

4.3

**Mesa Redonda III:
“Empleo e Igualdad de
Oportunidades”**

57

4.3.1

**“La Incorporación de la
Mujer al Mercado Laboral”**

57

D^a. Inmaculada Álvarez Morillas
PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha constituido una de las principales transformaciones sociales de los últimos tiempos.

Esta creciente incorporación ha provocado por parte de los organismos e instituciones públicas el fomentar posturas que contemplen el acceso y el desarrollo de la mujer en el ámbito profesional en condiciones de igualdad respecto al hombre.

En todos los países europeos hay cada vez más mujeres que compaginan las responsabilidades familiares con la actividad profesional. Sin embargo, a pesar de que se han realizado progresos importantes en materia de igualdad laboral, queda mucho por hacer todavía.

De los cuatro pilares que conforman la estrategia para el empleo **dos son sustanciales:**

- **Desarrollar el espíritu de empresa y la creación de empleo.**
- **Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

Para desarrollar la **creación de empleo** se debe tener muy en cuenta la dimensión del desarrollo local y alentar a las autoridades locales y regionales para establecer estrategias que beneficien el pleno empleo.

Para **reforzar las políticas de igualdad** de oportunidades es imprescindible combatir la discriminación y **conseguir la conciliación del trabajo con la vida familiar o personal.**

El **campo de actuación del principio de igualdad de oportunidades es muy amplio**, puesto que se propone acabar con todas las conductas y comportamientos que han situado a las mujeres en posiciones de inferioridad, **eliminando todo tipo de barreras** que les impiden disfrutar de una auténtica igualdad.

Así:

- Pretende erradicar los efectos de la discriminación originada en el pasado pero que se proyecta aún en el presente.
- Trata de combatir esas conductas en el presente y procurar que no se repitan en el futuro.
- Intenta facilitar el reparto y la combinación de las responsabilidades familiares y profesionales de las mujeres y de los hombres.

En resumen, desarrollando programas de acción positiva, que impliquen un tratamiento favorable para superar las desigualdades existentes y llegar a la igualdad real que requieran la participación de todos los actores sociales: gobiernos, trabajadores, empleadores, asociaciones etc...

Desde hace tiempo, la conciliación de la vida familiar y laboral representa una seria preocupación para las mujeres, y comienza a serlo también para los hombres cuya implicación en esta materia es un asunto esencial y al mismo tiempo difícil. Esencial, por cuanto que sin la participación de los hombres no puede existir un reparto equitativo de responsabilidades, y difícil porque es necesario promover un cambio social y de mentalidad de cada mujer y hombre.

Según la **Resolución del Consejo de ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Europea, de 29 de junio de 2000**, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, el principio de igualdad entre hombres y mujeres supone la necesidad de compensar la desventaja de las mujeres en lo concerniente a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo, y la desventaja de los hombres en lo concerniente a la participación en la vida familiar, ambas derivadas de prácticas sociales que todavía presuponen el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia con obligación principal de las mujeres y el trabajo remunerado inherente a la vida económica como responsabilidad principal de los hombres.

Todo esto hace necesario incentivar medidas, tanto en el ámbito estatal como en el empresarial, que ayuden a potenciar el equilibrio entre la vida familiar y la profesional.

Voy a exponer, a continuación, unos datos generales sobre el empleo y su distribución por género.

Desde 1995, **la población activa** ha experimentado un crecimiento continuado siendo, por primera vez, más favorable para las mujeres, con un incremento del 16 por 100, que para los hombres, del 10 por 100.

Por lo tanto, también entre 1995 y 2000 se han ido reduciendo las diferencias de **las tasas de actividad** entre mujeres y hombres: mientras que en 1995 les separaban 28 puntos porcentuales, en 2000 se redujo a 23 puntos.

Estos datos favorables, sin embargo, no deben ocultar que las tasas de actividad femenina siguen estando por debajo del listón del 50 por 100.

Al igual que ha ocurrido con la actividad también han disminuido las diferencias por sexo en la tasa de ocupación, aunque en este caso su reducción ha sido menor.

Estos datos confirman avances relacionados con una disminución de la desigualdad en el empleo entre hombres y mujeres, pero no es suficiente para los objetivos de igualdad, por lo que es necesario continuar profundizando y aplicando políticas de promoción de empleo para mujeres.

Por **sectores**, las mujeres se vienen ocupando principalmente en los **servicios**, así, en el año 2000, este sector absorbía a ocho de cada nueve mujeres empleadas (88%). No obstante, también se aprecia en los últimos cinco años una mayor diversificación de la demanda femenina hacia otros sectores que se ha traducido, por citar un ejemplo, en un incremento del 37 por 100 de mujeres ocupadas en la construcción, (pese a que su número, en términos absolutos, sigue siendo bajo en relación a otras profesiones).

La tasa de paro femenina aún continúa duplicando a la masculina. Esta circunstancia, por tanto, debe ser contemplada en las políticas que, con carácter general, se emprendan para disminuir el desempleo por sexos de la población.

Es sabido que **las tasas de ocupación** aumentan cuanto mayor es el nivel de formación y especialización alcanzado, por ello, desde el punto de vista empresarial consideramos **muy importante potenciar tanto la formación inicial como la ocupacional, ya que es fundamental de cara a la inserción laboral de las mujeres**. Mujeres que, pese a los avances conseguidos en cualquiera que sea su nivel de estudios, tienen unas tasas de ocupación menor que los varones con su mismo nivel educativo.

Por ello, es importante conseguir la puesta en marcha de programas flexibles de formación profesional y servicios de información al alcance de las mujeres. Así es probable que estén mucho mejor preparadas para acceder y reincorporarse al mercado de trabajo, bien como empresarias, bien como trabajadoras por cuenta ajena, y adaptarse a las nuevas situaciones de trabajo actualizando sus destrezas.

Tan importantes como los programas de formación son los sistemas de asesoramiento y de información a los que puedan recurrir las mujeres cuando los necesiten.

Por otro lado, hasta hace poco tiempo, la mujer no contaba casi con ayudas por parte del estado y de la sociedad para desempeñar doble función familiar y laboral. Su incorporación al mundo laboral ha aportado mayor conciencia de la necesidad de ofrecer los mayores apoyos.

Para hacer **realidad la conciliación de la vida familiar y laboral**, y el necesario reparto igualitario de las responsabilidades familiares, no sólo es imprescindible disponer de una normativa que lo facilite.

En España disponemos, además del Estatuto de los Trabajadores, de la **Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar**. Además, han de existir aún, más recursos públicos de carácter social que, tanto el estado como las administraciones regionales y locales, deben ofrecer al ciudadano **para cubrir determinadas situaciones de necesidad derivadas de la atención de las personas a su cargo que hasta ahora venía realizando la mujer**. No obstante, también hay que señalar hoy la oferta de servicios que nos proporcionan dis-

tintas organizaciones y entidades en el ámbito privado, subvencionadas o no con fondos públicos.

En relación con la atención a los **menores**, la Unión Europea cuenta con un instrumento jurídico específico en esta materia: **la Recomendación del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas.**

Esta recomendación tiene por objeto **fomentar iniciativas entre los estados miembros** destinadas a hacer compatibles las obligaciones profesionales, familiares y educativas de los hombres y de las mujeres, derivadas del hecho de tener a cargo hijos.

En relación con estos servicios, se recomienda a los estados miembros que, teniendo en cuenta las responsabilidades de las autoridades nacionales, regionales, locales, y demás organismos competentes junto a los interlocutores sociales y representación de los particulares, colaboren y adopten iniciativas para:

1º **Fomentar la flexibilidad y diversidad de los servicios para el cuidado de los hijos**, como parte de una estrategia tendente a aumentar las posibilidades de elección y a responder a las preferencias, necesidades y circunstancias específicas de los menores y de sus progenitores, manteniendo la coordinación entre los diferentes servicios.

2º **Fomentar la accesibilidad de las familias a los servicios de cuidado de los menores**, ya que permitirá que los progenitores que trabajen, puedan recibir educación o formación para conseguir acceder a un empleo. En este contexto, la recomendación indica que conviene sobre todo reforzar los siguientes aspectos:

- Que los servicios sean asequibles económicamente a las familias. En este sentido, se recomienda a los estados miembros que alienten a las autoridades nacionales, regionales o locales y a la iniciativa privada para que, con arreglo a sus respectivas responsabilidades, contribuyan financieramente en la creación y funcionamiento de servicios de cuidado de niños y niñas.
- Fomento a través de ayudas públicas para la creación de estos servicios.
- Que se tengan en cuenta las necesidades de los progenitores y de los hijos al determinar el acceso a los servicios.
- Que se extiendan los servicios tanto en las zonas rurales como urbanas.

En España, para **los menores de 0 a 3 años de edad**, el principal recurso son las guarderías infantiles, si bien hay que señalar que estos centros son, en cuanto al número de plazas públicas que ofertan, claramente insuficientes.

Respecto a la creación de servicios de guarderías en empresas, en general no existe en los países de la Unión Europea ni una oferta ni una demanda grande

de los mismos. Las ventajas que pudieran representar (coincidencia de horarios entre la atención a los niños y el trabajo, mayor contacto padres-hijos, evitar desplazamientos de los padres, imagen positiva para la empresa, etc...) No parecen superar los inconvenientes (menor contacto con los niños de su zona de residencia, cambio de guardería cuando los padres varían de empleo, desplazamientos largos, necesidad de mas instalaciones adecuadas, etc...). En general los trabajadores suelen preferir servicios en sus propios barrios con unos horarios amplios de atención. Por todo ello, implantar este tipo de servicios, a nuestro juicio, no parece ser una solución válida con carácter general, aunque sí puede suponer una oferta complementaria. Debería tenderse a un modelo que garantizase la igualdad de oportunidades para todos; el acceso a los servicios de atención a la infancia no puede depender de que los progenitores trabajen o no, ni de que lo hagan en una empresa u otra. Para ello deberían otorgarse ayudas o bonos escolares sufragados por la administración, o la empresa que así lo acuerde, para la asistencia/educación en guarderías debidamente autorizadas.

Para **los menores de 3 a 6 años**, el principal recurso público que encontramos, (que proporciona una tasa de cobertura muy elevada por encima del 90%), son los centros de educación infantil, si bien su extensión es muy desigual.

En cuanto a los cuidados de personas dependientes, la atención a los miembros de la familia que no pueden valerse por sí mismos, **ancianos, enfermos y discapacitados**, aún recaen, sobre la mujer que se dedica exclusivamente a las labores domésticas.

El cambio producido por la incorporación de las mujeres al mercado laboral hace imprescindible la creación de servicios públicos dirigidos a todos estos colectivos.

En relación a la atención a **personas dependientes**, voy a mencionar una serie de medidas que podrían ser las siguientes:

- Dar a conocer las ayudas procedentes de los fondos estructurales de la Unión Europea, con el fin de crear servicios en todo el territorio y dirigidos a cada colectivo.
- Promover la creación de un mayor número de centros de día en los que las personas dependientes puedan pasar algunas horas realizando actividades sociales, culturales, deportivas, lúdicas, etc... Y en los que se facilite asistencia primaria, abriendo la oferta de actividades de manera que el carácter de estos centros no sea únicamente de ocio.
- Promover el establecimiento de un marco jurídico dirigido a personas discapacitadas, por el que las instituciones públicas otorguen, de forma integral, los recursos necesarios a este colectivo, tales como atención médica y psicológica, rehabilitación, acompañamiento social, teleasistencia, etc ...

- Promover que un mayor número de ancianos puedan permanecer en residencias temporadas cortas, centros de día o, en caso de graves problemas de dependencia, su ingreso en un centro residencial.

Independientemente de las actuaciones que hemos venido exponiendo, las empresas podrían colaborar con algunas medidas para conciliar la vida profesional y familiar de sus trabajadores, siempre teniendo en cuenta la estructura organizativa y productiva en cada una de ellas:

- **Flexibilización del horario laboral.**
- **Posibilidad de reducciones de jornada.**
- **Desarrollo del teletrabajo:** teniendo en cuenta que nunca se debe sustituir del todo el contacto humano y el enriquecimiento personal que supone la relación con el centro de trabajo.
- **Excedencias** para cuidados de personas dependientes.
- **Suspensión del contrato por nacimiento de hijos.** Hay que profundizar y sensibilizar ante la posibilidad que da la normativa de que el permiso por maternidad, lo pueda disfrutar tanto el padre como la madre.
- **Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, permisos por enfermedad grave o fallecimiento de parientes, por guarda legal y por lactancia o por nacimiento de hijos,** todos ellos contemplados en nuestra legislación.

Sería importante que en cada empresa o centro de trabajo se ocupe de coordinar estas necesidades, en función, como ya hemos dicho, de las posibilidades organizativas de la misma.

Por ello creemos que la negociación colectiva en la empresa es instrumento esencial para conseguir superar y adaptar a cada necesidad algunos aspectos del contenido de las leyes y concretarse algunos principios y derechos reconocidos en la legislación aún hoy poco desarrollada.

Hoy en nuestro sistema de relaciones laborales hay que destacar la paulatina, aunque lenta, adecuación de los convenios a lo previsto en materia de **licencias, permisos y excedencias por la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, aunque las mejoras son cada vez más frecuentes en el ámbito de los convenios de empresa, donde alcanza un porcentaje del 27 por 100 de los convenios de dicho nivel negocial.

Así, algunas de **las mejoras** introducidas en los convenios de empresa consisten en:

- **Políticas de flexibilidad** que permiten a la empleada/o disponer de ausencias del trabajo en función de las necesidades familiares. Algunos ejemplos son los horarios de trabajo flexibles, el trabajo a tiempo parcial, los períodos cortos de excedencia o la extensión del permiso por maternidad más allá de lo establecido legalmente. También habría que destacar como una vertiente más de la conciliación de la vida laboral y familiar la incorporación a la negociación colectiva de cláusulas que favorezcan la flexibilidad en la **ordenación del tiempo de trabajo** y la movilidad geográfica, en orden a la adaptación a las necesidades organizativas y productivas de la empresa y tratando de compatibilizar el trabajo y las necesidades familiares. También son recogidas en algunos convenios ayudas económicas para contratar servicios de guardería o a personas que atiendan a los menores durante la jornada laboral.

