

POLÍTICAS DE EMPLEO Y ENFOQUE DE GÉNERO*

Employment Policies and Gender Perspective

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

Profesor Ayudante Doctor (acreditado Profesor Titular)
Universidad Carlos III de Madrid

Orcid: 0000-0001-7106-6769
DOI: 10.1387/lan-harremanak.18892

Recibido: 11-10-2017
Aceptado: 24-11-2017

ABSTRACT

La crisis económica ha relativizado la posición de las mujeres en el mercado laboral. La Gran recesión ha afectado en nuestro país principalmente a sectores altamente masculinizados, incrementando el número de desempleados varones relativamente si se comparan con el de las mujeres. El resultado final es una suerte de «efecto eclipsamiento», en el que la atención dispensada a las mujeres se ha debilitado. La recuperación nos está mostrando que los problemas de las mujeres en lo que hace al retorno al mercado de trabajo ni mucho menos se han disipado.

El objetivo del presente artículo es mostrar cuál es la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en España en la actualidad y qué tipo de herramientas nos proporcionan la Economía y, muy especialmente, el Derecho para hacer frente a los particulares problemas que caracterizan al desempleo femenino.

* Este artículo forma parte del proyecto de investigación «Un derecho del trabajo para la recuperación: competitividad empresarial y cohesión social» (DER2015-64676-C2-2-P). Está inspirado en la ponencia que bajo el mismo título se impartió en el curso de verano *Nuevos retos en materia de igualdad laboral tras diez años de aprobación de la LOI* de la Universidad Pública de Navarra y dirigido por la profesora Elisa Sierra.

Palabras clave: desempleo, empleo, género, políticas de empleo, políticas activas de empleo.

■ *The economic crisis has relativized the position of women in the labour market. The Great Recession has mainly affected highly masculinized sectors in our country, increasing the number of male unemployed people relatively whether they are compared to female unemployment. The result is a sort of «eclipsing effect», in which the attention delivered to women has weakened. The recovery is showing problems of women relating to their integration into the labour market are still there.*

The main target of this research is to show what the position of women in the Spanish labour market is nowadays and what kind of tools are provided by the Economics and, especially, by the Law in order to handle with the particular problems which characterizes female unemployment.

Keywords: unemployment, employment, gender, employment policies, active employment policies.

SUMARIO

1. Mujer y mercado de trabajo tras la Gran recesión. 2. Respuestas con perspectiva de género. 2.1. Herramientas desde las políticas de empleo. a) Las políticas económicas de empleo. b) Políticas sustantivas. 2.2. Las políticas instrumentales de empleo: las políticas de empleo. 2.3. Especial referencia a las políticas instrumentales de empleo. 3. Conclusiones: el eclipsamiento de la mujer como colectivo de especial atención. 4. Bibliografía.

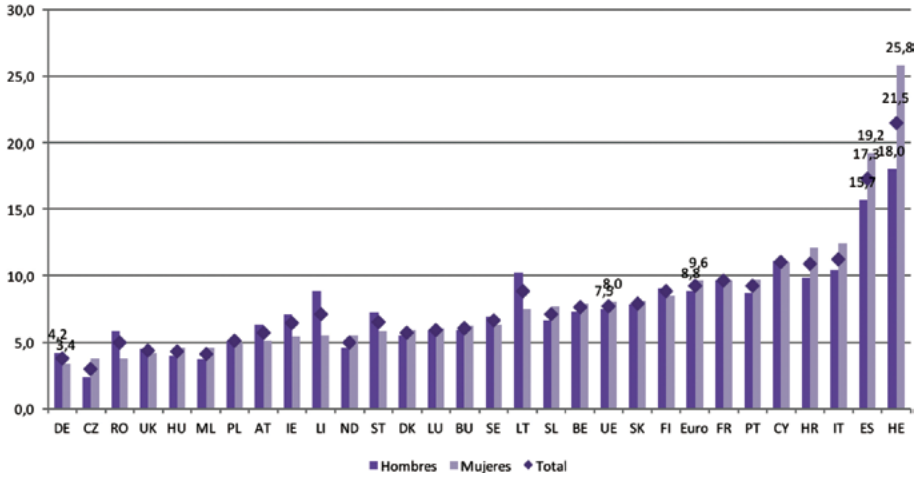
1. **Mujer y mercado de trabajo tras la Gran recesión**

Que la situación de nuestro mercado de trabajo tras la crisis económica sigue siendo especialmente delicada es algo que a nadie se le escapa. De hecho, a algunos les sirve para cuestionar que hayamos alcanzado verdaderamente la recuperación. En efecto, mientras que para las instituciones europeas y para el Gobierno el hecho de haber recuperado el nivel de PIB previo a la crisis nos permite hablar de que la hemos superado, desde otras posturas se dice que para poder encontrarnos en tal situación sería también necesario, entre otras condiciones, recuperar también los niveles de desempleo que teníamos entonces.

Aunque hemos recorrido una buena senda desde prácticamente el 26 % de paro alcanzado en lo peor de la recesión hasta el 17,3 % actual, lo cierto es que aún nos restaría por recortar otros nueve puntos para alcanzar esa meta anhelada. Dicho de otra forma, nos encontraríamos a mitad de camino. Pero, como muestra el Gráfico 1, para algunas el camino es algo más largo que para otros. Como puede comprobarse, la tasa de desempleo femenino es 3,5 puntos superior a la de los varones. Sólo nos supera Grecia, con 7,8 puntos de diferencia y nos sigue Croacia, con 2,3 punto; Italia, con 2; República checa, con 1,4; y Eslovenia, Portugal, Holanda y Malta que rondan el punto de diferencia. En el resto de países las diferencias son menores, hasta contabilizar un total de dieciocho en el que las tasas de paro de las mujeres son superiores a las de los hombres.

