

MODELIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO FEMENINO

JOSÉ MARÍA CARIDAD Y O CERÍN

Catedrático de Estadística y Econometría

GENOVEVA MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE

Titular de Estadística y Econometría

PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS

Departamento de Derecho del Trabajo

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Antonio BARBA GÁLVEZ, don Alberto FUSTER DE CARULLA, don Francisco GIL RODRÍGUEZ, don Miguel Ángel LÓPEZ GONZÁLEZ, doña Amparo OSCA SEGOVIA y don Rafael San MARTÍN CASTELLANOS.

Extracto:

EL empleo de la mujer en España muestra una evolución positiva en los últimos años, si bien con unas diferencias importantes respecto a los varones. Las diversas medidas legales para promover el empleo femenino han tenido efectos diversos y condicionadas por las formas de contratación temporal o fija y a tiempo completo o parcial. Se presenta una visión general de estas medidas, así como sus efectos medidos desde diversos puntos de vista: por un lado, las estadísticas publicadas de paro y tasa de actividad diferenciadas por sexos, y por otro, se plantean unos modelos econométricos que explicitan los factores que condicionan la situación laboral de la mujer. Se confirma la importancia de condicionantes sobre los que han tratado de influir medidas legales y de política laboral, destacándose factores con influencia negativa, como el número de hijos, la edad, o el salario (donde sí existen diferencias entre sexos), y otros positivos, como la demanda de trabajo con jornada parcial, lo que permite una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Con los modelos propuestos es posible orientar políticas activas de promoción del trabajo femenino, actuando sobre los factores exógenos que inciden tanto en sentido negativo, como potenciando los favorables y, por otra parte, admiten generalizaciones mediante modelos dinámicos para cuantificar los efectos de medidas legislativas anteriores.

Palabras clave: empleo femenino, políticas activas, valoración, modelización económica y predicción del empleo.

Sumario

1. Planteamiento y análisis interdisciplinar de la problemática objeto de nuestro estudio.
2. Políticas activas de empleo femenino de ámbito estatal; el fomento de la contratación indefinida en las sucesivas reformas del mercado de trabajo desde 1997 hasta la actualidad.
3. Medidas laborales y de fomento del empleo dirigidas a los trabajadores con responsabilidades familiares.
4. Las especiales dificultades de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.
5. Eficacia de las políticas activas de empleo femenino de ámbito estatal.
6. Predicciones sobre la evolución del mercado de trabajo femenino en España.
7. Conclusiones derivadas del uso de modelos.

Bibliografía.

Anexos.

1. PLANTEAMIENTO Y ANÁLISIS INTERDISCIPLINAR DE LA PROBLEMÁTICA OBJETO DE NUESTRO ESTUDIO

En los últimos tiempos, la mujer es, sin duda, motor de arranque del mercado laboral; las cifras así lo demuestran pues, de los 4.260.883 de nuevos afiliados a la Seguridad Social ¹ (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% ², siendo del 11,11% en el tercer trimestre de 2006, y esperando que sea inferior al 10% en el primer semestre de 2007. 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 del estudio, y en concreto en los siguientes epígrafes, se trata de analizar cómo 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 (sobre todo bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social) ³ y también medidas laborales 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...) ⁴; 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 ⁵.

¹ Series del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

² Véase Anexo II, que contiene un gráfico de la evolución general del empleo en España por sexos en el período comprendido entre 1997 y 2004.

³ 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).

⁴ Sobre estas categorías, CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El nuevo derecho del empleo. A propósito de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre», *Aranzadi Social*, n.º 19/2003, págs. 3 y ss.

⁵ 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...).

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, y 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, comparten, 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 en relación con 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. 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 las 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 tomas 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 comparaciones interregionales entre dichos factores se obtienen como producto adicional y, como se verá en el caso de Andalucía, la intensidad de estas variables causales en cuanto a la causalidad del empleo, se ponen de manifiesto situaciones de entornos socio-económicos distintos y cuantificables. La utilidad de estos 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 Encuesta de Población Activa (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. Los métodos de análisis de intervención incorporados a los modelos aquí desarrollados proporcionan información cuantitativa en cuanto al efecto diferencial originado por estas medidas sobre la evolución del empleo femenino, cuantificando sus efectos.

2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO FEMENINO DE ÁMBITO ESTATAL; EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN LAS SUCESIVAS REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO DESDE 1997 HASTA LA ACTUALIDAD

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 1997⁶ 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**⁷; acompañada de la **Ley 64/1997, de 26 de diciembre, que regula incentivos en materia de Seguridad Social para fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo**⁸. 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 empleo⁹ y en el apoyo económico de la contratación indefinida mediante bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social.

⁶ Desempleo cercano a 3,5 millones de personas y una tasa de paro de 21,5%, con un empleo temporal del 33,6% y un empleo a tiempo parcial del 8%.

⁷ 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 63/1997.

⁸ 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.

⁹ Introducido como medida coyuntural, posteriormente, la Ley 12/2001 normalizará la institución y ampliará sus destinatarios.

Centrándonos en la incidencia de esta normativa de 1997 en el mercado de trabajo femenino, el contrato indefinido para fomento del empleo no estaba dirigido expresamente en esta primera regulación al colectivo de mujeres desempleadas¹⁰; 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 subrepresentadas¹¹. Adicionalmente, entre las políticas activas de empleo incorporadas por esta normativa (Ley 63/1997), 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 a incentivar la creación de empleo, finalidad que comparte con el llamado Derecho del empleo, si bien las técnicas utilizadas son diferentes¹².