Finalmente, no puedo dejar de destacar como otra alternativa de trabajo para la mujer en la sociedad actual **el autoempleo**.

El número de mujeres que ocupan puestos directivos de primer nivel y empresarias por cuenta propia también está aumentando en proporción geométrica en los últimos años.

Según un **estudio realizado recientemente por la Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid (ASEME)** las principales razones que **inducen a las mujeres a crear su propia empresa** son, por este orden, los altos niveles de desempleo, las dificultades de conciliar la vida familiar y laboral y la imposibilidad de superar el techo de cristal entre las altas directivas.

Hay que desarrollar políticas públicas y apoyos a las mujeres que quieran crear su propia empresa.

Es una realidad que la delicada situación financiera de las mujeres que deciden poner en pie una iniciativa influye en el tamaño de las empresas que crean. En la mayoría de los casos son empresas pequeñas que requieren una inversión moderada y una gestión menos compleja. El aumento de la iniciativa emprendedora femenina, según estadísticas oficiales de la Consejería de Economía e Innovación Tecnológica alcanza el 26,64 por 100 en la Comunidad de Madrid.

Es una realidad, también, que el sector terciario es el preferido, en general, entre las nuevas emprendedoras, ya que las actividades con más participación femenina son los nuevos yacimientos de empleo y los servicios de proximidad que, no lo olvidemos, contribuyen a incrementar la oferta de algunos de los servicios que hoy se demandan para ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres.

Quando hablamos de mujeres empresarias o autónomas, estamos hablando de personas con una jornada laboral de más de ocho horas diarias, en el 80 % de los casos. Ello significa una merma en su disponibilidad para la dedicación a las tareas familiares, hobbies, etc.

En contrapartida, la empresaria considera que una buena organización de su trabajo le permite compatibilizar mejor su dedicación laboral con su dedicación familiar.

No obstante, el planteamiento actual ha de basarse en difundir un nuevo modelo de vida personal y familiar, basado en las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres. Este proyecto tendría que contar con la colaboración de todas las partes, para lo cual se hace necesaria una evolución paralela de las concepciones de vida e igualdad en los hombres y mujeres.

Me gustaría terminar señalando que la progresiva incorporación de la mujer a la actividad remunerada esta teniendo un impacto definitivo en el conjunto de Europa, lo que supondrá en los próximos años un factor claramente compensatorio el envejecimiento de la población activa.

Muchas gracias...

4.3.2

“El Papel de los Poderes Públicos y de los Interlocutores Sociales en las Políticas de Igualdad”

57

D^a. Dolores Licerias Ruíz

RESPONSABLE DE EMPLEO DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO.

Centraré mi intervención en la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral. El concepto de "igualdad de trato" debe ser entendido, tanto desde la perspectiva de los derechos -derecho básico garantizado constitucionalmente-, como desde el punto de vista de la eficacia social y económica de su cumplimiento. La igualdad de trato es un principio más amplio y fuerte que el habitualmente utilizado de "igualdad de oportunidades". La igualdad real de las mujeres en la actividad laboral requiere sin duda de oportunidades, pero también del reconocimiento y cumplimiento del derecho a la igualdad de trato.

Hablaré de cuatro aspectos: a) la diferente posición de las mujeres en el mercado laboral y sus consecuencias en el diferencial que España mantiene con la media europea en tasas generales de actividad, empleo y desempleo; b) las actuales diferencias de género, ¿son un problema generacional o estructural?; c) las consecuencias sociales y económicas de la mayor incorporación de las mujeres a la actividad laboral; d) qué hacer.

España mantiene un problema general de empleo que, en relación con el conjunto de los países de la Unión Europea, se concreta en una baja tasa de actividad y de empleo, y en una elevada tasa de desempleo. Pero cuando se desagregan los datos entre hombres y mujeres se pone de manifiesto que el problema general de España es un problema particular que afecta casi en exclusiva a las mujeres.

Así, en el caso del colectivo masculino, la tasa de actividad de los hombres españoles es prácticamente igual a la de los hombres europeos, su tasa de empleo es sólo de dos puntos porcentuales inferior a la europea, y el diferencial en tasa de paro es de un punto. Sin embargo las mujeres españolas tienen una tasa de actividad inferior en casi nueve puntos a la de las mujeres europeas, su tasa de empleo es inferior en trece puntos y su tasa de paro es superior en siete puntos, casi el doble que la tasa de paro femenina de la Unión Europea.

De estos datos ya se desprende una primera conclusión. Si España quiere cumplir con los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo fijados en la Cumbre de Lisboa tiene que centrar sus esfuerzos, básicamente, en mejorar la posición de las mujeres en el empleo. Sólo así será posible la convergencia hacia el pleno empleo y la aproximación al objetivo compartido de alcanzar, en el año 2005, una tasa de empleo para las mujeres del 57% (dicha tasa para las mujeres españolas es actualmente del 42%).

Constatada esta situación, cabe preguntarse si las importantes diferencias existentes entre las mujeres y los hombres españoles en la actividad laboral son todavía hoy estructurales o están marcadas por la brecha de la generación ante-

rior. Cabe preguntarse si las mujeres de la actual generación que se incorpora ahora al mercado laboral lo hace en igualdad con el otro sexo, y si la igualdad de género es sólo una cuestión de tiempo, como afirman quienes defienden que, una vez conseguida la igualdad legal y formal, sólo basta esperar a que se produzca el relevo generacional en el ámbito laboral.

También en estas cuestiones los datos son bastante reveladores y nos dicen que hay una doble biografía de las mujeres en España determinada por la edad, es decir, que hoy las mujeres españolas se incorporan masivamente a la actividad laboral y que además lo hacen con vocación de permanencia en el empleo, frente a la mayor “inactividad laboral” de la generación anterior y su mayor intermitencia entre empleo e inactividad. De hecho, prácticamente todas las nuevas incorporaciones al mercado laboral son mujeres e incluso una buena parte del crecimiento del empleo producido en los últimos años también se concentra entre este colectivo.

Pero junto a estos avances importantes y evidentes también se constata que hay situaciones de desigualdad que no se remueven a pesar del cambio generacional. Aunque parezca paradójico, la realidad es que, en el caso del desempleo, la brecha entre hombres y mujeres es mayor entre los jóvenes menores de 30 años que entre los mayores de esta edad, es decir, las mujeres jóvenes españolas sufren más el paro en relación con los chicos de su misma edad que las mujeres adultas respecto a los hombres de su misma generación.

La otra situación que ratifica también que el problema no es sólo generacional, es la persistencia de la segregación ocupacional. Casi el 70% del empleo femenino se concentra en siete ramas de actividad del Sector Servicios (Comercio, Sanidad, Educación, Personal Doméstico, Administraciones Públicas, Hostelería, Otras Actividades Empresariales), mientras que sólo el 25% del empleo industrial es femenino (la Industria de la Confección es la única con un mayor peso de las mujeres).

Esta desigual distribución laboral y profesional, que se mantiene a lo largo del tiempo, así como el mayor diferencial en tasa de paro de las jóvenes, se produce a pesar de la mayor inversión en formación realizada por las mujeres en los últimos años y demuestra que todavía son imprescindibles las políticas de igualdad en el ámbito laboral.

También parece pertinente preguntarse si se pueden establecer relaciones, sociales y económicas, entre la mayor incorporación de las mujeres a la actividad laboral de los últimos años y la evolución demográfica al coincidir aquella con un fuerte descenso de la natalidad en España. En este sentido lo que sí se constata es que las mujeres han establecido estrategias personales en una doble dirección, dedicar más tiempo de su vida a la formación, prolongando la etapa formativa y retrasando su incorporación a la actividad laboral, así como tener menos hijos; ambas con el objetivo de estar en mejores condiciones de “competir” con el otro sexo en el mercado laboral. Son estrategias individuales, precisamente como respuesta a los problemas colectivos no resueltos por el conjunto de la sociedad,

como son las menores oportunidades de empleo y la discriminación laboral de género, la falta de corresponsabilidad en la atención a la familia, o la falta de infraestructuras sociales de cuidado.

Pero además de esas estrategias personales, o mejor, en vez de éstas, es posible y obligado establecer otras actuaciones más eficaces socialmente, además de más justas para las propias mujeres. Se trata en definitiva de entender cuáles son las consecuencias sociales y económicas de la diferente posición de las mujeres en el empleo, y de tenerlas en cuenta para tomar las decisiones políticas más convenientes.

En este sentido parece evidente que la mayor incorporación de las mujeres a la actividad laboral va a suponer -ya lo está haciendo-, una mayor demanda de servicios sociales para cubrir el trabajo de cuidado realizado en el ámbito doméstico. A su vez la creación de más servicios sociales significa disponer de más empleos. España tiene un déficit importante de este tipo de servicios, y sólo para equiparar nuestra tasa de empleo en estas actividades con la media europea habría que crear casi un millón de puestos de trabajo. Y para cerrar esta especie de "círculo virtuoso", ampliar la red de servicios sociales estimula a su vez el crecimiento de la actividad laboral femenina que, como ya se ha señalado, es de las más bajas de la Unión Europea.

Por tanto, y pasando ya al qué hacer, a los aspectos propositivos, parece claro que una línea estratégica a impulsar desde los poderes públicos debería ser el desarrollo de infraestructuras sociales para atender a las situaciones de dependencia, porque tiene la virtualidad de ser una medida horizontal que actúa como política de empleo, como política de igualdad y como política de bienestar social.

En relación con la extensión de este tipo de servicios sociales, se trata de impulsar las políticas públicas de oferta y no sólo las de demanda. Porque son estas últimas las que se empiezan a promover y, así, se incentiva la contratación de mujeres y se establecen incentivos fiscales para las madres asalariadas. Pero este tipo de medidas, positivas pero que no pueden ser exclusivas, resultan menos eficaces que una medida más horizontal y general como la de crear guarderías y otros servicios de atención a las personas dependientes, sobre todo cuando este tipo de infraestructuras sociales no da satisfacción ni siquiera a una mínima parte de la demanda existente.

El problema de actuar exclusivamente sobre la demanda, de dotar de mayor capacidad económica a las mujeres para mercantilizar el trabajo de cuidado -bien a través del empleo, bien a través de la reducción de impuestos- sin hacerlo paralelamente sobre la oferta, es que se eleva el precio del servicio y con él se genera una mayor desigualdad en el acceso al mismo, dejando al margen a las mujeres con menores niveles de renta.

Pero además de la obligada intervención de los poderes públicos en la promoción de las políticas de igualdad, también tenemos responsabilidades los inter-

locutores sociales, empresarios y sindicatos. Promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres también nos corresponde a quienes somos parte organizada de la sociedad civil. Se trata de remover los obstáculos existentes en las propias empresas y sectores productivos en relación al menos a tres ejes de intervención, en los que la negociación colectiva se configura como un instrumento especialmente valioso:

- a) El acceso al empleo y la contratación de mujeres, garantizando el principio de igualdad de trato. Esto significa, de una parte, establecer procedimientos de ingreso y de selección objetivos y, de otra, prevenir las discriminaciones indirectas que se producen en las formas de contratación (más contratación temporal y a tiempo parcial con las mujeres).
- b) La diversificación profesional y la promoción laboral, estableciendo programas y medidas de acción positiva en las empresas que permitan a las mujeres estar presentes en el conjunto de actividades, profesiones y puestos de trabajo, tanto a través de la contratación de mujeres para actividades tradicionalmente masculinas, como mediante su promoción laboral. El objetivo debe ser romper con los compartimentos estancos en los que se configuran las actividades y categorías profesionales ocupadas por las mujeres y con las barreras de acceso a las ocupadas por los hombres.
- c) La igualdad retributiva, a la que sin duda contribuyen las dos actuaciones anteriormente señaladas, pero que también requiere de actuaciones más concretas e inmediatas en aquellos casos en los que se detectan discriminaciones basadas en una incorrecta valoración de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres.

La igualdad de trato tiene que pasar a ser un elemento básico de la negociación colectiva. El tratamiento de los aspectos señalados en el marco de las relaciones laborales contribuye, sin duda, a fortalecerlas y modernizarlas. Un buen convenio colectivo, una negociación colectiva madura es aquella que se ocupa también de la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En todo caso, el papel de los interlocutores sociales concretos en la negociación colectiva para promover las políticas de igualdad en las empresas y en los sectores, se verá impulsado si empezamos a reclamar que las empresas, más allá de sus objetivos económicos, también tienen una responsabilidad social. Responsabilidad social que sin duda afecta a la gestión transparente y adecuada de los recursos económicos que manejan, pero que también alcanza a cuestiones tan importantes como la seguridad y salud en el trabajo y ante los accidentes laborales; responsabilidad respecto a los efectos que sobre la calidad del empleo tienen las nuevas formas de organización del trabajo; responsabilidad sobre las repercusiones que en el medio ambiente tienen los procesos productivos; responsabilidad sobre la mejor y más eficaz gestión de los recursos humanos, y esto significa también tener en cuenta a las mujeres y eliminar las discriminaciones de género.

4.3.3

“Empleo e Igualdad de Oportunidades ”

57

D. Jesús Pérez Martínez

SECRETARIO EJECUTIVO. ÁREA DE EMPLEO DE U.G.T.

El empleo es la base del modelo social europeo y la pérdida de un empleo o la imposibilidad de acceder a él conlleva la pérdida de otros derechos, además de los laborales. El trabajo es el motor de todo el bienestar social y la calidad de vida, pero no sólo el trabajo remunerado contribuye a la prosperidad. La labor educativa hacia los hijos, las tareas domésticas en el hogar, el apoyo asistencial y el compromiso de voluntariado son manifestaciones generalizadas y continuas del trabajo, de gran utilidad social, a pesar de no estar remuneradas, y por ello, sujetas, en buena medida, a una desconsideración de su valor económico.

Y son, precisamente, las mujeres los sujetos que prácticamente soportan la totalidad del trabajo no remunerado. Esta disimetría social, consecuencia directa de la división sexista de funciones que existe en la sociedad, condiciona el propio reparto del trabajo profesional y remunerado entre hombres y mujeres. Y es aquí, precisamente donde deben estar localizados los retos inmediatos, que consigan la base para una transformación social sin precedentes en la historia reciente: reparto equilibrado del trabajo profesional y de las tareas domésticas entre hombres y mujeres y compatibilidad real entre trabajo y vida familiar.