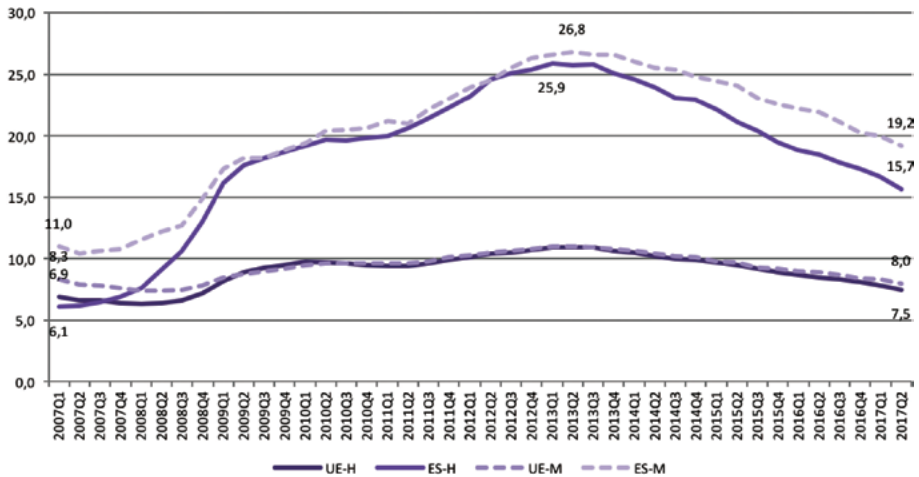
Sin embargo, la situación real de las mujeres en materia de desempleo ha devenido ciertamente confusa como consecuencia de la crisis económica. Tradicionalmente las mujeres en nuestro país han padecido unos niveles de desempleo superiores a los de los hombres. Sin embargo, la especial afectación que la crisis tuvo sobre sectores altamente masculinizados y, particularmente, el de la construcción, propició que tales diferencias se disiparan. El resultado se muestra en el Gráfico 2.

Gráfico 1
Tasa de desempleo según sexo



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat. 2Q-2017. AT y BE, 1Q-2017.

Gráfico 2
Evolución de la tasa de desempleo según sexo

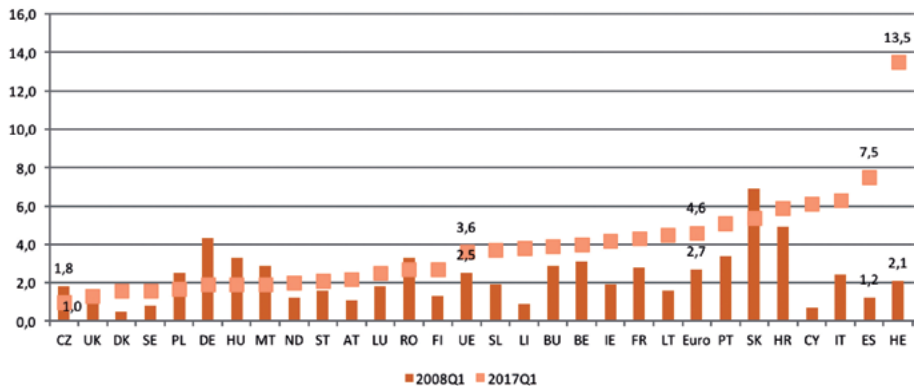


Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

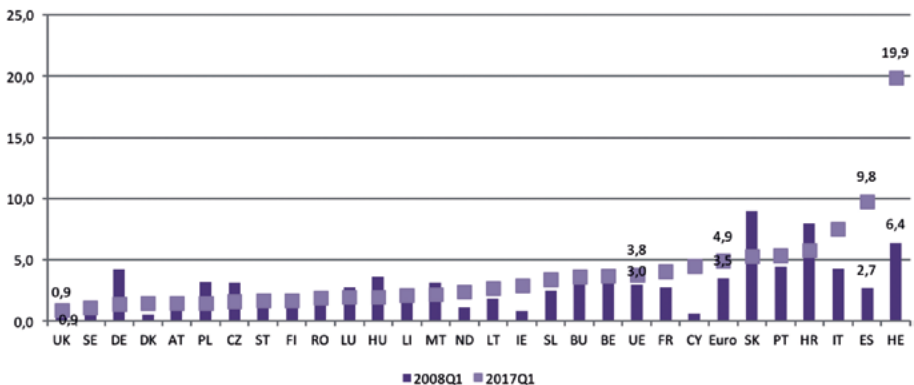
Mientras que a principios de la crisis el diferencial entre mujeres y hombres rondaba los cinco puntos, con su arranque tales cifras tienden a igualarse rápidamente hasta alcanzar tal situación en el tercer trimestre de 2009. A partir de entonces, las tasas de desempleo de mujeres y hombres han seguido una tendencia similar y muy próxima hasta mediados de 2013, con una ligera ventaja de las mujeres, salvo en el segundo trimestre de 2012, único momento de la serie histórica analizada en el que la tasa de paro masculina superó a la femenina. A partir del segundo trimestre de 2013 y conforme se robustecía la recuperación, las diferencias se incrementaron de nuevo de forma paulatina hasta alcanzar la brecha de 3,5 puntos que tenemos en la actualidad. Si comparamos esta evolución

Gráfico 3
Tasa de desempleo de larga duración según sexo

Hombres



Mujeres



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat. LU y LI: 2Q-2018 (hombres).

con la de la Unión europea podemos darnos cuenta de que la tendencia es similar, en el sentido de que el gap, desfavorable para las mujeres, se reduce con el comienzo de la crisis, para luego mantenerse las tasas de desempleo parejas a lo largo del tiempo (con más períodos en los que las tasas de los hombres han sido superiores a las de las mujeres) y finalizar, con la recuperación, con un repunte de la tasa de desempleo de las mujeres, que ha vuelto a ser peor que la de los hombres, si bien las diferencias no alcanzan el medio punto porcentual.

Por consiguiente, la crisis económica puede ser vista como un elemento coyuntural, de tal forma que, habiendo afectado relativamente más a los hombres que a las mujeres, ello no quiere decir ni que éstas no la hayan sufrido, ni que los tradicionales problemas que han afectado a su empleabilidad no sigan ahí. En cierto sentido, la recuperación económica estaría sirviendo para volver a poner al descubierto esos problemas particulares de este colectivo.