En resumen, a partir del año 1997, el objetivo de las medidas de fomento del empleo femenino que se mantienen hasta el presente se ciñe en potenciar, abaratando y, por tanto, haciendo 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 femenino¹³. 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, pues sin ayudas oficiales, la cultura de la temporalidad impone su lógica¹⁴. En cifras, los resultados de la contratación indefinida son alentadores, pero francamente discretos en cuanto a los contratos indefinidos para fomento del empleo de nueva realización con mujeres, que ascienden a 94.899 desde el año 1997 al 2001. La medida que, sobre todo, ha resultado más eficaz ha sido la conversión (bonificada) de contratos temporales en indefinidos que asciende a 97.747 desde el año 1997 al año 2001.

Respecto a la evolución del empleo en su conjunto, la realización de contratos indefinidos ordinarios aumenta 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 oscurece al positivo descrito, y es

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² CAVAS MARTÍNEZ, F., «El nuevo derecho del empleo...», cit., pág. 30.

¹³ 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 cuyo contrato se haya transformado en indefinido.

¹⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F., «El nuevo derecho del empleo...» cit., pág. 16.

que el mercado laboral continúa dando preferencia a las nuevas contrataciones laborales temporales frente a las indefinidas, con lo que se produce un incremento del empleo precario. 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 arroja, en su conjunto, un resultado excesivamente satisfactorio ¹⁵. 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 32% ¹⁶, apenas tres o cuatro puntos inferior a la registrada en los años 1996 ó 1997, fundamentalmente centrada en el colectivo de mujeres y jóvenes; con este ritmo de descenso serían necesarios 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, instalan, como hemos señalado, una continuidad para el futuro de las medidas precedentes que, básicamente, se mantendrán introduciendo elementos correctores. La identificación de las mujeres desempleadas como grupo independiente a efectos de la contratación indefinida para fomento del empleo es novedad del año 2001, aunque solo hasta cierto punto ¹⁷. Esta novedad tendrá un cierto influjo en el aumento de su contratación a partir de ese momento. Quizás por no estar las mujeres identificadas en la Ley 63/1997 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 ¹⁸. Concretamente, de un total de 331.841 de contratos para fomento de la contratación indefinida iniciales celebrados en 1998, 219.049 lo fueron con hombres y 112.792 con mujeres; y también, en 1999 se firmaron 389.539 iniciales, 251.150 con hombres y 138.389 con mujeres ¹⁹.

A partir del año 2001, existirá 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

¹⁵ Para apoyar estas afirmaciones, véanse los gráficos de los anexos II a V del presente trabajo.

¹⁶ CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España en el 2002*. Madrid, CES, 2003, pág. 277.

¹⁷ Como ya hemos señalado, la Ley 64/1997 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.

¹⁸ Véanse los gráficos contenidos en los anexos II a V del presente trabajo.

¹⁹ LUJÁN ALCÁZAR, J., «El contrato para fomento de la contratación indefinida», en *La reforma Laboral del 2001*, Aranzadi, Pamplona, 2001, pág. 27.

de los años 2002 a 2006²⁰. Desde el año 2002²¹, estos Programas ampliarán 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 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 sea más eficaz respecto a cada uno de los segmentos de población femenina contemplados, al intensificar²² los esfuerzos en los colectivos más necesitados de ayuda²³.

3. MEDIDAS LABORALES Y DE FOMENTO DEL EMPLEO DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

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 acceso²⁴, permanencia y estabilidad en el empleo de

²⁰ 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 (25% de la cuota durante los veinticuatro 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 (70%, el primer año, y 70% el segundo).
- Mujeres desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes al parto [bonificación del 100% en los doce meses siguientes al inicio del contrato (redactado por RDL 5/2002)].

²¹ Llegados a este punto, es obligada la referencia a 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, sí incluye entre sus objetivos el aseguramiento de políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a las mujeres.

²² Mayor reducción del coste o bien más tiempo de duración de la bonificación, o bien reduciendo el tiempo y aumentando la bonificación.

²³ Existió ausencia de registros que permitan conocer cuál 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 de 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 que 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.

²⁴ El Anteproyecto de la Ley Orgánica de Igualdad del pasado marzo de 2006 contenía una previsión al respecto (mantenida en el proyecto de ley que el pasado 29 de diciembre fue enviado del Congreso al Senado) en la que se añadía 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: Artículo 22: «... en particular: se consideran discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de 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».

este colectivo; y también empeora sus condiciones de trabajo. Por ello, este colectivo de trabajadores es terreno privilegiado para la intervención 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.

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 este**²⁵, 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 a 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.

Poco después de la reforma de 1997 surge la primera normativa estatal que pretende evitar retenciones 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») mediante 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 familiares²⁶. Además, a partir de 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 sí es posible hablar, con toda propiedad, de coste cero de la maternidad o, mejor dicho, de «coste promocionado», ya que la empresa

²⁵ 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.

²⁶ 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.

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.

Dentro de las medidas de política de empleo adoptadas por la reforma del mercado de trabajo de 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; la bonificación será del 100 por 100, durante un período de doce meses. 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 (también con el 100%) a la empresa donde presten su actividad y se reincorporen²⁷. 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 eficaz de supervivencia del contrato de trabajo. De cara al futuro, la nueva Ley 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 familiares²⁸.

Resumidamente, las modificaciones que comportará la futura Ley Orgánica de Igualdad y que ya aparecen, a salvo de las posibles modificaciones que pueda experimentar, en el Anteproyecto de 2 de marzo de 2006 de la misma, afectan a muchas de las normas aquí comentadas. En conjunto, sin ánimo de profundizar, podríamos destacar que la nueva ley intensifica muy significativamente la protección otorgada a los trabajadores con responsabilidades familiares, extendiendo el ámbito subjeti-

²⁷ Introducida también en el Programa de Fomento del Empleo para el año 2004, dicha previsión se mantendrá en los años 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.

²⁸ 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 ellas 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.**

vo de su protección ²⁹; incluyendo nuevos derechos (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. ³⁰. Consecuentemente, la Ley de Igualdad (cuyo proyecto en el momento actual, el pasado 29 de diciembre de 2006, se encuentra remitido al Senado por el Congreso) incrementará 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 ³¹; sin embargo, dicho incremento no será equivalente 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 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 ³². 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 ³³. 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 de los derechos que les son 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

²⁹ El Anteproyecto, de 3 de marzo de 2006, de la Ley de Igualdad modifica el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), el artículo 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 estos 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».

