



# EFICACIA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO FEMENINO DE ÁMBITO ESTATAL

JOSÉ MARÍA CARIDAD Y OCERÍN

*Catedrático de Estadística de y Econometría*  
Universidad de Córdoba

PILAR NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS

*ETEA*  
Universidad de Córdoba

GENOVEVA MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE

*Profesora Titular de Estadística y Econometría*  
Universidad de Córdoba

## EXTRACTO

A través de un estudio interdisciplinar, se procede a efectuar un recorrido por distintas medidas legislativas del pasado reciente, se usan diversos métodos y estadísticas que permiten evaluar la realidad española respecto al empleo femenino.

En la primera parte se pretende analizar como reacciona el mercado laboral femenino ante las principales actuaciones normativas en materia de política de empleo femenino en el ámbito estatal; sobre todo, en las medidas que actúan sobre la demanda de empleo, consistentes básicamente en medidas de fomento del empleo (principalmente bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social) y también medidas laborales de derecho individual trabajo (y complementarias de Seguridad Social) dirigidas a la expansión del empleo; muy especialmente, las medidas laborales para promover la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar.

En la segunda parte se aborda el problema de la modelización econométrica, utilizando diversas técnicas. La utilización de métodos econométricos permite cuantificar los efectos de medidas laborales, tanto legislativas como administrativas, sobre los mercados de trabajo, pudiendo valorar sus efectos y cuantificar la influencia de las mismas con relación a los fines e intenciones originales del legislador, y del decisor socio-económico.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ACTUACIONES DE POLÍTICA DE EMPLEO FEMENINO EN EL ÁMBITO COMUNITARIO Y ESTATAL
  - 2.1. Política estatal de fomento de la contratación indefinida de mujeres
  - 2.2. Medidas dirigidas a colectivos con especiales dificultades: las mujeres víctimas de violencia de género
3. MEDIDAS DE POLÍTICA DE EMPLEO DIRIGIDAS AL COLECTIVO DE TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES
  - 3.1. Incidencia de las medidas de fomento del empleo y laborales sobre el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares
  - 3.2. Insuficiencia en la normativa laboral de medidas laborales que garanticen un empleo de calidad de los trabajadores con responsabilidades familiares
4. EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO FEMENINO DE ÁMBITO ESTATAL
5. PREDICCIONES SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN ESPAÑA
6. CONCLUSIONES DERIVADAS DEL USO DE MODELOS

## 1. INTRODUCCIÓN

De sobra es conocido que si bien en España se ha incrementado notablemente la tasa de participación de la mujer en la vida económica en los últimos años, ésta sigue siendo escasa (el 47,47% frente al 68,93% de la masculina)<sup>1</sup>. Si se compara con algunos de los países de nuestro entorno como Francia o Suecia (todavía no hemos alcanzado la tasa de población activa de Francia de 1998), es una de las más bajas de la Unión Europea. Los datos demográficos demuestran que en los países del Norte de Europa, en concreto en los países Escandinavos, con una población femenina inferior tienen mayor número de mujeres activas que en la Europa del Sur. Las tasas de actividad laboral femenina son más elevadas en Dinamarca (60 por ciento); Suecia (58 por ciento); Holanda (56 por ciento) y Reino Unido (55 por ciento); países todos ellos en los que la incorporación de las mujeres al mundo laboral fue temprana. En el extremo opuesto, estarían países como Italia (37 por ciento) y Grecia (38 por ciento) precisamente en los que dicha incorporación ha sido más tardía<sup>2</sup>.

Centrándonos en la evolución acaecida en España, cabe resaltar que, en 1960 no llegaban ni a dos millones y medio las mujeres españolas que trabajaban fuera del hogar<sup>3</sup>. En la década de los setenta comenzó el incre-

<sup>1</sup> EPA primer trimestre 2006.

<sup>2</sup> Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 14 de febrero de 2005, «Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres, 2005».

<sup>3</sup> INEM.



mento masivo de su participación en el mercado de trabajo <sup>4</sup>, alcanzando en el primer trimestre de 2006, más de 7,8 millones, con un aumento del 0,77% con respecto al trimestre anterior <sup>5</sup>. Como es sabido, ello no significa que en el pasado las mujeres estuvieran inactivas, sino más bien al contrario, simplemente no recibían o recibían una escasa remuneración por su trabajo. Además de realizar el trabajo doméstico, educaban a los hijos, participaban en las tareas del campo (Andalucía y Galicia principalmente) y también en la artesanía y el comercio; pero, a pesar de ello, en la mayoría de los casos, no figuraban como trabajadoras ya que el asegurado era el cabeza de familia, estando la mujer casi las mismas horas que el hombre ejerciendo dicha actividad prácticamente «gratis», es decir, sin tener en cuenta el coste de oportunidad correspondiente. En el momento presente, quedan pocos oficios que no ejerzan las mujeres, pero, es importante resaltar que, principalmente, ocupan puestos que les permiten conciliar la vida profesional y familiar. De manera que el 70% de las mujeres trabajadoras españolas se concentran mayoritariamente en cinco grupos de actividad: funcionarias públicas; empleadas de empresas; empleadas de hogar; obreras industriales sin cualificación; maestras y profesiones relacionadas con la salud (enfermeras y médicos). Sin duda por esta razón, son muy pocas las mujeres españolas que desarrollan una carrera industrial o científica <sup>6</sup>. Tampoco es frecuente que las mujeres accedan a puestos ejecutivos o altos cargos en empresa, como lo demuestra el hecho de que en los equipos directivos de las 1000 empresas más importantes de España tan solo el 3,25% de los puestos los ocupan mujeres.

En contraste con esta situación, y, como dato muy positivo, hemos de resaltar que, en los últimos tiempos, la mujer es, sin duda, motor de arran-

<sup>4</sup> Varios fueron los factores que incidieron en este incremento, entre ellos los siguientes:

- 1.º) Un mayor nivel educativo.
- 2.º) Nuevos electrodomésticos.
- 3.º) La generalización de los anticonceptivos.
- 4.º) El crecimiento del sector terciario.

5.º) La concienciación de las interesadas de adquirir autonomía financiera (Millán, G., en un estudio realizado en 1999 (*El mercado de trabajo en Andalucía*, Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía.), para las mujeres andaluzas tener éxito, significa un 33% ser económicamente independiente, mientras que tener hijos un 29,2%).

<sup>5</sup> 7.764.720 mujeres ocupadas en el cuarto trimestre 2005.

<sup>6</sup> MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, G., *Modelos econométricos de demanda de educación superior y empleo*, Consejería de Educación y Ciencia, Junta de Andalucía, Sevilla, 1995, señala que en la última década, existen más mujeres universitarias, con mejores expedientes que los hombres pero que estudian carreras relacionadas con la Ciencias Sociales y de la Salud, existiendo un bajo porcentaje que se dedican a estudios Técnicos (Ingeniería y Arquitectura).

que del mercado laboral. Así pues, de los 4.260.883 de nuevos afiliados a la Seguridad Social<sup>7</sup> (desde el cuarto trimestre de 1997 al cuarto trimestre de 2004), 2.253.442 son mujeres; es decir el 52,88% de los nuevos empleos creados en los últimos siete años fueron ocupados por mujeres, descendiendo la tasa de paro para ese mismo período del 27,85% al 14,55%. E incluso se espera que, para el primer semestre del año 2006, esta tasa sea inferior al 10%. Para lograr estos objetivos, los sucesivos Gobiernos españoles han elaborado, dentro de sus políticas de empleo y en el marco de una Estrategia Europea para el Empleo, distintas medidas de carácter legal para favorecer la incorporación de la mujer al trabajo, algunas han sido efectivas y otras no tanto como se esperaba.

En la primera parte de estudio, y en concreto en los siguientes epígrafes se trata de analizar como reacciona el mercado laboral femenino ante las principales actuaciones normativas en materia de política de empleo femenino en el ámbito estatal. Centrando nuestros esfuerzos, sobre todo, en las medidas que actúan sobre la demanda de empleo, consistentes básicamente en medidas de fomento del empleo (principalmente bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social)<sup>8</sup> y también medidas laborales<sup>9</sup> de derecho individual del trabajo. Estas últimas dirigidas a la expansión del empleo, mediante la modalización de las instituciones nucleares del contrato de trabajo (contratación laboral, salarios, tiempo de trabajo, despido...) <sup>10</sup>; entre las que hay que destacar, muy especialmente, las medidas laborales para promover la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar <sup>11</sup>.

De todas estas premisas arranca nuestro análisis, para realizarlo partiremos del ámbito del Derecho del empleo, grupo normativo especial dentro del Derecho del trabajo, al que en parte excede, y al que, principalmente, compete actuar sobre el mercado de trabajo, en nuestro caso sobre el femenino; si bien el ordenamiento laboral en su conjunto, y muy especialmente, el Derecho individual del trabajo, aunque utilicen técnicas diferentes, com-

<sup>7</sup> Series del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>8</sup> Residenciadas dentro del Derecho del empleo, por medio de las cuales se procura el abaratamiento del coste de la mano de obra femenina para convertirla en un bien que resulte más atractivo para el empresario, propiciando la contratación por cuenta ajena (bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social principalmente).

<sup>9</sup> Así como medidas complementarias de Seguridad Social.

<sup>10</sup> Sobre estas categorías, CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El nuevo derecho del empleo. A propósito de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre», *Aranzadi Social* núm. 19/2003, págs. 3 y ss.

<sup>11</sup> No constituirán objeto específico de nuestro estudio, en el momento presente, las denominadas medidas de creación de empleo, las cuales se dirigen a facilitar la creación de empresas, tienen como finalidad la creación directa de empleo e inciden sobre la oferta de empleo (fomento de pymes, autoempleo, economía social...).



parten, desde hace años, como objetivo prioritario la conservación, el reparto y la expansión del empleo.

En la segunda parte, se aborda el problema de la modelización econométrica, utilizando diversas técnicas. La utilización de métodos econométricos permite cuantificar los efectos de medidas laborales, tanto legislativas como administrativas, sobre los mercados de trabajo, pudiendo valorar sus efectos y cuantificar la influencia de las mismas con relación a los fines e intenciones originales del legislador, y del decisor socio-económico. Además constituyen una herramienta necesaria para poder evaluar a priori distintas políticas alternativas<sup>12</sup>. En este marco se encuadra este análisis interdisciplinar, en el que, al lado de un recorrido por distintas medidas legislativas del pasado reciente, se usan diversos métodos y estadísticas que permiten evaluar la realidad española, y abordar estudios interregionales, que permitan desarrollar un sistema de incentivos específicos en diversas regiones del país, y en ámbitos especialmente desfavorecidos hacia la mujer, como es el rural. Los factores que influyen en el empleo femenino se han estudiado de forma cuantitativa, a través de unos modelos econométricos y de series temporales. Las medidas legales adoptadas en el pasado reciente para favorecer la incorporación de la mujer al mundo del trabajo han tenido una influencia en la evolución de las contrataciones. Varios factores exógenos condicionan la contratación de mujeres, lo cual es investigado mediante un modelo logístico, determinando las variables exógenas que tienen influencia en la situación de estar empleada una mujer. El conocimiento de estos factores causales puede ser de utilidad al legislador ante modificaciones de los incentivos laborales para incrementar el empleo femenino y la igualdad entre sexos, anticipando el efecto que tendrán medidas legales que afecten a las citadas variables.