Ello se observa en la tasa de desempleo de larga duración. Tal y como muestra el Gráfico 3, España es junto a Grecia el país de la Unión Europea que en mayor medida padece este problema. Además, la evolución ha sido muy negativa, pues de situarnos tanto para los varones como para las mujeres por debajo de la media de la Unión, hoy somos, como adelantábamos, el segundo país con unos índices más altos. Sin embargo, el reparto entre mujeres y hombres no es ni mucho menos homogéneo. Mientras que ellos partieron de un nivel del 1,2 % en el primer trimestre de 2007 para alcanzar el 7,5 % en el mismo de 2017; ellas evolucionaron del 2,7 % al 9,8 %. Así, la tasa de desempleo de larga duración ha crecido en el período indicado en 6,3 puntos porcentuales para ellos y 7,2 puntos porcentuales para ellas. Respecto de la media de la Unión, España está a 3,9 puntos para ellos y a 6 puntos para ellas.

2. Respuestas con perspectiva de género

Del análisis anterior se impone que el desempleo sigue siendo un grave problema en nuestro país y que la especial atención que tradicionalmente se ha dispensado a las mujeres como colectivo con especiales dificultades de acceso al trabajo sigue teniendo toda su lógica¹, por más que la crisis haya trastocado su posición relativa en relación a otros colectivos. Pero, ¿qué puede hacerse al respecto?

Curiosamente las dos herramientas principales con que cuenta el Estado para hacer frente al fenómeno del desempleo, la política económica y la regulación a través del Derecho, casan perfectamente con los dos ejes principales que,

¹ Tal y como establece el art. 30 de la RDLeg. 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE 24-10-2015, núm. 255) (en adelante Ley de Empleo).

desde la Economía, se han puesto sobre la mesa para explicar el fenómeno del paro. Ahora bien, el papel y la relevancia de cada una de ellas no es ni mucho menos equivalente.

De una parte, la tesis ortodoxa o clásica basa la explicación del paro y, por tanto, su solución, en el funcionamiento mercado de trabajo y, en particular, en sus rigideces o, si se prefiere, en sus ineficiencias. Así, las reformas estructurales y, en concreto, del mercado laboral, ocupan un lugar central en sus teorías explicativas y en sus propuestas de mejora. Por consiguiente, desde este punto de vista, todos los esfuerzos han de ponerse en la regulación laboral, lo que conlleva una cierta supeditación del Derecho del trabajo a los objetivos de empleo, deformando los fines últimos que está llamado a cumplir y perdiendo el sentido de ordenación que hace de sus distintas piezas un sistema coherente (Casas, 2012: 1-11)². En el ámbito de la Seguridad Social, las prestaciones por desempleo producirían un efecto desincentivador en la búsqueda de empleo y contribuirían a elevar el salario de reserva (y, de ahí, los costes salariales), de lo que se deriva que el principal papel de las políticas activas debe ser el control y la sanción, limitando la estancia en el desempleo subsidiado y evitando abusos³.

De otra, las posturas más heterodoxas ponen el acento, no sólo, aunque sí de forma preferente, en los problemas estructurales de la economía, como el comportamiento de la demanda agregada, del gasto y la inversión públicos o privados o relacionados con la estructura productiva (Fina y Toharia, 1987)⁴. Desde esta perspectiva las reformas la regulación del mercado de trabajo son «un complemento útil —pero nunca sustitutivo— de las políticas macroeconómicas que aseguran una demanda efectiva adecuada», pues «*quienes esperen que las políticas estructurales del mercado de trabajo hagan mella apreciable en el paro actual caminan en el vacío*» (Tobin, 1986: 356)⁵. Aquí el Derecho social juega un papel relevante y necesario para el funcionamiento del mercado de trabajo como institución social (Solow, 1992), de tal forma que coadyuva a la creación de empleo, pero ni mucho menos es la principal herramienta para alcanzar tal meta⁶. Si se

² Véase Casas, 2012. El objetivo es alcanzar un «Derecho flexible del trabajo», sometido a tales finalidades. (Monereo, 1996).

³ Sobre las diferencias entre modelos de políticas activas de empleo léase Jørgensen, 2009.

⁴ Los autores, sin menospreciar los argumentos relativos a la rigidez del mercado de trabajo, aunque relativizándolos, ponen el acento, centrándose en la economía española, en lo que denominan «*problema de tipo estructural*» y que tiene que ver con «*una insuficiencia crónica de capacidad productiva que permita afrontar los retos que plantea la competencia de nuestro entorno*» (p. 11).

⁵ Palabras que casi tres décadas después, como puede comprobarse, siguen muy vigentes. Consulte también este trabajo para un análisis de la relación entre política macroeconómica y empleo en el marco de las crisis del petróleo de finales de los 70.

⁶ Resulta curioso observar cómo la confrontación entre dos tipos de recetas económicas y de empleo para luchar contra el paro que se produjo en la última «gran» crisis económica hasta la actual, se ha repetido casi cuarenta años después, con idéntico resultado en cuanto a la vía elegida. No obstante, algunos de aquellos problemas estructurales siguen hoy sin resolver y, en particular, los que

nos permite el símil, el crecimiento económico sería el motor de la creación de empleo, y el Derecho el aceite que engrasa esa maquinaria, pero nunca la maquinaria en sí (Pérez del Prado, 2016: 620). Esto alcanza a la protección frente al desempleo y la política de empleo, centradas en la garantía de rentas, la recualificación laboral y los flujos de información sobre el empleo disponible, siempre como un complemento a las políticas macroeconómicas (Recio, 1997: 157-58).

Así las cosas, si hubiera que buscar un mínimo común denominador de ambas corrientes, éste estaría representado sin lugar a dudas por el hecho de que tanto el funcionamiento general de la economía, como el del mercado de trabajo, inciden en la creación de empleo. La diferencia vendría dada porque, mientras que para unos el acento hay que ponerlo en lo primero, para otros hay que fijarse preferentemente en lo segundo. Así lo reconoce la propia Ley de Empleo, cuando en su artículo 1 declara que la política de empleo se desarrollará dentro de las orientaciones generales de la política económica.

Por consiguiente, tanto la política económica como la regulación laboral cumplen un papel importante, aunque diverso según la perspectiva, en lo que hace al objetivo de la lucha contra el desempleo. En el primer caso suele subrayarse el papel de la política monetaria y en la política fiscal, desde el plano macroeconómico, como las herramientas básicas con las que poder actuar sobre empleo y desempleo. En el segundo, tales mecanismos son más variados y admiten múltiples clasificaciones.