³⁰ Así se recoge en el Anteproyecto de 3 de marzo de 2006, de la Ley de Igualdad que modifica el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad de personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

³¹ En el Anteproyecto de Ley de Igualdad (marzo de 2006) se contenía una modificación de 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).

³² 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, 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 provocaba 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, que podrían ser únicamente utilizadas por el padre, una vez que la mujer vuelva al puesto de trabajo.

³³ 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 los empresarios extingan su contrato. Porque cuando una mujer se queda embarazada no la despiden, simplemente no la renuevan».

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 a nivel nacional, 236.162 correspondieron a mujeres (98,46 %) ³⁴.

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 la 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, quien 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 transmitir al padre estos derechos ha supuesto en muchas ocasiones la exclusión del padre en el disfrute del permiso, 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 la 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 ³⁵. Entre los diversos modelos 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 ³⁶. 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.

³⁴ 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 más, hacerlo podría poner en peligro la promoción y su continuidad profesional.

³⁵ 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 Seguridad 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 este 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

³⁶ 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.

4. LAS ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN LABORAL DE 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 situación³⁷. 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 desempleadas³⁸, 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 contrato y el traslado con reserva de puesto de trabajo en ambos casos³⁹, y efectos en el ámbito de la Seguridad Social sustitutivos del salario. **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 trabajo⁴⁰.

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 (art. 22 de la LOIVG, 28 de diciembre 2004)⁴¹.

³⁷ Exposición de motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral de la Violencia de Género.

³⁸ Para abaratar el coste de su contratación, se bonifica la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (65%) durante un máximo de veinticuatro meses por su contratación temporal o indefinida.

³⁹ QUINTANILLA NAVARRO, B., «Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género», *Temas Laborales*, n.º 80, 2005, págs. 28 y 48.

⁴⁰ La bonificación es del 100 por 100 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.

⁴¹ 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 artículo 22 de la Ley cántabra, el artículo 38 de la Ley canaria, el artículo 14 de la Ley de Castilla-La Mancha, el artículo 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 artículo 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.

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.

5. EFICACIA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE 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**⁴², ya que solamente hay indicios de que en algunos casos algunos programas han tenido un éxito relativo. 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 en el aumento de la contratación estable de mujeres, que es el objetivo a alcanzar, o si, 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 caótico⁴³. Además, existió ausencia de registros que permitan conocer cuál 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 de 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 que 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.

⁴² Apartado 8 del Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social de enero de 2005.

⁴³ CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., «El impacto de la normativa laboral sobre el empleo», *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*, CARL, Sevilla, 2005, págs. 61 y ss.

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 a 2003 se produce un incremento en cuanto al número de contratos registrados, siendo la conversión del contrato temporal en indefinido el que mayor número de contratos registra (a pesar de que el cómputo total del año 2003 es inferior al de 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 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		4.743	19.653	2.355	111.638	
2000		8.377	21.718	4.659	131.890	
2001		5.345	17.971	4.608	86.728	
2002		5.529	28.182	3.015	110.781	
2003		4.774	27.838	2.978	91.903	
2004 *	2.259	631	1.539	2.174	146.403	98

* del mes de enero al de noviembre
 ** miles de contratos.

FUENTE: *Elaboración propia a partir de los datos del INE.*

El más reciente 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 a 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 flexibilidad 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 (miles)	Varones contratos indefinidos (miles)	Mujeres contratos temporales (miles)	Mujeres contratos indefinidos (miles)
1996	209,1	5.153,0	145,3	3.120,2
1997	448,8	5.762,1	258,7	3.623,9
1998	611,2	6.454,4	359,8	4.238,0
1999	732,1	7.065,2	486,2	4.951,9
2000	708,8	7.275,2	499,7	5.345,3
2001	730,7	7.281,7	573,3	5.470,7
2002	714,2	7.328,3	568,8	5.568,0
2003	698,9	7.548,5	570,9	5.849,8
2004	775,7	8.310,8	644,1	6.620,3
2005	844,4	8.650,8	698,4	6.971,3

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 superávit 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 el que la tasa de cobertura no es elevada.

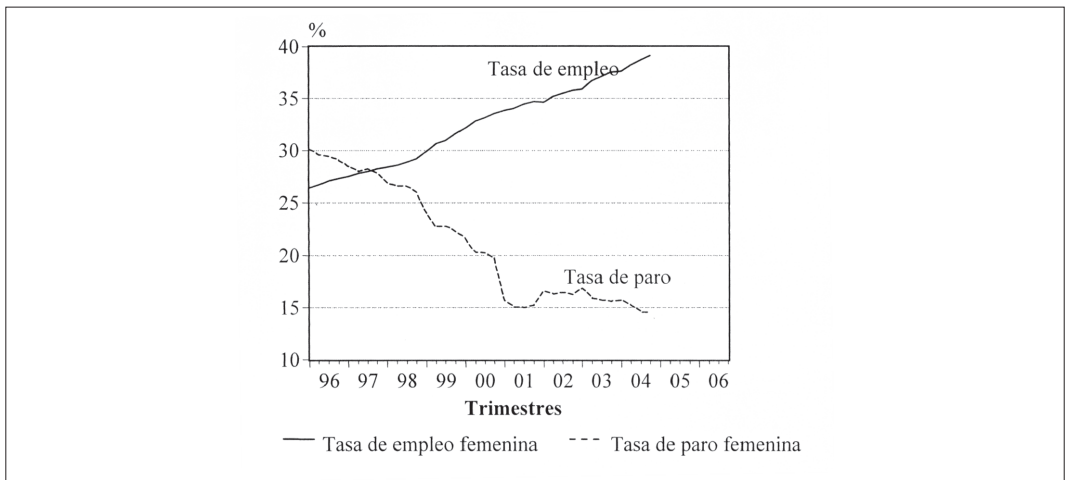
6. PREDICCIONES SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN ESPAÑA

Una vez analizada la eficacia de las normas partiendo de la perspectiva jurídica, con el objetivo de lograr un mayor conocimiento del mercado de trabajo femenino en España, 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.

