

El reto de la natalidad en España



Índice

El reto de la natalidad en España

1.	Introducción	03
2.	La demografía: un reto clave de nuestra sociedad	05
3.	¿Qué están haciendo las empresas?	13
4.	Implicación de las Administraciones Públicas	21





1. Introducción

Desde Fundación máshumano creemos que el reto demográfico es un aspecto de gran relevancia para la sociedad española, las empresas, las Administraciones Públicas y por supuesto, para el bienestar individual de las personas. Por ello trabajamos desde hace tiempo en aspectos relacionados con la demografía, concretamente en temas de diversidad generacional en el entorno laboral, a través de Generación Savia, una iniciativa en colaboración con Fundación Endesa a favor de la empleabilidad del talento senior.

Por otro lado, también abordamos la problemática de la **baja natalidad** desde la óptica empresarial, a través de la realización de un estudio, codirigido por las expertas Begoña Celis y Ana Andueza. Esta iniciativa surgió por la inquietud compartida por el equipo impulsor sobre las consecuencias que este fenómeno de la baja natalidad puede tener en el capital humano y en la sociedad en su conjunto, y considerando además que afectaba especialmente a la empresa, ya que las condiciones laborales pueden ser un factor determinante en este sentido.

De este modo, en el proyecto que compartimos a continuación, hemos analizado cómo se está gestionando la natalidad en las organizaciones, identificando el conjunto de medidas de **conciliación, igualdad y apoyo a la natalidad,** que desde las grandes empresas se ofrecen con carácter general.

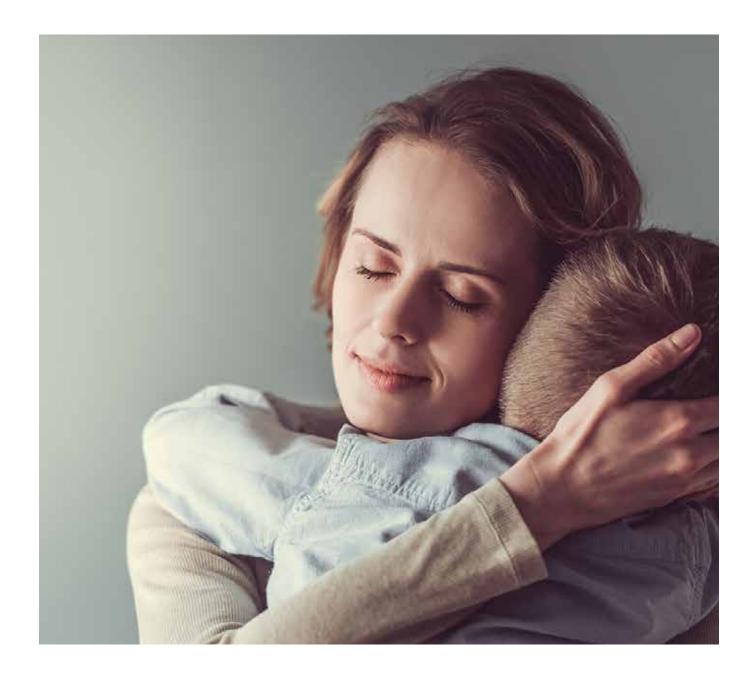
"Si no se encara el reto demográfico, sobre todo la tendencia de continuo descenso de la tasa de fecundidad que nos conduce a una pérdida de población neta, dentro de 50 años habrá un desplome del PIB, de talento, de consumidores y de contribuidores al sistema de bienestar. La población es riqueza.

España necesita cambios inmediatos y subir su tasa de fecundidad, ya que cifras inferiores a 2,1 hijos por mujer, suponen un envejecimiento progresivo de la población"









Este estudio ha comprobado que el amplio conjunto de medidas y la estabilidad laboral que ofrecen las grandes empresas con carácter general, consiguen mejorar la natalidad en los profesionales de más de 30 años, con respecto a la situación general en España. A pesar de ello, los datos indican que para poder alcanzar el ratio deseado de 2 hijos por persona (2), las organizaciones deben actuar de forma especial en el colectivo más joven, de 25 a 30 años.