La utilización de técnicas econométricas en el ámbito del Derecho laboral, hace posible la cuantificación de resultados, y contribuye a facilitar el proceso de toma de decisiones legislativas, que pueden basarse, además de en los sistemas ideológicos y percepciones de la realidad, en datos y en observaciones de la misma, y en las interrelaciones entre distintas magnitudes socio-económicas, su importancia relativa, y las interacciones que se producen entre distintas medidas de política económica sobre los sistemas que pretenden regular.

Los modelos logísticos empleados cuantifican los citados factores causales que influyen en el empleo femenino, y su valoración relativa en cuanto a controlar la probabilidad de obtener un puesto de trabajo. Las com-

<sup>12</sup> CARIDAD Y O CERÍN, J. M., *Econometría, Modelos econométricos*, Barcelona, Reverte, 1998.

paraciones interregionales entre dichos factores se obtienen como producto adicional. La utilidad de éstos modelos se extiende al diseño de políticas específicas de incentivos complementarios en regiones menos favorecidas en cuanto a la situación de la mujer, es decir, a medidas legislativas y de políticas económicas adaptables al entorno variable que existen entre distintas zonas de España.

Un análisis clásico de evolución temporal se ha abordado mediante modelos dinámicos, para realizar predicciones a corto, y, a veces, a medio plazo, de la evolución del empleo por sexos. La EPA proporciona información complementaria de utilidad. Con estos modelos se pueden apreciar desviaciones que son atribuibles parcialmente a medidas legislativas. Como línea inmediata en este sentido, cabe la valoración, en cuanto a su influencia en el mercado de trabajo, de algunas medidas legislativas que pretenden incentivar el empleo femenino, la igualdad entre sexos, la temporalidad, u otras características relacionadas.

## 2. ACTUACIONES DE POLÍTICA DE EMPLEO FEMENINO EN EL ÁMBITO COMUNITARIO Y ESTATAL

Las competencias de la Unión Europea en materia de política de empleo quedan limitadas a labores de coordinación de las políticas nacionales, consistentes en la revisión de los informes anuales de los Estados Miembros sobre las medidas adoptadas por ellos en materia de empleo, para, en su caso, formular, a través del Consejo y la Comisión, orientaciones y recomendaciones al respecto<sup>13</sup>. Sin embargo, su papel de coordinación no debe ser minusvalorado ya que permite la identificación de los pilares básicos sobre los que en cada momento es oportuno realizar las acciones más intensas en materia de empleo, posibilitando una convergencia material entre las políticas de los diferentes Estados; aun careciendo la Unión Europea en este ámbito de potestad armonizadora de las distintas legislaciones<sup>14</sup>. De ahí se deriva que el influjo de la Unión Europea sea decisivo en nuestra política y, por tanto, también en nuestra legislación interna sobre

<sup>13</sup> Entre estas Recomendaciones se encontraba la necesidad de poner remedio al viejo problema de la alta tasa de desempleo femenina en relación con la media europea

<sup>14</sup> Tras las directrices adoptadas en el Consejo Europeo Extraordinario de Luxemburgo de noviembre de 1997 en el que se fijó la estrategia coordinada de las políticas nacionales de empleo (Estrategia Europea para el Empleo) con la fijación de unas Directrices para el Empleo para el año 1998; uno de cuyos cuatro pilares era reforzar la política de igualdad de oportunidades, directrices posteriormente incorporadas por los Estados Miembros en sus planes nacionales de acción para el empleo del año 1998.



empleo<sup>15</sup>. Precisamente, la urgencia de poner en marcha el contenido del nuevo Título VIII del Tratado de la Unión Europea, tras la reforma de Ámsterdam, consagrado al empleo, y la necesidad de dar soluciones, en este nuevo contexto, al descorazonador panorama que arrojaban nuestros indicadores respecto a la media europea en el primer trimestre de 1997<sup>16</sup>, determinaron una importante intervención normativa para la mejora del mercado de trabajo por parte del Estado español, en la que se llevaron a cabo significativas reformas mediante la aprobación de la Ley 63/1997, de Medidas urgentes de mejora del mercado de trabajo y de fomento de la contratación indefinida, de 26 de diciembre de 1997<sup>17</sup>; acompañada de la Ley 64/1997, de 26 de diciembre de 1997 que regula incentivos en materia de Seguridad Social para fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo<sup>18</sup>. El cambio de tendencia normativa, a favor de la contratación indefinida, que supusieron este conjunto de medidas; su continuidad posterior, y su impacto en el conjunto del mercado de trabajo y, en particular, como veremos, en el mercado de trabajo femenino, justifica que situemos en ese preciso momento el comienzo de nuestro análisis. Resumidamente las medidas consistieron, en la creación de un contrato indefinido para fomento del empleo<sup>19</sup> (en adelante CFCI) y, en el apoyo económico de la contratación indefinida mediante bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social.

## 2.1. Política estatal de fomento de la contratación indefinida de mujeres

Centrándonos en la incidencia de la referida normativa de 1997 en el mercado de trabajo femenino, el contrato indefinido para fomento del em-

<sup>15</sup> CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R., «Las políticas de empleo en sus diversos ámbitos, comunitario nacional y autonómico», *Temas Laborales*, núm. 61, 2001, págs. 88 y ss.

<sup>16</sup> Desempleo cercano a 3,5 millones de personas y una tasa de paro 21.5 %, con un empleo temporal de 33,6% y un empleo a tiempo parcial del 8%.

<sup>17</sup> El origen de esta Ley fue un Real Decreto-ley, de 16 de mayo de 1997, que fue sometido a debate y votación de la totalidad del Congreso de los Diputados acordándose su convalidación, así como su tramitación como proyecto de Ley, convirtiéndose finalmente en esta Ley 63/97.

<sup>18</sup> Para completar su contenido se aprobó otra norma que regula incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. La incentivación se concreta en bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, debidamente graduadas y se completa con normas específicas que tienen en cuenta las circunstancias personales que concurren en determinados colectivos de trabajadores con especiales dificultades de acceso al empleo.

<sup>19</sup> Introducido como medida coyuntural, posteriormente la Ley 12/2001 normalizará la institución y ampliará sus destinatarios.

pleo no estaba dirigido expresamente en esta primera regulación al colectivo de mujeres desempleadas<sup>20</sup>; sin embargo los incentivos complementarios en materia de Seguridad Social sí reservaron la mayor bonificación para mujeres que presten servicios en profesiones u oficios en que estén subrepresentadas<sup>21</sup>. Adicionalmente, entre las políticas activas de empleo incorporadas por esta normativa (Ley 63/97), hay que destacar el abaratamiento de la extinción del contrato indefinido para fomento del empleo; aunque no se trate de una medida de fomento del empleo propiamente dicha, sino una medida laboral que hace posible la fluidez en la contratación de asalariados, en nuestro caso mujeres, promoviendo la flexibilidad de salida. Con frecuencia, el Derecho individual del Trabajo aporta soluciones en orden incentivar la creación de empleo, finalidad que comparte con el llamado Derecho del empleo, si bien las técnicas utilizadas son diferentes<sup>22</sup>.

En resumen, a partir del año 1997, el objetivo de las medidas de fomento del empleo femenino que se mantiene hasta el presente, se ciñe en potenciar, abaratándolo, y por tanto haciéndolo más atractivo para el empresario, el empleo estable de las mujeres; sobre todo el empleo de los colectivos de mujeres con especiales dificultades y en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino<sup>23</sup>. Es necesario resaltar que esta técnica de fomento del empleo (incluida la conversión de contratos temporales en indefinidos) mediante la reducción de su coste se ha mostrado moderadamente eficaz. Ciertamente, la decisión de contratar no viene determinada por las medidas de reducción del coste económico, limitándose, en todo caso, al más modesto papel de acompañamiento de tal decisión una vez tomada; sin embargo la decisión de contratar por tiempo indefinido sí parece que está directamente ligada al factor de subsidiación, sin ayudas oficiales la cultura de la temporalidad impone su lógica<sup>24</sup>. En cifras, los resultados de la contratación indefinida fueron alentadores, pero francamente dis-

<sup>20</sup> No incluyó con una mención expresa, en esta primera regulación, entre sus destinatarios prioritarios al colectivo de mujeres desempleadas, sin embargo sí incluye a los desempleados jóvenes, parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco y minusválidos.

<sup>21</sup> Para dar mayor eficacia al contenido de esta medida la Orden de 16 de septiembre de 1998 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales procede a establecer la relación de profesiones u oficios en los que se considera que la mujer está subrepresentada.

<sup>22</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., «El nuevo derecho del empleo...», cit., pág. 30.

<sup>23</sup> A efectos de determinar el rendimiento neto de las actividades a las que resulte aplicable y por las que no se haya renunciado a la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, las trabajadoras contratadas indefinidamente, en el marco de la Ley 64/1997, no se computarán como personas asalariadas durante los veinticuatro meses siguientes a su contratación; lo mismo sucederá con aquellas que su contrato se haya transformado en indefinido.

<sup>24</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., «El nuevo derecho del empleo...», cit., pág. 16.



cretos en cuanto a los CFCI de nueva realización con mujeres. Concretamente, de un total de 331.841 CFCI iniciales celebrados en 1998, 219.049 lo fueron con hombres y 112.792 con mujeres; en 1999 se firmaron 389.539 CFCI iniciales, 251.150 con hombres y 138.389 con mujeres<sup>25</sup> que ascendieron a 94.899 desde el año 1997 al 2001. La medida que, sobre todo, resultó más eficaz fue la conversión (bonificada) de contratos temporales en indefinidos que ascendieron a 97.747 desde el año 1997 al año 2001<sup>26</sup>.

Respecto a la evolución del empleo en su conjunto, la realización de contratos indefinidos ordinarios aumentó de 68.446 en 1999 a 102.741 en el año 2000, para volver a descender a 90.546 en el año 2001. Sin embargo, existe un efecto negativo, que oscureció al positivo descrito, y es que el mercado laboral continuó dando preferencia a las nuevas contrataciones laborales temporales frente a las indefinidas con lo que se produjo un incremento del empleo precario<sup>27</sup>. Por tanto, transcurridos cuatro años desde la reforma de 1997, período fijado por la propia normativa para la valoración de su eficacia; en términos globales, la rectificación normativa de la política de empleo realizada no arrojó, en su conjunto, un resultado excesivamente satisfactorio. Es cierto, como hemos señalado, que el número de contrataciones indefinidas experimentó un cierto incremento; gracias, sobre todo, a la normalización institucional del contrato para fomento de la contratación indefinida y sus reducidos costes de extinción. Pero ello no se tradujo en un estimable retroceso de la tasa de la temporalidad, que en el año 2002 seguía siendo espectacularmente elevada, situándose el porcentaje de temporalidad global en el 31%<sup>28</sup>, apenas cuatro puntos menos que la registrada en los años 1996 o 1997, fundamentalmente centrada en el colectivo de mujeres y jóvenes; con esta ritmo de descenso sería necesario veinte años para igualarnos con la media europea.