En este apartado se realizan dos tipos de análisis que describiremos a continuación. El primero, ha consistido en analizar la información aportada por la EPA sobre el colectivo de mujeres activas, empleadas y paradas de España desde el primer trimestre de 1996 hasta el cuarto trimestre de 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 socio-económicas de las mismas) en España basándonos en una encuesta realizada entre los meses de febrero de 2003 y diciembre de 2004 a 1.200 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 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 de paro y empleo femenino.

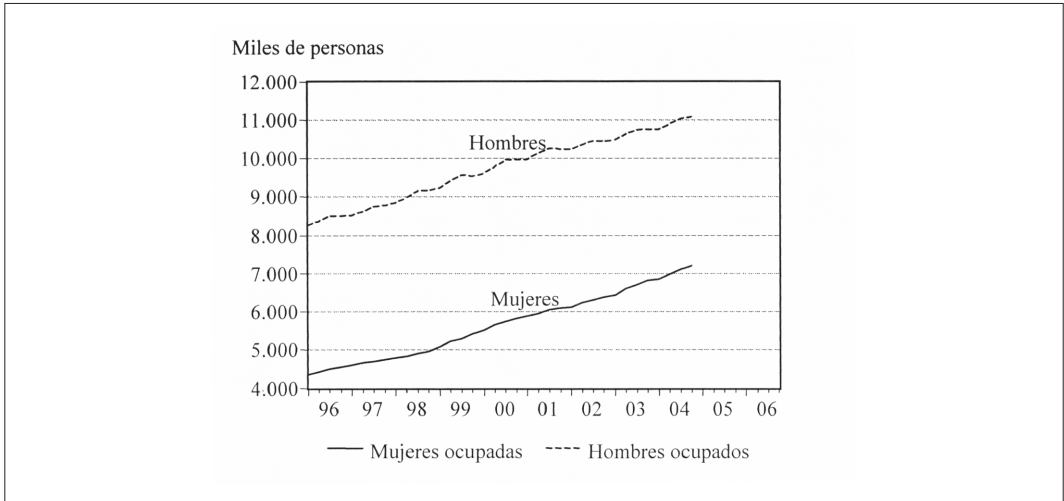
GRÁFICO I. *Evolución de la tasa femenina de actividad y paro.*



FUENTE: *Elaboración propia.*

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 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo fomento de la contratación indefinida, que facilitó la incorporación de muchas mujeres al mercado de trabajo y 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.*



FUENTE: *Elaboración propia.*

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), aunque ha disminuido en estos últimos años el margen de diferencia, es todavía muy elevado; más de un 30 por 100.

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 una aumento real de empleo.

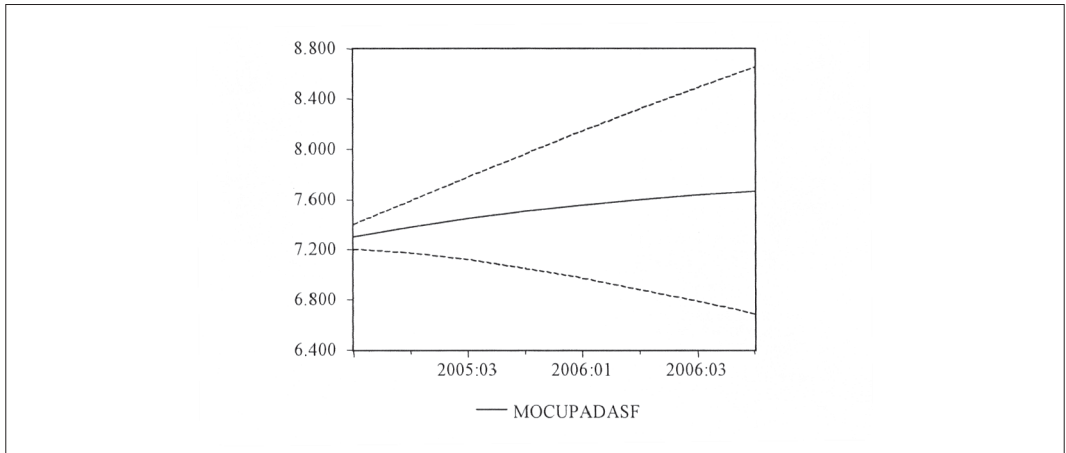
CUADRO III. *Estimación del modelo ARIMA perteneciente a la variable mujeres ocupadas en España.*