En concreto, aquí emplearemos aquella que distingue entre política sustantiva de empleo, o aquélla que pretende incidir en éste a través de la normativa laboral, esto es, a partir de las regulaciones de distintos aspectos de la relación laboral para, normalmente mediante su flexibilización, mejorar la confluencia entre oferta y demanda; y la política instrumental o política de empleo *stricto sensu*, que se caracterizaría por ejercer una acción más directa o especializada en el empleo, de tal forma que su incidencia en el mercado se produce por la vía de la colocación, la formación o la cobertura de rentas mediante prestaciones, entre otras técnicas (Escudero, 1991: 119-44).

Dentro de este último bloque se encuentra muy arraigada entre nosotros la distinción entre políticas pasivas y activas de empleo. Mientras que las primeras tienen por finalidad la protección económica del desempleado en tanto dure la situación de desempleo, esto es, evitar su desamparo económico y social fundamentalmente mediante la transferencia de rentas y durante el tránsito hacia un nuevo empleo; las segundas se definen «*el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral di-*

tienen que ver con el relevo de los sectores de la construcción e industriales en declive por otras actividades generadoras de un mayor valor añadido. En el mismo sentido, aunque centrándose exclusivamente, como ya hemos señalado, en las políticas de empleo en sentido amplio Valdés (1982).

rigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social» (art. 36 Ley de Empleo).

Estas últimas han gozado de una notable influencia, especialmente en Europa, en los últimos tiempos (Usabiaga, 2007: 191). Vivimos desde hace décadas una tendencia indiscutible favorable a la «activación» de las políticas de empleo, aun cuando su efectividad no es ni mucho menos clara y cuando no ha sido hasta épocas relativamente recientes, al menos en nuestro país, cuando se ha procedido a implantar una cultura de la evaluación de éstas y otras políticas públicas. De la definición legal transcrita puede deducirse que las políticas activas abarcan todo un abanico de acciones que comprenden las medidas de fomento del empleo, que mejoran las posibilidades de acceso al mercado de trabajo; de mantenimiento del empleo, ya que adaptan la formación de los trabajadores, requalificándoles; de autoempleo, mediante la conculcación del espíritu empresarial y el apoyo a las distintas modalidades empresariales agrupadas bajo el concepto de «economía social»; o de mediación o intermediación, realizada por los servicios públicos de empleo u otros agentes, entre otras. Esta amplia amalgama de políticas y medidas ha sido objeto de numerosos intentos de sistematización y clasificación, tanto desde el lado de la Economía⁷, como del Derecho⁸.

Sobre esta base, en las páginas que siguen, procederemos a abordar, muy brevemente, el modo en que estas diversas herramientas admiten, en su caso, una modulación de género, esto es, en qué medida en su fin último de lucha contra el paro se adapta a las especiales dificultades de las mujeres a la hora de encontrar un puesto de trabajo. Este análisis se abordará de forma muy sucinta, dadas las limitaciones de espacio y conectadas con el origen de este trabajo.

2.1. Herramientas desde las políticas de empleo

a) *Las políticas económicas de empleo*

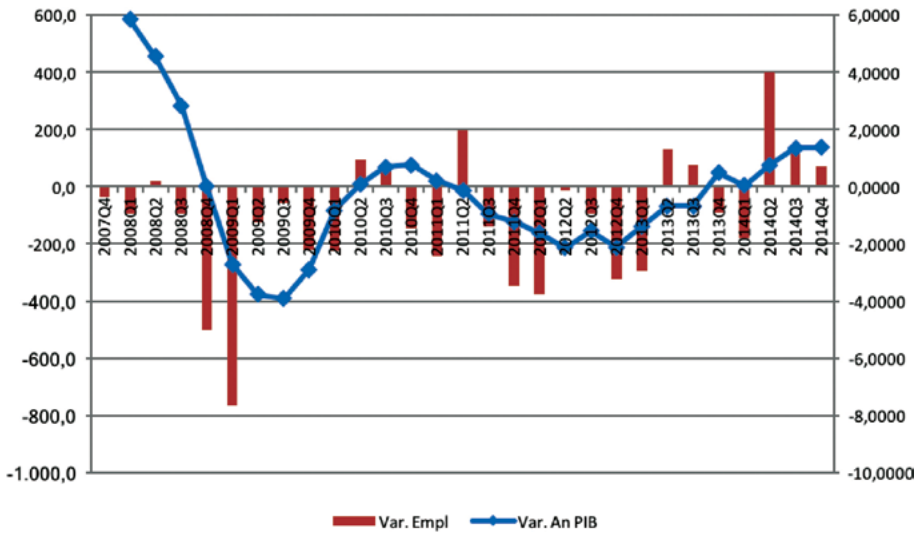
Como ya hemos adelantado, la política económica o, si se prefiere, la política macroeconómica es uno de los elementos clave a la hora de explicar el com-

⁷ Sirva como ejemplo la aportada por Boeri y Van Ours (2008: 255-56) También puede resultar útil las creadas por Eurostat y OCDE, que distinguen entre formación, incentivos al empleo, empleos protegidos y subvencionados, creación directa de empleo e incentivos al autoempleo (European Commission y Eurostat, 2013: 13).

⁸ Una clasificación muy exhaustiva es la planteada por Molina (2005: 281-87) La autora engloba, como se puede comprobar, dentro de las políticas de fomento del empleo, las de carácter institucional, que se caracterizarían por reservar parte de los puestos de trabajo que se crean a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. Dada su menor importancia cuantitativamente hablando y su naturaleza híbrida, pues no se trata tanto de crear empleos como de reservar parte de los que se crean a estos grupos, quedarán al margen de este trabajo.

portamiento el empleo. Esto se muestra muy a las claras en el Gráfico 4, que muestra la tasa de variación del PIB y la variación del empleo a lo largo de la crisis económica. Como puede comprobarse, el comportamiento del conjunto de la economía y del empleo van acompasados, de tal forma que conforme se agudizaba la crisis, se aceleraba la destrucción de empleo, alcanzado su máximo en el primer trimestre de 2007, con más de 700 mil puestos de trabajo perdidos. A continuación, en los «brotos verdes» de finales de 2010 y 2011, el desempleo se recupera levemente alcanzando los 200 mil puestos de trabajo en el segundo trimestre de 2011. Posteriormente, la segunda fase de la crisis, la de la deuda soberana, vuelve a empujar al empleo a la destrucción de puestos de trabajo, con unos flujos de más de 200 mil por trimestre, a excepción del segundo y tercero de 2012. No será, hasta la salida de la crisis cuando el empleo vuelva a recuperarse y a tirar con fuerza.