A pesar de todo, la valoración positiva de los resultados obtenidos desde la normativa de fomento del empleo de 1997 por el partido en el Gobierno, calificados, de manera rimbombante, como «excelentes» en la propia Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 5/2001, de 3 de marzo, instalaron, como hemos señalado, una continuidad para el futuro de las medidas precedentes; que básicamente se mantuvieron introduciendo elementos correctores. La identificación de las mujeres desempleadas como grupo inde-

<sup>25</sup> <http://www.mtas.es/estadísticas>.

<sup>26</sup> <http://www.mtas.es/estadísticas>.

<sup>27</sup> CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J. y otros, «El impacto de la normativa laboral sobre el empleo», en *Empleo y Mercado de trabajo: Nuevas Demandas, Nuevas Políticas, Nuevos Derechos, Monografías Temáticas laborales*, CARL, Sevilla, 2005, págs. 415 y ss.

<sup>28</sup> CES. *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España en el 2002*. Madrid, CES, 2003, pág. 277.

pendiente a efectos de la contratación indefinida para fomento del empleo es novedad del año 2001, aunque solo hasta cierto punto<sup>29</sup>. Esta novedad tuvo un cierto influjo en el aumento de su contratación a partir de ese momento. Quizás por no estar las mujeres identificadas en la Ley 63/97 como un colectivo independiente, fueron contratadas en menor medida que los hombres; pues lo fueron como jóvenes, como paradas de larga duración, como mayores de 45 años o minusválidas<sup>30</sup>.

A partir del año 2001, existió una continuidad prácticamente absoluta en el apoyo a la contratación indefinida (incluida la conversión en indefinidos de los contratos temporales) de mujeres desempleadas; reflejada, fundamentalmente, en los sucesivos Programas Anuales de Fomento del Empleo de los años 2002 a 2006<sup>31</sup>. Desde el año 2002<sup>32</sup>, estos Programas ampliaron el colectivo de destinatarios de ayudas a la contratación, incluidas las mujeres desempleadas, graduando las bonificaciones, por grupos, en función de sus dificultades para la inserción por razón de la edad, duración del período de desempleo, pertenencia a sectores con menor índice de empleo

<sup>29</sup> Como ya hemos señalado la Ley 64/97 incentivaba con bonificaciones de la cuota de Seguridad Social a los empresarios que contratasen indefinidamente mujeres en actividades u oficios en los que se hallen subrepresentadas; posteriormente el Programa para Fomento del Empleo del año 1999 volvió a insistir en la idea identificando ya al colectivo de mujeres contratadas en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino y lo mismo haría el Programa de Fomento del Empleo del año 2000, que no se limitó a aludir a las mujeres en el apartado relativo a los incentivos sino que directamente las incluyó como uno de los colectivos definidos en su ámbito de aplicación.

<sup>30</sup> LUJÁN ALCÁZAR, J., «El contrato para fomento de la contratación indefinida», en *La reforma Laboral del 2001*, Aranzadi, Pamplona, 2001, pág. 142.

<sup>31</sup> Los Programa de Fomento del Empleo para los años 2003-2006 conceden determinados beneficios —bonificaciones de las cuotas empresariales por contingencias comunes— a los empresarios que celebren contratos de trabajo indefinidos con mujeres con dificultades de inserción laboral. Se bonifican las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los contratos indefinidos en los siguientes casos:

— mujeres desempleadas de 16 a 45 años (el veinticinco por ciento de la cuota durante los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato);

— mujeres desempleadas contratadas para trabajar en actividades con menor índice de empleo femenino que además llevaran inscritas en la oficina de empleo un mínimo de seis meses consecutivos o fueran mayores de 45 años (setenta por ciento, el primer año, y sesenta por ciento por ciento el segundo).

— Mujeres desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo que sea contratadas en los veinticuatro meses siguientes al parto (bonificación del cien por cien en los doce meses siguientes al inicio del contrato (redactado por RDL 5/2002).

<sup>32</sup> Llegados a este punto es obligada la referencia La nueva Ley de Empleo de 16 de diciembre del 2003 (Ley 56/2003, de 16 de diciembre) que si bien por tratarse de una Ley marco no incorpora medidas al respecto, si incluye entre sus objetivos el aseguramiento de políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a las mujeres.



femenino; y, por haber sido madres recientemente, reforzando significativamente las bonificaciones en este último caso. Cabe pensar, a pesar de la insuficiencia de datos disponibles, que esta diferenciación por grupos fuese más eficaz respecto a cada uno de los segmentos de población femenina contemplados, al intensificar los esfuerzos en los colectivos más necesitados de ayuda<sup>33</sup>.

Muy recientemente, el pasado 9 de mayo de 2006 se aprobó el Acuerdo para la mejora y crecimiento del empleo, primer acuerdo tripartito laboral suscrito desde el año 1981, entre Gobierno, Organizaciones Empresariales y Confederaciones Sindicales. Cuyo eje central gira entorno a la reducción de la temporalidad; el reto que incorpora no es aumentar el empleo sino que sea de mejor calidad. Promueve instrumentos novedosos, encaminados sobre todo a la contratación indefinida inicial. A través de reglas contra el encadenamiento abusivo de contratos temporales y la extensión del uso del contrato de fomento de la contratación indefinida para la conversión de contratos temporales en indefinidos, siempre que los contratos temporales se celebre antes del 31 de diciembre de 2007<sup>34</sup>.

La nueva formulación de incentivos a la contratación indefinida reflejada en el Acuerdo Tripartito de 9 de mayo de 2006 se estructura, básicamente, entorno a las siguientes líneas generales para el futuro:

1. Un Plan extraordinario para la reducción de la temporalidad<sup>35</sup>.
2. La Supresión total a partir de 2007 de los incentivos actuales a la conversión de contratos temporales en indefinidos<sup>36</sup>.

<sup>33</sup> Existió ausencia de registros que permitan conocer cual es el volumen de empresas que se acogen a estas bonificaciones, así como también ausencia de controles específicos en los que se realice un seguimiento a las empresas para conocer el grado de cumplimiento de estas medidas de empleo. Hasta enero del 2005 se carecía de datos sobre el volumen total de contratos bonificados, lo cual imposibilita la realización de un análisis, por ejemplo de la incidencia en el mercado de trabajo habían tenido las recientes modalidades contractuales dirigidas a mujeres paradas contratadas en los veinticuatro meses siguientes de tener un hijo, a las mujeres víctimas de violencia doméstica, o las bonificaciones introducidas por los contactos suspendidos de mujeres por descanso por maternidad o en excedencia por cuidado de hijos y que se reincorporen en los veinticuatro meses siguientes a la suspensión (CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J. y otros, «El impacto de la normativa laboral...», cit. pág. 417).

<sup>34</sup> En la regulación vigente del contrato temporal se tenía que haber celebrado antes del 31 de diciembre de 2003.

<sup>35</sup> Durante el segundo semestre de 2006 se continuará bonificando, incluso con una mejora adicional, la conversión en indefinidos (tanto los ordinarios como de fomento de la contratación indefinida) de los contratos temporales que estén en vigor en la fecha de la reforma legislativa.

<sup>36</sup> Para desincentivar el recurso inicial a los contratos temporales cuya conversión posterior en indefinidos era bonificada. A partir de 2007 solo serán objeto de ayudas los contratos indefinidos iniciales

3. Sustitución de los actuales porcentajes de bonificación de cuotas de la Seguridad Social<sup>37</sup> por módulos fijos de ayuda mensual diferentes para los distintos colectivos.
4. Ampliación de la duración de los incentivos de los 2 años actuales a 4 años para beneficiar la permanencia de los contratos<sup>38</sup>.

Respecto al colectivo de mujeres se incluye para el futuro un nuevo incentivo a la contratación indefinida de mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad, siempre que acrediten, anteriormente a su retirada del mercado de trabajo, un período de ocupación mínima con alta en la Seguridad Social de tres años.

## 2.2. Medidas dirigidas a colectivos con especiales dificultades: las mujeres víctimas de violencia de género

Entre las intervenciones de los poderes públicos para la eliminación de la violencia de género en las mujeres, la más importante y ambiciosa ha sido la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (en adelante LOIVG), que pretende dar una respuesta global a la violencia que se ejerce contra las mujeres, con medidas preventivas y también con medidas encaminadas a proteger a quienes ya están sufriendo esta situación<sup>39</sup>. Entre este último grupo de medidas, se encuentran un conjunto de políticas activas de empleo de las que estas mujeres son destinatarias prioritarias; y que básicamente se ciñen a programas específicos para fomento del empleo y la contratación de las desempleadas<sup>40</sup>, apoyando al empresario económicamente para favorecer su contratación (indefinida o temporal); así como su sustitución o traslado en caso de necesidad. Complementariamente, el legislador toma en consideración el hecho de que la mujer que sufre violencia en el ámbito familiar tiene una vida profesional que con seguridad se verá afectada por su situación, y para favorecer la conservación de su trabajo y su estabilidad en el empleo le otorga un grupo de derechos de contenido laboral, tales como la suspensión de su con-

<sup>37</sup> Que benefician más a los trabajadores con altos salarios.

<sup>38</sup> Se mantiene el carácter indefinido de los incentivos para mayores de 45 años y discapacitados.

<sup>39</sup> Exposición de motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral de la violencia de género.

<sup>40</sup> Para abaratar el coste de su contratación, se bonifica la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (65 por ciento) durante un máximo de veinticuatro meses por su contratación temporal o indefinida.



trato y el traslado con reserva de puesto de trabajo<sup>41</sup>, y efectos en el ámbito de la Seguridad Social sustitutivos del salario en ambos casos. Para aligerar el coste de su sustitución o traslado, se bonifica el contrato de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a suspender su contrato de trabajo o a trasladarse o cambiar de centro de trabajo<sup>42</sup>.

Asimismo respecto a las medidas de creación de empleo, en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluye a partir del año 2005 un programa de acción específico para las inscritas como desempleadas, en el que se promociona el inicio de una nueva actividad por cuenta propia (artículo 22 de la Ley Orgánica Integral de Violencia de Género, 28 de diciembre 2004)<sup>43</sup>.

A pesar de todo, este conjunto de medidas arroja una escasa eficacia, como dato indicativo, en el año 2004, el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social refleja tan solo 98 nuevas contrataciones entre este colectivo.

### 3. MEDIDAS DE POLÍTICA DE EMPLEO DIRIGIDAS AL COLECTIVO DE TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Las nuevas directrices comunitarias para el empleo en los Estados miembros de la Unión en el marco general de la Estrategia Europea hasta el año 2010 sitúan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la con-

<sup>41</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., «Violencia de género y derechos sociolaborales, La L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género», *Temas Laborales* núm. 80, 2005, pág. 28 y pág. 48.

<sup>42</sup> La bonificación es del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de puesto de trabajo.

