestra española es de $\pm 1,72\%$ para un nivel de confianza del $95,5\%$ ¹.

En el caso español, la 6.ª EWCS (2015) se corresponde con la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Puesto que el objetivo de este trabajo es analizar las contribuciones de las

empresas al BO, se selecciona la submuestra de ocupados del sector privado, sin tomar en cuenta ocupados del sector público y autoempleados, lo que deja un tamaño muestral para el año 2015 de 2.095 observaciones.

Para estudiar la dimensión del BO de acceso al horario flexible se usa la pregunta n.º 42 del cuestionario: “¿Cómo se organizan sus horarios laborales?”, cuyas posibles respuestas son “los fija la empresa/organización, sin posibilidad de cambios”, “puede elegir entre varios horarios fijos establecidos por la empresa/organización”, “puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (p. ej., horario flexible)” y “sus horas de trabajo las determina enteramente usted mismo”. Las dos primeras respuestas se toman como ausencia de horario flexible y las dos últimas como presencia de horario flexible. Para la descripción inicial, también se hace uso de la pregunta n.º 44 del cuestionario: “En general, ¿en qué medida se adapta su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo?”, cuyas posibles respuestas son “muy bien”, “bien”, “no muy bien” y “nada bien”. Las dos primeras se toman como el balance positivo sobre la adaptación del su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo (*work-life balance*). Si bien existen otros instrumentos que posibilitan la conciliación de la vida laboral y personal, tales como el lugar de trabajo flexible (teletrabajo), el presente análisis se centra en los horarios flexibles.

Para estudiar la dimensión del BO consistente en la formación ocupacional en la empresa, se usa la pregunta n.º 65 del cuestionario: “Durante los últimos doce meses, ¿ha realizado formación para mejorar sus habilidades pagada o proporcionada por su empleador?”, cuyas posibles respuestas son “sí” y “no”.

Como factores potencialmente explicativos se consideran diversas características tanto a nivel de empresa (tamaño; sector de actividad; existencia de representación sindical, comité de empresa u órgano similar en representación de los derechos de los trabajadores) como del puesto de trabajo (tipo de contrato, distinguiendo entre indefinido y temporal; nivel de competencias requerido en la ocupación, diferenciando entre competencias generales altas, competencias específicas

1 El Informe Técnico de la 6.ª EWCS se encuentra disponible en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/6th_ewcs_-_technical_report.pdf.

y competencias generales bajas; tipo de jornada, distinguiendo entre completa y parcial; labores de supervisión), así como características sociodemográficas de los trabajadores (sexo, edad, nivel educativo).

En una primera fase descriptiva, estas variables se utilizan para caracterizar el perfil de los asalariados que tienen acceso a horarios flexibles y que participan en actividades de formación a cargo de la empresa. De forma complementaria, se emplean técnicas estadísticas de análisis multivariante por medio de modelos de regresión logística para determinar la influencia de cada uno de los factores explicativos en el acceso a horarios flexibles y en la participación en actividades formativas a cargo de la empresa. En este sentido, el análisis se apoyará en la estimación de ratios de probabilidad (*odds ratios*), que permiten conocer la magnitud de las diferencias en términos probabilísticos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Como ya se ha expuesto, para que la conciliación entre la vida laboral y personal sea efectiva, tan importantes son las políticas públicas como las acciones de la empresa orientadas a la reducción de las presiones del trabajo (Chung, 2011). Efectivamente, la perspectiva del BO busca la actividad protectora de las empresas y debe procurar asegurarse de que esa actividad se concreta en servicios que protegen efectivamente a los trabajadores. Es por ello, que el análisis que se va a realizar del caso español se centra en las dimensiones de la conciliación más relacionadas con la acción empresarial: la organización de los tiempos y los conflictos entre la

vida laboral y personal o familiar. Y lo hace desde la perspectiva de cómo son percibidas por el trabajador. La flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo es una de las acciones que mejor expresan el balance trabajo-vida personal (Eurofound, 2017b; Lott, 2015; Wiß, 2017) como “el ajuste entre el tiempo de trabajo de los individuos y el tiempo para sus necesidades fuera del trabajo” (Lott, 2015: 260). Según la teoría de frontera entre el trabajo y familia (*work/family border theory*) (Clark, 2000), la flexibilidad de los horarios laborales ayuda a los empleados a ajustar los límites temporales entre los dominios del trabajo y la vida personal dependiendo de las demandas de cada uno.

La Tabla 2 muestra el nivel de acceso a la flexibilidad de horarios laborales y conciliación percibida en una perspectiva comparada. Los países del Sur de Europa muestran niveles más bajos de acceso a la flexibilidad horaria que otros países de las mayores economías europeas, incluida Polonia. Incluso mirando desde una perspectiva temporal (Figura 1), Europa del Sur y del Este (España, Italia y Polonia) ha estado mostrando constantemente niveles más bajos del acceso al horario flexible con un aumento de la tasa en Polonia en la última ola de la encuesta. El efecto de la crisis también es muy claro en todos los países, excepto Alemania. La caída de la flexibilidad horaria es menor en España a pesar de la intensidad de la crisis, aunque habría que destacar que la tasa del caso español ya partía de valores más bajos que el resto de los países en el estudio.

Las diferencias entre países muestran, sin embargo, indicios de que las políticas nacionales generosas y favorables a las familias coexisten con medidas más amplias de la flexibilidad

Tabla 2. Indicadores de conciliación en varios países europeos, 2015 (porcentaje de trabajadores).

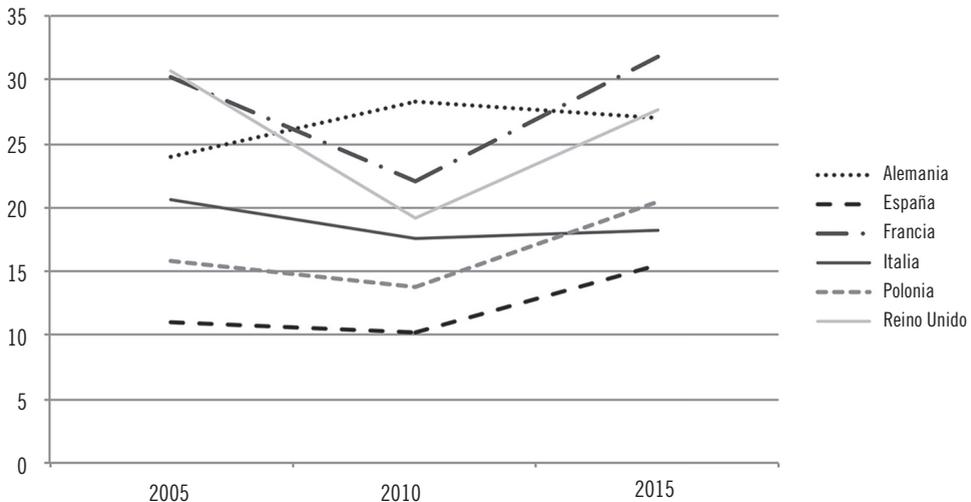
	España	Italia	Polonia	Alemania	Reino Unido	Francia
Acceso a horario flexible ^a	15,4	18,2	20,4	27,0	27,7	31,8
Conciliación entre trabajo y vida personal (<i>work-life balance</i>) ^b	75,0	82,3	80,3	83,2	80,4	74,1

^a ¿Cómo se organizan sus horarios laborales? (“puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites” o “sus horas de trabajo las determina enteramente usted mismo”).