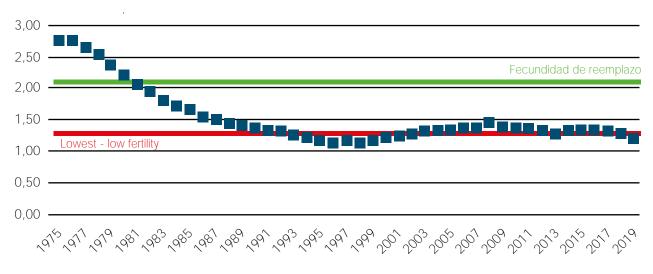
Adicionalmente, con el apoyo de la Universidad Francisco de Vitoria y Kreab, se han recopilado y estudiado datos relevantes sobre la situación de la natalidad y de las medidas adoptadas en España y en nuestro entorno. En este trabajo, se ha podido constatar que se ha producido un incremento de atención a este asunto en los estudios demográficos, se ha pasado del temor al crecimiento excesivo de la población, a centrarse en las causas y consecuencias de una fecundidad demasiado baja y a los retos que supone.

2. La demografía: un reto clave de nuestra sociedad

Reducir la brecha de fecundidad, una cuestión de bienestar y una necesidad para la sociedad y la economía.

En las últimas décadas, España, se encuentra encallada en una situación aparentemente inamovible de muy baja natalidad, con índices inferiores a 1,5 hijos por mujer. Esto nos sitúa muy por debajo de la denominada fecundidad de reemplazo de 2,1 hijos por mujer, e incluso por debajo de la denominada **tasa de "lowest-low fertility" de 1,3.**

Tabla evolución del índice de fecundidad



ESPAÑA 1975 -2019 (Datos INE a la fecha del informe)



De mantenerse esta situación, España será el país más envejecido en Europa en 2050 y el segundo más envejecido en el mundo. El ratio de dependencia de la población mayor se incrementará aproximadamente en un 140% en 2050.

- El envejecimiento no es la única consecuencia negativa de la baja natalidad, también compromete el desarrollo económico actual y futuro por el riesgo de pérdida de población neta que conlleva.
- La falta de niños, trae consigo un empobrecimiento de la sociedad, la falta de ilusión y esperanza en el futuro y acrecienta la soledad y la pérdida de entorno afectivo para las personas.
- La natalidad no es un asunto que nos afecta sólo como sociedad en su conjunto, sino que también es una cuestión que afecta al bienestar individual de cada persona, de dar opción de cumplir la aspiración manifestada mayoritariamente de tener al menos 2 hijos.

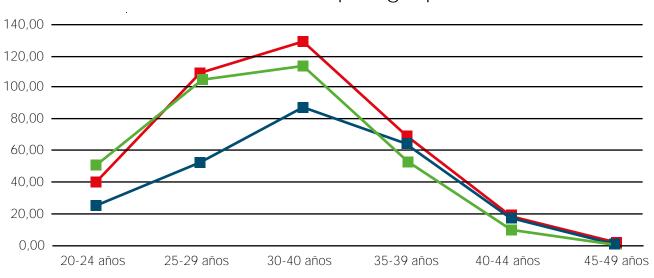
Estudio del Observatorio Social de la Fundación "la Caixa". Fuente: Encuesta de fecundidad en España (INE 2018).

España presentaba en 2020 el nivel de fecundidad más bajo de la Unión Europea, con 1,19 hijos por mujer, sólo por detrás de Malta (en 2019, esta cifra se ha reducido a 1,14). Y el aplazamiento de la natalidad es especialmente significativo, destacando con respecto al resto de países europeos por las bajas tasas de natalidad por debajo de los 30 años, siendo, después de Italia, el país con la edad más alta para tener el primer hijo, 32 años (la media de la UE es de 29 años. Eurostat).





Tasa de fecundidad por grupo de edad



EspañaFranciaRep. Checa

(Datos de Francia continental: INSEE, Datos de Rep. Checa: Czech Statistical Office y Datos España: INE para 2018)







La baja natalidad es un problema común en Europa, pero con diferencias. Algunos países de Europa están consiguiendo evitar o reducir la brecha de fecundidad.