<sup>43</sup> En lo relativo a las normas autonómicas debemos destacar que es común la previsión de la inserción laboral de las víctimas del maltrato doméstico; se suele promover su contratación laboral y su constitución como trabajadoras autónomas y socias cooperativistas. Así se pronuncia el art. 22 de la Ley cántabra, el artículo 38 de la Ley canaria, el artículo 14 de la Ley de Castilla-la Mancha, el art. 17 de la Ley foral de Navarra. En esta última norma se indica también que el Servicio Navarro de Empleo dará preferencia a la colocación de este colectivo en las listas de demanda de empleo. También el Plan de Empleo femenino previsto en el art. 22 de la Ley gallega para la igualdad de las mujeres y los hombres atenderá entre sus objetivos prioritarios a la inserción laboral de este colectivo. En todos los casos queda claro que el empresario contratante estará obligado a guardar confidencialidad absoluta sobre las circunstancias personales de la mujer víctima de violencia.

ciliación de la vida laboral y familiar entre los ejes de las políticas de empleo femenino, partiendo del presupuesto de que las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, con relación al empleo, desempleo y la remuneración, conectadas con la asunción mayoritaria por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares son factores que subyacen al problema del desempleo femenino<sup>44</sup>. Parece, por tanto, lógico afirmar que la remoción de dichas desigualdades de trato y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, tendrán una incidencia positiva en la evolución del empleo femenino<sup>45</sup>. Asimismo el Informe de la Comisión de expertos para el Dialogo Social de enero del año 2005 señala como objetivo prioritario a alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De sobra es conocida la incidencia que el factor responsabilidades familiares tiene en el mercado de trabajo femenino. El ejercicio de las responsabilidades constituye un factor claramente detractor del empleo femenino, ya que dificulta el acceso<sup>46</sup>, permanencia y estabilidad en el empleo de este colectivo; y también empeora sus condiciones de trabajo. Por ello, este colectivo de trabajadores es terreno privilegiado para la intervención

<sup>44</sup> Para hacer frente, entre otros aspectos, a los nuevos retos que planteaba la ampliación de la Unión Europea y las profundas transformaciones económicas y sociales de los últimos años, en el 2003 se adoptó una nueva Estrategia Europea de Empleo con tres objetivos primordiales: el pleno empleo, la promoción de la calidad y la productividad en el trabajo, y el fomento de la cohesión social y un mercado de trabajo inclusivo. En su desarrollo se elaboró una Decisión con fecha 22 de julio de 2003, cuyas directrices fueron mantenidas por la Decisión del Consejo de 4 de octubre de 2004, para que los Estados miembros la tomen en cuenta en sus políticas de empleo hasta el año 2010. Las políticas de empleo se encaminarán a conseguir como promedio en la Unión Europea una tasa de empleo general del 67% en el 2005 y del 70% en 2010 y una tasa de empleo femenino del 57% en el 2005 y del 60 % en el 2010.

<sup>45</sup> El Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 de marzo del 2002, acordó que los Estados miembros deberían a mas tardar en el 2010 prestar servicios de guardería al 90% de los niños de edades comprendidas entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33% de los menores de 3 años. Deberían abordarse los factores que subyacen a las diferencias entre hombres y mujeres en materia de desempleo y remuneración, y deberían alcanzarse objetivos concretos fijados para su reducción sin poner en entredicho el principio de diferenciación salarial en función de la productividad y de la situación del mercado de trabajo.

<sup>46</sup> El Anteproyecto de la futura Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 3 de marzo de 2006, contiene una previsión al respecto, se añade un nuevo artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre (discriminaciones relativas al acceso en el empleo), de Empleo en los términos siguientes. Art. 22 «...en particular se consideran discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico».



de las políticas de fomento del empleo; sobre todo estatales, ya que como es sabido, las Comunidades autónomas encuentran en este terreno restricciones competenciales para su actuación<sup>47</sup>.

Sobre el factor responsabilidades familiares inciden básicamente, en el ámbito estatal, de manera simultánea, buscando una mayor eficacia, políticas activas de fomento del empleo de dos tipos: medidas laborales (y también de seguridad social) y de fomento del empleo. Por un lado, las medidas laborales, reconocen a estos trabajadores derechos cada vez más amplios, a la vez que garantías de conservación del puesto de trabajo durante su disfrute; y medidas de fomento del empleo, que se centran en el apoyo económico al empresario para la aligerar las cargas derivadas de su contratación, incentivando, sobre todo, su acceso al empleo y el mantenimiento de éste<sup>48</sup>; para así contrarrestar el efecto negativo sobre el empresario de las ventajas que la normativa laboral les concede. Quizás el mayor acierto en orden a su eficacia para favorecer la expansión del empleo, sea que estas medidas interactúan en sus objetivos, para buscar un punto de equilibrio entre los intereses de los trabajadores con responsabilidades familiares y el interés del empresario. De manera que, a lo largo del tiempo las medidas de fomento del empleo corrigen deficiencias de las medidas laborales y viceversa. La principal deficiencia de ambas es que su actuación se ciñe básicamente sobre la relación laboral y este planteamiento resulta claramente insuficiente. Conectando con lo anteriormente dicho, una política eficaz de conciliación de vida laboral y familiar ha de partir necesariamente de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de que nadie se vea perjudicado en sus condiciones de trabajo por el ejercicio de los derechos conferidos para compatibilizar el trabajo y la familia. La consecución de estos objetivos presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como la vuelta más fácil a la vida profesional después de haberse ausentado por un período de tiempo por motivos familiares.

### 3.1. Incidencia de las medidas de fomento del empleo y laborales sobre el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares

Poco después de la reforma de 1997 surge la primera normativa estatal que pretende evitar reticencias del empresario en la contratación de mujeres por motivos relacionados con la maternidad, aligerando las cargas económicas que soportaba (el llamado «coste cero de la maternidad») median-

<sup>47</sup> Al respecto, CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R., «Las políticas de empleo...», cit.

te el Real Decreto de 4 de septiembre de 1998. Para así contrarrestar, buscando precisamente ese punto de equilibrio aludido, el efecto negativo sobre el empleo femenino de la expansión que desde el año 1999, con la aprobación de la Ley de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y las medidas laborales y también de Seguridad Social en ella contenidas, experimentará la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares<sup>49</sup>. Además, a partir del 2001, se bonifican también las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores en períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, de manera que ya si es posible hablar, con toda propiedad, de coste cero de la maternidad; o, mejor dicho de «coste promocionado», ya que la empresa tiene menos gastos que si no hubiera surgido el acontecimiento familiar, dado que una persona disfruta del permiso por maternidad y la otra la sustituye; y la empresa no tiene que abonar cotización por ninguna de las dos<sup>50</sup>.

Dentro de las medidas de política de empleo adoptadas por la reforma del mercado de trabajo del 2001, conectadas con las anteriores actuaciones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estimula por primera vez, como colectivo especialmente protegido, el acceso al empleo de mujeres desempleadas que hayan sido recientemente (en los veinticuatro meses anteriores) madres, intensificando la bonificación de cuotas, respecto a otros colectivos de mujeres desempleadas<sup>51</sup>. Esta normativa parece situar el período crítico de reincorporación de la madre al mercado de trabajo en los tres años del hijo y por ello refuerza de manera especial la protección de la trabajadora durante su transcurso. Esta medida, sin embargo, dejaba desprotegidas a las trabajadoras empleadas que habían sido recientemente madres cuya situación respecto a la estabilidad en el empleo es especialmente vulnerable; por ello, el legislador, a partir del año 2003, reaccionó bonificando<sup>52</sup> a la empresa donde presten su actividad y se reincor-

<sup>48</sup> Para ello se aligeran los costes de su sustitución durante el disfrute de los descansos y se incentiva económicamente al empresario por el reingreso de estos trabajadores tras ellos.

<sup>49</sup> Esta Ley básicamente amplió los derechos reconocidos a los trabajadores, flexibilizó su disfrute, promocionó la participación del padre en el cuidado del hijo; y sobre todo reforzó la estabilidad en el empleo durante determinados períodos en que los trabajadores se encuentran ejercitando sus responsabilidades familiares. Respecto al coste de las sustituciones dio entrada a la situación de riesgo durante el embarazo para ampliar los supuestos en que se conceden las bonificaciones.

<sup>50</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., «“Coste Cero” y “Coste Promocionado” en sustituciones por maternidad y otras circunstancias (la Disposición Adicional Segunda del RD Ley 5/2001)», en *La Reforma Laboral de 2001*, Aranzadi, Pamplona, 2001, págs. 156 y ss.

<sup>51</sup> La bonificación será del cien por cien, durante un período de doce meses

<sup>52</sup> También con el cien por cien





poren<sup>53</sup>. Cabe pensar que esta previsión contiene un mecanismo adicional de protección de la estabilidad en el empleo de la madre trabajadora en el momento de su reincorporación con el que se pretenden subsanar deficiencias de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar al respecto. La Ley de Conciliación de la Vida laboral y familiar reforzó significativamente la estabilidad en el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, incorporando una garantía de presunción de nulidad del despido (disciplinario y objetivo) durante determinadas situaciones y períodos protegidos, entre los cuales no incluía el momento inmediatamente posterior a la reincorporación tras el permiso por maternidad o la excedencia por cuidado de hijos. Por tanto, el hecho de que la normativa de fomento del empleo a partir del año 2003 incentivase al empresario en estos momentos críticos podría ser un mecanismo complementario de supervivencia del contrato de trabajo. De cara al futuro, la nueva Ley Orgánica de Igualdad incidirá también sobre estas cuestiones, incluyendo expresamente nuevas situaciones protegidas por la aludida garantía de nulidad (entre las que se encuentra el momento de reincorporación tras el permiso por maternidad) y ampliará con carácter general el lapso de tiempo en que establece este blindaje del contrato de trabajo por motivos familiares<sup>54</sup>.

Resumidamente, las modificaciones que comporta la futura Ley Orgánica de Igualdad y que ya aparecen, a salvo de las posibles modificaciones que pueda experimentar, en el Anteproyecto 3 de marzo de 2006 de la misma, afectan a muchas de las normas aquí comentadas. En conjunto, podríamos destacar que la nueva Ley intensifica muy significativamente la protección otorgada a los trabajadores con responsabilidades familiares, extendiendo el ámbito subjetivo de su protección<sup>55</sup>; incluyendo nuevos derechos,

<sup>53</sup> Introducida también en el Programa de Fomento del Empleo para el año 2004, dicha previsión se mantendrá en el año 2005 y 2006, ampliándose a los hombres y a las mujeres que se reincorporen tras el permiso por maternidad o la excedencia por cuidado de hijo en los dos años siguientes al parto.

<sup>54</sup> El Anteproyecto de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 3 de marzo de 2006 establece la nulidad de nuevos supuestos de extinción del contrato de trabajo, entre ellos el riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural; y concretamente el período de reincorporación tras la suspensión por maternidad.

<sup>55</sup> El Anteproyecto de 3 de marzo de 2006 de la Ley de Igualdad modifica el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el artículo art. 45, 1, apartado «d) maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes».

(permiso por paternidad, riesgo durante la lactancia natural); ampliando los períodos protegidos (como en el caso de la suspensión por riesgo durante la lactancia natural que puede extenderse hasta los nueve meses), etc.<sup>56</sup>. Consecuentemente, el Anteproyecto de la Ley de Igualdad, incrementa el apoyo económico al empresario con relación a las bonificaciones para afrontar los mayores costes de sustitución de los trabajadores que se ausenten para ejercer sus responsabilidades familiares<sup>57</sup>; sin embargo, dicho incremento en absoluto resulta equivalente, desde nuestro punto de vista, con el extenso catálogo de nuevos derechos dirigidos a los trabajadores con responsabilidades familiares que incorpora. A salvo de la necesidad real de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, nos atreveríamos a decir que con esta nueva Ley la balanza se descompensa en contra del interés del empresario, con el consiguiente posible efecto negativo para el empleo femenino.