^b En general, ¿en qué medida se adapta su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares fuera de trabajo (“muy bien” o “bien”).

Fuente: Eurofound, EWCS (2015).

Figura 1. Porcentaje de asalariados del sector privado con acceso a flexibilidad horaria en países de Europa, 2005, 2010 y 2015 (horario flexible dentro de ciertos límites y autonomía de horario laboral).



Fuente: Eurofound, EWCS (2005-2015).

de horarios laborales vigentes en el ámbito de la empresa (*crowding-in*), que también ha sido mostrado en diversos grados por otros investigadores (Chung, 2018, 2019; Den Dulk *et al.*, 2013). En los países con las políticas públicas de familia más generosas, los trabajadores también tienen más probabilidad de disfrutar el horario flexible a nivel de empresa. Por ejemplo, Alemania, Reino Unido y Francia dedican (casi) el doble a las prestaciones a las familias y niños (entre 2,5 y 3 % del PIB) que Polonia, España e Italia (menos del 1,5 % del PIB), según Eurostat, lo cual podría ser debido a factores tales como la representación sindical que generalmente tiene más peso en las grandes empresas así como en dos de los tres países citados (Alemania y Francia). (Luque Balbona y González Begega, 2020) también confirman que las dinámicas de *crowding-in* predominan en la investigación sobre la protección ocupacional de NRS.

Sin embargo, el segundo indicador incluido en la Tabla 2, el equilibrio percibido entre los dominios laboral y personal (*work-life balance*), muestra diferencias menores entre estos países, con España y Francia en niveles ligeramente más bajos. Dado que más del doble de los empleados del sector privado en Francia que en España tienen acceso a la

flexibilidad horaria, esto recuerda que el acceso a horarios flexibles no resulta directamente en la adecuación del tiempo o el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Lott, 2015). Aunque generalmente la flexibilidad horaria está relacionada positivamente con la adecuación del tiempo, dicha medida también puede conducir a la flexibilidad orientada a la empresa, tal como las horas extras, el horario inusual o la intensificación del trabajo. No obstante, aunque España muestra niveles de adecuación de tiempo similares desde 2000 (la serie temporal no se muestra aquí), Francia había tenido unos niveles más altos de equilibrio entre el trabajo y la vida personal (similar a Reino Unido o Alemania), mientras que Italia se parecía más a España, a excepción de la última ola de la encuesta.

Además de esas diferencias entre los países, las diferencias entre las empresas dentro de los países también están bien documentadas (p. ej., Den Dulk *et al.*, 2013; Chung, 2018; WiB, 2017). El tamaño y el sector de la empresa son algunos de los factores que afectan el acceso a las medidas de conciliación de la vida laboral y personal. Al observar los datos descriptivos de España (Tabla 3), parece que las empresas grandes (con más de 250 empleados) ofrecen acceso al horario flexible con

Tabla 3. Porcentaje de asalariados del sector privado con acceso a flexibilidad de horarios laborales y con la percepción de un nivel satisfactorio de posibilidades para conciliar la vida laboral y familiar según características de empresa y del trabajador en España, 2015.

		Acceso al horario flexible	Conciliación entre trabajo y vida personal (<i>work-life balance</i>)
Tamaño de organización (trabajadores)	De 1 a 9	14,6	75,0
	De 10 a 249	14,4	76,3
	250 y más	19,0	72,4
Sector de actividad económica	Agricultura, ganadería, pesca	10,5	81,4
	Industria y construcción	15,3	76,8
	Servicios (1)	14,4	72,1
	Otros servicios (2)	19,5	81,0
Sexo	Hombre	15,2	71,9
	Mujer	15,7	78,5
Edad	Hasta 35	11,6	73,5
	35-49	16,2	71,2
	50 en adelante	19,7	84,6
Competencias (3)	Competencias generales altas	26,7	77,0
	Competencias generales bajas	13,2	73,7
	Competencias específicas	9,4	76,5
Contrato	Indefinido	17,3	77,6
	Temporal, prácticas, sin contrato	11,5	70,7

(1) Comercio, hostelería, transporte, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler.

(2) Educación, actividades sanitarias y veterinarias, asistencia social, otras actividades y servicios sociales.

(3) *Competencias generales altas*: gerentes, profesionales, técnicos y profesiones asociadas; *Competencias generales bajas*: personal de apoyo administrativo, trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados y ocupaciones elementales; *Competencias específicas*: artesanos y trabajadores de oficios relacionados, operadores de planta y máquinas y trabajadores agrícolas, forestales o pesqueros.

Fuente: Eurofound, EWCS (2015).

mayor frecuencia; aunque al mismo tiempo, los empleados de estas empresas experimentan niveles inferiores del equilibrio entre el trabajo y la vida personal sugiriendo que hay una compensación por la flexibilidad horaria en términos de dedicación, disponibilidad o implicación del trabajador. El sector de la empresa también parece tener importancia respecto al acceso a ambas prestaciones: horario flexible y conciliación percibida entre el trabajo y la vida personal.

Algunas características de los individuos y de los puestos de trabajo también parecen influyentes. En primer lugar, teniendo en cuenta que los cuidados en la familia todavía están bastante feminizados y que las mujeres más que los varones suelen experimentar mayor conflicto entre el trabajo y la vida familiar, se podría suponer una superior necesidad de la flexibilidad laboral para las mujeres en caso de escasez de las políticas de conciliación (Chung, 2018; Eurofound, 2017b). No obstante, los

datos de la Tabla 3 no muestran tales diferencias entre los géneros en el acceso a la flexibilidad de horarios laborales; y la conciliación percibida entre el trabajo y la vida personal es más baja entre los hombres que entre las mujeres. En otras palabras, los hombres empleados en el sector privado experimentan más conflictos entre el trabajo y la vida personal que las mujeres en España, lo que podría explicarse por perfiles segmentados de empleo entre géneros (la segregación ocupacional) con una mayor incidencia entre los varones del trabajo por turnos, los horarios inusuales y las horas extras (Lott, 2015). Esa segregación ocupacional también conduce a que las mujeres se suelen orientar hacia sectores y ocupaciones más compatibles con la vida personal o familiar (por ejemplo, educación, actividades sanitarias o asistencia social).