Los índices de natalidad en Europa han ido convergiendo entre los distintos países: en los años 70 había hasta 2 hijos por mujer de diferencia, siendo esta diferencia un 0.6 en la actualidad.

Países de Europa con un índice de fecundidad mayor de 1.7. Fuente eurostat

		1990	2000	2010	2018
FRANCIA			1,89	2,03	1,88
RUMANÍA		1,83	1,31	1,59	1,76
SUECIA	+	2,13	1,54	1,98	1,76
IRLANDA		2,11	1,89	2,05	1,75
DINAMARCA		1,67	1,77	1,87	1,73
REP. CHECA		1,9	1,15	1,51	1,71
ISLANDIA		2,3	2,08	2,2	1,71
ESPAÑA	<u></u>	1,36	1,22	1,37	1,26

1960 Min. AÑO	2010 - 2018 VARIACIÓN	
1,88 2018	2,03 2010	-7%
1,31 2000	2,43 1980	11%
1,54 2000	2,13 1990	-11%
1,75 2018	3,85 1970	-15%
1,55 1980	2,57 1960	-7%
1,15 2000	2,08 1980	13%
1,71 2018	2,3 1990	-22%
1,22 2000	1,37 2010	-8%

- Datos superiores a 1.7
- ☐ Datos inferiores a 1.7

Francia y los países nórdicos han mantenido durante las últimas décadas niveles en torno a 2 hijos por mujer, pero, aunque siguen liderando el ranking en 2018, han disminuido sus índices de fecundidad en la última década.

Los países de Europa del Este son los que han tenido una evolución más positiva de la natalidad en los últimos diez años. Partiendo en el año 2000 de índices inferiores al actual español, han sido capaces de alcanzar cifras muy favorables, como es el caso de República Checa.

Es evidente que la situación de la natalidad en España no parece que sea exclusivamente un efecto inevitable de la incorporación de la mujer al mercado laboral o una consecuencia del cambio de valores de la sociedad. Como vemos, existen ejemplos en países de nuestro entorno que están siendo capaces de lograr y mantener recuperaciones de los niveles de fecundidad, y son países donde las mujeres tienen actividad laboral y donde podríamos esperar que los valores que priorizan el individualismo y la realización personal estuvieran igual o más extendidos.

Entonces, ¿qué está ocurriendo en España para tener unos índices de natalidad tan bajos?
España presenta factores diferenciales.
Pueden no ser los únicos que afectan, pero seguro que intervienen de forma significativa.



España presenta factores diferenciales. Pueden no ser los únicos que afectan, pero seguro que intervienen de forma significativa.

Los estudios demográficos (2) confirman que el interés en tener hijos en España es similar entre hombres y mujeres. Como en el resto de Europa, el ideal para los españoles es tener 2 hijos. Este ideal se ha mantenido muy estable en las últimas décadas. La proporción de mujeres y hombres que prefieren no tener hijos es marginal y el valor de tener hijos se antepone a la dimensión económica, sin presentar diferencias significativas en función de la educación.



(2) Estudios demográficos consultados:

Instituto Nacional de Estadística de España, INE

El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español. Gøsta Esping-Andersen (coordinador). Obra social La Caixa Fernández Cornejo 2018. Observatorio Social de "la Caixa"

Estudio ARHOE 2019

Encuesta de Fecundidad del INE, 2018

INFORME España 2018, Universidad Pontificia Comillas, Catedra J.M. Martin Patino

Policy responses to low fertility: How effective are they? Working Paper UNFPA

OCDE Family database (2011) y Beaujouan - Berghammer 2019



Aunque no están totalmente determinados cuáles son todos los factores que influyen y con qué intensidad en la peor situación de la natalidad en España, todos los estudios establecen un conjunto de factores que afectan a la fecundidad y que se manifiestan de forma relevante en nuestro país.

