

Mujer y políticas activas de empleo: un comentario sobre la reforma laboral de 1997

Obdulia Taboadella

Laburpena: Eragozpen objektiboak ezereztatu badira ere, lan merkatuak genero mailako bereizketa nabarmena du, agian beronek esplikatu dezakeelarik, hein handi batean, emakumeek lan merkatura iristeko, bertan irauteko eta garatzeko dituzten ezberdintasunak. Artikulu honetan aztertu nahi dira, hain zuzen, 1997.eko lan erreformak jardunean dauden emakumeen taldean izan zituen eraginak.

Resumen: A pesar de la eliminación de barreras objetivas, la desigualdad de género atraviesa el mercado de trabajo, de tal manera que probablemente es la línea de segmentación más potente para explicar las diferencias de las mujeres en el acceso, permanencia y trayectoria en el mercado de trabajo. En este escrito se pretenden analizar los efectos de la reforma laboral de 1997 sobre el colectivo de las mujeres activas.

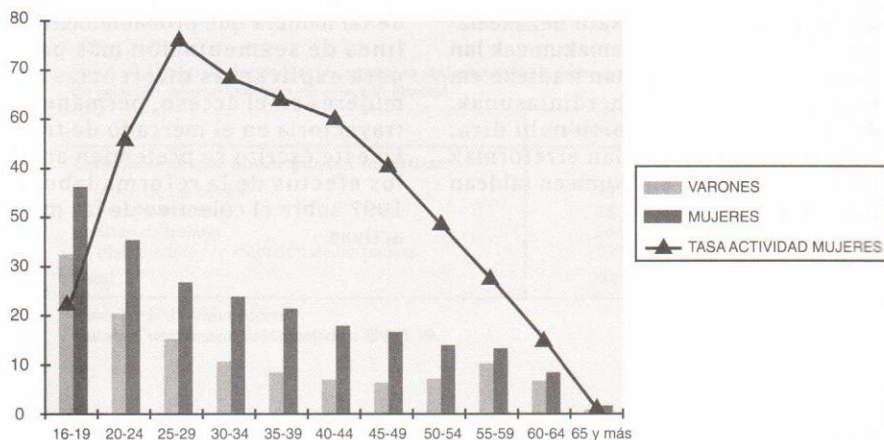
La sociología del género ha demostrado cómo las diferencias en el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo están mediadas, en significativa medida, por la división sexual del trabajo y la discriminación asociada a ella. Efectivamente, los mercados de trabajo reproducen –y aumentan– las desigualdades presentes en nuestra sociedad. En este sentido, conviene recordar que las mujeres soportan una discriminación laboral que se manifiesta en muchos y variados planos: desigualdad salarial, al percibir menor salario por los mismos trabajos; mayores índices de desempleo en todas las categorías con respecto a los varones; menores tasas de actividad por su dedicación a las tareas reproductivas; subempleo y mayores índices de temporalidad.

En los últimos años los países europeos, incluida España, han diseñado una serie de políticas encaminadas a lograr una mejor posición de las mujeres en los mercados de trabajo y el empleo. El objetivo de la comunicación consiste en la presentación de algunos datos acerca de la situación de las españolas en el mercado de trabajo y sobre el impacto de las políticas activas de empleo en el mercado laboral femenino, fundamentalmente aquellas implementadas tras la reforma laboral de 1997. Dicha reforma, acordada por gobierno, sindicatos y patronal, tenía por objeto promover la contratación indefinida a través de una serie de incentivos fiscales y de cotizaciones, y estableciendo una reducción significativa en la cuantía de la indemnización por despido improcedente. Como es sabido, los índices de temporalidad del mercado de trabajo en España son, con mucha diferencia, los mayores de Europa y afectan –segmentando el mercado de trabajo–, a los colectivos más débiles; jóvenes y mujeres fundamentalmen-

te. Con el fin de fomentar la contratación indefinida, la Ley 63/97 establecía dos tipos de acceso al contrato indefinido: por *conversión*, desde un empleo temporal y *como primera contratación*, siempre que se tratara de determinados colectivos de trabajadores/as en paro, y estructuralmente con mayores dificultades para acceder a un empleo estable. Estos colectivos, tal como los establece la Ley son:

- Jóvenes menores de 30 años
- Parados de larga duración (más de 1 año en paro)
- Mayores de 45 años
- Minusválidos