Entre los profundos cambios que ha ido sufriendo el trabajo a lo largo de estos últimos años, cabe destacar la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral. Realidad que va anexa a todo un conjunto de debilidades contra las que debemos luchar, si el objetivo es alcanzar un empleo estable, digno, seguro y con derechos para todos y para todas. Entre ellas, la discriminación por razón de género en el acceso al empleo, en el mantenimiento del mismo, y en la promoción profesional, y la desigualdad salarial.

Uno de los principales objetivos de La Estrategia Europea de Empleo (EEE), definida en el Tratado de Amsterdam en junio de 1997, era el de ofrecer un marco de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para que todos puedan participar en él y acceder a un empleo. Y por eso, cada año, conforme a una propuesta de la Comisión, el Consejo ha aprobado una serie de áreas prioritarias de actuación, con objetivos concretos, que es lo que se ha denominado como Directrices para el empleo, que han ido aplicándose por los Gobiernos nacionales en sus Planes Nacionales de Acción. Y precisamente algunas de estas directrices, englobadas en un IV Pilar, denominado Igualdad de Oportunidades, se han dirigido a luchar contra la discriminación entre hombres y mujeres y a compaginar la vida profesional con la familiar.

Resumiendo, éstos han sido los objetivos que se han marcado desde Europa para reforzar las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo:

- Reducir la diferencia en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres y establecer objetivos nacionales de conformidad con los fijados en el Consejo Europeo de Lisboa.
- Adoptar medidas para conseguir una representación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los sectores y profesiones y a todos los niveles.
- Tomar medidas positivas para fomentar la igualdad de remuneración por trabajos iguales o de valor equivalente.
- Recurrir si procede a medidas de promoción de la mujer, a fin de reducir las desigualdades.
- Elaborar, aplicar y promover políticas de apoyo a la familia, incluidos servicios de cuidado de niños y otras personas a cargo.
- Establecer objetivo nacional para incrementar la disponibilidad de los servicios asistenciales para niños y otras personas a cargo.
- Suprimir progresivamente los obstáculos que dificultan la reincorporación de las mujeres y los hombres.

Desde 1998, primer año de puesta en práctica de la Estrategia común para el empleo, los Gobiernos nacionales, y en concreto el de España, han ido presentando a las instituciones europeas Planes Nacionales de Acción para el Empleo, que basados en los cuatro Pilares establecidos en Luxemburgo, concretados en las directrices generales para el empleo revisadas y notificadas cada año, y atendiendo al contexto socioeconómico español han sido, a nuestro juicio, ineficaces para resolver las necesidades concretas del mercado laboral español.

Así, consideramos que ha sido la falta de voluntad política por fijar anualmente objetivos generales cuantificados con carácter de compromiso, en torno a los cuáles se deberían haber desarrollado las medidas concretas en cada Pilar, el factor principal que ha contribuido al fracaso de unos Planes, que durante cinco años han estado subordinados a la política económica; perdiéndose, por consiguiente, la oportunidad de solucionar graves problemas estructurales del mercado laboral, entre ellos, la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas a aplicar.

Asimismo, recordar que la Comisión ha ido elaborando anualmente Informes conjuntos sobre el empleo donde se analizan globalmente los cuatro Pilares de la EEE, las iniciativas emprendidas en materia de empleo en cada Estado miembro, y establecen las Recomendaciones para cada país, en función de los déficits que presenta el empleo. Y que, año tras año ha venido recordando al Gobierno español la necesidad de promover en mayor grado la generalización de la igualdad de oportunidades. Sin ir más lejos, en el Informe del quinto año de aplicación de la EEE este año, que recientemente se ha publicado y en breve se aprobará, la Comisión vuelve a denunciar, que si bien se han previsto medidas para reducir las diferencias

entre hombres y mujeres, todavía le queda mucho por hacer a España en cuanto a la integración en todas las políticas del principio de igualdad de oportunidades, especialmente en lo relativo a la atención de niños y personas dependientes.

Desde la UGT hemos denunciado durante estos cinco años estos déficits reconocidos por la propia Comisión en materia de igualdad de oportunidades y en consecuencia, hemos presentado al Gobierno y a la Comisión nuestras propuestas para eliminar desigualdades y conciliar la vida laboral y familiar, que se resumen en:

- Puesta en marcha de medidas legales para combatir y reducir las desigualdades por razón de género; paridad en la contratación, favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo y obligación de que las empresas faciliten datos desagregados por sexo en relación con las retribuciones totales de sus plantillas.
- Planes de actuación anuales de Inspección de Trabajo para detectar y combatir las discriminaciones salariales existentes.
- Medidas de vigilancia en los convenios colectivos para evitar la existencia de salarios inferiores en las categorías profesionales más feminizadas, frente a las más masculinizadas. En cuanto a las empresas que no cuentan con convenio colectivo propio, se precisan controles de la Inspección de Trabajo.
- Crear servicios asequibles y de calidad de escuelas infantiles y ampliación de los horarios de los centros escolares, siendo un modo de creación de empleo, que simultáneamente, facilitaría una conciliación de la vida familiar y laboral más real.
- Ampliar los permisos retribuidos para el acompañamiento de menores a la asistencia sanitaria, cuidado de hijos menores con enfermedades infecto-contagiosas, para la realización de trámites de adopción o acogimiento, así como establecer permisos no retribuidos por el tiempo indispensable para el caso concreto de trámites de adopción o acogimiento.
- Mejorar la reducción de la jornada por motivos familiares.

Sin embargo, el Gobierno no considerando las líneas estratégicas propuestas por UGT ni las recomendaciones que la Comisión cada año le hace al respecto, tan solo se limita en este horizonte temporal a reformar el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social, en lo que se refiere a igualdad salarial y conciliación de la vida laboral y familiar; que si bien consigue avances en estos terrenos, deja no obstante lagunas legales que son necesarias cubrir a través de la negociación colectiva.

Así, si bien nos congratulamos porque a mediados de este año se reformaba el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores sobre igualdad salarial por trabajos de igual valor, ampliando el concepto de salario a retribución salarial o extrasalarial, ya sea percibida directa o indirectamente, nuestra satisfacción no ha sido

plena en cuanto que la modificación acometida no va pareja a la reforma del artículo 26, donde en el apartado 2 se limita dicho concepto de salario, al establecerse que no es considerado como tal, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, así como las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Es decir, a pesar de las buenas intenciones de reformar la Ley para hacer efectiva la regla de igual salario para trabajo de igual valor, consideramos que continúa existiendo cierta divergencia entre el concepto de retribución comunitario-base del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres- y el concepto de salario que ofrece nuestro ordenamiento laboral, tras esta última reforma. Por tanto, que el empleo de las mujeres haya aumentado en estos últimos años no es tan importante como que éste se ajuste a parámetros de calidad, como es la igualdad en la remuneración y en el acceso al mercado de trabajo. Porque no hay que olvidar que las mujeres ganan de media aproximadamente un 32% menos que los hombres.

Y si bien la desigualdad salarial es producto de las desigualdades en el mercado laboral: la segregación, tanto horizontal como vertical, la infravaloración de los empleos considerados femeninos, el mantenimiento de sectores fuertemente "masculinizados", que suelen ser mejor cualificados y retribuidos, la discriminación en el acceso a puestos directivos y de responsabilidad, la existencia de retribuciones complementarias que benefician mayormente a los hombres, así como la precariedad en el empleo; no por ello se debe obviar la aplicación de medidas que corrijan directamente dicha desigualdad, máxime cuando la discriminación salarial está expresamente prohibida por nuestra normativa laboral y nuestra Constitución.

Por otro lado, señalar que la Ley 39/99 de Conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras, que modificó el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social, han dejado lagunas que deben subsanarse a través de la negociación colectiva, mejorando los derechos reconocidos en esta Ley, así como favoreciendo una mayor asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres.

No hay que olvidar que si cerca de la mitad de las mujeres entre 25 y 54 años son inactivas, es porque asumen responsabilidades familiares y de asistencia doméstica; mientras que los hombres que están en dicha situación de inactividad, bien es porque están jubilados, bien porque están completando su formación. Es decir, en materia de conciliación las políticas emprendidas siguen siendo insuficientes, y por ello, consideramos que sería necesario revisar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a determinados empleos. Porque para un elevado número de mujeres el hecho de ocuparse de personas a su cargo constituye un gran obstáculo para trabajar, al no existir soluciones alternativas.

Por ello, consideramos que un aumento en las tasas de actividad femeninas, junto con una mayor calidad del trabajo, vendrá como consecuencia de una mayor implicación de los poderes públicos en poner en marcha auténticas medidas de

conciliación de la vida familiar y laboral; unido a la responsabilidad social que le corresponde a los empresarios; y al papel fundamental que desempeñamos las organizaciones sindicales a través de los convenios colectivos.

Es loable recordar por ejemplo, como el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) para 2002 asume la desigual posición que mantienen las mujeres respecto a los hombres en el mercado de trabajo español, partiendo del reconocimiento expreso de la existencia de discriminaciones directas e indirectas, tanto en el terreno salarial como en otras condiciones de trabajo, así como el mantenimiento de un modelo familiar especialmente desfavorable para las mujeres, que dificulta su acceso al empleo y el desarrollo de su carrera profesional. Y en este sentido, consideramos que se ha dado un paso muy importante para acortar, a través de la negociación colectiva, las distancias que separan a los trabajadores y trabajadoras de esta país; máxime cuando, la patronal y el Gobierno se habían negado a debatir este tema en una mesa de diálogo. En consecuencia, algo tan impenable, como que las Confederaciones patronales reconozcan la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, y la necesidad por tanto de aplicar la fórmula: a igual trabajo igual valor; ya es una realidad social que por primera vez con este Acuerdo Interconfederal se intenta solventar.

De hecho, en el Acuerdo se encomienda a la negociación colectiva la promoción de actuaciones que eliminen todo tipo de discriminaciones y favorezcan la igualdad de oportunidades en el empleo y la contratación; instando a los sectores y empresas a examinar y corregir las causas que originan las diferencias. Asimismo, se recuerda que la nueva regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar hace necesario no sólo la adecuación de los convenios a la misma-actualizando previsiones sobre permisos parentales y protección de la maternidad-sino que se potencien y desarrollen medidas tendentes a que dicha conciliación sea una realidad.

Por otro lado, destacar que recientemente la Comisión Europea ha aprobado una nueva Directiva 2002/73/CEE (por la que se modifica la 76/207/CEE) relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, que resulta de gran interés, en tanto que:

1 - Define claramente el acoso por pertenencia a un sexo, y el acoso sexual como formas de discriminación por razón de sexo. Y encomienda, entre otros, a los convenios colectivos la tarea de alentar a empresarios y responsables de formación a adoptar medidas para prevenir toda forma de discriminación, y de forma especial y específica, el acoso y el acoso sexual. No obstante, cabe señalar que si bien se define por primera vez el acoso y se considera como una discriminación basada en el género en el lugar de trabajo, no se contempla ninguna política de prevención al respecto, y en consecuencia no se hace referencia alguna a la responsabilidad del empresario en crear un ámbito de trabajo libre de acoso sexual.

- 2 - Define expresamente los conceptos de discriminación directa e indirecta.
- 3 - Refuerza la protección de los trabajadores con relación a sus reclamaciones por discriminación, reconociendo el derecho a indemnización o reparación por perjuicios originados a las víctimas de discriminación por razón de sexo a pesar de que en nuestro derecho laboral ya lo tenemos reconocido a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.
- 4.- Clarifica la legalidad de la aplicación de las medidas de acción positiva, reforzando la legalidad de la adopción de las mismas para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 5- Establece la obligación de que los Estados miembros velen porque las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas con interés legítimo en velar por el cumplimiento de esta Directiva, puedan iniciar procedimientos judiciales o administrativos en defensa del cumplimiento del principio de igualdad de trato, representando o apoyando a las víctimas de discriminación. En cuanto a esta facultad que se concede a entidades con interés legítimo, cabe recordar que las organizaciones sindicales españolas ya tienen reconocido este derecho por nuestra normativa interna, pero resulta, no obstante, de especial trascendencia que se reconozca expresamente.
- 6.- Y por último, admite la relevancia de la negociación colectiva y de los acuerdos entre los interlocutores sociales como vía para llevar a efecto la aplicación de esta nueva Directiva.

A este respecto recordar que efectivamente las organizaciones sindicales utilizamos la negociación colectiva como instrumento eficaz a través del cual se supriman las actuales discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Y que precisamente en España, fruto de los compromisos alcanzados por las Confederaciones en el ANC-2002, en materia de promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ya se ha creado un grupo de trabajo formado por Confederaciones empresariales y sindicales, al objeto de analizar cuáles son los obstáculos con los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, y las actuaciones necesarias a aplicar para el fomento de dicha igualdad.

Por todo lo expuesto, la UGT considera que es necesario continuar acelerando esta incorporación de la mujer en el mundo laboral, porque la tasa de empleo femenino en España, a pesar de los avances registrados, continúa siendo una de las más bajas de la UE, tan sólo superada por Italia y Grecia (41,9% frente al 54,9% en la UE, según datos para el 2001), situándose pues lejos de los objetivos fijados en el Consejo Europeo de Lisboa, que suponen aumentar estas tasas al 60% en 2010.

Asimismo, creemos que es necesario combatir la segregación laboral femenina, tanto vertical como horizontal, a través de la diversificación de las opciones profesionales, fomentando la formación dirigida a lograr una adecuada promoción

profesional, eliminando las discriminaciones salariales, así como las dificultades para conciliar la participación laboral con la vida familiar y/o personal.

Especial atención merecen los contratos temporales y a tiempo parcial involuntarios, que afectan mayoritariamente a mujeres y que están directamente vinculados con elevadas tasas de abandono del mercado de trabajo. La UGT considera que la adaptación de la jornada laboral a las necesidades personales y familiares es una cuestión que va más allá del trabajo a tiempo parcial, y guarda mayor relación con adaptar la jornada a las circunstancias concretas de los trabajadores y trabajadoras.