En segundo lugar, el nivel de cualificación de los trabajadores es una característica que también se asocia a diferentes niveles de la flexibilidad. Los empleados con competencias específicas tienen la frecuencia más baja en acceso al horario flexible, mientras que los empleados con competencias generales altas multiplican casi por tres esa frecuencia (Tabla 3). No obstante, el grupo que percibe menor satisfacción con sus posibilidades de conciliar la vida laboral y personal está compuesto por aquellos con las competencias generales bajas, reflejando las particularidades de los sectores donde suelen trabajar (servicios como reparación, venta minorista, hostelería o transporte).

En tercer lugar, la edad y el tipo de contrato también parecen afectar al acceso a la flexibilidad de horarios laborales, de modo que los empleados mayores y los que disponen de contrato indefinido disfrutan con más frecuencia de posibilidades de flexibilidad y adecuación de su tiempo de trabajo. Dado que la flexibilidad es más demandada en edades más jóvenes debido a los compromisos personales y familiares (Eurofound, 2017b), no es sorprendente que estos empleados experimenten un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar significativamente menor que los empleados mayores de cuarenta y nueve años.

Para confirmar estos efectos de diferentes características de individuos y puestos se ha realizado un análisis multivariante, cuyos resultados se recogen en la Tabla 4. Por un lado, es muy destaca-

ble que, al ajustar por otras variables en el modelo, casi todas las características a nivel de empresa (ya sea el tamaño, el sector o la existencia de sindicato o comité de empresa) no confirman su influencia en el acceso al horario flexible; solamente en algunas ramas de servicios (educación, salud, trabajo social y otros servicios o actividades sociales en el sector privado) muestran alguna influencia. La probabilidad de tener acceso al horario flexible se incrementa en un 46 % para los empleados que trabajan en estos sectores, con respecto a los empleados que trabajan en servicios como comercio, hostelería, transporte o actividades inmobiliarias, entre otros; recuérdese que los resultados descriptivos mostraban menores niveles de la flexibilidad en estos últimos, posiblemente debido al trabajo por turnos o los horarios inusuales en estos sectores.

Además, ni el tamaño de la empresa ni la existencia de una representación de los empleados en la misma parecen ser importantes cuando se organizan los horarios laborales, lo que también ha sido demostrado por otros estudios (Wiß, 2017). Swanberg *et al.* (2005) encuentran que la existencia de una representación de los trabajadores en la empresa incluso puede llevar a menos flexibilidad de los horarios laborales y destacan que, aunque *a priori* se podría argumentar por el efecto positivo del sindicato respecto al acceso al horario flexible, históricamente la labor de los sindicatos ha llevado a las prácticas laborales más formales y rígidas en la defensa de la igualdad de trato a los trabajadores.

Por otro lado, las características personales y a nivel de puesto de trabajo muestran resultados más diversos (Tabla 4), que se podrían interpretar, en conjunto, a partir del concepto de la justicia distributiva que legitima las recompensas o incentivos recibidos (en este caso, acceso al horario flexible) en ciertas transacciones (Swanberg *et al.*, 2005). Asumiendo que la organización o la empresa tiene recursos limitados, se puede hablar de tres mecanismos o principios de la justicia distributiva (Chung, 2019; Swanberg *et al.*, 2005): necesidad, equidad e igualdad. El primero se basa en las necesidades del dominio familiar y la práctica se consideraría justa si la flexibilidad horaria fuera otorgada a los empleados con mayores necesida-

Tabla 4. Efectos (ratios de probabilidad) de diversas características de la empresa, del puesto y del individuo en el acceso al horario flexible en España, 2015.

	o.r.	s.e.	95 % CI	
Varones	1,042	0,155	0,769	1,412
35 - 49 años	1,389 ⁺	0,175	0,986	1,957
50 y más años	1,773 ^{**}	0,201	1,194	2,631
Estudios secundarios	0,939	0,183	0,656	1,346
Estudios superiores	1,580 [*]	0,213	1,042	2,397
Jornada completa	0,610 ^{**}	0,176	0,432	0,861
Antigüedad en la empresa	1,000	0,000	0,999	1,000
Labores de supervisión	2,064 ^{***}	0,169	1,482	2,876
Competencias generales altas	2,658 ^{***}	0,247	1,638	4,313
Competencias generales bajas	1,497 ⁺	0,237	0,940	2,385
Contrato indefinido	1,181	0,186	0,820	1,700
10 - 249 trabajadores	0,847	0,189	0,585	1,227
≥ 250 trabajadores	1,085	0,227	0,694	1,694
Sector primario	1,430	0,403	0,649	3,150
Sector secundario	1,198	0,194	0,820	1,752
Otros servicios (sanidad, educación y servicios sociales)	1,458 [*]	0,189	1,006	2,114
Representación de los trabajadores	1,028	0,175	0,730	1,449
<i>Constante</i>	0,079 ^{***}	0,343		
Observaciones = 1,738				

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, + $p < 0,1$.

Categorías de referencia: mujeres (sexo); menores de treinta y cinco años (edad); estudios primarios (nivel de educación); contrato temporal (tipo de contrato); competencias específicas (competencias ocupacionales); jornada parcial (tipo de jornada); sin labores de supervisión (rol supervisor); menos de 10 trabajadores (tamaño de la empresa); sector servicios [comercio, hostelería, transporte, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler] (actividad económica); ausencia de sindicatos (representación de los trabajadores).

Fuente: Eurofound, EWCS (2015).

des, es decir, con más frecuencia a las mujeres. El segundo está relacionado con el rendimiento: quienes tienen mayor probabilidad de contribuir de manera importante a la organización obtienen acceso a la flexibilidad laboral; es decir, para que la práctica sea percibida justa o equitativa, los incentivos deberían ser otorgados en proporción de las contribuciones. El tercero consiste en que todos los empleados deberían tener posibilidades iguales de utilizar las medidas de la flexibilidad si domina este principio de igualdad.