$$(1 - 0,8603B) \square Mocupadas_t = a_t$$

$$(0,093)$$

FUENTE: *Elaboración propia.*

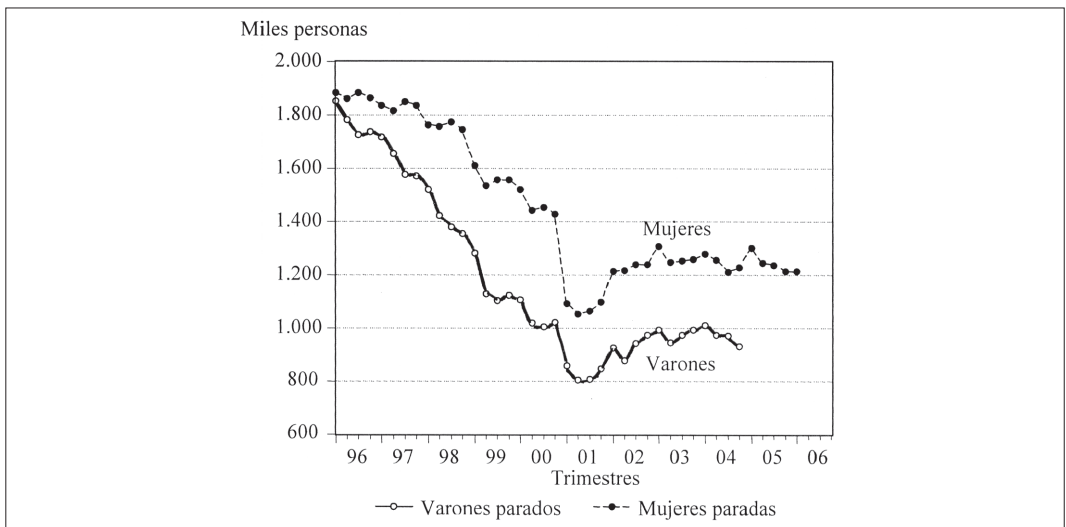
GRÁFICO III. Predicciones de la variable mujeres ocupadas para el periodo 2005. 1T hasta 2006. 4T.



FUENTE: *Elaboración propia.*

En el **gráfico III** se puede observar que el número de mujeres ocupadas crecerá durante el año 2005 y continuará aumentando hasta el cuarto trimestre 2006, pero sin llegar a alcanzar la cifra de 8 millones de mujeres ocupadas.

GRÁFICO IV. Evolución del paro en el colectivo de varones y mujeres (1996-2005).



FUENTE: *Elaboración propia.*

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 a 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 por 100 superior en las mujeres 1.279.000 (cuarto trimestre de 2004) frente a 931.500 de los varones. A pesar de ello, no se ha vuelto a alcanzar la cifra mínima de parados del segundo trimestre de 2001. Qué duda cabe de 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 de 2001 ⁴⁴.

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 de 1996 al cuarto de 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.*

$$(1 - 0,6518 B) \square_4 Mparadas_t = a_t$$

$$(0,1378)$$

FUENTE: *Elaboración propia.*

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

1.º trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.º trimestre
1.300,85	1.242,57	1.235,87	1.212,53	1.310,86
* Medido en miles de unidades.				

Respecto al segundo de los estudios realizados más arriba, aludido al inicio del presente apartado, se ha basado en una encuesta realizada a 1.200 mujeres españolas, procurando que la muestra sea lo más representativa posible de la población, siendo sus características principales expresadas en porcentajes las siguientes:

⁴⁴ Para el año 2001, el Real Decreto-Ley de 2 de marzo del 2001 de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad entre las medidas adoptadas en el marco de la política activa de empleo incluye las siguientes medidas:

- Aprueba el programa de fomento del empleo para el año 2001, siguiendo las pautas del vigente hasta ese momento.
- Subvenciona cotizaciones empresariales en descansos por maternidad, adopción y acogimiento, por primera vez.
- Regula el contrato para el fomento de la contratación indefinida, reiterando el régimen preexistente.

- Lugar de residencia (zona): 67% capital de provincia, 23% provincia.
- Estado civil: 34% soltera (**ecs**), 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 y 45 años y 18% más 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: el 81,3% están dadas de alta en la Seguridad Social y el 18,7% trabajan sin estar aseguradas.
- Tipo de trabajo: por cuenta propia 42,3%, por cuenta ajena 57,7%.
- Tipo de contrato: temporal 67,2%, fijo 32,8%.
- Jornada laboral: completa (**jlc**) 64,1%, media jornadas (**jlm**) 29,5%, 6,4% otras modalidades.
- 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 a 500 euros se encuentran el 24,6% de la muestra, entre 501 y 1.000 euros el 46,4%, de 1.001 a 1.500 euros el 18,4%, de 1.501 a 2.000 euros el 6,3%, más de 2.000 euros el 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 está 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:

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

siendo la función *u* del modelo logit, la siguiente:

CUADRO V. *Modelo logit: variable objeto de estudio mujeres españolas colocadas.*

$$u = 0,0862 - 0,1264 \text{ Casada} + 0,4367 \text{ Separada} + 0,7880 \text{ Casada} - 0,5438 \text{ NúmeroHijos} + \\ - 0,4589 \text{ Edad} + 0,4599 \text{ Residencia Urbana} - 12,3452 \text{ Salario} + 0,3342 \text{ Sector Secundario} + \\ + 0,5763 \text{ Sector Terciario} + 0,08624 \text{ Jornada Completa} + 3,4584 \text{ Jornada Media} + \\ + 0,2698 \text{ Nivel Sin Estudios} + 2,3460 \text{ Nivel Medio Estudios} + 5,8976 \text{ Nivel Universitario}$$

Variable	Coeficiente estimado (desviación)	
Constante	$b_0 =$	0,086240 (0,016)
Estado civil casada <i>ECC</i>	$b_1 =$	-0,126401 (0,025)
Estado civil separada <i>ECSE</i>	$b_2 =$	0,436708 (0,062)
Estado civil soltera <i>ECS</i>	$b_3 =$	0,787963 (0,122)
Número de hijos <i>NH</i>	$b_4 =$	-0,543852 (0,027)
Edad	$b_5 =$	0,458943 (0,035)
Zona geográfica	$b_6 =$	0,459894 (0,065)
Salario neto al mes <i>SAM</i>	$b_7 =$	-12,345248 (1,453)
Sector secundario <i>SS</i>	$b_8 =$	0,334234 (0,029)
Sector terciario <i>ST</i>	$b_9 =$	0,576337 (0,095)
Jornada Laboral Completa <i>JLC</i>	$b_{10} =$	0,086240 (0,005)
Jornada Laboral Media <i>JLM</i>	$b_{11} =$	3,458401 (0,021)
Nivel académico sin estudios <i>NASE</i>	$b_{12} =$	0,269808 (0,003)
Nivel académico básicos y medios <i>NAEBM</i>	$b_{13} =$	2,345963 (0,001)
Nivel académico universitarios medios <i>NAUM</i>	$b_{14} =$	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 han 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.