Antes de seguir adelante, y puesto que una de las novedades de la nueva Ley de Igualdad es el denominado permiso por paternidad, es obligada alguna referencia sobre esta nueva figura; claro está desde la óptica de la incidencia en el empleo femenino<sup>58</sup>. Si bien el permiso por paternidad, no va ampliar por sí solo la tasa de actividad femenina, la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos es un asunto esencial a estos efectos<sup>59</sup>. Sin la participación del padre no puede haber un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, lo que obviamente dificulta el acceso y, sobre todo, la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Todavía es muy escaso el número de padres que hacen uso los derechos que les son

<sup>56</sup> Así se recoge en el Anteproyecto 3 de marzo de 2006 de la Ley de Igualdad modifica el Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones los contratos de interinidad de personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

<sup>57</sup> El Anteproyecto de Ley de Igualdad (3 de marzo de 2006) modifica la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (Ley 12/2001).

<sup>58</sup> El Gobierno venía anunciando desde principios del año 2005 que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales estaba elaborando una futura Ley de Igualdad que incluiría la regulación de un permiso por paternidad; finalmente, como hemos señalado, el Anteproyecto de dicha Ley ha visto la luz el pasado 3 de marzo del 2006. Por tal motivo el 19 de mayo del 2005, el PSOE, provocó el rechazo del Congreso a una proposición de ley presentada por el grupo catalán en el Senado (la iniciativa de CIU tuvo el respaldo de PNV y PP) para incrementar en cuatro semanas el actual período de dieciséis semanas.

<sup>59</sup> En palabras de la diputada socialista en el Pleno del Congreso el 19 de mayo del 2005 «el permiso por paternidad por sí solo no va ampliar la tasa de actividad femenina, sino que debe completarse con otra serie de medidas que garanticen que las mujeres puedan seguir trabajando después de ser madres y que eviten entre otras cosas que, que los empresarios extingan su contrato. Porque cuando una mujer se queda embarazada no la despiden, simplemente no la renuevan».



reconocidos para el ejercicio de dichas responsabilidades familiares, en concreto del período (de diez semanas como máximo) que, en la actualidad, pudieran disfrutar del permiso por maternidad. Al tratarse en su nueva configuración de un permiso autónomo, independiente, del de maternidad es posible que contribuya, con el paso del tiempo, a incrementar, la participación del padre en el cuidado del hijo recién nacido; ya que hasta el momento presente el disfrute del permiso por maternidad ha correspondido casi de manera exclusiva a la madre como lo demuestra el hecho de que en el año 2003 de los 239.858 permisos por maternidad disfrutados en España, 236.162 correspondieron a mujeres (98,46 %) <sup>60</sup>.

Es razonable pensar que, en parte, esta situación pueda deberse a la actual configuración del «permiso por maternidad» iniciada en 1989 con continuidad hasta la actualidad; además se producen disfunciones de la normativa actual con la normativa de Seguridad Social, cuyos ámbitos de protección no son siempre coincidentes. La configuración actual del permiso y su correspondiente prestación adolecen de la parentalidad necesaria, ya que otorgan la titularidad del descanso y de la prestación a la madre, quién puede decidir si descansa la totalidad de las dieciséis semanas o si reparte con el padre las semanas que excedan de las seis obligatorias. Además, la exigencia por parte de la normativa laboral y funcionarial de que la madre trabaje, y que cumpla determinados requisitos para disfrutar del descanso y acceder a la prestación por maternidad, y, así poderle transmitirle al padre estos derechos, ha supuesto en muchas ocasiones la exclusión del padre en el disfrute del permiso o de la prestación, o de ambos derechos; aun cuando ambos estuviesen, inicialmente, de acuerdo en su disfrute conjunto. Desde distintos ámbitos, se ha puesto de manifiesto la necesidad de ampliar el ámbito subjetivo de protección de la normativa laboral y de Seguridad Social sobre permiso y prestación por maternidad para remover al menos en el plano legal las dificultades de acceso del padre y promover el ejercicio de estos derechos, y así lo hará la futura Ley de Igualdad <sup>61</sup>. Entre los diversos mo-

<sup>60</sup> A partir de la reforma de 1989 del ET, el disfrute de las dieciséis semanas no tiene por qué llegar a cubrirse, ni por qué hacerlo exclusivamente la madre; es mas, hacerlo podría poner en peligro la promoción y su continuidad profesional.

<sup>61</sup> Conviene destacar, no obstante esta clara subordinación paterna a la voluntad/vicisitudes maternas, la introducción de ciertos matices «racionalizadores» que, sentados por criterio administrativo e inspirados —sin duda— por la búsqueda del bien y mejor protección del recién nacido, suponen la introducción de un juicio de valor estrictamente objetivo, en una suerte de esfuerzo «asexualizador» o eliminador de los lastres indeseables propios de una consideración estrictamente biológica del supuesto. Nos referimos a la Resolución de 21 de abril de 2004, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, según la que, en caso de fallecimiento de la madre, acaecido durante el parto o en momento posterior, y con independencia de que la misma se encontrara o no incluida en el ámbito de aplicación del sistema de la Seguri-

delos de permiso por paternidad, finalmente saldrá adelante un permiso por paternidad autónomo, no supeditado a la opción materna a favor de su disfrute, ni al cumplimiento por parte de la madre de los requisitos para su disfrute, cuya duración al menos sea de ocho días<sup>62</sup>. Si efectivamente a través de todas estas medidas con el transcurso del tiempo llega a potenciarse la participación del padre en el cuidado del hijo; permitirá a la mujer ausentarse menos tiempo del trabajo por este motivo, pudiendo reincorporarse anticipadamente en caso de necesidad o conveniencia y, así, se favorecerá tanto la estabilidad en el empleo como la carrera profesional de la madre trabajadora, sin desatender por ello el cuidado del hijo.

### 3.2. Insuficiencia en la normativa laboral de medidas que garanticen un empleo de calidad de los trabajadores con responsabilidades familiares

En el plano normativo, y de la realidad, las responsabilidades familiares perjudican la carrera profesional de quien las asume, afectando a la calidad del empleo de las mujeres, en pérdida de derechos, pérdida de retribución, pérdida de promoción, etc. Para evitar que ello suceda, en primer lugar, habría que remover los obstáculos legales para su consecución, de manera que quienes ejerciten estos derechos (permisos, excedencias, reducciones de jornada) mantengan sus condiciones de trabajo (vacaciones, promoción...), incluida la retribución. Además, no solamente respecto a los derechos nacidos antes o durante las ausencias provocadas por motivos familiares, sino también los generados para el futuro durante dichos períodos. No obstante, hay que tomar en consideración un importante inconveniente, los efectos negativos de estas medidas sobre el empleo femenino; dado que muchas de estas ventajas de las que hablamos pesarían básicamente sobre el empresario, por ejemplo no sería el Estado el encargado de abonar a la madre (o al padre) el incentivo económico que deja de cobrar durante la sus-

---

dad Social, el padre podrá acceder a la prestación económica por maternidad (art. 133. *bis* y ss., del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social), durante la totalidad del período reglamentario o de la parte de éste que reste, en su caso, hasta completar dicho período computado desde la fecha del parto, siempre que el trabajador acredite, por sí mismo, los requisitos exigidos por la normativa

<sup>62</sup> La experiencia de los países en que puede escogerse por los padres entre licencia de maternidad o de paternidad indica que son relativamente pocos los hombres que solicitan el permiso por paternidad. Una política interesante de estímulo en ese sentido es la de Noruega, donde al menos cuatro de las cincuenta y dos semanas de licencia parental deben ser tomadas por el padre; si el padre no las toma, se pierden.

pensión de su contrato por maternidad (o paternidad). Diferente sería que el Estado asumiese económicamente los perjuicios que el ejercicio de algunos de estos derechos comporta para los trabajadores con responsabilidades familiares, como en el caso de las trabajadoras que ven extinguido su contrato después de disfrutar una reducción de jornada por cuidado de hijos, y cobran una prestación por desempleo inferior a la que les hubiera correspondido de no reducir su jornada por tal motivo. Dicha prestación por desempleo podría entenderse, en términos extensivos, conforme a la Jurisprudencia del TJCE, como retribución, para así mantenerse durante el ejercicio de estos derechos y de esta manera garantizar la igualdad y la suficiencia económica de los trabajadores en tales circunstancias<sup>63</sup>. A pesar de todo, el Tribunal Supremo desestimó la pretensión de estas trabajadoras haciéndose eco de la ausencia de disposiciones que protejan la igualdad en las condiciones de las trabajadoras que ejercitan sus responsabilidades familiares<sup>64</sup>.

Como podemos constatar, la asunción de responsabilidades familiares se encuentra íntimamente relacionada con la discriminación retributiva, y por tanto es en mayor medida padecida por las mujeres, favoreciendo un empleo de baja calidad; de manera que si no se utilizan los elementos correctores necesarios, y no se posibilita a los trabajadores con responsabilidades familiares, hombres y mujeres, una carrera profesional en condiciones de igualdad, las mujeres siempre estarán discriminadas y los hombres

<sup>63</sup> Nos referimos al concepto de retribución acuñado por la Jurisprudencia del TJCE (entre otras, en Sentencia de 30 de marzo de 2004, asunto C-147/02 *Alabaster* (Ar. 80), Sentencia de 19 de noviembre de 1998, asunto C-66/98, Sentencia de *Pedersen y otros* (Ar. 280), y Sentencia de 13 de febrero de 1996 (Ar. 20) cuyo alcance es significativamente más extenso que en nuestro derecho y, que, poco a poco va calando en nuestros Tribunales, llevándolo prácticamente, a cualquier percepción que tenga conexión con el trabajo, inclusive las prestaciones de Seguridad Social. Así pues, en este terreno, el TJCE entiende por igualdad retributiva, y así lo recoge en numerosos pronunciamientos, el mantenimiento durante el disfrute de los derechos para el ejercicio de las responsabilidades de conceptos tales como, las prestaciones económicas por maternidad sustitutivas del salario; las percepciones recibidas del empresario durante el permiso de maternidad; la asignación a tanto alzado que se abona al inicio del permiso por maternidad; las mejoras de Seguridad Social (complementarias a la prestación por maternidad, prestación por jubilación —aportaciones a Planes de Pensiones—, etc.); la subida salarial ocurrida durante la baja por maternidad; la prestación que percibe la mujer embarazada durante la situación de incapacidad temporal, etc.