Esa interpretación es consistente con la observación de que, al ajustar por otras características de individuos y de puestos, no se encuentran diferencias considerables en el acceso a la flexibilidad de horarios laborales por la antigüedad en la empresa, ni se confirma el efecto del tipo de contrato. Asimismo, se reafirma que no hay diferencias entre los sexos; un resultado que también ha sido demostrado en otros estudios (Chung, 2018, 2019). No obstante, Chung (2018) demuestra que trabajar en organizaciones en que la mayoría de empleados

son mujeres resulta en una probabilidad significativamente menor de tener el acceso a la flexibilidad horaria, tanto para los hombres como para las mujeres; es decir, que esa composición por género de la plantilla llevaría, no solo a los salarios más bajos, sino también a unas condiciones laborales peores.

Contrariamente a lo esperado, no se ha podido confirmar el efecto del tipo de contrato. Pero ha resultado influyente la edad, que, evidentemente, está relacionada con la probabilidad de conseguir un contrato indefinido. No obstante, incluso ajustando por el contrato, así como por otras variables, los empleados más jóvenes en España tienen menos acceso al horario flexible que los empleados mayores. La probabilidad de tener el acceso a la flexibilidad horaria aumenta un 39 % para los empleados entre treinta y cinco y cuarenta y nueve años y un 77 % para los asalariados de cincuenta años o más, con respecto al grupo de menores de treinta y cinco años. También, los empleados con estudios universitarios tienen una probabilidad significativamente mayor de tener acceso al horario flexible que los empleados con estudios secundarios obligatorios o menos.

Finalmente, dos características a nivel de puesto de trabajo que resultan particularmente significativas son el realizar funciones de supervisión y el nivel de cualificación o competencias del trabajador. La probabilidad de tener acceso a la flexibilidad de horarios laborales se incrementa en un 106 % (el doble) para los empleados que tienen otros empleados trabajando bajo su supervisión con respecto a los empleados sin estas labores. Asimismo, la probabilidad de tener dicho acceso aumenta un 166 % (más del doble) para los asalariados con competencias generales altas con respecto a quienes tienen competencias específicas; confirmando resultados de otros estudios (Brescoll *et al.*, 2013; Chung, 2018, 2019; WiB, 2017) y sugiriendo que las empresas utilizan estas medidas de conciliación para atraer o retener empleados con altas competencias en lugar de proporcionar medidas para equilibrar el trabajo y la vida personal. La teoría de la frontera trabajo/familia (*work/family border theory*) (Clark, 2000) afirma que los trabajadores con competencias y posiciones centrales en la empresa (por ejemplo, con altas competencias o labores de supervisión) tendrán más control de

las fronteras entre roles, incluida la flexibilidad de fronteras temporales.

Recapitulando resultados, desde una perspectiva comparada, España muestra una cobertura menor de las políticas empresariales de conciliación tales como el acceso a la flexibilidad horaria, aunque se aprecia una subida en el año 2015 (Figura 1), y, como resultado, los empleados perciben niveles más bajos del equilibrio entre la vida laboral y personal. Asimismo, tanto los resultados descriptivos como los analíticos sugieren que hay fragmentación o dualización en el acceso a la flexibilidad dentro del país, que es uno de los principales riesgos de ciertos desarrollos del BO (Natali *et al.*, 2018b). Generalmente los grupos de empleados en el segmento más bajo del mercado de trabajo (más jóvenes, con los estudios bajos, sin labores de supervisión y sin competencias generales altas), que también suelen tener mayor necesidad de la flexibilidad para equilibrar el trabajo y las demandas familiares por la falta de recursos alternativos, son menos propensos a disfrutarla en España. En otras palabras, los empleados mayores (probablemente con más experiencia), con estudios universitarios, competencias generales altas y labores de supervisión tienen una probabilidad mayor de disfrutar de la flexibilidad de los horarios laborales. Por tanto, es el mecanismo o principio de equidad (los beneficios en proporción de las contribuciones y responsabilidad) (Swanberg *et al.*, 2005), más que de necesidad, el que parece impulsar las políticas de conciliación en las empresas, un principio cuya aplicación también ha sido documentada por otros investigadores (p. ej., Brescoll *et al.*, 2013; Chung, 2019). No obstante, habría que profundizar en el análisis del funcionamiento efectivo de otros instrumentos de conciliación (tales como el lugar de trabajo flexible o teletrabajo) y los factores institucionales que la impulsan, lo cual excede el objetivo de este artículo.

FORMACIÓN OCUPACIONAL EN LA EMPRESA

Esta sección se ocupa de analizar la dimensión del BO que constituye la formación que las empresas ofrecen a sus trabajadores. Se inicia con una breve discusión sobre la información propor-

cionada por diversos indicadores relativos a formación continua con un enfoque comparado. La Tabla 5 muestra que la participación en España de trabajadores en actividades de formación continua proporcionada por la empresa (29 %) solo es superior a la de sus homónimos italianos (23 %), encontrándose muy por debajo del caso británico (49 %), a la cabeza de los seis países considerados. Al contrario, la proporción de trabajadores que se forman haciendo frente al coste ellos mismos (6,8 %) solo está por debajo de la referida a Polonia y en este caso sería Francia el país en el que un menor porcentaje de trabajadores se costean su formación (2 %), seguido de Italia (3,8 %). En cuanto al déficit de cualificaciones y habilidades en el puesto de trabajo, el 10,1 % de trabajadores en España manifiestan necesitar formación adicional, si bien Alemania y Francia arrojan porcentajes superiores (15,5 % y 17,1 %, respectivamente). La Tabla 5 también muestra que la petición en España de formación adicional al empleador (7,6 %) es solo inferior a las cifras de Reino Unido (13,6 %) y Francia (19,4 %), los países con una mayor proporción de trabajadores que reciben formación proporcionada por la empresa. Además, en estos dos países dichos porcentajes son superiores a los de los trabajadores que manifiestan necesitar formación adicional para desempeñar adecuadamente su trabajo, lo que podría estar sugiriendo que en dichos países los individuos no solo son conscientes de los beneficios que les aportará la formación en su actual puesto de trabajo sino también en posteriores empleos, y actúan en consecuencia solicitando que se les facilite la formación.

Manteniendo la perspectiva comparada, se analiza a continuación la evolución de la participación en actividades formativas a lo largo del periodo 1995-2015 en España en relación con otros países de la UE (Figura 2). La tendencia más compartida por todos los países observados es de aumento de la participación en formación en 2010 y 2015 respecto al periodo anterior, a pesar de coincidir aquel con el ciclo de crecimiento económico.

Los resultados para el caso español muestran una mejora sustancial en la participación en formación ocupacional proporcionada por la empresa a partir de 2005, pasando de valores cercanos al 15 % a cifras próximas al 30 %, duplicando por tanto el porcentaje del subperiodo 1995-2005, que incluso había reflejado una ligera disminución. Aunque esa tendencia de aumento a partir de 2010 podría deberse al efecto composición del conjunto de ocupados como resultado de la crisis, por la destrucción de empleos de peor calidad en España y, por ello, con menor acceso a formación. Aún con esa evolución, la posición relativa de España es de desventaja dentro del conjunto de los seis países considerados en cuanto a formación continua proporcionada por las empresas: ocupa la última posición en 2000 y la penúltima en 1995, 2005 y 2015, solo por detrás de Italia.