Tasas de paro entre los jóvenes superiores al entorno (41,7%, OCDE julio 2020). La mayor tasa de paro en Europa en el colectivo de hasta 25 años. La edad media de emancipación es 29,5 años, tres años más que en el conjunto de los europeos (OCDE julio 2020, INE). Desde la crisis de 2008, y por primera vez en últimas décadas, se han producido moderaciones salariales generalizadas para las nuevas generaciones (Tendencias laborales intergeneracionales en España en las últimas décadas, Banco de España).



Dificultad para las mujeres de conciliar maternidad con ambiciones profesionales. Los ingresos de las mujeres caen un 11 % en el primer año tras el nacimiento de su primer hijo. (Estudio del Banco de España, The child penalty in Spain) y perciben un impacto negativo de la natalidad en la estabilidad laboral y en la promoción profesional (Encuesta de Fecundidad del INE, 2018)



- La integración laboral de la mujer no ha ido acompañada de una igualdad efectiva en los cuidados a los menores:
 - Duración media de los permisos de paternidad: dato no disponible por el INSS, situación ya de por sí significativa.
 - El 4% de los padres con al menos un hijo menor de ocho años, reduce su jornada, frente al 25% de las madres.
 - Sólo un 9,4% de los titulares de excedencias por cuidado de menor fueron hombres.





- Ayudas del Estado a las familias menores que otros países del entorno. El porcentaje de PIB destinado a políticas familiares es escaso, en España representa un 1.3% del PIB, mientras la media europea de ayudas es de 2,2% (informe de Evolución de la Familia en España 2021 del Instituto de Política Familiar). Estamos muy lejos de países de nuestro entorno como Francia que dedica el 2.9% o Suecia que destina un 3,5%, según datos del Banco Mundial (Fuente Eurostat 2020).
- La demanda, compartida por los padres y las madres, de mayor flexibilidad y racionalización de horarios.







3.

¿Qué están haciendo

las empresas?

Las empresas están afectadas por este problema y ya están actuando.

Las empresas son conscientes del problema, y les afecta, no sólo por su responsabilidad social corporativa, sino directamente, en su propio capital humano.

La motivación y el compromiso de sus profesionales, así como la valoración de la empresa como empleador, es mayor cuando los empleados pueden cumplir sus aspiraciones personales, siendo la formación de la familia una de las más fuertes.

Además, las empresas perciben con preocupación el decreciente número de jóvenes que, en el medio plazo, podrán potencialmente incorporarse al mercado laboral, comprometiendo el crecimiento y la renovación de sus equipos profesionales.

Por otro lado, algunos de los frenos más importantes a la natalidad pertenecen al ámbito laboral: **dificultades para conciliar e impacto negativo de la natalidad en la estabilidad laboral y en el desarrollo profesional** (Encuesta de Fecundidad del INE, 2018). Adicionalmente, el decreto ley de permiso de paternidad igualitario en 2021 plantea nuevos

retos en la gestión de la natalidad en el entorno laboral.

Consecuentemente con todo esto, las empresas han venido incorporando medidas, principalmente derivadas de sus planes de igualdad y conciliación.

El catálogo de medidas que proporcionan las grandes empresas españolas es muy variado, incluyendo aquellas que se ajustan mejor a su negocio, cultura y organización. Comprenden actuaciones en aspectos de cultura, servicios y ayudas directas, siendo proactivas en adaptarse a las necesidades de mayor flexibilidad y cuidando la formación y la comunicación.

Principales medidas de conciliación impulsadas

por las empresas



Cultura

- Declaración de principios
- Indicadores de seguimiento
- Uso de las medidas a nivel ejecutivo
- Gestión positiva de la natalidad por los mandos

Comunicación

- Información proactiva sobre las medidas
- Regalos por nacimiento
- Formación a mandos de la gestión positiva de la natalidad
- · Apoyo a la planificación

Ayudas

- Premios por hijo
- Ayudas de estudio, servicios médicos, otros
- Permisos retribuidos

Servicios

- Asistencia para gestiones
- Guardería
- Lactario
- · Actividades para días sin cole
- Descuentos y oferta de servicios

Flexibilidad

- Teletrabajo
- · Horario continuo
- Flexibilidad horaria y de jornada
- Preferencia en elección de vacaciones