Gráfico 4
Tasa de crecimiento del PIB y empleo en España

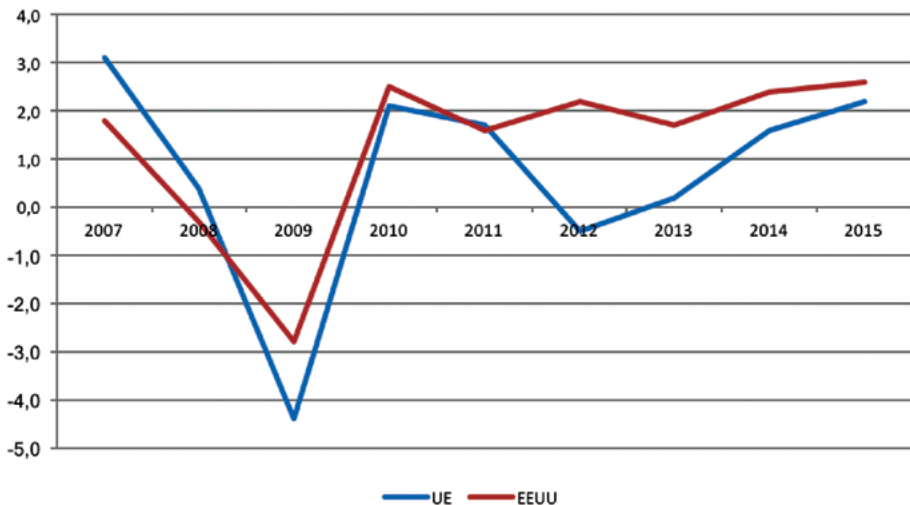


Fuente: elaboración propia a partir de INE.

Por consiguiente, empleo y comportamiento económico parecen estar íntimamente relacionados, por lo que las políticas económicas que se pongan efectivamente en marcha van a ofrecer resultados muy diferentes. En este sentido hemos de tener en cuenta que la Gran recesión ha sido una crisis económica de escala internacional, si bien alguna de sus fases ha afectado especialmente a determinadas zonas. Tal es el caso de la llamada «crisis de la deuda soberana», que

golpeó significativamente a Europa como consecuencia de las deficiencias en la construcción de la moneda común. A pesar de las diferencias y de las críticas que se han efectuado en torno a la gestión de la crisis por parte de Estados Unidos⁹, lo cierto es que los resultados de las políticas monetaria y fiscal aplicadas a uno y otro lado del Atlántico son muy desiguales. El Gráfico 5 lo muestra muy a las claras¹⁰. Mientras que, en el caso de Estados Unidos, su crisis tuvo forma de uve, dejándola atrás a principios de 2010, en Europa nos enfrentamos a una doble recesión o crisis en forma de uve doble, lo que implicó duplicar la duración de la crisis y, por consiguiente, incrementar de forma muy notable sus efectos sobre la población.

Gráfico 5
Tasa de crecimiento del PIB de la UE y EEUU



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

Dicho todo esto y a pesar de la importancia que la política económica tiene en la generación de empleo (matizable, como vimos, según doctrinas), lo cierto es que no parece fácil que admita ningún tratamiento de género, dada su vocación general que no distingue entre los tipos de sujetos a los que dirige, sino que al contrario va enfocada a todos ellos en un plano macro. No obstante, esto no

⁹ Criticando las «austeridades» de uno y otro lado del Atlántico, aunque destacando sus diferencias Blyth (2014: 61-192).

¹⁰ De nuevo se muestra la tasa de crecimiento del PIB, esta vez para la Unión Europea y para EEUU.

es en sí un problema, sino que pone de manifiesto, de nuevo, las interrelaciones entre el mundo económico y el jurídico. Es a este último y, en particular, a las políticas de empleo a quien corresponde modular los resultados del normal funcionamiento del mercado para que también repercutan o aprovechen en mayor medida a aquellos colectivos que muestran especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Dicho con otras palabras, cumplido el papel de la economía de generar puestos de trabajo, corresponde a las políticas de empleo facilitar que alcancen, entre otros, a las mujeres.

b) *Políticas sustantivas*

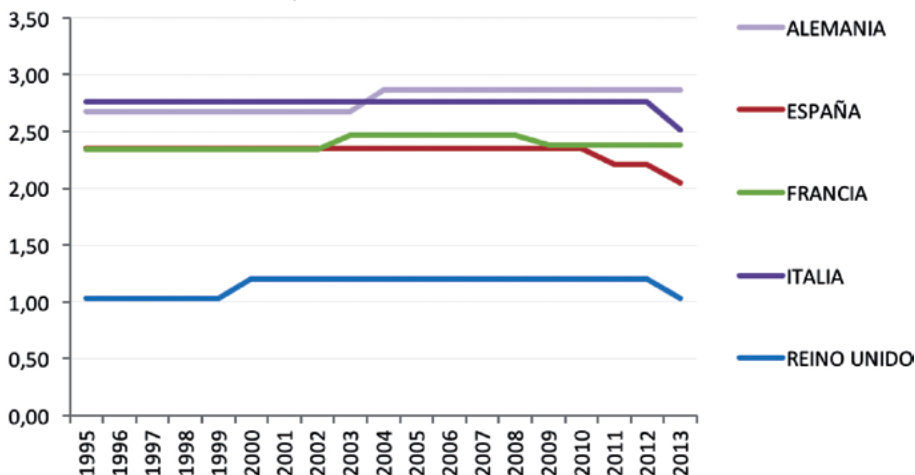
Algo parcialmente diferente le ocurre a lo que hemos venido a denominar como políticas sustantivas de empleo. Resulta posible admitir que la regulación de las condiciones de trabajo puede modularse para que resulten especialmente beneficiosas para las mujeres, de tal forma que contribuyan a mejorar sus condiciones de empleo o, incluso, de vida. La negociación colectiva y, en particular, los planes de igualdad tienen un papel especialmente relevante a este respecto¹¹. Ahora bien, dicho esto, desde determinados puntos de vista se ha sugerido que la regulación de las condiciones de trabajo, como quedó apuntado, puede contribuir también a la generación de empleo. En este sentido, de lo que se trataría es de determinar en qué medida tal capacidad puede afectar o beneficiar en mayor medida a las mujeres.