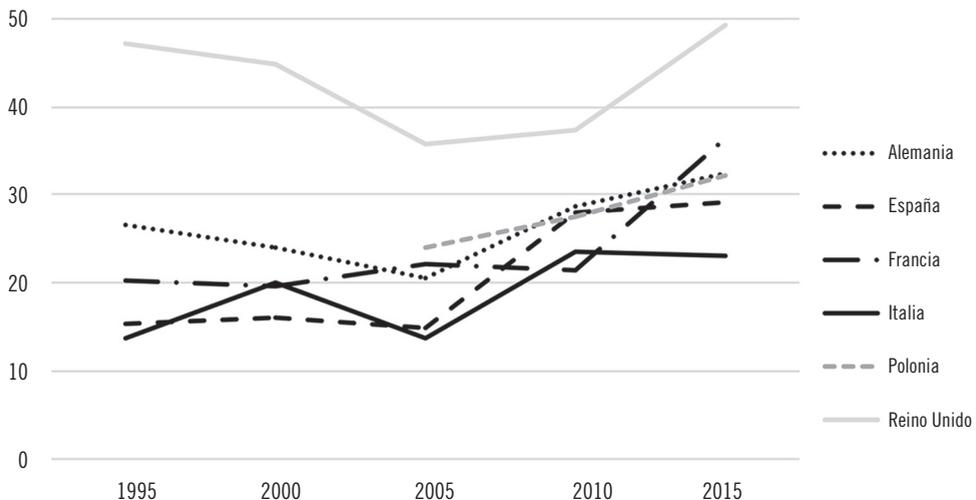
La Tabla 6 incluye la frecuencia de dicha formación por características de la organización (tamaño y sector), de los propios individuos (sexo, edad y competencias) y por tipo de contrato. En primer lugar, los resultados apuntan hacia una relación positiva entre el tamaño de la empresa y la realización de actividades de formación, acercándose al 50 % la frecuencia de trabajadores de grandes

Tabla 5. Indicadores de formación en varios países europeos, 2015 (porcentaje de asalariados del sector privado).

	España	Italia	Polonia	Alemania	Reino Unido	Francia
Formación proporcionada por el empleador	29,0	23,0	32,1	32,4	49,2	36,4
Formación pagada por el trabajador	6,8	3,8	7,6	4,3	6,0	2,0
Necesidad de formación adicional	10,1	8,8	10,4	15,5	8,9	17,1
Petición de formación al empleador	7,6	4,4	3,9	5,2	13,6	19,4

Fuente: Eurofound, EWCS (2015).

Figura 2. Porcentaje de asalariados del sector privado que han recibido formación proporcionada por el empleador en los últimos doce meses en países europeos, 1995-2015.



Fuente: Eurofound, EWCS (1995-2015).

empresas que se forman a cargo de la empresa. La formación está más extendida en los sectores de industria y construcción y en el de servicios, con cerca de un tercio de trabajadores participando. La participación de las mujeres es ligeramente inferior que la de los hombres y lo mismo sucede con los trabajadores de más edad (cincuenta años y más) respecto al resto de grupos de edad. Sin embargo, las diferencias de participación en formación son muy amplias en función del tipo de competencias (44,6 % de los trabajadores con competencias generales altas frente a 24 y 27,1 % de quienes las tienen bajas o específicas, respectivamente), en línea con diversos estudios que encuentran que son precisamente quienes están más formados quienes más se forman (Arulampalam *et al.*, 2004; Felstead *et al.*, 2010), de manera que se acentúa la dualidad en el nivel de cualificación. También son elevadas las diferencias entre asalariados con contrato indefinido (más de uno de cada tres) que entre quienes tienen contratos temporales (menos de uno de cada cinco).

En resumen, los resultados mostrados en la Tabla 6 son indicativos de que las empresas de mayor tamaño son más proclives a formar a sus trabajadores. Estas empresas son, en definitiva, las que tendrán más facilidades y recursos para propor-

cionar formación. También relacionado con el tamaño de la empresa está el sector, pues es más habitual encontrarse con empresas de mayor tamaño en los de industria, construcción y servicios, lo que a su vez podría ayudar a explicar que los hombres se formen más, ya que los dos primeros sectores están masculinizados.

Los resultados del análisis multivariante aparecen recogidos en la Tabla 7. El mayor de los efectos positivos en la participación en formación de los asalariados es el tamaño de la empresa: la probabilidad de formarse se incrementa en un 145 % (más del doble) en las grandes empresas y en un 57 % en las pymes, con respecto a la probabilidad existente en las microempresas; un resultado en línea con los descriptivos presentados con anterioridad. Le sigue el nivel educativo, mostrando un incremento de probabilidad del 73 % en el caso de los universitarios y del 47 % para quienes tienen estudios secundarios, con respecto a quienes los tienen primarios.

A continuación, figura el efecto de la edad, ya que la probabilidad de formarse aumenta un 67 % para los menores de treinta y cinco años y un 40 % para los asalariados comprendidos entre los treinta y cinco y los cuarenta y nueve años, con respecto al grupo de quienes tienen cincuenta o más, secundando de esta manera también lo observado

Tabla 6. Porcentaje de asalariados del sector privado en España que han recibido formación proporcionada por su empleador en los últimos doce meses (2015), según características de la empresa y de los trabajadores.

Tamaño de la organización (trabajadores)	De 1 a 9	15,6
	De 10 a 249	32,4
	250 y más	47,8
Sector de actividad económica	Agricultura, ganadería y pesca	11,9
	Industria y construcción	32,6
	Servicios (1)	32,1
	Otros servicios (2)	19,8
Sexo	Mujer	27,2
	Hombre	30,9
Edad	Hasta 35	30,2
	35-49	30,5
	50 en adelante	24,6
Grupos ocupacionales (3)	Competencias generales altas	44,6
	Competencias específicas	27,1
	Competencias generales bajas	24,8
Contrato	Temporal	19,9
	Indefinido	34,8

(1) Comercio, hostelería, transporte, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler.

(2) Educación, actividades sanitarias y veterinarias, asistencia social, otras actividades y servicios sociales.

(3) *Competencias generales altas*: gerentes, profesionales, técnicos y profesiones asociadas; *Competencias generales bajas*: personal de apoyo administrativo, trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados y ocupaciones elementales; *Competencias específicas*: artesanos y trabajadores de oficios relacionados, operadores de planta y máquinas y trabajadores agrícolas, forestales o pesqueros.