Estabilidad

- Complementar prestación Seguridad Social
- · Reincorporación progresiva
- · Acumulación de lactancia
- Días adicionales

Bajas de natalidad

- Seguimiento de brecha salarial, promociones y reclutamiento tras natalidad y otras situaciones
- Designación de mentor
- Oferta formativa para evitar desconexión
- Movilidad interna
- Trabajo parcial





Las grandes empresas españolas ofrecen un conjunto de medidas de conciliación e igualdad amplio, que incluyen tanto ayudas económicas directas, como servicios y flexibilidad de jornada.

Gracias a la transformación digital y a la implantación de nuevas formas de trabajar, se están desarrollando nuevas medidas de apoyo al empleado, siendo las más valoradas actualmente todas las orientadas a ofrecer flexibilidad de jornada, de horario y de presencia. Esta opción hace que disminuyan las solicitudes de reducción de jornada y excedencias, pero para su mayor aplicación, es necesaria una evolución del marco legal laboral.





Las medidas de las empresas están siendo eficaces, pero no en el colectivo de los menores de 30 años.

Hemos analizado la situación de la natalidad, en el conjunto de profesionales que constituyen la plantilla de un grupo de grandes empresas españolas, que tienen presencia en todo el territorio nacional, y que se caracterizan por sus políticas avanzadas de RRHH y su mayor estabilidad laboral.

Tamaño de la muestra Datos 2019 -España

90.544 empleados

60% Hombres

40% Mujeres

63.141 empleados

(70%) con edades entre 20 y 49 años 2.956 nacimientos





El colectivo analizado presenta un nivel de rotación y temporalidad bajo, así como un nivel de formación mayoritariamente medio y superior.

El análisis realizado ha evidenciado que el conjunto amplio de medidas de conciliación, igualdad y apoyo a la natalidad, junto con la estabilidad profesional que ofrecen estas empresas, parecen estar contribuyendo positivamente: en el conjunto de profesionales del estudio se consiguen **niveles de fecundidad un 18% mayores que la media española para personas**.



"Las medidas de conciliación, igualdad y apoyo a la natalidad, junto con la estabilidad profesional que ofrecen grandes empresas, contribuyen positivamente a la natalidad de sus profesionales"





Tasa de fecundidad	ESPAÑA 2019 MUJERES DE 20 A 49 AÑOS*	PROFESIONALES DEL GRUPO DE EMPRESAS
Nacimientos por cada 1000 personas entre 20 y 49 años	39,12	46,02

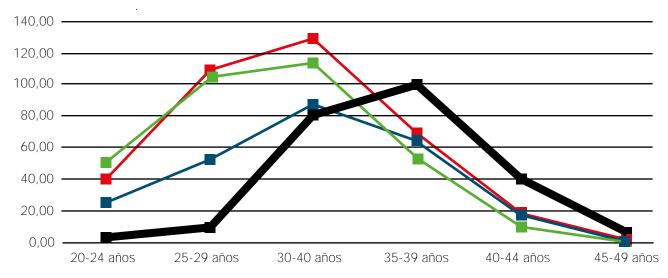
^{*} Dato de elaboración p'ropia a partir de información obtenida del INE y del grupo de trabjo de empresas.

Si se analiza la fecundidad por grupos de edad se observa que para personas de 30 y más años, una vez que ha asentado su posición laboral, los niveles de fecundidad son mayores que la media nacional para esas edades.

Sin embargo, la natalidad se retrasa incluso en mayor medida que en la media de España. Las tasas de fecundidad en el grupo, de 20 a 29 años, son significativamente menores que la media de los ocupados en España y están muy alejadas de las de países con índices de fecundidad próximos a 2.

Tasa de fecundidad por grupo de edad

comparación con el estudio de empresas



España

Francia

Rep. Checa

Muestra del estudio de empresas

(Datos de Francia continental (Fuente: INSEE), Datos de Rep. Checa (Fuente: Czech Statistical Office), Datos España total (Fuente: INE) para 2018 y Datos de elaboración propia del estudio.