Tasa de paro y tasa de actividad por sexo y edad. Año 1999



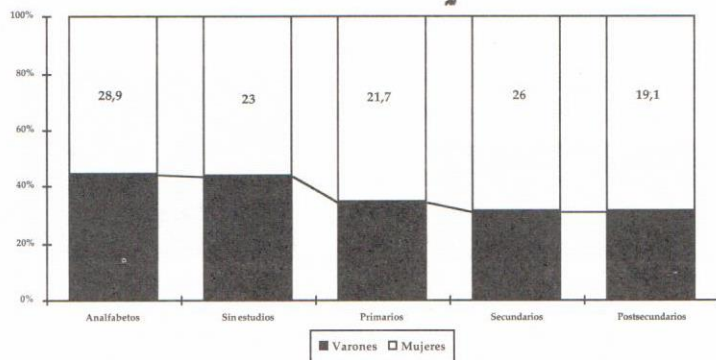
Antes de abordar el impacto de esta reforma, merece la pena detenerse en algunas características de nuestro mercado de trabajo. La presentación breve y concisa de algunos datos muestra de manera evidente la discriminación por género que sufren las mujeres en el mercado laboral.

Como puede apreciarse en el gráfico, la tasa de paro femenina es, en todos los grupos de edad, superior a la de los varones (la diferencia resulta muy llamativa en las mujeres más jóvenes, con una tasa de ocupación que apenas supera el 10 por ciento, justo la mitad que la de sus homólogos varones). De otro lado, las tasas de actividad de las mujeres han crecido extraordinariamente en las últimas generaciones, hasta situarse en las jóvenes y edades centrales en valores similares a la tasa de actividad masculina y confirmando la tendencia creciente e irreversible de la incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico.

Si atendemos a la tasa de paro por sexo y nivel de estudios, los resultados no son más alentadores. Las diferencias (a favor de los varones) se repiten en todos los niveles educativos, siendo especialmente significativas en los tramos de mayor nivel de instrucción. La paradoja resulta en que, a pesar de la enorme inversión educativa de muchas mujeres de las últimas generaciones, esta no se corresponde con una mayor facilidad para acceder al empleo. Las tasas de actividad de las mujeres más instruidas

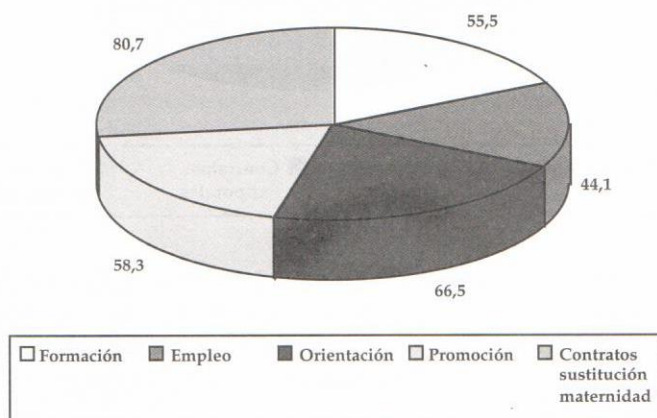
se asemejan a las de los varones, sin embargo, mantienen tasas de desempleo mucho más altas, con lo que supone de frustración de expectativas.

Tasa de paro por sexo y nivel de estudios. Año 1999



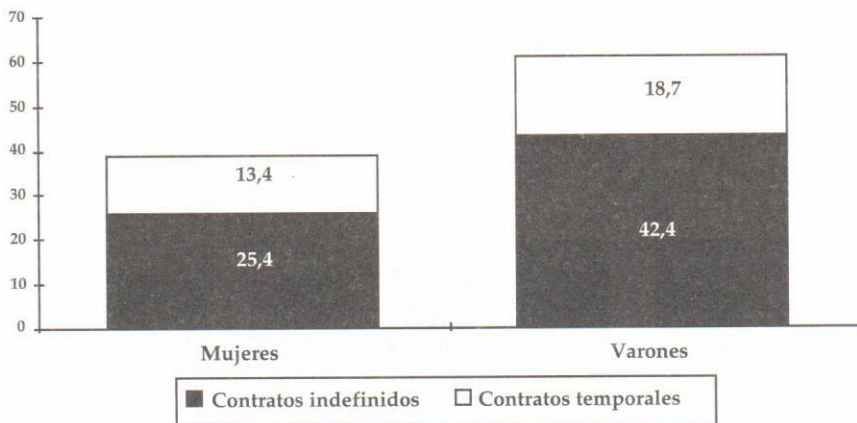
En el siguiente gráfico, podemos apreciar cómo el porcentaje de mujeres en políticas activas de empleo es siempre menor que la ratio de participación masculina, sorprendente si consideramos que las mujeres son un colectivo especialmente castigado por la segmentación laboral y el desempleo.