En definitiva, creemos que el objetivo a perseguir por las políticas de igualdad es que las mujeres europeas accedan a los derechos económicos y sociales en condiciones de igualdad con los hombres. La discriminación por razón de género en el acceso al empleo, en el mantenimiento del mismo, en la promoción profesional y la desigualdad salarial, junto con la todavía baja tasa de actividad de las mujeres, conforman en nuestro país una realidad laboral contra la que combatir.

4.3.4

“La política fiscal no es neutral desde la perspectiva de género. Análisis crítico de la imposición sobre la renta en diferentes países de la Unión Europea”

57

D^a. Paloma de Villota Gil-Escoín

PROFESORA TITULAR DE ECONOMÍA APLICADA. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Antes de iniciar estas páginas con una aproximación al análisis desde la perspectiva de género de la imposición sobre la renta en la Unión Europea, es conveniente recordar que la redistribución de la renta entre los/las distintos/as contribuyentes depende de la importancia cuantitativa de la recaudación del impuesto sobre la renta en relación a los restantes tributos y al Producto Interior Bruto de cada Estado miembro. En segundo lugar, que siempre quedan excluidos quienes no tributan por carecer de capacidad de renta y que, además, toda deducción impositiva o gasto fiscal aminora los ingresos públicos percibidos y reduce, en general, las posibilidades de actuación del sector público dificultando, en particular la prestación de los servicios de cuidado de las personas, que devienen indispensables para la conciliación de la vida familiar y profesional para mujeres y hombres sin restar importancia a aquellos cambios culturales, indispensables para alcanzar un reparto más igualitario del tiempo empleado en el trabajo remunerado y no remunerado entre ambos sexos. En un último apartado se analizan algunas de las implicaciones que la tarifa única podría significar desde una perspectiva de género.

I.- Principios básicos de la imposición sobre la renta¹

Todo sistema tributario se fundamenta en los tres criterios básicos de *eficiencia*, *flexibilidad* (o *suficiencia*) y *equidad* cuyo equilibrio resulta fundamental para lograr los objetivos de la imposición. El criterio de *eficiencia* es necesario para conseguir que el sistema tributario minimice la pérdida del bienestar producida por los impuestos y que éstos no afecten a las decisiones económicas de los individuos. El respeto a este criterio se convierte en piedra angular para evitar una reducción en el bienestar de la colectividad como consecuencia de un menor esfuerzo laboral producido por el efecto desincentivador hacia el trabajo provocado por la imposición. Es decir, para que un impuesto sea eficaz es necesario que no produzca alteraciones en la asignación de recursos, lo que se traduce en no distorsionar el ahorro, la inversión y la oferta de trabajo. El criterio de *flexibilidad* exige que los impuestos sean capaces de adaptarse a los cambios económicos producidos en la sociedad y en los individuos y que puedan generar los recursos necesarios para sufragar las necesidades públicas, lo que requiere que sean operativos, es decir, sencillos de aplicar y fáciles de comprender por los contribuyentes.

¹ Este trabajo forma parte de un contrato de investigación con la Comisión Europea realizado durante el año 2000, titulado: "The impact of the tax/benefits system on women's work", Referencia VC-19

El criterio de *equidad* presenta una doble vertiente, vertical y horizontal: la primera significa que aquellos sujetos que gozan de mayor capacidad económica han de contribuir en mayor proporción que quienes disponen de menores ingresos, principio del que se desprende la progresividad impositiva; la segunda exige que a igual capacidad económica corresponda idéntica carga fiscal.

Del mismo modo que la aplicación de la equidad vertical genera acalorados debates (siendo uno de ellos el “cuánto” y el “cómo” de la progresividad), la equidad horizontal ha dado lugar a muy distintas interpretaciones convirtiendo, en ocasiones, la imposición sobre la renta en un instrumento de política social y familiar, desvirtuando con ello la consecución de su objetivo fundamental y empañando el cometido de éstas políticas. Desde el punto de vista teórico, la equidad horizontal supone la ausencia de discriminación entre los individuos. Este principio no se cumple en la práctica desde una perspectiva de sexo, como se pone de manifiesto en este y otros trabajos, al existir un trato discriminatorio indirecto hacia las mujeres en aquellos sistemas fiscales basados en un impuesto personal sobre la renta no individualizado. Pero al mismo tiempo, tanto los teóricos como los responsables de la aplicación de los tributos, no llegan a ponerse de acuerdo sobre si la equidad horizontal debe estimar el estado civil, la tipología y la composición del núcleo familiar. A este respecto, creo que deben omitirse estos factores porque, entre otras cosas, la sociedad es una realidad sujeta a un incesante proceso de cambio que el sistema fiscal es incapaz de seguir y, probablemente, si lo intenta, podría transformarse en un rígido corsé que podría generar en algunos casos un tratamiento desigual inaceptable.

Quienes defienden la tributación conjunta (*splitting*, cociente familiar, acumulación de rentas...) fundamentan su argumentación en que la familia es el sujeto económico por excelencia y la unidad que mejor refleja la auténtica capacidad económica de sus miembros, con las ventajas adicionales de un menor coste de gestión y de evitar posibles prácticas fraudulentas de trasvase de rentas entre los mismos (E. Giménez-Reyna, 1999²), pero es indudable que no llegan a ponerse de acuerdo sobre el tratamiento fiscal de otras situaciones reales de la sociedad como las parejas de hecho o las uniones no heterosexuales. Ante la imposición con tributación conjunta, sus partidarios argumentan que la carga fiscal que recae sobre la familia debe repartirse entre los cónyuges de manera equitativa, al igual que la renta. Aseveración que en puridad resulta bastante gratuita cuando la realidad es bien distinta, como lo demuestran diversos estudios empíricos realizados sobre la distribución del ingreso en el seno de las familias en Gran Bretaña y otros países (Pahl, 1988; Vogler and Pahl, 1993; Amartya K. Sen, 1990)³.

² E. Gimenez-Reyna Rodríguez: *El tratamiento de la familia en el nuevo Impuesto sobre la Renta en M. Carpio (coord.) "Política Fiscal y Familia". Fundación Argentaria. Madrid, 1999, p. 181*

³ Resulta muy interesante la lectura de los trabajos de Jan Pahl: *Earning, Shearing, Spending: Married Couples and Their Money* en R. Walker and G. Parker (ed.) *"Money Matters: Income, Wealth and Financial Welfare"*. Sage Publications, London 1988 ps. 195-211 y Vogler, Carolyn and Jan Pahl: *The Domestic Division of Labour and Attitudes to Gender Roles. Work, Employment and Society*, vol 7, nº 1, March 1993, p 71 a 96. También véase Amartya K. Sen: *Gender and Cooperative Conflicts*, in Irene Tinker, ed. *"Persistent Inequalities"*. New York: Oxford University Press, 1990

Como se pone de manifiesto en el apartado siguiente, la tributación conjunta, contemplada en cualquiera de sus múltiples formas (*splitting*, cociente familiar, acumulación...), genera un efecto perjudicial para los segundos perceptores de renta en el interior de las familias y ello influye en las decisiones por parte de sus miembros a la hora de acceder o no al mercado laboral o de aumentar su jornada en el mismo, lo que puede vulnerar de forma flagrante el principio de eficiencia. Del mismo modo, el principio de equidad queda vulnerado al elegir este tipo de tributación porque provoca una clara discriminación indirecta hacia las mujeres casadas, que sería evitable mediante la tributación individual, al margen del estado civil y de otras circunstancias personales y familiares. También, cabe subrayar que la tributación individual es más fácil de aplicar y de comprender que la conjunta y que permite una mejor adaptación a la evolución social al tener en cuenta a cada persona de acuerdo con su capacidad de pago en contraposición a la consideración de la unidad familiar como sujeto de tributación. Por último, en el plano jurídico surge un nuevo inconveniente, pues al dotar a la familia de personalidad jurídica propia, se convierte a todos sus miembros en responsables (solidarios o subsidiarios, según la legislación de cada país) de los posibles errores, omisiones o defraudaciones cometidos por cualquiera de ellos, como ocurre en España, donde declarantes en tributación conjunta opcional responden solidariamente ambos.

La imposición personal sobre la renta en la Unión Europea

Desde un punto de vista cuantitativo, Dinamarca es el país dentro de la Unión Europea en el que la recaudación del impuesto sobre la renta presenta mayor relevancia en relación a los restantes tributos y al Producto Interior Bruto, mientras

Cuadro 1

Importancia cuantitativa de la imposición personal sobre la renta en el conjunto de los impuestos, en relación al producto Interior Bruto de cada país (1997)⁴

	% PIB	IRPF como % total tributos
Austria	9.8	22.1
Bélgica	14.3	31.0
Dinamarca	25.9	52.4

⁴ Los datos corresponden al epígrafe 1100 de la clasificación de la OCDE que comprenden el/los impuesto(s) personal(es) sobre la renta, los beneficios y las ganancias de capital.

Finlandia	15.5	33.3
Francia	6.3	14.0
Alemania	8.9	23.9
Grecia	4.5	13.2
Irlanda	10.3	31.4
Italia	11.2	25.3
Luxemburgo	9.5	20.4
Países bajos	6.5	15.6
Portugal	6.1	17.7
España	7.4	29.1
Suecia	18.2	35.0
Reino Unido	8.8	24.8

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE: *Revenue Statistics 1965-1998*. París, 1999. Páginas 74 y 75

que Grecia, por el contrario, ocupa el último. Por ello las posibilidades de acción a través de esta figura impositiva se configuran de forma distinta en cada país.

Por otra parte, la aminoración de los tributos genera un disfrute de derechos fiscales para los/las contribuyentes con la exclusión de quienes se encuentran exentos de tributación por contar con un escaso nivel de renta. Ello genera el debate entre gastos fiscales y gastos sociales para atención y cuidado de personas o imbricaciones existentes entre la política fiscal y social que todavía no se han puesto de manifiesto en algunos de los países de la Unión, entre ellos, España”

El caso alemán: análisis de los efectos perjudiciales de la declaración conjunta con splitting

Una de las modalidades de tributación conjunta en la UE es el *splitting* que puede aparecer bajo la forma de *splitting* puro (división de las rentas conjuntas entre 2) o la de “cociente familiar” (que divide las rentas entre un coeficiente ponderado por el número de personas que integran la unidad familiar).

El *splitting* puro (Alemania con carácter opcional y en Portugal y Luxemburgo obligatorio) supone la reducción de la tributación de un cónyuge en perjuicio del otro cónyuge. Efectivamente, la base imponible del perceptor principal (normalmente el esposo) resulta ser inferior a los rendimientos realmente obtenidos por éste mientras que la base imponible imputada al segundo perceptor (normalmente la mujer) es aumentada en la cantidad que el primero se ha ahorrado. El efecto

resultante consiste en el traslado de la carga tributaria de un cónyuge a otro, lo que quiebra el principio de equidad contributiva, traslación tanto mayor cuanto más desiguales sean las rentas obtenidas por los perceptores.

A continuación, se ponen de relieve las distorsiones generadas por algunos regímenes fiscales no individualizados.

Ejemplificación del *Splitting alemán*

Si Y es la renta del trabajo y C el impuesto a pagar en donde se verifica:

$$C = Y \cdot t$$

Siendo t el tipo impositivo correspondiente a la renta Y .

Los impuestos a pagar por dos contribuyentes (o perceptores) serán:

$$\text{Perceptor/a 1: } C_1 = Y_1 \cdot t_1 \quad (1)$$

$$\text{Perceptor/a 2: } C_2 = Y_2 \cdot t_2 \quad (2)$$

Y en el caso de tributación acumulada se verifica:

$$\text{Perceptor/a 1 + perceptor/a 2: } C_c = C_1 + C_2$$

$$\text{o sea, } C_c = (Y_1 + Y_2) \cdot t_{(1+2)}$$

$$\text{o bien, } C_c = Y_1 \cdot t_{(1+2)} + Y_2 \cdot t_{(1+2)} \quad (3)$$

pero al ser un impuesto progresivo se verifica que:

$$t_{(1+2)} > t_2 + t_1$$

resultando que $C_c > C_1 + C_2$

Por ejemplo⁵: un matrimonio en que el marido obtiene una renta equivalente a 1 APW⁶ (neta) de 52.563 DM y la esposa, trabajando a tiempo parcial, 1/3 de APW es decir, 17.521 DM (lo que corresponde al 75% y 25% respectivamente de la renta total obtenida). El impuesto a pagar por cada cónyuge de forma independiente es:

⁵ Para este ejemplo se ha tomado la escala de gravamen vigente en Alemania (el tipo impositivo se ha redondeado)

⁶ APW es el salario de referencia. La unidad de medida salarial utilizada es el salario medio de un trabajador del sector manufacturero a tiempo completa ("average production worker", APW), de acuerdo con la definición dada por la OCDE, considerado como un colectivo estándar que permite el estudio transversal ("cross-section") entre distintos países de forma homogénea. Su cuantía viene determinada por la OCDE cuyos valores se han utilizado en este estudio.

Perceptor/a 1: $C_1 = Y_1 \cdot t_1$

o sea $C_1 = 52.563 \cdot 22,6\% = 11.899 \text{ DM}^7$ (1)

Perceptor/a 2: $C_2 = Y_2 \cdot t_2$

o sea, $C_2 = 17.521 \cdot 7,8\% = 1.371 \text{ DM}$ (2)

por lo que el impuesto total a pagar por el matrimonio sería 13.270 DM

Si declaran conjuntamente, las rentas se suman en la unidad familiar resultando:

Perceptor/a 1 + perceptor/a 2: $C_c = C_1 + C_2$

o sea, $C_c = (52.563 + 17.521) \cdot 25,8\% = 18.068 \text{ DM}$ (3)

presentando un exceso de tributación de 4.798 DM (18.068 – 13.270)

En el régimen conjunto con *splitting*, la renta de la familia se divide por dos y a la cuantía resultante de dicha operación se le aplica la escala de gravamen a efectos de calcular el tipo impositivo que debe utilizarse. Para determinar el impuesto a pagar se aplica el tipo obtenido a la renta total (antes de la división).

$$C_s = (Y_1 + Y_2) \cdot t_s$$

Siendo el tipo impositivo de *splitting* un valor comprendido entre los correspondientes a cada cónyuge:

$$t_1 < t_s < t_2$$

En el ejemplo dado se obtendría:

$$C_s = (52.563 + 17.521) \cdot 18,1\% = 12.703 \text{ DM}$$

Se observa que el *splitting* supone una menor tributación en cualquier caso, tanto frente a la tributación acumulada como a la separada. Sin embargo, a medida que las rentas percibidas por ambos cónyuges se igualan, el *splitting* converge en sus efectos con los obtenidos mediante tributación individual. Así, en el ejemplo anterior si las rentas obtenidas por el matrimonio se reparten 60%-40%, la diferencia de tributación entre el *splitting* y la tributación separada se reduce a 89 DM.