Los cambios legislativos no aseguran por sí solos una mayor igualdad entre hombres y mujeres en los cuidados a los menores. Y la situación económica actual no ayuda.

En el estudio realizado se ha puesto de manifiesto que, al igual que sucede en el conjunto de España y en el resto de Europa, la utilización por parte de los padres de los permisos, cuando tienen acceso a ellos, parece que sigue siendo muy limitada, y aunque ha crecido, lo ha hecho débilmente.

Los permisos para cuidado del menor en Europa han ido incorporando en mayor medida periodos intransferibles entre padre y madre, pero todavía existen países donde son totalmente transferibles e incluso

en los que se sigue manteniendo a la madre como única beneficiaria de los mismos.

Uno de los problemas evidenciados en todos los estudios realizados sobre este asunto, y también en el nuestro, es la falta de datos sistematizados, lo que hace difícil la gestión o toma de medidas. Sólo Suecia presenta un método consistente de seguimiento de datos. (Parental and paternity leave - Uptake by fathers. 2019. Eurofound)



Desde el estudio realizado, percibimos que la estrategia elegida en España de implantación de permisos igualitarios, tendrá éxito sólo si se actúa contra la brecha entre el derecho teórico de los hombres para utilizar las medidas de conciliación y la capacidad real para hacerlo. Esto supone:

- Acometer acciones dentro de las empresas de cambio cultural para la gestión positiva de la natalidad: Comunicación, Formación y Liderazgo ejemplarizante.
- Sistematizar el seguimiento de la utilización por los hombres de las medidas de conciliación y difundirlo para conocer el impacto y avance de la medida.
- Acompañar la medida de acciones de mejora del mercado laboral que generen un clima de confianza en las parejas, de modo que se "arriesguen" a repartir el cuidado de los hijos entre los dos progenitores, sin temer impactos negativos en su situación profesional.



El cambio se irá produciendo muy gradualmente, y es difícil de lograr en la situación desfavorable de la economía y del mercado laboral actual, que incrementa la incertidumbre.

La situación deseable es que exista libertad real de elección del modelo de cuidado de los hijos, en función de los intereses y situación profesional de cada padre y madre.







Implicación de las Administraciones Públicas

Existe preocupación por la evolución demográfica y por apoyar a las familias, pero el modelo de actuación no consigue resultados sobre la natalidad.

Se observa un cambio en la agenda política internacional centrada en los temas de población. Hasta los años 80 estaba condicionada por el temor al crecimiento excesivo de la población en los países en desarrollo. Sin embargo, en el siglo XXI el foco de atención se ha trasladado a las causas y consecuencias de una fecundidad demasiado baja y a los retos que supone el envejecimiento demográfi-

El 50% de la población mundial vive en países con tasas de natalidad por debajo del nivel de reposición (2,1 hijos por mujer) y, consecuentemente, el número de gobiernos que se han fijado el objetivo de aumentar la natalidad ha crecido

un 30% entre 1986 y 2015 (Naciones Unidas, 2015). Las instituciones europeas, el gobierno central español y los gobiernos autonómicos han puesto en marcha distintas iniciativas, con planteamientos desiguales. Varios gobiernos autonómicos han lanzado medidas de apoyo a la natalidad, incluso con objetivos concretos de crecimiento en el número de nacimientos. A nivel nacional, también se han establecido diversas ayudas y beneficios fiscales para las familias, que han ido variando en el tiempo, y se han impulsado medidas para facilitar la conciliación, la mayor participación de los hombres en el cuidado de los hijos y reducir el impacto de la maternidad en el ámbito laboral.



Sin embargo, no ha habido una política clara de incorporar la baja natalidad como un problema a abordar, y continúa siendo así: recientemente, la "Estrategia frente al Reto Demográfico", impulsada desde el gobierno europeo y español, sique sin considerar la baja natalidad como un factor sobre el que actuar para resolver el envejecimiento y la despoblación en zonas rurales.

El resultado es que todas estas actuaciones no están ayudando suficientemente a cambiar la situación. En la última década, en España, se ha perdido la ligera recuperación conseguida entre 2000 y 2008 y en los últimos cuatro años se han empeorado los datos cada año con respecto al anterior.