Participación de mujeres en políticas de empleo: acciones de inserción sobre desempleados. 1999

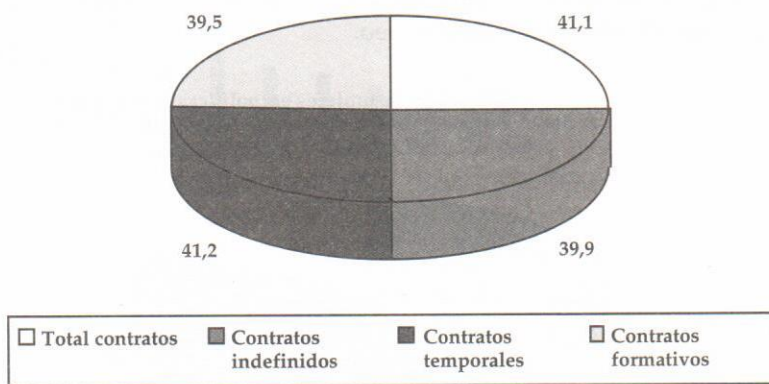


A continuación presentamos algunos datos referidos a la contratación del año 1999 y 2000. En total, durante el año 2000, se firmaron en España al amparo de las medidas propuestas en la Ley 63/97, 421.726 contratos indefinidos. Como se ha comentado, dichas medidas distinguían entre convertidos a indefinidos y contratos indefinidos dirigidos a colectivos de difícil inserción. Veamos cómo se han distribuido estos contratos conforme a la variable de género que estamos manejando.

Distribución interna de la contratación por sexo (% sobre total)



Participación de mujeres en la contratación (% sobre total). 1999



Tal como se aprecia en el gráfico, la foto fija de la contratación en España muestra significativas diferencias por género: a menor contratación, el porcentaje de contratos indefinidos en las mujeres es sensiblemente menor. Comparativamente, es mayor la presencia de la temporalidad entre las mujeres, teniendo en cuenta que la suma de todas las categorías es 100.

De los *contratos indefinidos* firmados para los *colectivos desempleados* contemplados en la Ley 63/97, la distribución por sexos vuelve a manifestar un comportamiento desigual: el número de contratos indefinidos firmados por varones supusieron más del 60 por ciento. Bien es cierto, que del total de contratos firmados en España a lo largo del año 2000, más de 13 millones, el 58 por ciento, se firmaron por hombres. Pero hay más puntos porcentuales de diferencia en los contratos indefinidos, y además, no debe olvidarse que como medida de fomento del empleo debe orientarse a los colectivos más desfavorecidos.

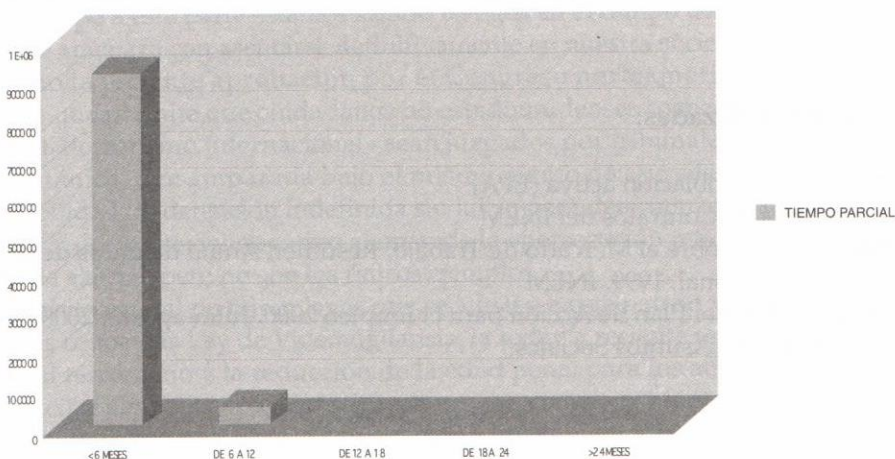
La distribución por edades muestra inmediatamente que la medida ha servido para los colectivos que contemplaba la Ley, fundamentalmente jóvenes y mayores de 45 años. Del total de contratos firmados, el 31,9 fueron para mujeres jóvenes, frente a 45 por ciento de beneficiarios varones. En su distribución interna, más del 80 por ciento de los indefinidos fueron para desempleadas, ya que no hay tantas mujeres mayores de 45 años en situación de desempleo.