A este respecto, podría decirse que la regulación laboral puede incidir en el empleo femenino (o de cualquier otro grupo) de dos formas. De un parte, de forma directa. El Gráfico 6 puede servirnos para ilustrar esta afirmación. En él se muestra la evolución de un índice elaborado por la OCDE y que sirve para determinar el grado de protección dispensada por la regulación laboral o, si se prefiere, para determinar cuán flexible es. En concreto, aquí se ha seleccionado la variante que se refiere al despido.

Como puede comprobarse, la regulación española en materia de despido se encuentra en la medida de otros países homologables como Francia, Alemania o Italia, siendo la más flexible de todas ellas, aunque muy alejada del país más flexible de la muestra que sería el Reino Unido. En concreto, las reformas de 2010 y en mayor medida (la caída es mayor) la de 2012 habrían contribuido a flexibilizar la regulación de esta forma de terminación de la relación laboral.

¹¹ Por cierto, nótese que aquí nos estamos refiriendo a la parte de condiciones de trabajo estrictamente. Los convenios colectivos y los planes de igualdad contienen también cláusulas de empleo que, normalmente, no delimitan bien entre la regulación de condiciones de trabajo y las cláusulas de empleo propiamente dichas (Guamán, 2016: 925-53). Serían ejemplos de estas últimas, la reserva de puestos de trabajo a favor de las mujeres, reglas de preferencia en el acceso, etc. Este tipo de cláusulas formarían parte de las políticas instrumentales o políticas de empleo en sentido estricto. Al apartado dedicado a su estudio nos remitimos.

Gráfico 6
Índice de protección legislativa del empleo (despidos individuales y colectivos)



Fuente: elaboración propia a partir de OCDE.

Desde la perspectiva de quienes sostienen que esto habría contribuido a facilitar la creación de empleo en España (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013: 12-15) (Izquierdo *et al.*, 2013: 55-64)¹², existe un importante debate en lo que hace a la determinación y final alcance de esta reforma, esto es, en qué medida la rebaja de las indemnizaciones por despido especialmente estaría contribuyendo a generar más fácilmente empleo.

Desde este enfoque, la reforma no beneficiaría en especial a ningún colectivo porque está proyectada con carácter general, lo que no quiere decir que la institución no pueda modularse para que aproveche en mayor medida a las mujeres. Esto ya ocurrió con el contrato de fomento del empleo que, a través de la rebaja de la entonces vigente indemnización por despido de 45 días por año trabajado a 33 pretendía fomentar el empleo de, entre otros grupos, el de determinados colectivos de mujeres¹³.

¹² El informe fue elaborado por la OCDE por encargo del Gobierno.

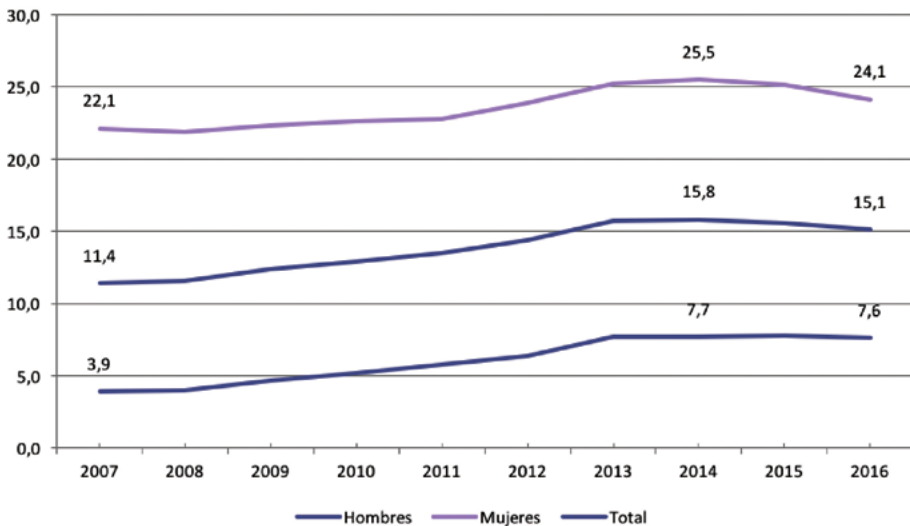
¹³ Disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 10 de julio de 2001, núm. 164) [...] «2. *El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:*

a) *Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones: jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive, mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino, mayores de cuarenta y cinco años de edad, parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo, minusválidos».*

Pero también puede argumentarse que la reforma del despido puede incidir en mayor medida en unos colectivos en relación a otros. Esto, ocurre, por ejemplo, en relación al SMI y su supuesta incidencia en el empleo juvenil¹⁴. Desde este prisma, hablaríamos de una incidencia indirecta de las reformas laborales. En este sentido, la institución reformada que más ha podido estar influyendo en el empleo femenino es el trabajo a tiempo parcial¹⁵.

Precisamente el Gráfico 7 muestra la orientación seguida por el trabajo a tiempo parcial en nuestro país en la última década. Como puede comprobarse, si bien la tendencia es creciente a lo largo de todo el período, existe un repunte moderado a partir de 2012, que parece frenarse con la recuperación o, incluso, descender ligeramente. En concreto, la tasa de parcialidad de las mujeres se ha incrementado desde el 22,1 % hasta el 25,5 % para luego descender hasta el 24,1 %. Sin embargo, la evolución para los hombres es mucho más intensa, pues se ha pasado del 3,9 % al 6,6 %. Dicho con otras palabras, el principal avance del tiempo parcial en nuestro país en los últimos años se ha producido para los hombres en mayor medida que para las mujeres. Así, mientras que en el primer caso prácticamente se duplica la tasa (92 %), en el segundo ha crecido un 5 %.