Distintos estudios (UFNPA 2019, por ejemplo) han analizado las causas y las posibles soluciones a la baja natalidad, valorando las distintas medidas que se han venido tomando en las últimas décadas en los países más activos en este asunto. Algunas conclusiones son importantes para España:

- El nivel de gasto público en Familias, muestra una correlación positiva con las tasas de fecundidad y el tamaño de las familias.
- Las políticas de apoyo a la infancia y a las familias son necesarias, y tienen sus efectos, especialmente las que establecen cambios más estructurales, como disponibilidad de servicios de guardería. De hecho, la inversión en facilitar el acceso a escuelas infantiles es la medida que más ayuda tanto a la igualdad como a la natalidad y además tiene otros beneficios adicionales derivados del aumento de la escolarización.
- Pero son otros factores y políticas, no relacionadas directamente con las familias, las que tienen un efecto más importante sobre las decisiones reproductivas: países en los que las personas se enfrentan a una incertidumbre económica considerable, es menos probable que presenten cambios significativos en la natalidad, aunque se hagan apuestas importantes en las políticas familiares.







Los países que han mantenido en las últimas décadas unos niveles próximos al reemplazo (como es el caso de Francia o Suecia) lo han conseguido gracias a una apuesta constante y clara por la natalidad:

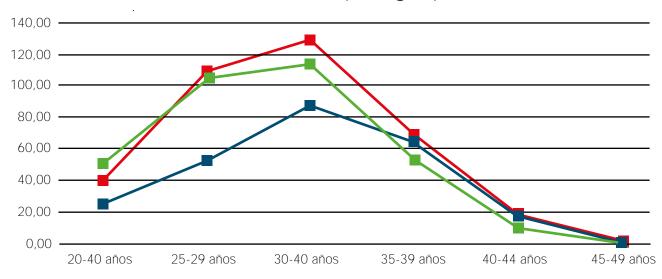
- Han hecho explícito el objetivo de querer preservar o hacer crecer la natalidad, y esta idea se ha mantenido a lo largo de los años, independientemente de los cambios de gobierno u otros condicionantes
- Ofrecen un **conjunto variado de medidas** que abarcan servicios, protección a la dedicación de los padres a la crianza, ayudas económicas, etc.
- Se adaptan a las circunstancias propias de su mercado laboral, su cultura y a la evolución que van experimentando las familias en la sociedad.

Por otro lado, los países que han conseguido remontar desde niveles tan bajos como el español (como por ejemplo República Checa), nos muestran que es un objetivo posible de lograr, pero que es necesario:

- Actuar sobre los más jóvenes, el colectivo de 24 a 30 años, para anticipar la natalidad.
- Dar un impulso singular para salir de la espiral de descenso, **apoyándose en momentos o planes de crecimiento económico que generen confianza y esperanza** en el futuro próximo.

La seguridad económica se manifiesta como un factor fundamental respecto a la natalidad, con el añadido, de que, en el pasado, esta seguridad dependía sobre todo de la situación laboral del varón sustentador, pero hoy en día están implicados ambos progenitores.

Tasa de fecundidad por grupo de edad





(Datos de Francia continental (Fuente: INSEE), Datos de Rep. Checa (Fuente: Czech Statistical Office) y Datos España total (Fuente: INE) para 2018



El principal reto en términos demográficos es, por tanto, actuar sobre los factores que puedan estar afectando al colectivo de los más jóvenes:

- Avanzar en medidas de flexibilidad, reduciendo las exigencias de disponibilidad horaria y/o movilidad geográfica.
- Mejorar los niveles salariales, de acuerdo con la aportación profesional al negocio.



Las singulares condiciones (desempleo, costes de vivienda, evolución negativa de salarios) a las que se enfrentan los jóvenes en España al acceder al mercado laboral y al afrontar su emancipación, podrían estar impactando en retrasar el momento en el que deciden formar una familia y consecuentemente en reducir la tasa de natalidad final.





El reto de la natalidad en España