Fuente: Eurofound, EWCS (2015).

con estadísticos descriptivos y confirmando que la formación es más común en las etapas en las que la carrera profesional aún no está consolidada. Muy similares son las magnitudes de los efectos derivados del rol supervisor y de contar con competencias generales altas. En el primer caso, los resultados indican que la probabilidad de participar en formación se incrementa un 66 % con respecto a la asociada a quienes no desempeñan este tipo de funciones. En el segundo, se obtiene un incremento en la probabilidad de formarse del 63 % con respecto a quienes ocupan puestos que requieren competencias generales bajas, resultado que de nuevo refuerza el obtenido a partir de los estadís-

tivos descriptivos. Tanto estos resultados como el obtenido en relación al nivel educativo pueden ser debidos a que, tal y como propone Autor (2001), las empresas que ofrecen formación a sus empleados atraen trabajadores con habilidades superiores, así como a que los trabajadores que más se forman son quienes cuentan con niveles superiores de formación (Arulampalam *et al.*, 2004; Felstead *et al.*, 2010). Ambas perspectivas sugieren que la formación ocupacional proporcionada por las empresas estaría ampliando la brecha existente entre trabajadores con alta y baja cualificación.

La probabilidad de que los asalariados se formen también es superior cuando hay representa-

Tabla 7. Efectos (ratios de probabilidad) de diversas características de la empresa, del puesto y del individuo en la participación en formación proporcionada por la empresa en España, 2015.

	o.r.	s.e.	95 % CI	
Varones	0,882	0,111	0,690	1,128
< 35 años	1,671**	0,315	1,155	2,418
35 - 49 años	1,403*	0,225	1,024	1,922
Estudios secundarios	1,470**	0,211	1,109	1,949
Estudios superiores	1,730**	0,308	1,220	2,453
Contrato indefinido	1,450**	0,206	1,098	1,915
Competencias generales altas	1,627**	0,251	1,202	2,203
Competencias específicas	1,282	0,222	0,913	1,799
Jornada completa	1,226	0,183	0,914	1,644
Antigüedad en la empresa	1,008	0,008	0,992	1,025
Labores de supervisión	1,660**	0,244	1,244	2,214
10 - 249 trabajadores	1,573**	0,239	1,168	2,118
≥ 250 trabajadores	2,452***	0,438	1,728	3,480
Sector primario	0,599	0,203	0,308	1,165
Sector secundario	0,974	0,151	0,719	1,319
Otros servicios (sanidad, educación y servicios sociales)	0,683*	0,119	0,486	0,959
Representación de los trabajadores	1,538**	0,208	1,179	2,005
<i>Constante</i>	0,069***	0,016	0,043	0,109
Observaciones = 1,770				

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Categorías de referencia - mujeres (sexo); cincuenta y más años (edad); estudios primarios (nivel de educación); contrato temporal (tipo de contrato); competencias generales bajas (competencias ocupacionales); jornada parcial (tipo de jornada); sin labores de supervisión (rol supervisor); menos de 10 trabajadores (tamaño de la empresa); sector servicios [comercio, hostelería, transporte, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler] (actividad económica); ausencia de sindicatos (representación de los trabajadores).

Fuente: Eurofound, EWCS (2015).

ción sindical en la empresa (un 54 % con respecto a la probabilidad de formarse en las empresas sin representación de los trabajadores) y cuando tienen contrato indefinido (45 % con respecto a quienes tienen una relación laboral temporal). El efecto del tipo de contrato también refuerza el obtenido a partir de los descriptivos y apoya las conclusiones de Cabrales *et al.* (2014), quienes proponen que la brecha de seguridad en el empleo entre trabajadores indefinidos y temporales conlleva grandes diferencias, a favor de aquellos,

siendo esta mucho menos frecuente en el caso de los últimos. En definitiva, estos resultados estarían indicando que es más probable que la formación ocupacional proporcionada por las empresas en España tenga lugar en las de mayor tamaño, en las que cuentan con representación de los trabajadores y en las que ofrecen puestos de trabajo más estables, debiendo además tenerse en cuenta que la mayoría de los factores analizados podrían explicarse a su vez en gran medida por el tamaño de la empresa.

En último lugar, resulta interesante observar los efectos del sector de actividad, que no son fáciles de explicar si se comparan con los relativos a la conciliación. Por un lado, no se obtienen efectos significativos para la categoría que recoge las actividades de industria y construcción. En este sentido, ha de tenerse en cuenta que el año al que hacen referencia los datos es 2015, cuando especialmente el sector de la construcción aún estaba muy mermado debido a la destrucción de puestos de trabajo y empresas que tuvo lugar como consecuencia de la recesión económica que, a su vez debido a la crisis financiera global de 2008, sufrió el país hasta 2014. Asimismo, a pesar de que generalmente se tiende a identificar tanto a este sector como al industrial con empresas de gran tamaño que por tanto cuentan con recursos propios para la formación y con estructuras institucionales que la facilitan en gran medida, existen multitud de ellas (auxiliares o no) de tamaño mediano o incluso pequeño y el efecto neto del tamaño aparece recogido por la correspondiente variable en los resultados del análisis multivariante.

Por otro lado, la probabilidad de formarse disminuye un 46 % en el sector de actividad etiquetado como “otros servicios” (educación; actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social; otras actividades y servicios sociales) con respecto a la existente en el sector servicios (comercio; hostelería; transporte; intermediación financiera; actividades inmobiliarias y de alquiler). Cabe apuntar a este respecto que el sector “otros servicios” está altamente feminizado, lo que podría ayudar a explicar que, si bien del análisis descriptivo se desprende que la proporción de hombres que se forman es superior a la de mujeres, el análisis multivariante no indica que el sexo por sí mismo tenga un efecto significativo. Por otra parte, este resultado también podría sugerir que el mayor esfuerzo de conciliación del horario laboral y personal de las mujeres con respecto al de los hombres podría estar interfiriendo en su formación ocupacional, ya que, de acuerdo con los análisis descriptivos, son ellas quienes se forman en menor proporción, tal y como se ha señalado.