Gráfico 7
Tiempo parcial según sexo (% trabajadores y trabajadores a tiempo parcial)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

¹⁴ Sobre esta cuestión, véase Ruesga (2016: 249-70).

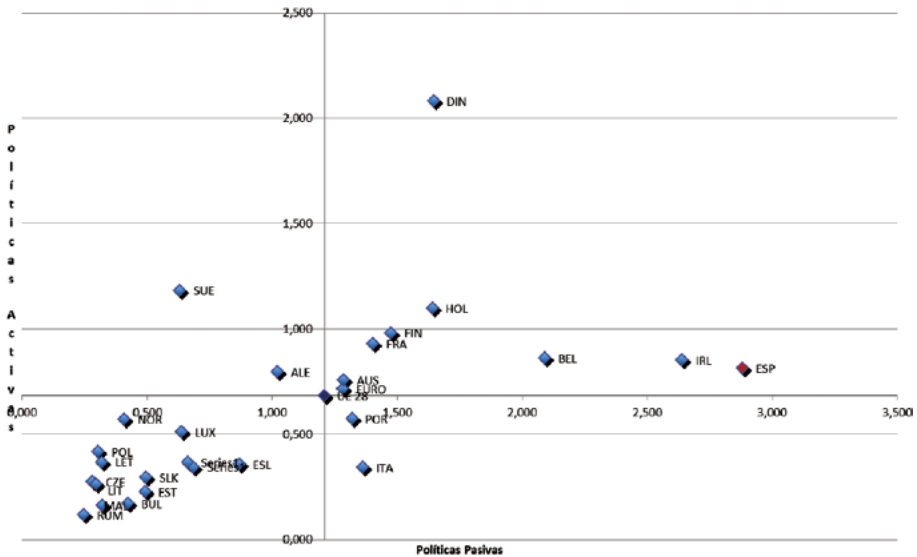
¹⁵ Para un estudio en detalle de las modificaciones introducidas, véase Gómez (2014: 109-34).

2.2. Las políticas instrumentales de empleo: las políticas de empleo

Por lo que respecta a las políticas instrumentales de empleo o políticas de empleo propiamente dichas, España ha visto crecer de forma exponencial su gasto en políticas pasivas, si bien las últimas reformas del sistema habrían contribuido a frenar o atemperar tal tendencia¹⁶. De esta forma, el tradicional desequilibrio entre políticas activas y pasivas de empleo que ha venido caracterizando a nuestro país se habría visto agudizada como consecuencia del incremento del gasto en políticas pasivas y los recortes en activas, que habían iniciado una senda creciente en el gasto justo antes de la crisis.

El Gráfico 8 muestra la situación actual. Como puede comprobarse está dividido en cuatro cuadrantes que toman como referencia el gasto en políticas activas y pasivas de empleo en la UE (punto 0,0). En el eje horizontal se representa el gasto en políticas pasivas, mientras que en el vertical se hace lo propio

Gráfico 8
Gasto en políticas activas y pasivas (% PIB)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat. Año 2015.

¹⁶ Nos estamos refiriendo fundamentalmente a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 07-07-2014, n.º 162); al RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE 14-07-2012, n.º 168); y a la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE 01-03-2014, n.º 52).

con las activas. España se encuentra situada en el primer cuadrante, lo que implica que uno de los países que gasta más que la media en políticas pasivas de empleo y activas, aunque con notables diferencias entre ambas. En concreto, la Unión Europea gastó de media en políticas de empleo 1,81 % de su PIB, del cual el 0,45 % se destinó a políticas activas, el 1,16 % a pasivas, mientras que el 0,20 % a cubrir el funcionamiento de los servicios de empleo. Estos mismos datos para España supusieron el 3,31 %, el 0,41 %, el 2,81 % y 0,08 % respectivamente. Nótese el escaso esfuerzo presupuestario que España destina a los servicios públicos de empleo, lo que en buena medida afecta a su eficacia como agentes de empleo y determina que en los últimos años los distintos gobiernos hayan apostado por la colaboración público-privada para poder llegar a esa gran masa de parados surgida tras la crisis económica. En concreto, antes de la crisis económica la tasa de intermediación laboral se situó en torno al 17 % (una media del 16 % de cuota de mercado y del 18 % si nos referimos a la tasa de registro respectivamente) (Alujas, 2007: 34)¹⁷, lo que sin lugar a dudas tiene que ver con el escaso impulso que se ha venido dando a su actividad.

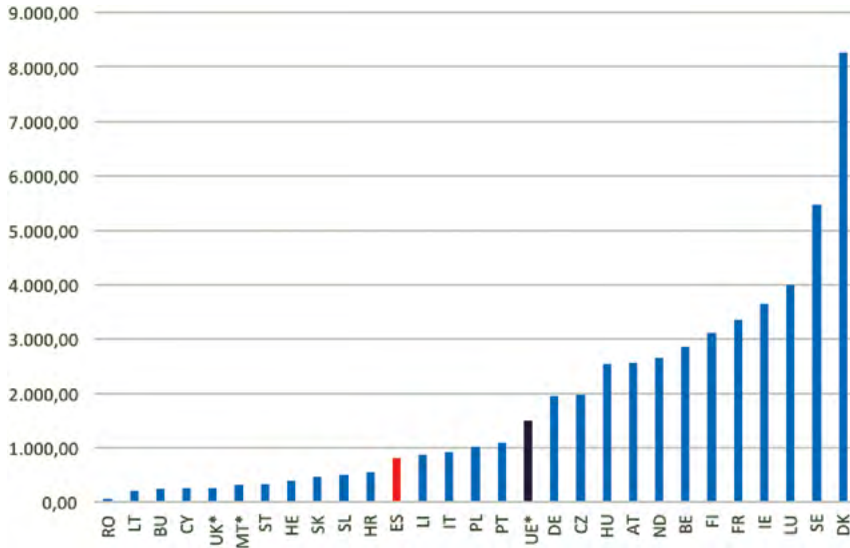
Por consiguiente, de la situación actual reflejada por los datos se desprende que el gasto en políticas de empleo viene dado en buena medida por la especial coyuntura que atravesamos y el fuerte crecimiento del desempleo. El Gráfico 9 nos permite profundizar en lo que está ocurriendo con la otra parte, las políticas activas. En él se muestra la posición de cada uno de los países de la UE función del gasto en políticas activas de empleo por desempleado. Como puede comprobarse, el ránking lo encabeza Dinamarca, que gasta de media por desempleado 8.258,16 euros por desempleado, cerca de 6.800 euros más que la media europea. Nuestro país, sin embargo, ocupa un lugar muy rezagado respecto del conjunto de la Unión, con un gasto de 823,59 euros por desempleado, aproximadamente la mitad que la media comunitaria. En este sentido, nuestra posición sería similar a la Lituania (867,85 euros), Italia (934,07), Croacia (556,09 euros), o Eslovenia (512,79 euros).