<sup>64</sup> El Tribunal Supremo en Sentencia de 14 de marzo del 2005 (JUR/102.679) desestima la pretensión de la trabajadora y concede la prestación por desempleo basándose en nuestra normativa vigente aplicable, que solo toma en consideración el período que había estado con jornada reducida por guarda legal de un menor. Y así lo hace, en aras a la seguridad jurídica que no pueden modificar los Tribunales, reconociendo que dicha regulación actual puede resultar insatisfactoria desde el punto de vista de la conciliación del trabajo y la vida familiar, pero la superación de estas posibles insuficiencias con el coste financiero que ello supone corresponde al legislador.

escasamente participarán en el cuidado de los hijos. La práctica nos demuestra que es difícil imaginar una condición laboral que no tenga dimensión económica. El amplio concepto de retribución acuñado por la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha sido, en parte, plasmado en la reforma del artículo 28 ET<sup>65</sup> realizada por la Ley 33/2002, de 5 de julio sobre igualdad de remuneración por razón de sexo. A nuestro juicio, con este precepto se realiza, la transposición de las directivas sobre igualdad retributiva<sup>66</sup>, y viene a compensar en cierta medida en el plano normativo la ausencia hasta ese momento de disposiciones legales que tutelen la igualdad en las condiciones de trabajo.

Como no podía ser de otra forma, el Anteproyecto de la Ley de Igualdad es parco en abordar estas cuestiones, remitiéndolas a la negociación colectiva<sup>67</sup> y a la tutela por la vía de la discriminación indirecta<sup>68</sup>. Sin embargo, sí deja un reflejo normativo de algunas de ellas, como la compatibilidad de las vacaciones y el permiso por maternidad, paternidad, etc.; tanto en el ámbito del empleo privado como el del empleo público<sup>69</sup>.

#### 4. EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO FEMENINO DE ÁMBITO ESTATAL

En España no existe la cultura de evaluación de las distintas medidas adoptadas para favorecer el empleo, ni siquiera por las propias instituciones que las llevan a cabo; sin embargo es necesario que las políticas de empleo y, en concreto, las políticas activas del mercado de trabajo sean sometidas a un proceso de evaluación continuo y riguroso, ya que solamente hay indicios de que algunos casos algunos programas han tenido un éxito relati-

<sup>65</sup> A su vez el art. 28 del ET establece «...el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución.... cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, en ninguno de los elementos o condiciones de aquella». Sin embargo el artículo 35 de la Constitución española proscribía la discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales, con referencia expresa a la *remuneración* del trabajo, pero sin definir lo que a estos efectos debe entenderse por tal.

<sup>66</sup> Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975; Directiva 79/7/CEE, del Consejo, de 19 de diciembre de 1978; Directiva 86/378/CEE, del Consejo, de 24 de julio; Directiva 2000/78/CEE, del Consejo, de 27 de noviembre del 2000.

<sup>67</sup> Art. 38. Anteproyecto 3 de marzo de 2006 de Ley Igualdad. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: ...mediante la negociación colectiva se establecerán de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

<sup>68</sup> Anteproyecto 3 de marzo de 2006 de Ley Orgánica de Igualdad (art. 5. concepto discriminación indirecta).

<sup>69</sup> Art. 54 del Anteproyecto de 3 de marzo de 2006 de Ley Orgánica de Igualdad.



vo <sup>70</sup>. Muchos de los programas relativos a políticas activas del mercado de trabajo se han desarrollado sin un conocimiento suficiente acerca de los efectos sobre los objetivos deseados para saber si están colaborando realmente al aumento de la contratación estable de mujeres, que es el objetivo a alcanzar; o sí, simplemente, se están abaratando sin más las contrataciones que ya estuvieran decididas. Al igual que se desconoce si los contratos bonificados están perdurando en el tiempo o si su vigencia es de poco más que el tiempo en el que han sido subvencionados.

Numerosas han sido las críticas que se han hecho desde diversos ámbitos al sistema de fomento de la contratación estable de las mujeres instaurado en nuestra política de empleo de ámbito estatal, no solamente por el lado de la eficacia. Para empezar la excesiva dispersión de la normativa, que no solo incluye medidas cada anualidad, principalmente en la Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, sino también en normas específicas en función del colectivo afectado; lo cual es posible que, como hemos visto en los apartados correspondientes, coyunturalmente mejore su eficacia para alguno de estos colectivos, pero dificulta la posibilidad de analizar la incidencia de estas técnicas en el fomento de la contratación general. A la vez que existe una excesiva movilidad normativa, caracterizada, por normas de vigencia anual que incorporan medidas de duración indefinida, lo cual convierten el sistema en caótico. Además, existió ausencia de registros que permitan conocer cual es el volumen de empresas que se acogen a estas bonificaciones, así como también ausencia de controles específicos en los que se realice un seguimiento a las empresas para conocer el grado de cumplimiento de estas medidas de empleo. Hasta enero del 2005 se carecía de datos sobre el volumen total de contratos bonificados, lo cual imposibilita la realización de un análisis, por ejemplo de la incidencia en el mercado de trabajo habían tenido las recientes modalidades contractuales dirigidas a mujeres paradas contratadas en los veinticuatro meses siguientes de tener un hijo, a las mujeres víctimas de violencia doméstica, o las bonificaciones introducidas por los contactos suspendidos de mujeres por descanso por maternidad o en excedencia por cuidado de hijos y que se reincorporen en los veinticuatro meses siguientes a la suspensión <sup>71</sup>.

En términos generales, y para recopilar lo dicho en cada uno de los apartados correspondientes, si efectuamos un análisis de la contratación indefinida, en todas sus modalidades, de 1999 al 2003 se produce un incremento en cuanto al número de contratos registrados, siendo la conversión del con-

<sup>70</sup> Apartado 8 del Informe de la Comisión de Expertos para el Dialogo Social de enero del 2005.

<sup>71</sup> CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., «El impacto de la normativa laboral ...», cit., págs. 373 y ss.

trato temporal en indefinido el que mayor número de contratos registra (a pesar de que el cómputo total del año 2003 es inferior al del 2002). De lo anterior se exceptúa el contrato indefinido de mujeres jóvenes que ha experimentado un importante descenso en el año 2003 pasando de 111.426 contratos registrados en 1999 a 88.769 en el 2003.

**CUADRO I**  
**CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS**  
**EN EL COLECTIVO DE MUJERES 1999-2004**

Año	Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto	Mujeres subrepresentadas inscritas en el servicio público con antigüedad superior o igual a seis meses	Mujeres subrepresentadas mayores de 45 años	Resto de mujeres subrepresentadas	Mujeres desempleadas entre 16-45 años	Mujeres víctimas de la violencia doméstica
1999		4743	19653	2355	111638	
2000		8377	21718	4659	131890	
2001		5345	17971	4608	86728	
2002		5529	28182	3015	110781	
2003		4774	27838	2978	91903	
2004*	2259	631	1539	2174	146403	98

\* del mes de enero al de noviembre

\*\* miles de contratos.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

El informe de la Comisión de expertos para el Diálogo Social (enero 2005) incorpora dichos datos en donde podemos apreciar que a pesar del incremento en la cuantía de las bonificaciones empresariales, sus efectos son escasos sobre el empleo indefinido de mujeres, ya que los empresarios siguen prefiriendo la mano de obra temporal, y en mayor medida la mano de obra masculina que la femenina.

La temporalidad se puede concebir como un instrumento al servicio de varios objetivos, si bien en la actualidad hay un claro divorcio entre su concepción en plano jurídico y su incidencia real. En el ordenamiento jurídico español actual, los contratos temporales se limitan, atendiendo al principio causalidad a los puestos de trabajo de duración determinada. Sin embargo en la práctica la elevada tasa de temporalidad no puede ser explicada por el peso de dichos puestos de trabajo, lo que sugiere que los contratos temporales están cumpliendo otras funciones; en concreto la provisión de flexibi-



alidad externa e interna a las empresas, tanto con relación a los puestos de trabajo de duración determinada como a otros puestos de trabajo que son permanentes.

CUADRO II  
CONTRATOS REGISTRADOS EN ESPAÑA SEGÚN SEXO Y DURACIÓN  
DE LOS MISMOS (AÑOS 1996-2005)

AÑO	VARONES CONTRATOS TEMPORALES	VARONES CONTRATOS INDEFINIDOS	MUJERES CONTRATOS TEMPORALES	MUJERES CONTRATOS INDEFINIDOS
	(miles)	(miles)	(miles)	(miles)
1996	209.1	5153.0	145.3	3120.2
1997	448.8	5762.1	258.7	3623.9
1998	611.2	6454.4	359.8	4238.0
1999	732.1	7065.2	486.2	4951.9
2000	708.8	7275.2	499.7	5345.3
2001	730.7	7281.7	573.3	5470.7
2002	714.2	7328.3	568.8	5568.0
2003	698.9	7548.5	570.9	5849.8
2004	775.7	8310.8	644.1	6620.3
2005	844.4	8650.8	698.4	6971.3
<b>2005*</b>	<b>294.2</b>	<b>2580.4</b>	<b>234.5</b>	<b>2036.3</b>
<b>2006*</b>	<b>362.2</b>	<b>2834.9</b>	<b>280.0</b>	<b>2219.9</b>

El cuadro refleja las cifras de nuevos contratos realizados en los años 1996-2004 (desde enero a diciembre); salvo en el año 2005 en que se especifica la cifra de los cuatro primeros meses (enero a abril) como referencia para el año 2006. Respecto al 2006 se reflejan las cifras de los cuatro primeros meses donde se aprecia una evolución positiva en todas las modalidades de contrato (indefinidos y temporales), en ambos sexos.

\* (enero-abril)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Es necesario mantener los recursos dedicados a dichas políticas, pero resulta ineludible atender a su reformulación, prestando especial atención a su evaluación y a la distribución de los recursos dedicados a diferentes políticas en función de los resultados que se pueden obtener. Entre los principales objetivos a considerar resulta prioritario alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; a la vez que una intensificación de las medidas para favorecer la contratación, permanencia y la estabilidad en el empleo del colectivo de trabajadoras con responsabilidades familiares.

Por último, existe una crítica generalizada a que las bonificaciones a la contratación provengan del INEM, dedicar los superávits del INEM a subvencionar a los empresarios por crear empleo indefinido, en lugar de dedicarlo a reservas, mejorar las prestaciones y disminuir las cotizaciones de trabajadores y empresarios no parece una política muy acertada en un país con escasa protección por desempleo, en que la tasa de cobertura no es elevada<sup>72</sup>.

Antes de finalizar este apartado, y con relación a posibles soluciones de cara al futuro próximo, damos por reproducido lo señalado en el apartado 2.1. sobre las medidas para reducir la temporalidad, y el nuevo programa de incentivos a la contratación indefinida, incorporado por el Acuerdo Tripartito del pasado 9 de mayo de 2006.

## 5. PREDICCIONES SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN ESPAÑA

Una vez analizada la eficacia de las normas partiendo de la perspectiva jurídica, en el presente epígrafe, se efectuarán predicciones sobre demanda de empleo femenino, determinando la probabilidad de encontrar empleo o estar colocadas de las mujeres españolas, en función de sus características sociolaborales y demográficas; con ello lograremos un mayor conocimiento del mercado de trabajo femenino en España.