En resumen, los resultados de este análisis prueban que la formación de los asalariados se ve favorecida claramente por dos características de

las empresas (el tamaño y la presencia de representación de los trabajadores), por algunas características del puesto de trabajo (ocupaciones que requieren competencias generales altas, puestos que implican la supervisión de otros trabajadores, contrato indefinido) y por una característica de los individuos (el tipo de competencias). En cuanto al efecto positivo que la existencia de representantes de los trabajadores en la empresa tiene en la probabilidad de formarse de estos, este dato sugiere que la densidad de las relaciones laborales es determinante a la hora de que las empresas proporcionen formación. Además, la negociación colectiva a nivel de empresa entre esta y los representantes es más habitual en empresas de mayor tamaño. Por todo ello, los resultados obtenidos sugieren que el desarrollo de la dimensión del BO que es la formación ocupacional proporcionada por la empresa se encuentra altamente segmentado y presenta un nivel bajo en España, un país donde las microempresas y pymes suponían en 2015 (año de los datos analizados) el 99,7 % de las empresas con asalariados y en el que los trabajadores empleados por dichas empresas ascendían al 61,8 % del total, de acuerdo con el Ministerio de Energía, Industria y Turismo (2016).

CONCLUSIONES

Este trabajo contribuye a aumentar el limitado conocimiento sobre la cobertura de los NRS desde la perspectiva del BO para el caso español. La imagen que ofrece el desarrollo reciente del BO en estos NRS confirma el nivel comparado bajo del caso español, similar al de otro país de Europa del Sur (Italia) y a alguno del Este (Polonia), pero habitualmente por debajo de los otros países estudiados, Alemania, Francia y Reino Unido. Aun así, la posición comparada de España es algo mejor en la provisión de formación ocupacional por parte de la empresa que en la de conciliación entre vida personal y laboral.

Más específicamente, la conciliación muestra un patrón inicialmente paradójico en sus diferentes indicadores: aunque la porción de trabajadores que se benefician de la prestación potencialmente más conciliadora, tener horarios flexibles, es baja (alre-

dedor del 15 %, que es la mitad de la observada en Alemania o Francia), la porción de quienes perciben un balance positivo es mucho más alta (un 75 %, una cifra muy similar a la de esos dos países). Además, ese nivel alto de percepción de balance positivo parece muy homogéneo entre empresas y tipos de trabajadores. Este paradójico resultado obliga a preguntarse sobre si es el resultado de que la percepción se apoya más en factores institucionales (regulaciones del tiempo laboral o políticas de servicios de conciliación) o culturales (valores y actitudes hacia la conciliación) que en las propias condiciones de trabajo.

A ello se añade la observación de que las características de las empresas (tamaño y sector) parecen afectar muy ligeramente los indicadores de conciliación. Sin embargo, las características de los trabajadores parecen resultar más influyentes; principalmente por la asociación positiva con la conciliación que reflejan el nivel de cualificación y la edad. Sin embargo, y contra expectativas muy habituales, el género apenas muestra diferencias; aunque esa escasa influencia merece ser analizada controlando la segregación ocupacional por sectores de actividad.

Este patrón podría indicar que la provisión empresarial de flexibilidad horaria tiene dos rasgos dominantes, uno referido a los puestos y otro a las características de los individuos: por un lado, se asocia positivamente a calidad intrínseca de los empleos (el nivel de cualificación y labores de supervisión); por otro lado, se asocia negativamente a las necesidades propias del ciclo de vida de los individuos, al ofrecer menos flexibilidad en la fase central de formación de los hogares y al mostrar pocas diferencias por género. Todo hace pensar que ese patrón refleja la lógica del mencionado principio de equidad (Swanberg *et al.*, 2005): aquellos que tienen más probabilidades de contribuir de manera importante a la organización obtienen mayor acceso a la flexibilidad, lo que, a su vez, podría venir favorecido no solo por mejores prestaciones directas de conciliación, sino también por ubicarse en puestos diseñados con mayor autonomía organizativa.

Los resultados sobre participación en formación ocupacional proporcionada por la empresa muestran también un nivel comparado medio-bajo, ligeramente mejor que el de conciliación. Pero a di-

ferencia de esta, el tamaño de la empresa es uno de los factores más claramente influyentes, ya que en las empresas más grandes se triplica su probabilidad respecto a las más pequeñas.

Una provisión de formación ocupacional con estos rasgos se explicaría mejor por factores empresariales que institucionales. El que la participación sea superior en grandes empresas y entre quienes ocupan puestos que requieren un capital humano superior podría responder a estrategias de gestión de RRHH denominadas “de alto compromiso”. Asimismo, los resultados indican que las relaciones laborales juegan también un papel, por el efecto positivo de la presencia de representación de los trabajadores.

El conjunto de estos resultados sobre conciliación y formación ocupacional confirmaría el carácter limitado del BO protector de NRS en el caso español, en línea con lo que han observado en cuanto a extensión y factores determinantes autores como Natali *et al.* (2018b) y (Luque Balbona y González Begega, 2020). Aún con ese resultado principal, hay que resaltar la trayectoria reciente de expansión de ambas prestaciones, algo que tiene más interés por ocurrir durante un ciclo de crisis con fuertes presiones de ajuste de costes laborales para las empresas y con un debilitamiento de la negociación colectiva. La influencia que muestran el tamaño de las empresas y los niveles de cualificación hace pensar en un patrón de segmentación de la protección de NRS, explicable principalmente por estrategias empresariales de reclutamiento y remuneración de sus empleados.

En todo caso, se prueba que en el caso español ha sido posible un avance, limitado pero simultáneo, en ambas esferas de protección de los NRS. Extender la observación a ciclos más favorables del mercado de trabajo ayudará a un mejor conocimiento de su dinámica temporal. Aunque para el caso español la cuestión de más interés analítico es la de identificar, en esa perspectiva temporal más amplia, los factores más influyentes en una extensión de estas prestaciones no limitada a grupos de trabajadores, sino extendida al conjunto de las plantillas. Los resultados de este trabajo no son concluyentes sobre esa cuestión, aunque apuntan a las estrategias empresariales de gestión de los recursos humanos como factor más influyente,