⁷ En este estudio se han mantenido las monedas utilizadas en Alemania y España con anterioridad a la implantación del EURO, ello se debe a que algunas de las fuentes aquí utilizadas no se han actualizado desde el año 1996 como por ejemplo la publicación: "Empleo, Salarios y Pensiones en las Fuentes Tributarias 1996". Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Hacienda 1997. Por ello me ha parecido conveniente referir el estudio a marcos y pesetas. De todas maneras los efectos y distorsiones observados en los impuestos se mantienen inalterables con la conversión de las tablas y gráficos a Euros.

Un aspecto del *splitting* que conviene resaltar es la arbitrariedad de los efectos generados que lo convierten en un sistema injusto incluso para aquellos contribuyentes a los que beneficia, pues el grado de ahorro fiscal obtenido depende de dos factores netamente diferenciados: 1) el nivel de renta de la familia [a la que se aplica] y 2) las proporciones en que se genera la renta por cada cónyuge.

Efectivamente, si llamamos “r” a la relación entre la renta obtenida por el/la primer/a perceptora (Y1) y la renta total (Y) de la familia, las cuotas a pagar por cada cónyuge (en tributación individual) y bajo el *splitting* son, como se ha visto con anterioridad:

$$\text{Perceptor/a 1:} \quad C_1 = Y_1 \cdot t_1$$

$$\text{Perceptor/a 2:} \quad C_2 = Y_2 \cdot t_2$$

$$\text{Splitting:} \quad C_s = (Y_1 + Y_2) \cdot t_s$$

La ventaja (o ahorro) del *splitting* es:

$$\text{Ahorro} = C_s - (C_1 + C_2)$$

Que en relación a la cuota total resulta ser:

$$\% \text{ de Ahorro (\%A)} = (C_s - (C_1 + C_2)) / (C_1 + C_2)$$

y sustituyendo por sus valores,

$$\% \text{ de Ahorro} = (Y \cdot t_s - (r \cdot Y \cdot t_1 + (1-r) \cdot Y \cdot t_2)) / (r \cdot t_1 + (1-r) \cdot Y \cdot t_2)$$

o bien,

$$\%A = (t_s - r \cdot t_1 - (1-r) \cdot t_2) / (r \cdot t_1 + (1-r) \cdot t_2)$$

simplificando,

$$\%A = (t_s / (r \cdot t_1 + (1-r) \cdot t_2)) - 1$$

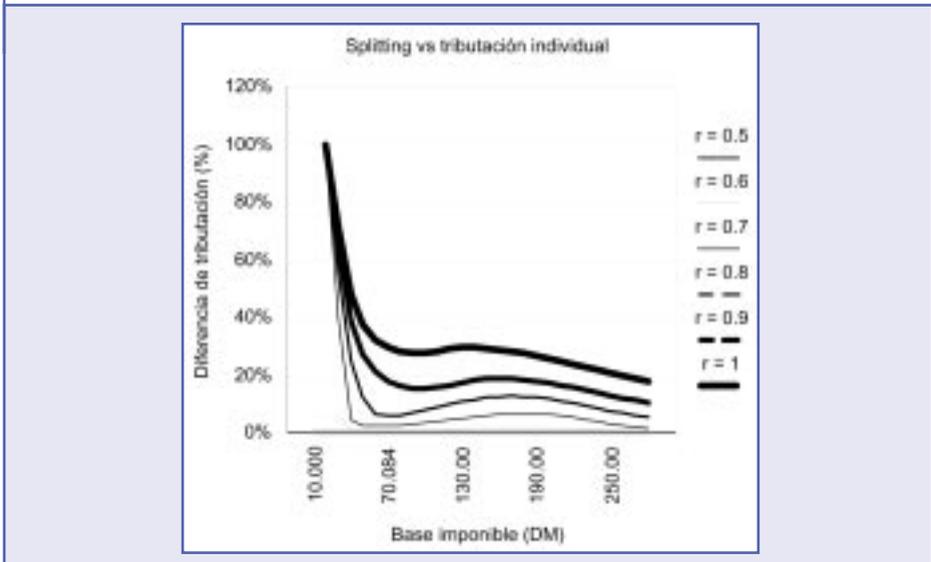
y al ser t_1 , t_2 y t_s función de la renta, resulta en definitiva que:

$$\%A = f(Y, r)$$

el beneficio económico (ahorro) que ofrece el *splitting* está en función del nivel de renta familiar y del reparto de las rentas entre los cónyuges.

Para expresar gráficamente esta distorsión, se aplica el modelo alemán de tributación para distintos niveles de renta y diferentes percepciones por cada cónyuge. Los resultados obtenidos quedan reflejados en el gráfico 1 adjunto:

Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia

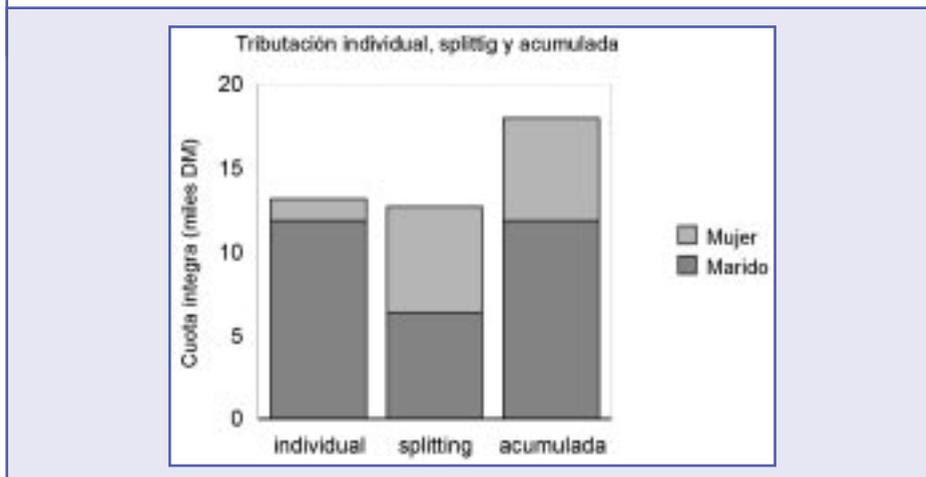
Las distintas líneas representan el ahorro fiscal o beneficio (expresado en %) proporcionado por el *splitting* respecto de la tributación individual. La curva situada en la parte superior corresponde a $r = 1$, es decir cuando toda la renta la percibe un solo perceptor, caso típico de la familia tradicional, ejemplo ilustrativo de la división sexual del trabajo entre los cónyuges, con un único perceptor de ingresos y un ama de casa encargada del cuidado de los miembros de la familia y de llevar a cabo el trabajo doméstico, mientras que la situada en la inferior, para $r = 0,5$ se confunde con el eje horizontal, y corresponde a aquellas familias en que la renta se obtiene de forma igualitaria por ambos cónyuges.

En primer lugar llama poderosamente la atención cómo la ventaja relativa del *splitting* aumenta, para la misma renta familiar, a medida que aumenta la asimetría de renta entre los cónyuges. En segundo lugar, para una misma relación (r) entre los ingresos (o sea, siguiendo el trazo de cualquiera de las curvas), se pone de manifiesto que estas diferencias no siguen un criterio definido -como pueda ser que disminuyan a medida que se incrementa la renta- pues presentan un primer máximo en los valores iniciales y un segundo máximo en los tramos intermedios, lo que proporciona al sistema un alto grado de arbitrariedad.

El gráfico siguiente ilustra la diferente tributación de la declaración acumulada, individual y el *splitting* barajando los mismos datos del ejemplo anterior. Además, pone de manifiesto cómo el *splitting* y la tributación acumulada desincentivan el acceso al mercado laboral del/ de la segundo/a perceptor/a de ingresos en el seno de la unidad familiar (o el aumento de su jornada laboral).

Es bien conocido que bajo la tributación acumulada la renta del/de la segundo/a receptor/a (la esposa en la mayoría de los casos) queda gravada al tipo marginal de su cónyuge, lo que supone un importante desincentivo a la hora de entrar en el mercado de trabajo, pero además en la imposición personal con *splitting* -a pesar de la menor tributación del matrimonio frente a la modalidad acumulada e individual-, el/la segundo/a receptor/a puede pagar un impuesto muy superior a su capacidad económica, determinada a través de la tributación individual.

Gráfico 2



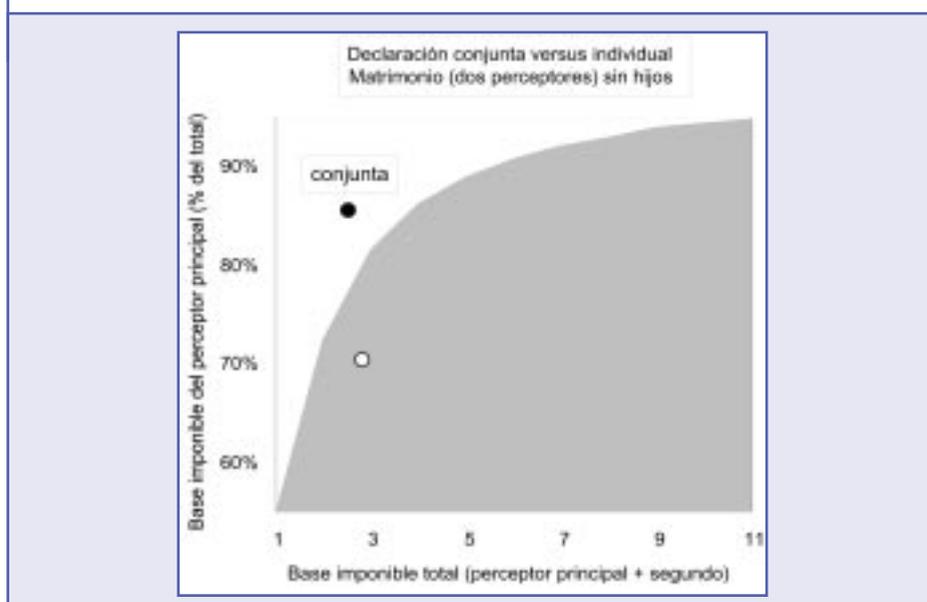
Fuente: Elaboración propia

Se observa en el gráfico 2 que el gravámen que soporta quien ostenta una menor renta con el *splitting* y con la tributación acumulada, es muy superior al que debería arrostrar como persona individual y al margen de su estado civil (se da la paradoja que es superior en el *splitting*, que asciende, en el ejemplo utilizado, a 6.352 DM frente a 6.169 DM en la acumulada), hecho que desanima la incorporación del/de la receptor/a de menor capacidad económica al mercado laboral, reafirmando con ello la dependencia o el modelo de familia tradicional con un único receptor de renta. Los defensores del *splitting*, no obstante, argumentan que la unidad familiar en su conjunto resulta económicamente beneficiada, pero lo que se oculta tras esta afirmación es que todo aumento de ingresos, proceda del marido o de la esposa, queda sujeto al mismo tipo impositivo, lo que impulsa a la persona con mayores posibilidades de aumentar sus ingresos a hacerlo y perpetuar la tradicional división sexual del trabajo en el interior de la familia, es decir, induce la permanencia de las mujeres en el hogar, encargada de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos e hijas. En definitiva, todo sistema fiscal basado en formas distintas de la individual desincentiva a la mujeres casadas a acceder al mercado de trabajo por incrementar la “cuña fiscal” o desfase entre la renta generada y la renta disponible.

El caso español: la imposición opcional sobre la renta tampoco resulta neutral desde la perspectiva de género

Hasta 1989, la única forma de tributación permitida era la conjunta con acumulación de rentas⁸ en la familia, sistema abolido como consecuencia de una sentencia del Tribunal Constitucional⁹ que exigió la reforma de la tributación aunque permitiendo la coexistencia de la declaración individual con la conjunta. En la actualidad, la coexistencia de ambas formas se logra gracias a que la declaración conjunta, para las rentas inferiores a determinada cuantía, resulta más rentable desde el punto de vista económico. El gráfico 3 indica la cuantía a partir de la cual resulta más conveniente para un matrimonio la tributación separada. El punto superior (negro) corresponde a un matrimonio cuya base imponible asciende a 18.000 euros y en el que uno de los cónyuges obtiene el 85% de la misma y el punto inferior (blanco) representa a otro matrimonio con la misma base imponible en la que sólo uno de ambos cónyuges percibe el 70%. El área en blanco significa que el cri-

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia

⁸ En 1985 se estableció una deducción para aquellas familias en las que ambos cónyuges trabajasen, con el fin de paliar en cierta medida el efecto negativo de la acumulación de rentas.

⁹ Sentencia de 20 de febrero de 1989

terio de racionalidad económica impone la elección de declaración conjunta (punto negro), mientras que para los encerrados en la zona sombreada, la tributación individual es la decisión óptima (punto blanco).

En principio, un análisis de la imposición personal sobre la renta puede inducir a error y tomar como válida la hipótesis que la tributación opcional es neutral desde la perspectiva de género. Pero esta presunción es falsa porque la tributación opcional resulta perjudicial para las mujeres casadas.