7. 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-económicos-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 está 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 el 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 la 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.

Bibliografía

- CARIDAD Y OCERÍN, J.M. [1998]: *Econometría, Modelos econométricos*, Barcelona, Reverte.
- CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J. [2005]: «El impacto de la normativa laboral sobre el empleo», *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*, CARL, Sevilla.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. [2003]: «El nuevo derecho del empleo. A propósito de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre», *Aranzadi Social*, n.º 19.
- CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R. [2001]: «Las políticas de empleo en sus diversos ámbitos, comunitario nacional y autonómico», *Temas Laborales*, n.º 61.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A. [2004]: *La Maternidad y su Consideración Jurídico-Laboral y de Seguridad Social*, CES, Madrid.
- LUJÁN ALCÁZAR, J. [2001]: «El contrato para fomento de la contratación indefinida», en *La reforma Laboral del 2001*, Aranzadi, Pamplona.
- MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, G. [1995]: *Modelos econométricos de demanda de Educación Superior y Empleo de los universitarios andaluces*. Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, Sevilla.
- *El mercado de trabajo en Andalucía*, Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, Sevilla.
- MOLINA NAVARRETE, C. (dir.) [2005]: *Empleo y Mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*. CARL. Sevilla.
- MORALES ORTEGA, J.M. [2003]: *La comunitarización del empleo: su recepción por parte del Reino de España*. CARL. Sevilla.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. [2002]: *La licencia por maternidad de la trabajadora*. Dykinson. Madrid.
 – [2004]: «La compatibilidad de las vacaciones y el descanso por maternidad», *Temas Laborales*, n.º 77.
 QUINTANILLA NAVARRO, B. [2005]: «Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género», *Temas Laborales*, n.º 80.
 RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. y PÉREZ DEL RÍO, T. [2005]: «Política de fomento de empleo de calidad», en *Empleo y Mercado de trabajo: Nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos: XXIII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo*, Monografías de Temas Laborales, CARL, Sevilla.
 SALDAÑA VALDERAS, E. [2005]: *Discriminación retributiva en función del género*, CARL, Sevilla.
 SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: «La dimensión local (comunidad, municipio) de la estrategia europea de empleo. Una aproximación desde la perspectiva de la legislación andaluza». *Empleo y Mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*, Sevilla, CARL.
 SUPIOT, A. (coord.) [1999]: *Trabajo y empleo: Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia.
 VV.AA. [2001]: *La reforma laboral de 2001. Análisis del Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo*. Aranzadi Pamplona.

ANEXOS

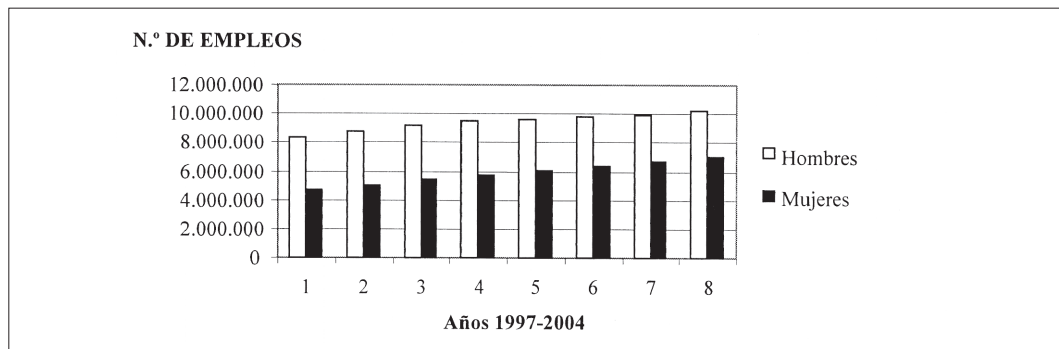
ANEXO I. Medidas legislativas de promoción del empleo femenino (1997-2006 **).

Reforma Mercado de Trabajo (RMT) 1997 y normativa complementaria	Reforma Mercado de Trabajo 2001 (RMT 2001) y normativa complementaria	Medidas de Reforma Económica de 2003 y normativa complementaria *
<p>Normativa: Ley 63, de 26-12-1997; acompañada de la Ley 64, de 26-12-1997; Orden de 16 de septiembre de 1998; Real Decreto de 4 de septiembre de 1998; Ley de Conciliación Vida Laboral y Familiar de 1999.</p> <p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de un contrato indefinido para fomento del empleo con apoyo económico a la contratación indefinida mediante bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social. • Coste cero de la maternidad (exención del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social para sustituir durante la baja por maternidad). • Presunción de nulidad del despido de los trabajadores con responsabilidades familiares. 	<p>Normativa: Ley 5/2001, de 3 de marzo; Ley 12/2001, 9 de julio; Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo («decretazo»). Planes de Fomento de Empleo 2001 y 2002.</p> <p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institucionalización del contrato indefinido para fomento del empleo. • Identificación de las mujeres desempleadas como grupo independiente a efectos de la contratación indefinida para fomento del empleo. • Incentiva (bonificación 100%) el acceso al empleo de mujeres desempleadas que hayan sido recientemente (en los veinticuatro meses anteriores) madres. • Coste promocionado de la sustitución de los trabajadores la maternidad. 	<p>Normativa: Real Decreto-Ley 2/2003, de 25 de abril; Ley 56/2003, sobre Empleo. Planes de Fomento de Empleo 2003, 2004, 2005 y 2006.</p> <p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonificación (100%) de la reincorporación de mujeres que hayan sido recientemente madres. Posteriormente se extiende a los hombres también.

* Los Planes de Fomento del Empleo de los años 2003 a 2006 representan una continuidad respecto a las medidas anteriormente adoptadas.