sin haberse ocupado de la influencia potencial de factores como las políticas públicas de promoción de la conciliación y la formación o la negociación colectiva.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo recoge algunos de los resultados parciales del proyecto Bienestar Ocupacional en España: situación, determinantes y efectos (BIOCES), financiado por el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020 (referencia: MINECO-18-CSO2017-82648-R).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anttila, T., Oinas, T., Nätti, J. (2015). Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. *European Sociological Review*, 31(6), 713-724.
- Anxo, D., O'Reilly, J. (2000). Working time regimes and transitions in comparative perspective. En J. O'Reilly, I. Cebrian, M. Lallement (eds.), *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets* (pp. 61-90). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., Bryan, M. L. (2004). Training in Europe. *Journal of the European Economic Association*, 2(2/3), 346-360.
- Ascoli, U., Natali, D., Pavolini, E. (2018). Still a weak occupational welfare in Southern Europe? Evidence from the Italian case. *Social Policy & Administration*, 52(2), 534-548.
- Autor, D. H. (2001). Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1409-1448.
- Bonoli, G. (2007). Time matters. Postindustrialization, new social risks, and welfare state adaptation in advanced industrial democracies. *Comparative Political Studies*, 40(5), 495-520.
- Brescoll, V. L., Glass, J., Sedlovskaya, A. (2013). Ask and Ye Shall Receive? The Dynamics of Employer-Provided Flexible Work Options and the Need for Public Policy. *Journal of Social Issues*, 69(2), 367-388.
- Brunsdon, E., May, M. (2007). Occupational welfare. En M. Powell (ed.), *Understanding the Mixed Economy of Welfare* (pp. 149-176). Bristol, UK: Policy Press.
- Cabrales, A., Dolado, J. J., Mora, R. (2014). Dual Labour Markets and (Lack of) On-the-Job Training: PIAAC Evidence from Spain and Other EU Countries. *IZA Discussion Papers*, 8649.
- Chung, H. (2011). Work-Family Conflict across 28 European Countries: A Multi-level Approach. En S. Drobnic y A. M. Guillén (eds.), *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality* (pp. 42-68). Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.
- Chung, H. (2018). Dualization and the access to occupational family-friendly working-time arrangements across Europe. *Social Policy and Administration*, 52, 491-507.
- Chung, H. (2019). National-Level Family Policies and worker's Access to Schedule Control in a European Comparative Perspective: Crowding Out or In, and for Whom? *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 21(1), 25-46.
- Chung, H., Tijdens, K. (2013). Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries. *International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1418-1434.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cohen, M., Gagin, R. (2005). Can Skill-Development Training Alleviate Burnout in Hospital Social Workers? *Social Work in Health Care*, 40(4), 83-97.
- Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., Valcour, M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31, 478-494.
- Eurofound (2017a). *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017b). *Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union*. Dublin, Ireland: Eurofound.
- Farnsworth, K. (2004). Welfare through work: an audit of occupational social provision at the

- turn of the new century. *Social Policy and Administration*, 38(5), 437-455.
- Farnsworth, K. (2012). *Social versus Corporate Welfare*. Houndmills: Palgrave.
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., Zhou, Y. (2010). Employee involvement, the quality of training and the learning environment: an individual level analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1667-1688.
- Gallie, D., Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93, 445-467.
- Gregory, A., Milner, S., Windebank, J. (2013). Work-life balance in times of economic crisis and austerity. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 528-541.
- Gutiérrez, R., López, F., Rodríguez, V., Tejero, A. (2020). La protección ocupacional de viejos riesgos sociales en España: pensiones y atención sanitaria. *Revista Española de Sociología*, 29(2), 343-362.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L., Sloane, P. J. (2009). Training, job satisfaction and workplace performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *Labour*, 23(1), 139-175.
- Lott, Y. (2015). Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), 259-274.
- Luque Balbona, D., González Begega, S. (2020). El bienestar ocupacional: delimitación conceptual y variables clave de su desarrollo. *Revista Española de Sociología*, 29(2), 303-320.
- Macky, K., Boxall, P. (2008). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: a study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 38-55.
- Mapelli, L. (2017). The development and determinants of "occupational welfare" in the recalibration of European welfare regimes: a comparative perspective. *Working Papers Persorsi Secondo Welfare-OSE*, 1/2017.
- Martínez Poza, A. (2018). Protecting occupational pensions and unemployment benefits in Spain: a weak occupational welfare system. En D. Natali, E. Pavolini, B. Vanhercke (eds.), *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (pp. 193-213). Brussels, Belgium: ETUI.
- Ministerio de Energía, Industria y Turismo (2016). *Informe sobre la PYME 2015* (Colección Panorama PYME), editado por la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.
- Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., Seeleib-Kaiser, M. (2018a). Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe. *Social Policy and Administration*, 52(2), 435-448.
- Natali, D., Pavolini, E. (2014). Comparing (Voluntary) Occupational Welfare in the EU: Evidence from an international research study. *OSE Research Paper 16*.
- Natali, D., Pavolini, E., Vanhercke B. (2018b). Occupational Welfare in Europe: state of play, determinants and policy implications. En D. Natali, E. Pavolini, B. Vanhercke (eds.), *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (pp. 239-257). Brussels, Belgium: ETUI.
- Sparks, K., Faragher, B., Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.
- Swanberg, J. E., Pitt-Catsoupes, M., Drescher-Burke, K. (2005). A Question of Justice: Disparities in Employees' Access to Flexible Schedule Arrangements. *Journal of Family Issues*, 26(6), 866-895.
- Taylor-Gooby, P. (2004). New Social Risks and Welfare States: New Parading and New Politics? En P. Taylor-Gooby (ed.), *New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State* (pp. 209-238). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Wiß, T. (2017). Paths towards Family-friendly Working Time Arrangements: Comparing Workplaces in Different Countries and Industries. *Social Policy and Administration*, 51, 1406-1430.

NOTAS BIOGRÁFICAS

Sigita Dobylytė es investigadora predoctoral del Programa Severo Ochoa del Principado de Asturias y miembro del Grupo de Investigación PROMEBI en el Departamento de Sociología de la Universidad de

Oviedo. Sus principales áreas de investigación son las desigualdades en salud mental, las políticas de salud, el comportamiento de salud y la conciliación entre vida laboral y personal. Ha publicado artículos en las revistas académicas tales como *Qualitative Health Research*, *Social Theory & Health* y *Social Policy & Society*.

Rodolfo Gutiérrez es catedrático de Sociología en la Universidad de Oviedo. Sus principales líneas de investigación son la sociología económica, la desigualdad socioeconómica y las políticas sociales comparadas. Entre 2002 y 2007 dirigió el servicio de estudios del Consejo Económico y Social de España. Sus investigaciones se centran en temas de sociología económica, migraciones y lengua, desigualdad, pobreza y políticas sociales. Ha coordinado una investigación sobre empleo y pobreza en perspectiva comparada en Europa, cuyos resul-

tados se han publicado en el libro *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach* (Palgrave-Macmillan, 2011).

Gabriel Pruneda es Profesor Ayudante Doctor en el Departamento de Economía de la Universidad de Oviedo y miembro del Grupo de Investigación PRO-MEBI. Anteriormente, fue investigador posdoctoral en el Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo. Sus principales líneas de investigación versan sobre las prácticas de gestión de recursos humanos, la calidad del empleo y el bienestar de los trabajadores. Ha desarrollado estancias como investigador predoctoral invitado en NBS (University of East Anglia) y publicado artículos en revistas académicas tales como *Papers*, *Revista de Sociología, Política y Sociedad*, *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* y *Applied Research in Quality of Life*.