Para ambos sexos, el grupo más favorecido es el de menores de 25 años, y por nivel de estudios se aprecia una tendencia creciente a la contratación de trabajadores / as con estudios superiores.

Con relación a los *contratos convertidos* en indefinidos, la distribución por sexos no arroja diferencias significativas con respecto a los anteriores; se realizaron mayoritariamente entre varones, si bien la ratio de feminización de estos contratos se ha incrementado en el periodo objeto de referencia: 1997–2000. Todos ellos apenas suponen el 1,5 por ciento del total de contratos firmados, y el 35,3 % dentro de los contratos contemplados en la reforma.

Respecto de los *contratos a tiempo parcial* supuestamente mejorados y propuestos como de fomento del empleo, la mayoría son firmados por las mujeres. Conviene resaltar que el trabajo a tiempo parcial no supone en el caso español un contrato para conciliar la vida laboral y familiar, sino que por el contrario, es una forma más de precarización del mercado de trabajo, sobre todo de las mujeres. Para probarlo, baste decir que el 58,4 por ciento de los contratos tenían una duración igual o inferior a 6 meses, y que sólo el 9 por ciento del total de contratos a tiempo parcial firmados en el año 2000 fueron de carácter indefinido:

Contratos a tiempo parcial. Mujeres. Año 2000



Además, preguntadas por las razones para estar trabajando a tiempo parcial, sólo el 7,3 por ciento de las contratadas manifestaron hacerlo por «No querer trabajo a jornada completa» (EPA; II T. 2000), el resto trabaja a tiempo parcial porque no puede

hacerlo a tiempo completo. Hay que tener en cuenta que el trabajo a tiempo parcial, cuando no es elegido, supone una discriminación salarial y de beneficios no salariales con respecto a los trabajos a tiempo completo. Por otra parte, supone la ruptura o no consecución de trayectorias laborales firmes y continuadas, lo que a su vez, termina por situar en peores condiciones de permanencia en el empleo a las receptoras mayoritarias de este tipo de contratos; esto es, mujeres jóvenes.

La conclusión arroja un panorama de luces y sombras. Efectivamente, la reforma ha favorecido la creación de empleo estable, invirtiendo la tendencia de los últimos años. Además, parece que en los dos últimos años de aplicación de la medida la participación de las mujeres en contratos indefinidos de fomento del empleo está creciendo. Así mismo, la ratio de las mujeres más formadas en el paro de larga duración, con respecto a los varones, ha descendido en el período 1993-1999, lo que probablemente indica resultados positivos de las políticas activas de empleo. Ahora bien, los datos muestran igualmente que las líneas de segmentación y discriminación que atraviesan nuestro mercado laboral, son fuertes y persistentes en el caso de las mujeres, incluso con la aplicación de políticas de acción positiva, todavía muy poco significativas en nuestro modelo laboral.

Si observamos la evolución de las políticas activas de empleo, vemos que su importancia ha sido creciente desde mitad de los años 80. El descenso del paro y las condiciones cada vez más restrictivas de elegibilidad para disfrutar del subsidio por desempleo, explica que los sucesivos gobiernos hayan podido dedicar cada vez más fondos a políticas activas. Aun considerando el crecimiento continuado, las políticas activas representan, a 1999, sólo 1/3 del gasto total en políticas de empleo.

La experiencia en otros países muestra que la insistencia y profundización de políticas activas y discriminación positiva ayudan a suavizar esas desigualdades de género y transforma el mercado de trabajo en uno más democrático e igualitario.

Fuentes utilizadas:

Encuesta de población activa (EPA)

Estadística de Contratos del INEM

Información sobre el Mercado de Trabajo. Resumen Anual de datos del Observatorio Ocupacional, 1999. INEM

Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo 2000. Julio-agosto, 2000. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.