** La Ley Orgánica de Igualdad se aprobará durante el año 2006.

ANEXO II. *Gráfico general de la evolución (1997-2004) del empleo en España para ambos sexos (en miles de empleos).*



FUENTE: elaboración propia a partir de los datos del INE.

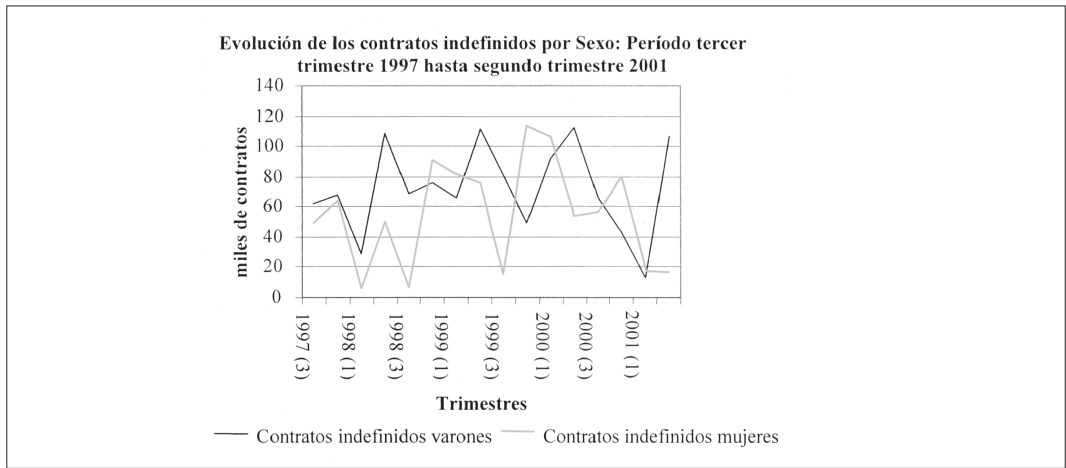
ANEXO III. *Contratos indefinidos frente a contratos temporales (tercer trimestre de 1997, segundo trimestre de 2001) (en miles de contratos).*

		Contrato Indefinido	Contrato Temporal
1997	Tercer trimestre	111,0	72,9
	Cuarto trimestre	131,2	25,5
1998	Primer trimestre	34,4	50,6
	Segundo trimestre	158,6	10,7
	Tercer trimestre	74,6	112,5
	Cuarto trimestre	166,6	51,7
1999	Primer trimestre	146,8	82,7
	Segundo trimestre	187,4	116,5
	Tercer trimestre	96,8	152,8
	Cuarto trimestre	163,9	32,5
2000	Primer trimestre	198,8	-59,7
	Segundo trimestre	165,9	157,6
	Tercer trimestre	121,9	104,8
	Cuarto trimestre	122,8	-31,4
2001	Primer trimestre	30,7	-7,0
	Segundo trimestre	123,3	53,8

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En el período que abarca desde el tercer trimestre de 1997 (RMT 1997) hasta el segundo trimestre de 2001 (RMT 2001) se celebraron 2.034.700 contratos indefinidos, frente a 926.500 temporales. Cabría destacar que en el primer trimestre del año 2000 el número de contratos temporales disminuyó en 59.700. A la vez que en este mismo trimestre se alcanza la cifra máxima de contratos indefinidos del período que ascendieron a 198.800.

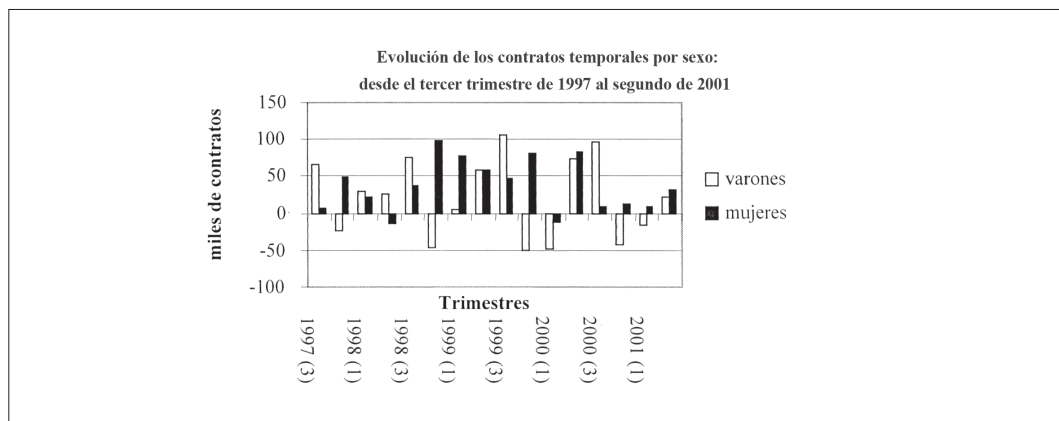
ANEXO IV. Preferencia en la contratación indefinida de varones frente a mujeres (RMT 1997-2001).



FUENTE: *Elaboración propia a partir de los datos del INE.*

La contratación indefinida (bajo cualquier modalidad, incluida la conversión de un temporal en indefinido) de varones en el período correspondiente a la Reforma del Mercado de Trabajo de 1997-2001 (RMT 1997) se eleva a 1.150.500 frente a los 884.100 contratos correspondientes a mujeres, con una diferencia de un 30,13% a favor de la contratación indefinida de varones. Durante el período analizado en el gráfico, el segundo trimestre de 1999 arroja la mayor cifra de contratación indefinida de varones, un total de 111.300; a la vez que se corresponde con la menor contratación de mujeres 76.100. Asimismo, en el cuarto trimestre de 1999 la cifra de mujeres contratadas, la más alta del período, es de 114.500, mientras que la de varones es de las más bajas, 49.400 (solamente es más baja la del cuarto trimestre de 2000, 42.400). Conforme nos alejamos del momento inicial de adopción de las medidas legislativas (finales de 1997) la contratación indefinida de varones y mujeres decae para llegar a la cifra más baja en el primer trimestre de 2001 en ambos colectivos, 12.700 de varones y 18.000 de mujeres, justamente en el momento anterior a la Reforma del Mercado de Trabajo de 2001 (de marzo en adelante). Para el segundo semestre de 2001, aprobadas las primeras medidas de la reforma del 2001, ya se produce un repunte importante en la contratación indefinida, aunque solo en los varones, con una cifra de 106.900.