Es irrefutable que la tributación conjunta favorece a las familias tradicionales (biparentales, con un único percceptor de ingresos), y esto es así porque cuando sólo uno de los cónyuges está inserto en el mercado laboral, la opción a tomar desde el punto de vista de la racionalidad económica es la declaración conjunta. Cuando el/la cónyuge no empleado/a accede a un puesto con escasa o media remuneración, la elección más favorable para la unidad familiar en su conjunto sigue siendo la tributación acumulada, sistema por el cual la renta del/a último/a, a efectos fiscales, se suma a la del primer/a percceptor/a. Por consiguiente el/la segundo/a percceptor/a de renta soporta un tipo impositivo marginal superior al que le correspondería si declarara individualmente. En realidad, la tributación acumulada está encubriendo un trasvase de renta intrafamiliar, generado por el aligeramiento de la carga impositiva del/a primer/a percceptor/a hacia el/la segundo/a, soportando éste/a último/a (en la mayoría de los casos, las esposas) una carga tributaria mayor que la correspondiente a su base imponible.

Con el caso práctico incluido a continuación voy a poner de manifiesto la distorsión fiscal existente:

Un matrimonio, por ejemplo, con un único percceptor de ingresos de 14.523,10 euros¹⁰, si opta por declarar conjuntamente, debido a la ventaja económica que obtiene paga 906,48 euros frente a 1.699,82 euros que debería abonar caso de elegir la declaración individual. Si el/la segundo/a percceptor/a decide entrar en el mercado laboral ganando por esta circunstancia, por ejemplo, el 45% de su cónyuge (6.511,27 euros), el matrimonio pagará entonces, en su conjunto, un total de 1.647,96 euros de impuestos por los ingresos de ambos. Al no haber variado el salario del percceptor/a principal, que supone 906,48 euros de impuestos, el aumento de tributación, es decir 741,47 euros, se debe exclusivamente al salario que el/a segundo/a ha obtenido por su incorporación al mercado de trabajo. Si éste/a último/a hubiera optado por tributar independientemente de su cónyuge, no habría tenido que abonar impuesto alguno puesto que sus ingresos no llegan al mínimo exento (mientras que al/la percceptor/a principal le correspondería pagar

¹⁰ Con el fin hacer comparaciones entre países con distintas monedas y capacidades adquisitivas, la OCDE utiliza como unidad de remuneración el salario medio de un trabajador/a del sector manufacturero a jornada completa (average production worker, APW) considerado como un colectivo estándar que permite el estudio "cross-section" entre distintos países de forma homogénea. En España equivale a este importe.

1.699,82). Por consiguiente, los ingresos obtenidos por el perceptor de menor renta quedan sujetos a una penalización de 741,47 euros por el simple hecho de hacerse cargo de parte de la deuda tributaria de su cónyuge (véase el cuadro 2).

Cuadro 2¹¹

Total de ingresos del/de la segundo/a perceptor/a	0.00.....	6.511,27
Total de ingresos del/de la primero/a perceptor/a	14523,10.....	14.523,10
Tributación a pagar en declaración conjunta:		
1. Impuesto pagado por ambos cónyuges	906.48	1 647.96
2. Impuesto abonado por el/ la 1er/a perceptor/a en declaración conjunta	906.48.....	906.48
3. Impuesto abonado por el/ la 2º/a perceptor/a en declaración conjunta (3) = (1) - (2)	0.00.....	741.47
Tributación a pagar en declaración individual:		
4. Imp del/de la 2º perceptor/a en declaración individual	0.00.....	0.00
5. Impuesto del/de la 1º/a perceptor/a en declaración individual	1699,82.....	1699,82
6. Exceso para el 2ºa perceptor/a (5) = (3) - (4)	0,00.....	741,47
7. Ahorro del primer perceptor/a en declaración conjunta en relación a declaración individual (7) = (5) - (2)	1699,82.....	793,34

1.- Analíticamente, se puede afirmar que si solo uno de ambos cónyuges obtiene ingresos, la tributación más conveniente, desde el punto de vista económico es la conjunta. En este supuesto, la cuota pagada por el/la único/a contribuyente es

$$C_{1c} = (Y_1 - 2R) \cdot t_{1c}$$

siendo Y_1 la renta obtenida por el/la único/a perceptor/a, R la reducción de la base imponible (en el IRPF español, el “mínimo personal” y, en su caso, el “mínimo familiar”) y t_{1c} el tipo impositivo correspondiente a la base liquidable $Y_1 - 2R$.

¹¹ Se hace omisión de cualquier situación familiar: número de hijos, ascendientes, etc

Si posteriormente el/la cónyuge se incorpora al mercado laboral con un salario tal que la opción más conveniente sigue siendo la tributación conjunta, la cuota pagada por la unidad familiar C_c será:

$$C_c = (Y_1 + Y_2 - 2R) \cdot t_c$$

donde, Y_2 es la renta del segundo/a perceptor y t_c el tipo impositivo para una base liquidable

$$Y_1 + Y_2 - R$$

En estas circunstancias, el aumento de tributación de la unidad familiar se debe únicamente al ingreso proporcionado por el/la cónyuge que accede al mercado laboral (segundo/a perceptor/a), y el impuesto correspondiente a estos ingresos será

$$C_2 = C_c - C_{1c}$$

que sustituyendo por las expresiones anteriores es

$$C_2 = (Y_1 + Y_2 - 2R) \cdot t_c - (Y_1 - 2R) \cdot t_{1c}$$

y operando queda

$$C_2 = Y_1 \cdot (t_c - t_{1c}) + Y_2 \cdot t_c - 2R \cdot (t_c - t_{1c})$$

Por tanto, el/la segundo/a perceptor/a soporta una carga impositiva superior a la que la correspondería como persona individualmente considerada, C_{2i} . Este exceso queda definido por la diferencia entre el impuesto imputado a su renta C_2 y lo que le correspondería pagar en caso de optar por la modalidad individual, cuya expresión es:

$$C_{2i} = (Y_2 - R) \cdot t_2$$

O sea, el exceso, E será

$$E = C_2 - C_{2i} = C_c - C_{1c} - C_{2i}$$

Y sustituyendo por sus expresiones, resulta

$$E = (Y_1 + Y_2 - 2R) \cdot t_c - (Y_1 - 2R) \cdot t_{1c} - (Y_2 - R) \cdot t_2$$

valor que siempre es positivo al ser $Y_1 > Y_2 > R$ y $t_c > t_{1c} > t_2$, lo que pone de relieve que en la tributación acumulada el cónyuge con menor capacidad económica sufre una carga impositiva superior a la que soportaría en un régimen con declaración individual obligatoria.

2.- Si la renta del/de la segundo/a perceptor/a es lo suficientemente elevada para que resulte económicamente más interesante al matrimonio la opción de tributación individual, el impuesto pagado por ambos se representa por la expresión siguiente:

$$C_{1+2} = (Y_1 - R) \cdot t_1 + (Y_2 - R) \cdot t_2$$

donde C_{1+2} es la cuota total de la familia tributando individualmente y t_1 y t_2 los tipos impositivos correspondientes.

Si se compara con lo que debía abonar el/la perceptor/a de mayores ingresos antes de la incorporación del/de la segundo/a al mercado laboral

$$C_{1c} = (Y_1 - 2R) \cdot t_{1c}$$

(siendo t_{1c} el tipo impositivo que corresponde a la renta $Y_1 - 2R$)

resulta que el/la segundo/a perceptor/a paga un impuesto equivalente a:

$$C'_2 = C_{1+2} - C_{1c}$$

o sea,

$$C'_2 = (Y_1 - R) \cdot t_1 + (Y_2 - R) \cdot t_2 - (Y_1 - 2R) \cdot t_{1c}$$

Operando

$$C'_2 = Y_1 \cdot (t_1 - t_{1c}) + Y_2 \cdot t_2 - R \cdot (t_1 + t_2 - 2t_{1c})$$

Si la cuota imputada al/a segundo/a perceptor/a la comparamos con la que le correspondería abonar en tributación individual

$$C_{2i} = (Y_2 - R) \cdot t_2$$

Se observa que hay una diferencia, o exceso de tributación, E que equivale a

$$E = C'_2 - C_{2i}$$

o bien,

$$E = (Y_1 - R) \cdot t_1 - (Y_1 - 2R) \cdot t_{1c}$$

valor que siempre es positivo

$$t_1 > t_{1c}$$

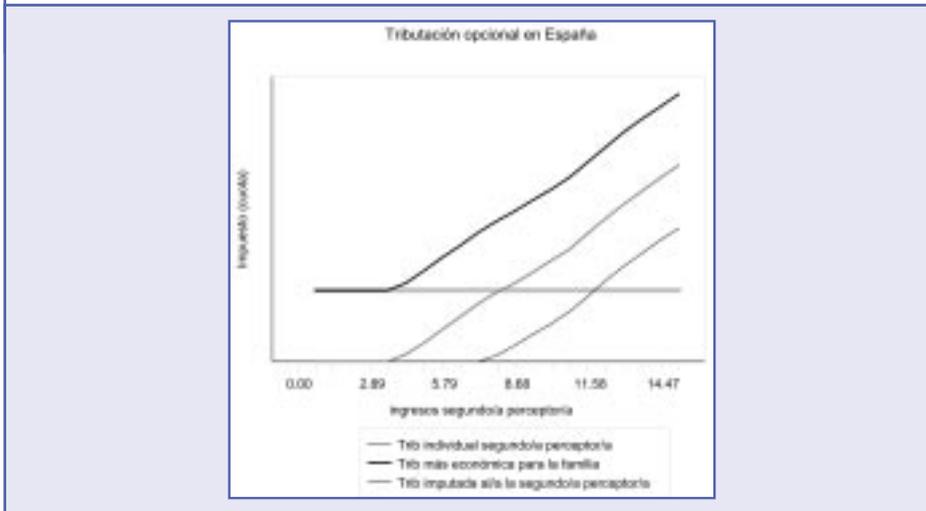
y

$$(Y_1 - R) > (Y_1 - 2R)$$

lo que pone de relieve cómo en la tributación opcional, el cónyuge con menor capacidad económica puede sufrir una carga impositiva superior a la que soportaría en un régimen con declaración individual obligatoria, siempre y cuando el/la perceptor/a principal (cuyos ingresos no varían) se atribuya la misma cuota que pagaba cuando su cónyuge no tenía ingresos.

El gráfico siguiente muestra estas diferencias:

Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia

Las líneas representan la cuantía del impuesto del/la percipor/a con mayor capacidad económica (trazo grueso horizontal), del/la segundo/a percipor (trazo fino gris) y el total (línea negra), según los diferentes salarios del/a segundo/a. Si la tributación fuese individual con carácter obligatorio, el segundo percipor quedaría exento de impuestos siempre y cuando su salario no supere el mínimo exento (línea discontinua). Pero si los ingresos del/la percipor/a principal no varían, el aumento de tributación de la familia se suele imputar al salario del/la segundo/a, por lo que parte de la tributación del/ de la primer/a percipor/a se traslada a su cónyuge.

El cuadro 3 recoge lo expuesto anteriormente para diferentes ingresos del/la segundo/a percipor/a, reflejando con ello el exceso de tributación que

Cuadro 3

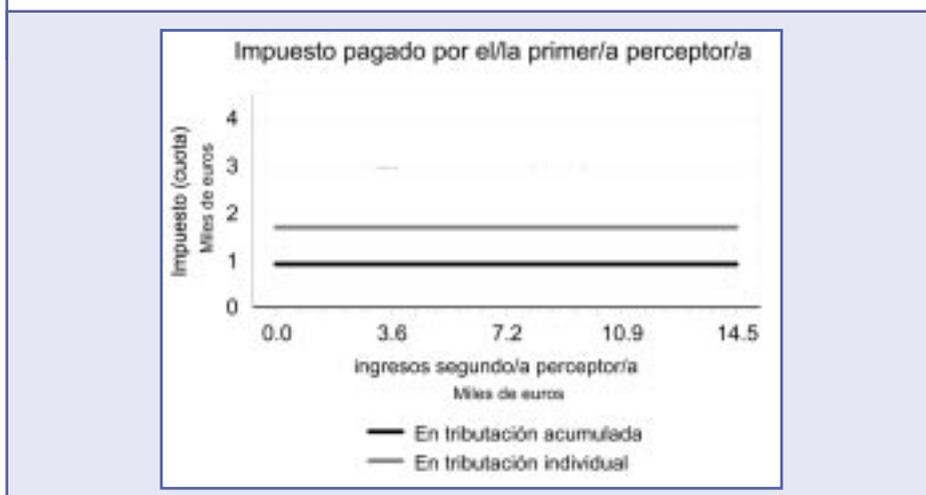
	(Euros)				
Ingresos del/de la 2º percipor/a	0.00	3 617.37	6 511.27	8 681.70	14
Ingresos del/de la 1º percipor/a	14	14	14	14	14
Tributación de la familia*	469.49	469.49	469.49	469.49	469.49
Tributación 1er percipor	906.48	906.48	906.48	906.48	906.48
Trib imputada al 2º percipor	0.00	91.39	741.48	1 139.78	2 493.15
Trib individual 2º percipor	0.00	0.00	0.00	346.44	1 699.82
Exceso de trib del 2º percipor	0.00	91.39	741.48	793.34	793.34

(*) más económica: conjunta para ingresos reducidos del/la segundo/a percipor/a e individual para superiores

sufre este/a contribuyente en caso de que el perceptor principal continúe pagando los mismos impuestos.

Para su mejor comprensión, el gráfico 4 que puede presentar cierta complejidad, se puede desglosar en varios más sencillos que se incluyen a continuación. En primer lugar, el gráfico 5 representa el impuesto al que queda sujeto el salario del/a primer/a perceptor/a (14.469,49 euros) según la modalidad de tributación elegida: el trazo gris, en el supuesto de tributar individualmente (1.699,82 euros) y el trazo negro, en caso de optar por la declaración conjunta (906,48 euros). Las líneas horizontales representan su independencia respecto a los ingresos del otro/a cónyuge. Como resulta evidente, el/la contribuyente, cuyo cónyuge no tenga ingresos, intentará declarar conjuntamente por la ventaja económica que obtiene.