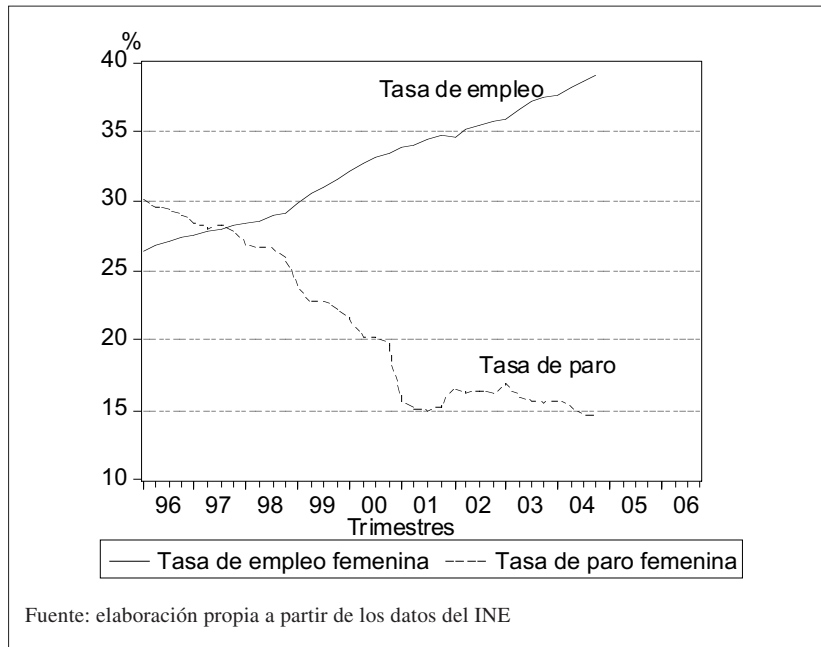
En este apartado se realizan dos tipos de análisis que describiremos a continuación. El primero, ha consistido en analizar la información aportada por la Encuesta de Población Activa sobre el colectivo de mujeres activas, empleadas y paradas de España desde el primer trimestre de 1996 hasta el cuarto trimestre 2004. Realizando un estudio temporal, utilizando la metodología de Box-Jenkins para explicar la evolución de dicho mercado. El segundo, ha consistido en desarrollar un modelo logit para estudiar el perfil de la mujer desempleada (características socioeconómicas de las mismas) en España basándonos en una encuesta realizada entre los meses de febrero de 2003 y diciembre de 2004 a 1200 mujeres españolas de las distintas comunidades autónomas, entre los 16 y los 65 años. Las variables más relevantes tomadas en consideración son: edad; estado civil; nivel de estudios; número de hijos; edad de los hijos; situación laboral (activa o en paro); tipo de trabajo (cuenta propia o ajena); tipo de contrato (temporal o indefinido); jornada laboral (media o completa); cargo que ocupa en la empresa; sector

<sup>72</sup> CARDENAL CARRO, M., «El informe de los Expertos para el diálogo social de enero de 2005», *Aranzadi Social* núm. 21, 2004, págs. 2 y ss.

donde se ubica; salario mensual neto; inscripción en el INEM en el supuesto de desempleadas.

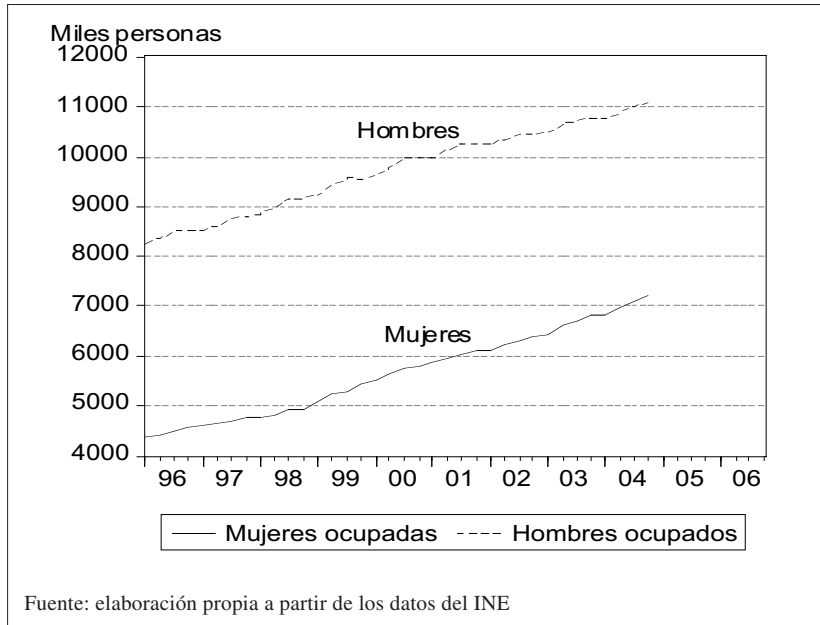
Con los datos recogidos por la EPA se ha procedido a analizar gráficamente la evolución de la tasa paro y empleo femenino

GRÁFICO I  
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD Y PARO FEMENINA



En el gráfico anterior se puede observar que hasta el tercer trimestre del año 1997 la tasa de paro femenino era superior a la de empleo, a partir del cuarto trimestre de ese mismo año se invierte la tendencia y la tasa de empleo es superior a la del paro. Por ello, las líneas que representan su evolución son cada vez más divergentes, de modo que la tasa de empleo llega a ser más del doble que la del paro en tan solo 7 años. Ello es debido, en gran parte, a la ley 63/97 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora de le mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida, que facilitó la incorporación de muchas mujeres al mercado de trabajo, elevando la tendencia de la línea de empleo y disminuyendo la de paro.

GRÁFICO II  
NÚMERO DE OCUPADOS POR SEXO MEDIDO EN MILES DE PERSONAS



No obstante, todavía queda mucho camino por recorrer hasta que el nivel de empleo femenino y masculino sean similares, como se demuestra en el Gráfico II, en el que se puede apreciar la considerable diferencia que existe todavía entre personas ocupadas en España por sexos. Ambas líneas, varones ocupados y mujeres ocupadas, presentan una evolución creciente, si bien la distancia entre ambas (empleo masculino y empleo femenino) ha disminuido en estos últimos años, el margen de diferencia es todavía muy elevado más de un 30%.

A partir de los datos de la EPA se ha modelizado la variable número de mujeres ocupadas estimándose el modelo ARIMA (1,1,0), el cual explica la evolución de dicha variable a lo largo del tiempo, con el objetivo de predecir cuál será el comportamiento que tendrá en el futuro y poder evaluar las medidas creadas para fomentar las contrataciones en dicho colectivo, y observar si han ido acompañadas de un aumento real de empleo.

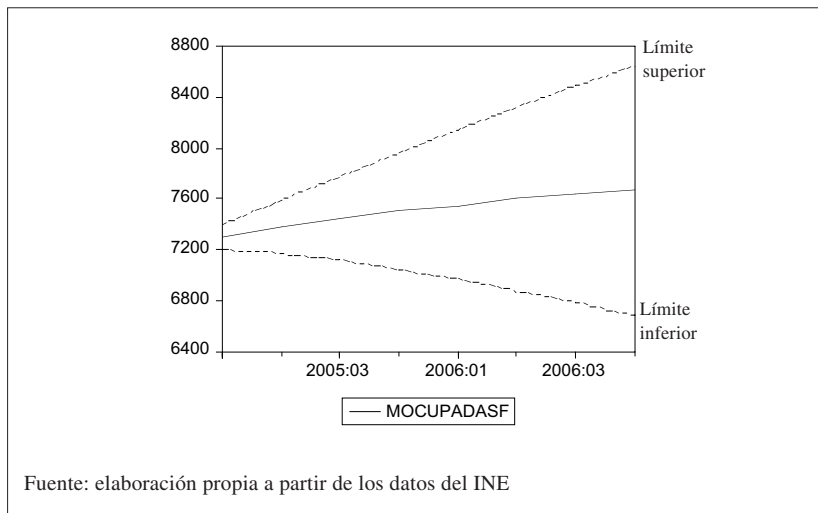
CUADRO III  
**ESTIMACIÓN DEL MODELO ARIMA PERTENECIENTE  
 A LA VARIABLE MUJERES OCUPADAS EN ESPAÑA**

$$(1 - 0.8603B) \nabla Mocupadas_t = a_t$$

(0.093)

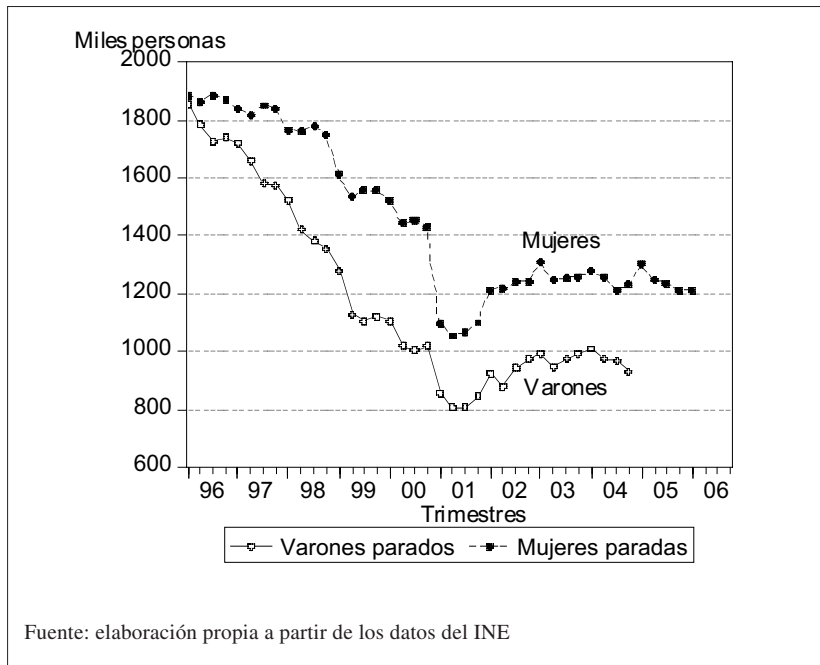
Fuente: elaboración propia

GRÁFICO III  
**PREDICIONES DE LA VARIABLE MUJERES OCUPADAS  
 PARA EL PERIODO 2005. 1T HASTA 2006. 4T**



En el gráfico III se puede observar que el número de mujeres ocupadas creció durante el año 2005 y continuará aumentando hasta el cuarto trimestre 2006, pudiendo llegar a alcanzar la cifra de 8 millones de mujeres ocupadas si la evolución del empleo es muy positiva (acercándose al límite superior de predicción); no es probable que con las nuevas medidas adoptadas (mayo 2006) disminuya el empleo por debajo de las cifras alcanzadas hasta ahora.

GRÁFICO IV  
EVOLUCIÓN DEL PARO EN EL COLECTIVO  
DE VARONES Y MUJERES (1996-2005)



Analizando la evolución del paro por sexos (gráfico IV), podemos observar que en el año 1996 el número de mujeres paradas y varones era prácticamente similar, 1.882.600 frente 1.852.700, respectivamente; pero, en tan solo siete años, si bien la cifra de parados ha disminuido en ambos colectivos la diferencia es un 15% superior en las mujeres 1.279.000 (cuarto trimestre 2004) frente 931.500 de los varones. A pesar de ello, no se ha vuelto a alcanzar la cifra mínima de parados del segundo trimestre del 2001. Que duda cabe que en esta circunstancia influiría la aprobación de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, Real Decreto Ley de 2 de marzo del 2001.