ANEXO V. La temporalidad es mayor en las mujeres (1997-2001).



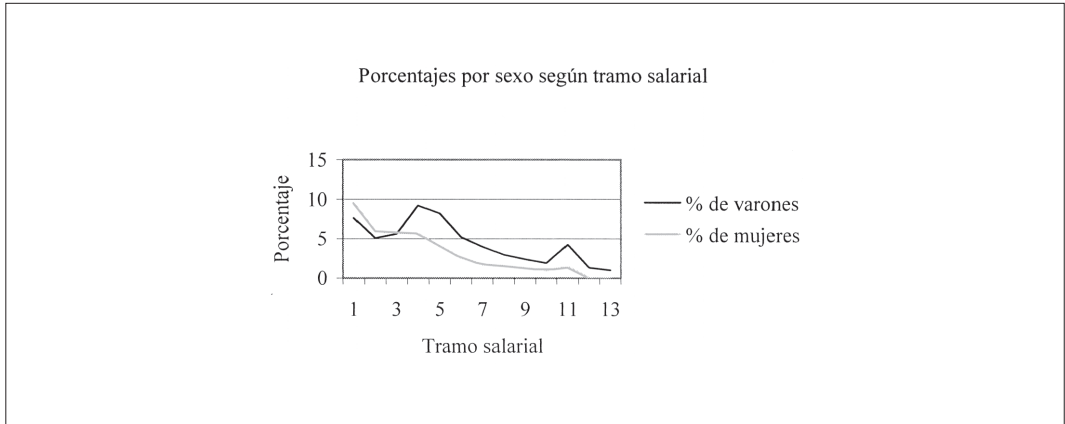
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

		Contrato Indefinido	Contrato Temporal
1997	Tercer trimestre	65,6	7,3
	Cuarto trimestre	-23,4	48,7
1998	Primer trimestre	29,2	21,4
	Segundo trimestre	25,2	-14,5
	Tercer trimestre	75	37,5
	Cuarto trimestre	-47	98,7
1999	Primer trimestre	5,9	76,8
	Segundo trimestre	58,9	57,6
	Tercer trimestre	105,2	47,6
	Cuarto trimestre	-49,6	82,1
2000	Primer trimestre	-48,2	-11,5
	Segundo trimestre	73,6	84
	Tercer trimestre	96,2	8,6
	Cuarto trimestre	-43,3	11,9
2001	Primer trimestre	-15,4	7,9
	Segundo trimestre	21,7	32,1
TOTAL		329,6	596,2

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En el período que abarca desde el tercer trimestre de 1997 (RMT 1997) hasta el segundo trimestre de 2001 (RMT 2001) se celebraron 596.200 contratos temporales a mujeres frente a 329.600 contratos temporales a varones. Las mayores disminuciones de contratos temporales en varones (4.º del 1998, 4.º de 1999, 1.º de 2000 y 4.º de 2000) coincide con los mayores aumentos en la contratación temporal de mujeres.

ANEXO VI. Diferencias salariales por sexo.



FUENTE: *Elaboración propia a partir de los datos del INE.*

En los tres primeros tramos salariales correspondientes a rentas bajas, las diferencias retributivas entre varones y mujeres son pequeñas; a partir del cuarto tramo salarial, en rentas más altas, se hacen muy significativas y continúan siendo descendentes estando las mujeres excluidas de los últimos dos tramos salariales. El estudio del mercado laboral que elaboran trimestralmente ADECCO y el IESE recoge que las mujeres europeas cobran una media del 15% menos que los hombres, en España esta diferencia es del 18%.

PORCENTAJES POR SEXO SEGÚN TRAMOS SALARIALES

Tramo salarial	Salario	Varones	Mujeres	% Varones	% Mujeres	Salario medio anual (€) Varones	Salario medio anual (€) Mujeres
	Total (1)	9.701.579	6.736.278	59,02	40,98	16.588	11.175
1	De 0 a 0,5 SMI	1.259.991	1.572.807	7,66	9,56	1.341	1.299
2	De 0,5 a 1 SMI	839.814	977.043	5,10	5,94	4.644	4.631
3	De 1 a 1,5 SMI	922.016	948.423	5,61	5,76	7.792	7.749
							.../...

.../...							
4	De 1,5 a 2 SMI	1.516.155	923.492	9,22	5,62	10.967	10.782
5	De 2 a 2,5 SMI	1.352.843	671.268	8,23	4,08	13.792	13.833
6	De 2,5 a 3 SMI	858.255	423.535	5,22	2,58	16.941	16.900
7	De 3 a 3,5 SMI	660.955	289.104	4,02	1,76	20.071	20.113
8	De 3,5 a 4 SMI	489.439	256.314	2,98	1,55	23.149	23.212
9	De 4 a 4,5 SMI	396.720	208.309	2,41	1,26	26.246	26.203
10	De 4,5 a 5 SMI	320.311	163.872	1,94	1,00	29.332	29.329
11	De 5 a 7,5 SMI	701.051	234.411	4,26	1,42	37.012	36.375
12	De 7,5 a 10 SMI	218.991	46.043	1,33	0,03	52.846	52.410
13	Más de 10 SMI	165.039	21.658	1,00	0,01	99.387	92.073

(1) SMI: Salario mínimo interprofesional: 6.190,80 euros.

FUENTE: *Elaboración propia a partir de los datos del INE.*