Gráfico 5

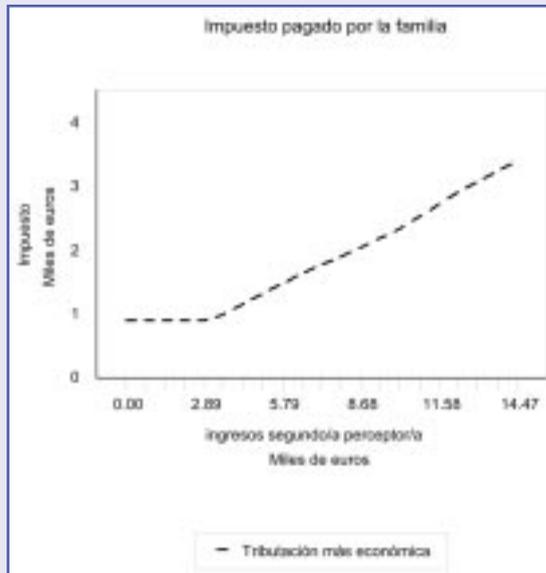


Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar, el gráfico 6 representa la tributación a la que queda sujeta la familia en el caso de optar por la tributación más favorable, que será conjunta cuando el/la cónyuge no tenga ingresos, o que sean muy reducidos, e individual cuando obtengan ambos ingresos medios o más elevados. Como se puede apreciar, en un principio, su trazado es horizontal (por ser nulo el salario neto del/de la segundo/a perceptor/a), para iniciar un proceso ascendente a medida que se incrementa el ingreso del segundo perceptor

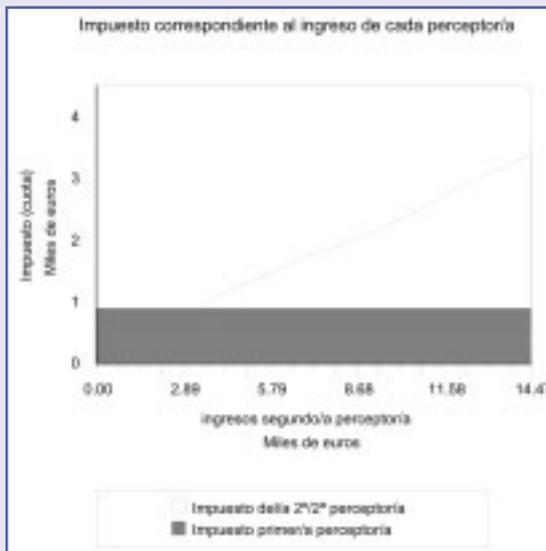
En tercer lugar, si se combinan los dos gráficos anteriores, se obtiene el gráfico 7 que refleja la diferencia del impuesto que corresponde al/la segundo/a perceptor/a y coincide con el área rayada.

Gráfico 6



Fuente: Elaboración propia

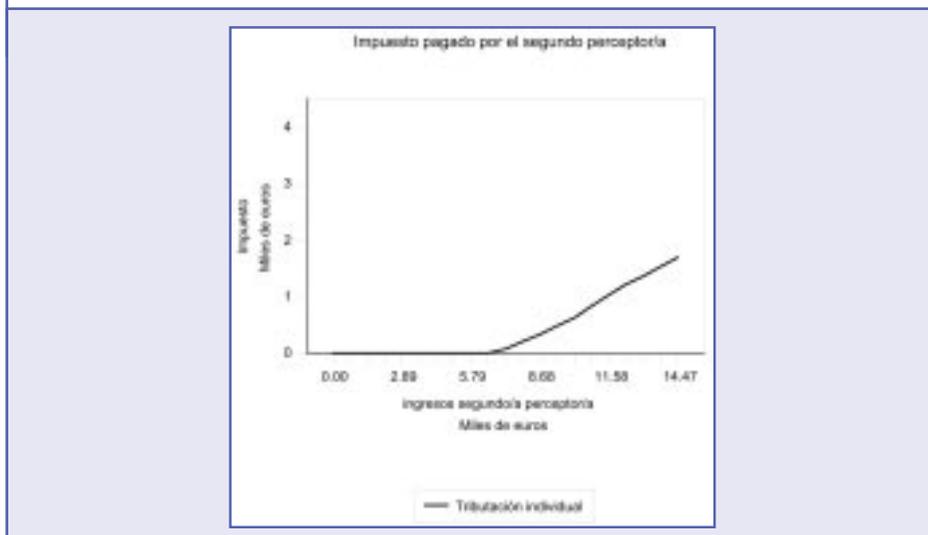
Gráfico 7



Fuente: Elaboración propia

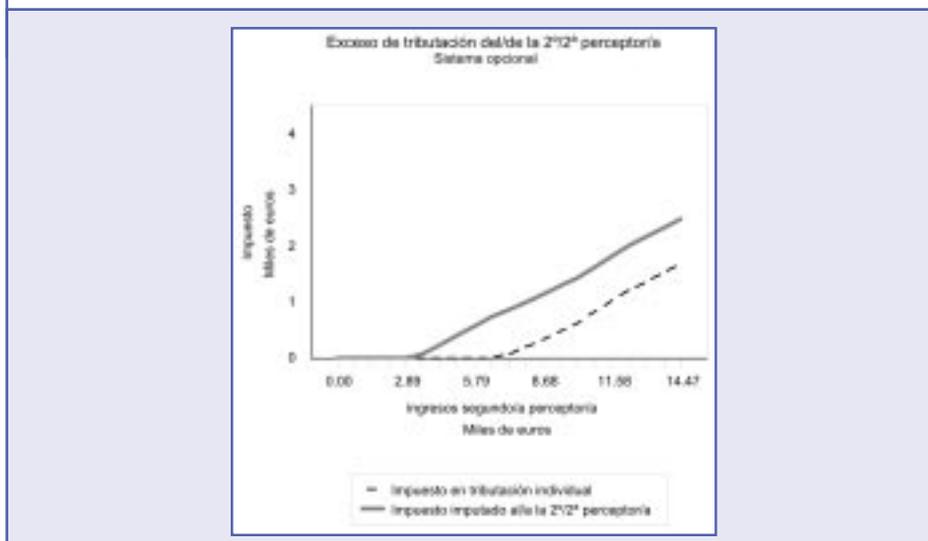
Por su parte, el gráfico 8 muestra el aumento de la imposición del/de la segundo/a perceptor/a conforme aumentan sus ingresos, bajo la modalidad de tributación individual

Gráfico 8



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9



Fuente: Elaboración propia

Por último, el gráfico 9 pone de manifiesto el exceso de tributación del/de la segundo/a perceptor/a que se plasma en el desplazamiento que sufre hacia la izquierda la línea que representa su deuda tributaria cuando tributa conjuntamente junto con su cónyuge:

Antes de concluir este apartado, me gustaría terminar con una cita de Jane Lewis y Gertrude Amstron en la que se incide en la importancia que la implantación de la tributación individual en la imposición personal sobre la renta tuvo en Suecia al posibilitar la permanencia de las casadas en el mercado de trabajo:

“El cambio más importante llevado a cabo para promover el empleo de las mujeres fue la introducción de la declaración individual. En un principio, en 1968 con carácter optativo y más tarde de forma obligatoria desde 1971. La declaración individual junto con altos tipos marginales hacía más atractivo para las mujeres permanecer en el mercado de trabajo que para los hombres trabajar durante más horas. En Estados Unidos o en el Reino Unido (donde la declaración individual no se introdujo hasta 1989, los efectos en el mercado de trabajo no son similares debido a una menor progresividad impositiva. Por el contrario en Suecia tanto los tipos medios como marginales son más elevados para las familias con un único perceptor de ingresos que con dos perceptores”.¹²

Análisis de una proposición alternativa para España desde la perspectiva de género: el impuesto proporcional (“flat tax”)

El impuesto proporcional (“flat tax” en terminología anglosajona), también conocido como impuesto de tipo único o de tarifa plana, constituye una forma de tributación muy utilizada tanto en la imposición indirecta como directa (por ejemplo, en el impuesto sobre la renta de las personas jurídicas), a excepción del impuesto personal que, durante muchos lustros¹³, se valió de formas más complejas (tarifas de múltiples tramos) aunque en la actualidad se vuelve a reivindicar su aplicación, incluso en nuestro propio país¹⁴. Así, tras la victoria electoral del presidente Bush en EEUU, un grupo de congresistas, liderados por Dick Arme y, propu-

¹² Traducido por P. Villota de Jane Lewis and Gertrude Amstron: *Equality, difference and Welfare; Labour Market and Family Policies en Feminist Studies*, Spring, 1992.

¹³ El ejemplo más cercano lo ofrece el IRPF español vigente hasta 1979, en el que, tanto las rentas de capital como del trabajo, estaban sujetas a un tipo único del 12%. Si el conjunto de ellas sobrepasaba un cierto límite, el exceso se sujetaba a una tarifa progresiva.

¹⁴ Recientemente, el PSOE ha abierto la polémica en torno al impuesto proporcional a través de la propuesta de Jordi Sevilla.

sieron que la reforma fiscal contemplase la sustitución del actual impuesto personal federal por otro proporcional, al igual que los ya establecidos en la cuarta parte de los Estados de la Unión. El proyecto se basa en la propuesta presentada por los profesores Robert E. Hall y Alvin Rabushka de la Hoover Institution (1985). También en Canadá, en la provincia de Alberta, la reforma anunciada en 1999 en el impuesto personal implicaba el cambio de la escala de gravámen por uno único. Por su parte, la Canadian Alliance sugirió la reducción de los tipos múltiples a solo dos: uno general y otro reducido.

Debe recordarse que el impuesto proporcional sobre la renta de las personas físicas grava la renta (base imponible) a un tipo único con independencia de su cuantía. Por ello, aparentemente carece de progresividad pero ésta se logra mediante el establecimiento de un mínimo exento. En este impuesto, el tipo medio se expresa de la siguiente manera:

$$T_m = ((Y - R) * t) / Y$$

o bien

$$T_m = t - (R / Y) * t \quad [1]$$

donde Y es el ingreso, R el mínimo exento y t el tipo marginal único.

Si se tiene en cuenta que en todo impuesto progresivo se ha de cumplir que

$$T_m = f(Y,t)$$

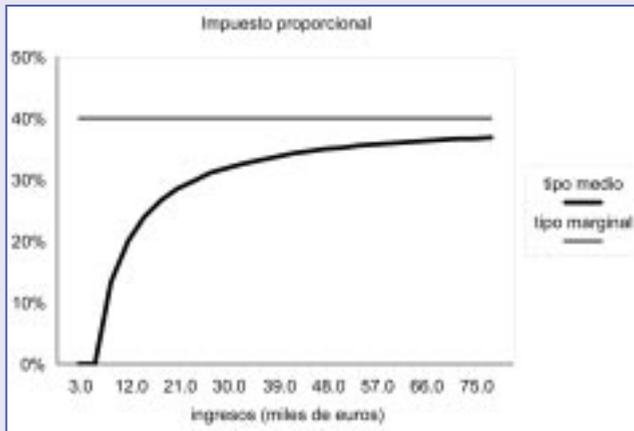
en donde f(Y,t) es una función continua y creciente con la variable renta (Y), se puede apreciar que la expresión [1] cumple esta condición a medida que crece el valor de Y pues el tipo medio se incrementa.

La curva trazada de esta manera resulta ser cóncava y asintótica al valor del tipo marginal único, como se puede observar en el gráfico 10 en el que se representa el tipo medio obtenido mediante un tipo marginal único del 40%¹⁵ y un mínimo exento de 6.000 euros.

El mayor o menor grado de progresividad se consigue por el efecto combinado del tipo marginal y el mínimo exento. El gráfico adjunto ilustra los cambios aportados por diferentes mínimos exentos con un mismo tipo marginal de 40%.

El gráfico 11 pone de relieve que cuando el mínimo exento es reducido se obtiene una mayor progresividad en los primeros tramos de renta mientras que se torna escasa en los últimos. Puede apreciarse, igualmente que la curva descrita por la aplicación de un mínimo exento de 3.000 euros (trazo fino) presenta una alta progresividad en el intervalo comprendido entre 3.000 y 12.000 euros de ingresos

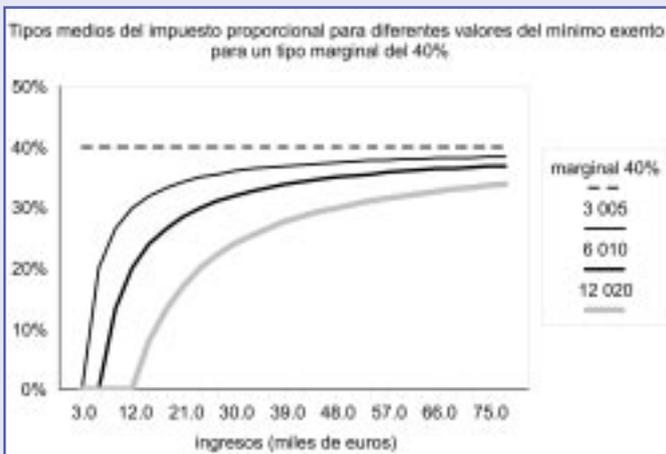
Gráfico 10



Ingresos (euros)	3000	6000	12000	24000	36000	48000	60000	72000
Cuota (euros)	0	0	2.400	7.200	12.000	16.800	21.600	26.500
tipo medio	0,00%	0,00%	20,00%	30,00%	33,33%	35,00%	36,00%	36,67%
tipo marginal	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11



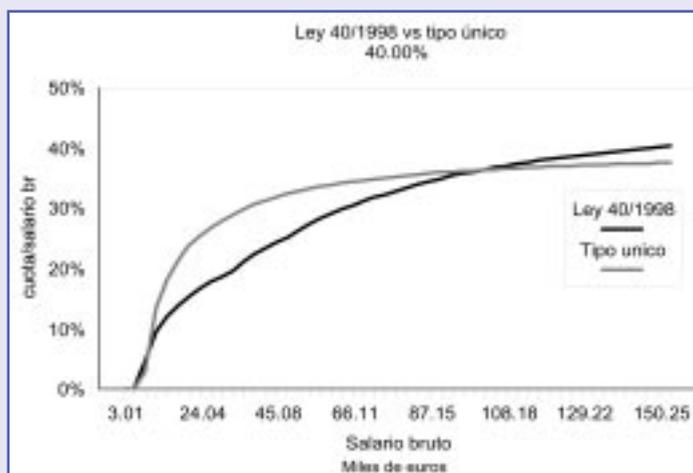
Fuente: Elaboración propia

pues el tipo medio pasa de 0% a 30%, es decir que aumenta 30 puntos porcentuales, mientras que en otro intervalo de la misma amplitud, 18.500 euros a 30.000 euros, el tipo medio pasa 34.28% a 36.00%, es decir solo experimenta un incremento de 1.72 puntos porcentuales, lo que implica una reducida progresividad. Si el mínimo exento aumenta, la progresividad se uniformiza a lo largo de todo el trazado de la curva. Por ejemplo, para una reducción de 12.000 euros la curva representativa del tipo medio (trazo grueso gris) experimenta un crecimiento más equilibrado: aunque todavía presenta mayores proporciones en el intervalo comprendido entre 12.000 y 21.000 euros en que el tipo medio pasa de 0% a 17.14% con respecto al intervalo 21.000 a 30.000 euros donde pasa de 17.14% al 24.00%, con un crecimiento de 6,86 puntos porcentuales.