El cuadro siguiente muestra el modelo estimado para explicar el comportamiento de la variable mujeres paradas durante el periodo que comprende desde el primer trimestre 1996 al cuarto del 2004; esta variable es claramente estacional y alcanza el máximo índice de paro en el primer trimestre de cada año y los menores en el tercer trimestre, coincidentes con las vacaciones de verano.

CUADRO IV  
ESTIMACIÓN DEL MODELO ARIMA PERTENECIENTE  
A LA VARIABLE MUJERES PARADAS EN ESPAÑA

$$(1 + 0.6518 B) \nabla_4 Mparadas_t = a_t$$

(0.1378)

Fuente: elaboración propia

Con el modelo anterior se ha estimado la evolución del paro los próximos trimestres en miles de mujeres, observándose que hay una tendencia decreciente siendo las cifras estimadas inferiores a la de años anteriores respecto a los mismos trimestres.

1T	2T	3T	4T	1T
1300.85	1242.57	1235.87	1212.53	1310.86

\* Medido en miles de unidades

Respecto al segundo de los estudios realizados, más arriba aludido al inicio del presente apartado, consistente en desarrollar un modelo logit para estudiar el perfil de la mujer desempleada, se ha basado en una encuesta realizada a 1200 mujeres españolas, procurando que la muestra sea lo más representativa posible de la población, siendo sus características principales expresadas en porcentajes las siguientes:

- Lugar de residencia (zona): 67% capital de provincia, 23% provincia.
- Estado civil: 34% soltera (cs), 49% casada (ecc), 9% separada (ecse), 8% otros.
- Edad: 14% entre 16 y 19 años, 16% entre 20 y 24 años, 26% entre 25 y 35 años, 26% entre 36 t 45 años y 18% mas de 45. Se han establecido categorías diferentes a la de la EPA, y similares a las leyes de fomento de empleo para ver la incidencia de estas.
- Nivel Académico: 7,4% sin estudios (nase), 68,6% estudios básicos y medios (primaria, secundaria y bachiller) (naebm), 11,9% estudios universitarios de grado medio(naum), 7,4% estudios universitarios de grado superior (naus) y 4,7% no contestan.
- Número de hijos (nh): 2,1 de media para las mujeres mayores de 35 años, y 0,9 para las comprendidas entre 25 y 34 años.
- Situación laboral: Desempleadas el 65,3% y trabajando 34,7%.
- De las trabajadoras: Dadas de alta en la seguridad Social 81,3% m si SS 18,7%.

- Tipo de trabajo: Por cuenta propia 42,3%, por cuenta ajena 57,7%.
- Tipo de contrato: Temporal 67,2%, fijo 32,8% fijo.
- Jornada laboral: Completa (jlc) 64,1%, media jornadas (jlm), 29,5%, 6,4% otras modalidad.
- Puesto que ocupa en la empresa: obrera o similar 32,2%, administrativo o similar 55,3%, mando intermedio 4,8%, cargo directivo 3,2% no constatan 4,5%.
- Sector en el que está ubicada su empresa: Sector primario 5,4%, sector secundario (ss) 38,3%, sector terciario (st) 56,3%.
- Salario neto al mes (sam): Inferior al salario 500€ 24,6%, entre 501 y 1000€ 46,4%, 1001 a 1500€ 18,4%, 1501 a 2000, más de 2000€ 4,3%.

Utilizando las variables seleccionadas, se procedió a desarrollar un modelo logit para explicar la probabilidad de estar colocada una mujer española teniendo en cuenta sus características personales donde las variables: nivel de estudios, puesto que ocupa en la empresa, sector donde se ubica la empresa, situación laboral, estado civil zona de residencia, al ser variables cualitativas se utilizaron variables dummy (asignándole el valor 1 a la categoría que se esta analizando y 0 al resto), las demás variables al ser numéricas se trataron como tales. El modelo propuesto permite estimar la probabilidad de empleo de una mujer en función de diversos factores causales:

$$\text{Situación Laboral} = \frac{1}{1+e^{-u}} + \varepsilon = \text{Pr}[\text{empleada}] + \varepsilon$$

siendo la función  $u$  del modelo logit, la siguiente

CUADRO V  
MODELO LOGIT VARIABLE OBJETO DE ESTUDIO  
MUJERES ESPAÑOLAS COLOCADAS

$$u = 0.0862 - 0.1264\text{Casada} + 0.4367\text{Separada} + 0.7880\text{Casada} - 0.5438\text{NúmeroHijos} + \\ -0.4589\text{Edad} + 0.4599\text{ResidenciaUrbana} - 12.3452\text{Salario} + 0.3342\text{SectorSecundario} + \\ + 0.5763\text{SectorTerciario} + 0.08624\text{JornadaCompleta} + 3.4584\text{JornadaMedia} + \\ + 0.2698\text{NivelSinEstudios} + 2.3460\text{NivelMedioEstudios} + 5.8976\text{NivelUniversitario}$$

Variable	Coefficiente estimado (desviación)
Constante	$b_0 = 0.086240$ (0.016)
Estado civil casada ECC	$b_1 = -0.126401$ (0.025)
Estado civil separada ECSE	$b_2 = 0.436708$ (0.062)
Estado civil soltera ECS	$b_3 = 0.787963$ (0.122)
Número de hijos NH	$b_4 = -0.543852$ (0.027)



EDAD	$b_5 = -0.458943 (0.035)$
ZONA	$b_6 = 0.459894 (0.065)$
Salario neto al mes SAM	$b_7 = -12.345248 (1.453)$
Sector secundario SS	$b_8 = 0.334234 (0.029)$
Sector terciario ST	$b_9 = 0.576337 (0.095)$
Jornada Laboral Completa JLC	$b_{10} = 0.086240 (0.005)$
Jornada Laboral Media JLM	$b_{11} = 3.458401 (0.021)$
Nivel académico sin estudios NASE	$b_{12} = 0.269808 (0.003)$
Nivel académico básicos y medios NAEBM	$b_{13} = 2.345963 (0.001)$
Nivel académico universitarios medios NAUM	$b_{14} = 5.897567 (0.121)$
	$R^2_{MF} = 0.434$

Fuente: elaboración propia

La influencia de los factores, es decir, los efectos marginales, son proporcionales a los coeficientes estimados. Por lo tanto, el signo positivo indica un efecto marginal creciente, y el negativo lo contrario, y es posible establecer análisis comparativo de la importancia de estos factores. Así pues se confirman de forma cuantitativa algunas ideas que aparecen en discusiones y foros, valorando la influencia de estos factores.

- 1.º) Casi todas las variables seleccionadas influyen positivamente en la probabilidad de emplearse, siendo las variables que más relevancia tienen a estos efectos el nivel académico (5,89) y la posibilidad de que la jornada no sea completa (3,45).
- 2.º) el número de hijos continúa siendo una variable que influye negativamente para encontrar empleo en el colectivo femenino, con un coeficiente (-0,54).
- 3.º) El sector donde más probabilidad tienen de emplearse es el sector terciario (0.57), es decir, en aquel donde la conciliación de la vida laboral y familiar es más fácil.
- 4.º) A medida que el salario de la mujer es mayor, la probabilidad de obtener empleo decrece rápidamente (-12.34).
- 5.º) Las mujeres que viven en zona urbana tienen mayor probabilidad de colocarse que las de las zonas rurales, (0.45).

Independientemente de los modelos logísticos, se ha utilizado tablas de contingencia donde se ha tratado de medir la asociación entre el nivel de educación, estar empleada o desempleada y el estado civil. El instrumento de asociación utilizado ha sido el test chi-cuadrado procedente de la tabla de contingencia de asociación de las tres variables, tomando el valor 72,4, con probabilidad límite muy baja, indicando esto que existe una fuerte asociación entre las tres variables objeto de estudio.

## 6. CONCLUSIONES DERIVADAS DEL USO DE MODELOS

El empleo de modelos econométricos como herramienta de valoración y validación de medidas legislativas, debe ser de utilidad para el legislador que debe tomar estas medidas en función de unos objetivos (ideológicos-económico-sociales) predeterminados. Con ellos es posible una anticipación a la realidad sobre la influencia que van a tener dichas medidas, la interacción con otros factores causales.

- 1.º) De Los modelos anteriores podemos deducir que la tasa de actividad femenina tiene una evolución creciente favorecida por las medidas de discriminación positiva.
- 2.º) Existe una fuerte segregación por sexo en determinadas profesiones, de manera que las mujeres siguen ocupando categorías profesionales con escasa cualificación, baja remuneración y poco prestigio social.
- 3.º) La mayoría de los empleos creados a lo largo de los últimos años (1996-2004) de carácter temporal son ocupados por el colectivo femenino, siendo su situación laboral más precaria que la del colectivo masculino.
- 4.º) La cantidad y calidad en la incorporación de la mujer española al trabajo remunerado esta mediatizada por la cualificación y formación profesional. A medida que aumenta el nivel de estudios se incrementa la actividad y la ocupación, disminuyendo por tanto el paro femenino; aunque, a veces, esta disminución es debida al subempleo, ya que la mujer española habitualmente ocupa puestos de trabajo por debajo de su categoría profesional y no acordes con su nivel de estudios o preparación académica.
- 5.º) La tasa de empleo femenina se desploma en cuanto la mujer empieza a tener hijos, solo el 51,2% de las españolas trabajadoras con hijos menores de 12 años compatibilizan el trabajo a tiempo completo con la educación de los hijos; mientras que las mujeres que 61,7 % de las mujeres que no tienen niños pequeños trabajan a tiempo completo. A medida que se tienen más hijos la tasa de empleo femenino disminuye, casi un 18%, al pasar de tener un hijo a tres hijos.
- 6.º) Las medidas de fomento del empleo de corte clásico (planes y programas de fomento del empleo, e iniciativas legislativas ad hoc) tienen una clara incidencia positiva sobre el empleo femenino.
- 7.º) Las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, en relación al empleo, desempleo y la remuneración, conectadas con la asunción mayoritaria por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, son factores que subyacen al problema del desempleo



femenino. Por tanto, las normas comunitarias directamente aplicables en España y las normas internas, sobre igualdad y conciliación de vida laboral y familiar, dirigidas a remover dichas desigualdades tienen un influjo positivo sobre la evolución del empleo femenino.

- 8.º) La normativa de fomento del empleo de corte clásico tiene una incidencia positiva en el empleo femenino que podríamos denominar en cierta medida coyuntural, pero, en conexión, con la normativa de promoción de la igualdad de oportunidades y conciliación de vida laboral y familiar, encaminada a eliminar factores subyacentes al desempleo femenino, podría crearse un empleo de mayor calidad en España, en el marco de la Estrategia Europea al respecto.

El enfoque propuesto presenta posibilidades de desarrollo futuras, algunas de las cuales están en fase de publicación. El análisis de las diferencias interterritoriales en el empleo femenino es una realidad, y además, una realidad cuantificable, así como los factores que conducen a esta situación. Así, al comparar los resultados aquí esbozados con la situación en Andalucía, se detectan diferencias negativas para el empleo de la mujer en áreas menos desarrolladas. Estas diferencias son explicables por información estadística que está disponible en el sistema estadístico español, tanto a través del INE como de los distintos institutos estadísticos regionales. El uso de esta información, así como de las técnicas para su tratamiento riguroso, estimamos que no se puede obviar, y que debe constituir una herramienta de ayuda al legislador y al decisor económico.