Una vez puesto de manifiesto que uno de los graves inconvenientes de la tarifa de tipo único es el diferente trato que sufren las rentas más bajas en comparación con las más elevadas, cabe preguntarse ¿cuáles son las ventajas de este impuesto para que su implantación se reivindique de forma tan insistente en la actualidad por el mayor partido de la oposición en España? Se debe recordar que existen dos ventajas señaladas por sus defensores de forma generalizada: su simplicidad y la menor elusión fiscal que proporciona. Respecto a la primera, resulta obvio que un único tipo impositivo facilita la comprensión y simplificación del tributo pero, a mi juicio, hacer demasiado hincapié en ello puede generar un espejismo, dado que una mayor o menor simplicidad no se consigue exclusivamente por el número de tramos de la tarifa impositiva sino por la configuración global del tributo en su conjunto, es decir, debe configurarse la normativa de forma clara y fácilmente inteligible para los/las contribuyentes, con pocas y sencillas reducciones de la base imponible y escasas o nulas deducciones de la cuota íntegra, etc. Con relación a la segunda de las ventajas aludidas, en mi opinión, es sin duda la principal, pues si se utiliza un tipo impositivo similar al aplicado en el Impuesto sobre Sociedades queda zanjado, de una vez por todas, el problema de la elusión fiscal del impuesto sobre la renta con la creación de sociedades interpuestas y patrimoniales. Y esto es así debido a que si el tipo impositivo de la renta de las personas físicas coincide con el aplicable al beneficio de las sociedades deja de tener sentido desviar rentas desde la persona física a la jurídica y, con ello, la utilización de complejos mecanismos anti-elusión como la “transparencia fiscal” que aumenta enormemente su complejidad. A esta ventaja habría que añadir que con el impuesto proporcional se eliminaría el sistema de corrección de la doble imposición interna que complica en grado sumo la imposición personal actual.

Por otra parte, es menester tener en consideración que la sustitución de un impuesto de tipos múltiples por otro de tipo único presenta grandes dificultades, entre las que cabría destacar la distinta progresividad que afecta a diferentes tramos de renta. En el gráfico 12 se representan las curvas correspondientes al tipo medio del actual IRPF español (vigente en la actualidad en virtud de la Ley 40/1998) y a un impuesto proporcional con un tipo único del 40% y un mínimo exento de 6.000 euros.

Gráfico 12



Tipos medios para distintos ingresos brutos (miles de euros)

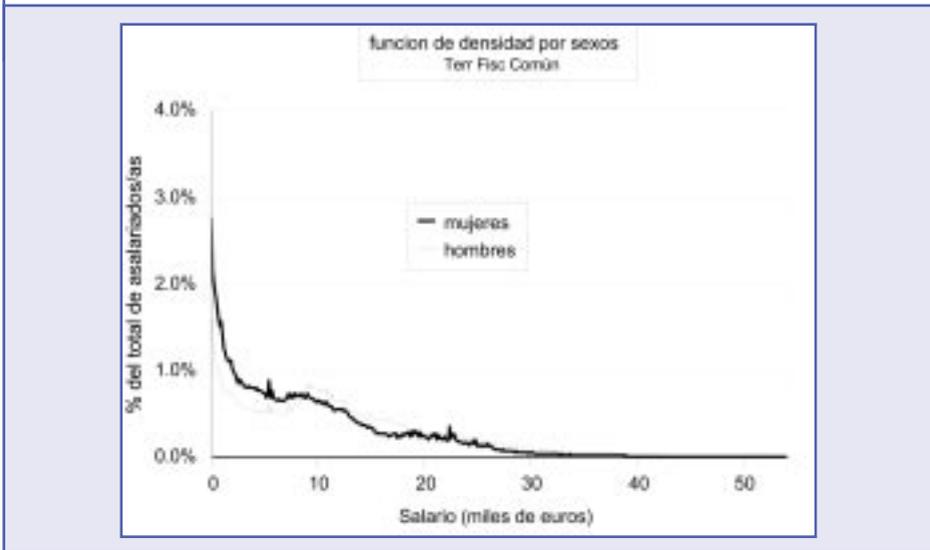
	<u>6.00</u>	<u>18.00</u>	<u>42.00</u>	<u>54.00</u>	<u>66.00</u>	<u>78.00</u>	<u>102.00</u>	<u>114.00</u>	<u>126.00</u>	<u>138.00</u>	<u>150.00</u>
Ley 40/1998	0.00%	13.84%	23.50%	27.44%	30.63%	32.97%	36.51%	37.72%	38.69%	39.50%	40.18%
Tipo único	0.00%	19.09%	30.38%	32.52%	33.88%	34.82%	36.04%	36.46%	36.79%	37.07%	37.31%

Fuente: Elaboración propia

Su representación gráfica permite observar que la implantación de este impuesto perjudicaría en gran medida a los contribuyentes con ingresos comprendidos en el intervalo 12.000 euros y 96.000 euros, mejorando al resto. Como en este caso la reducción de la progresividad solo puede obtenerse mediante la ampliación del mínimo exento, si no se desea modificar el tipo impositivo, la pérdida de recaudación producida haría inviable la sustitución del actual IRPF por un impuesto proporcional (un incremento del mínimo exento de 3.000 euros dejaría de recaudar en las arcas de Hacienda 16.830 millones de euros en un país con 14 millones de contribuyentes) a no ser que esta pérdida se compensara con un aumento de la presión fiscal indirecta. Además, el tipo único al ser elevado (en el ejemplo aquí expuesto es del 40%) ejerce un efecto perjudicial sobre las rentas bajas, entendiendo por tal los rendimientos próximos al mínimo exento, pues éstas, al igual que el resto, quedan sujetas a un tipo único del 40%, excesivo a todas luces y que puede incidir muy negativamente en el acceso al mercado de trabajo, afectando principalmente a quienes perciben rentas menores, como se pone de manifiesto en diversos estudios sobre las "trampas de la pobreza, desempleo y trabajo a tiempo parcial".¹⁶

¹⁶ Véase Paloma Villota e Ignacio Ferrari : "Hacia la individualización de derechos sociales y fiscales para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" o/y el estudio The impact of the tax/benefit system on women's work de la Comisión Europea.

Gráfico 13



(Fuente: elaboración propia a partir de "Empleo, Salarios y Pensiones en las Fuentes Tributarias 1996". Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Hacienda 1997)

El gráfico 13 representa la función de densidad de trabajadoras y trabajadores en el Territorio Fiscal Común¹⁷ para 1996, último año para el que me ha sido posible encontrar información, en el mismo se puede apreciar la mayor concentración de las primeras para salarios brutos inferiores a 9.000 euros. Esto significa que la implantación de cualquier medida fiscal que afecte negativamente a estos tramos de ingreso repercutirá negativamente sobre una mayor proporción de mujeres que hombres.

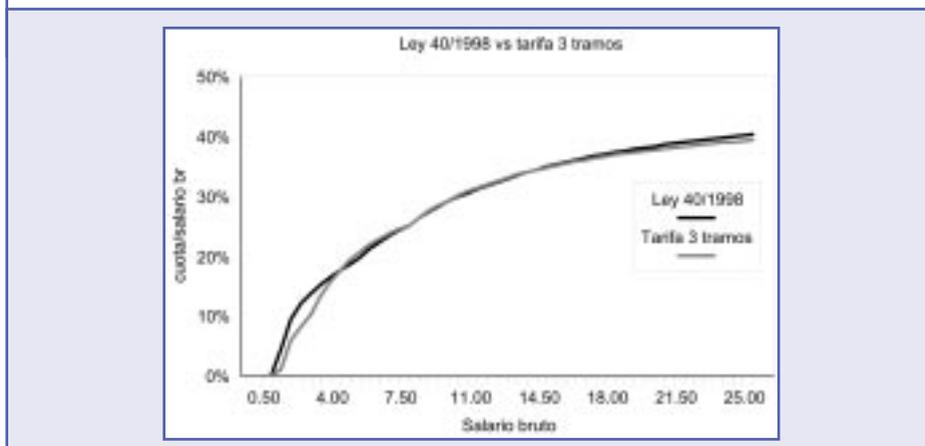
Para evitar la penalización en estos tramos inferiores de renta parece aconsejable la adopción de un tipo reducido para éstas y otro incrementado para las superiores. Solución que, en definitiva, quiebra el principio de tipo único. Por ejemplo, si se desea mantener los tipos medios vigentes, se puede adoptar uno reducido del 18%, otro superior del 46% y el general mantenerlo en el 35% al mismo tiempo que se fija una extensa reducción en la base imponible (mínimo exento) en una cuantía de 5.000 euros. Los resultados de una tarifa con estas características se plasman en el gráfico siguiente en el que se compara esta hipotética situación con los tipos medios del IRPF vigente en la actualidad.¹⁸

¹⁷ Es el conjunto formado por todas las Comunidades Autónomas a excepción de las históricas, que tienen autonomía fiscal.

¹⁸ Se ha sustituido la tarifa vigente por la siguiente:



Gráfico 14



Fuente: Elaboración propia

Los resultados reflejados en el gráfico 14 contrastan la aplicación de los tipos medios de esta tarifa en comparación con los del IRPF vigente aunque debe destacarse la existencia de una gran similitud entre ambos, en realidad son casi coincidentes.

A modo de conclusión de este apartado y desde una perspectiva de género, cabe subrayar que el impuesto proporcional sobre la renta no aporta mejora alguna respecto a la imposición actual pues la discriminación que genera se vincula fundamentalmente con la transferencia de rentas, reducciones y deducciones entre los miembros de la unidad familiar más que con los tipos impositivos vigentes en el presente. No obstante, desde el punto de vista teórico, el impuesto proporcional presentaría una clara ventaja añadida, que se manifiesta una vez traspasado el umbral del mínimo exento, pues el tipo marginal al que queda gravado el ingreso del/ de la segundo/a perceptor/a coincide con el tipo medio al que se encuentra sujeto el /la otro/a cónyuge, por lo que el fiscal drag es indiferente a que el aumento de la renta lo obtenga cualquiera de los miembros del matrimonio al quedar sujeto a un mismo tipo de gravamen.

Conclusiones

1. La tributación familiar resulta perjudicial para las mujeres casadas al poder influir negativamente en sus decisiones de permanencia o incluso acceso al mercado laboral o alterar el tipo de jornada de inserción. Además, convierte a todos sus miembros en responsables (solidarios o subsidiarios, según la legislación de cada país) de los posibles errores, omisiones o defraudaciones cometidos por cualquiera de ellos.

2. El principio de equidad queda vulnerado por la tributación familiar al provocar una discriminación indirecta hacia las mujeres casadas, evitable mediante la tributación individualizada al estar diseñado al margen del estado civil y de otras circunstancias personales y familiares.
3. Cualquier forma de tributación distinta de la individual resulta perjudicial para el cónyuge que percibe menores ingresos, que en la mayoría de los casos corresponde a las mujeres, y solamente cuando el sistema fiscal hace abstracción del estado civil de las personas no se producen estos agravios comparativos.
4. En la tributación familiar con splitting, se genera una traslación de la carga tributaria del cónyuge con mayores ingresos al que tiene menor capacidad de renta, lo que implica la quiebra del principio de equidad contributiva, traslación que alcanza mayores proporciones conforme más asimétricas sean las rentas generadas en el matrimonio. Al igual que ocurre en la tributación acumulada, el exceso de gravámen sobre el/la segundo/a perceptor/a se intensifica conforme aumenta la diferencia de ingresos entre los cónyuges, lo que equivale a decir que cuanto menor es la renta obtenida por el/la segundo/a perceptor/a mayor será el desinterés por acceder y/o permanecer en el mercado laboral.
5. La tributación opcional no es neutral y discrimina igualmente contra las rentas obtenidas por el/la segundo/a perceptor/a de la familia aunque este efecto únicamente se visibiliza cuando la unidad familiar pasa de tener un solo perceptor de rentas a dos perceptores, lo que puede significar un obstáculo en el acceso al mercado laboral para las mujeres casadas.
6. En España, como en otros países de la Unión Europea con sistemas fiscales opcionales, la tributación conjunta favorece a la familia tradicional (biparental con un solo perceptor de ingresos) en detrimento de otras unidades familiares (biparentales con dos perceptores de rentas y monoparentales).
7. La alternativa que presenta el "impuesto proporcional" no resuelve el grave problema de la discriminación en contra de las rentas de los/las segundos/as perceptores y desincentiva su acceso al mercado laboral. Las ventajas principales que señalan sus defensores -la simplicidad y la menor elusión fiscal que proporciona el impuesto- no justifican su implantación desde una perspectiva de género y , esto fundamentalmente por la elevada progresividad que sufren determinados tramos de renta en comparación con otros.
8. La única ventaja que presenta es que, una vez traspasado el umbral del mínimo exento, la cuña fiscal es idéntica ante el aumento de la renta obtenida por el esposo como por la esposa, lo que puede mitigar la "trampa del trabajo a tiempo parcial" que padecen las mujeres casadas.