Si damos un paso más y vamos al detalle de ese gasto, esto es, concretamos en qué tipo de políticas activas estamos gastando ese dinero, podemos ver que el resultado es muy claro. Los siguientes dos gráficos pueden ayudarnos en este sentido. En ambos casos se muestra la distribución porcentual del gasto en políticas activas de empleo. Sin embargo, mientras que en el primero se representa la evolución experimentada desde 2006 a 2015, en el segundo se comparan el primer y último año del período seleccionado.

Pues bien, de su análisis podemos extraer dos conclusiones importantes. De una parte, podemos ver que existe un predominio absoluto de un tipo particular de política activa de empleo que son los incentivos a la contratación, que han

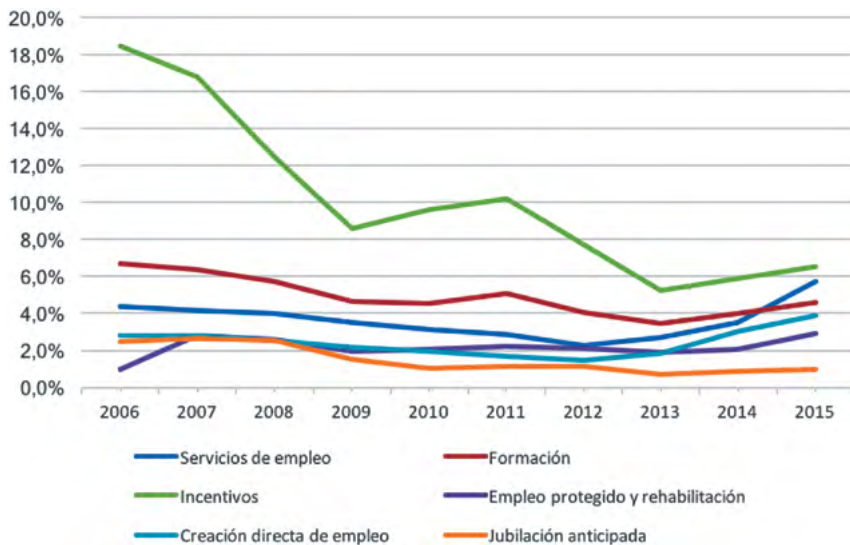
¹⁷ Los datos se refieren al periodo comprendido entre 1996 y 2004.

Gráfico 9
Gasto en políticas activas por desempleado



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat. Año 2015, salvo UE* 2011, UK* 2010, MT* 2014.

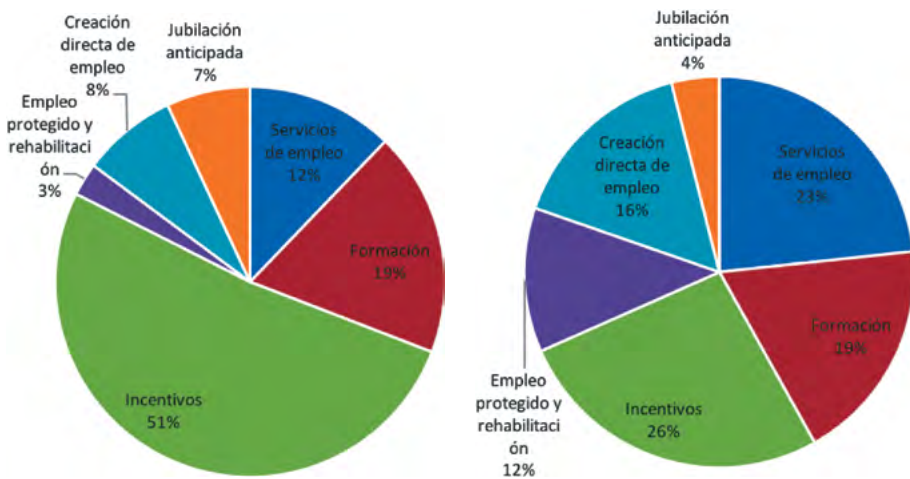
Gráfico 10
Evolución del gasto en políticas activas de empleo por tipo (en %)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat. Se excluye el gasto en mantenimiento del empleo.

sido a lo largo de todo el período la partida más importante. De otra, ese dominio se ha visto debilitado por la crisis económica, pues de suponer más de la mitad del gasto en políticas activas de empleo, han pasado a representar tan sólo el 26 % del total. No obstante, aun con esta bajada espectacular, siguen siendo la partida más importante en cuanto a gasto, seguidas por los servicios de empleo (23 %) y la formación (19 %).

Gráfico 11
Gasto en políticas activas de empleo en 2006 y 2015



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat. Se excluye el gasto en mantenimiento del empleo.

2.3. Especial referencia a las políticas instrumentales de empleo

De lo visto hasta ahora se deduce que, a pesar del cambio de tendencia experimentado en los últimos años¹⁸, los incentivos a la contratación siguen siendo

¹⁸ Como vemos, la paulatina reducción del peso de los incentivos se inicia antes de la crisis económica, al constatarse que los incentivos a la contratación adolecían de lo que se conoce técnicamente como «peso muerto», esto es, no contribuyen a generar empleo, sino que, todo lo más, permiten canalizar o focalizar el empleo que se iba a crear de todas formas hacia colectivos con especiales dificultades de acceso al trabajo. A este cambio de tendencia contribuyó decisivamente el informe Toharia (dir) *et al.* (2008). Posteriormente, la crisis económica ha añadido un elemento acelerador más, cual es la necesidad de reducir el gasto público. Así, el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE de 14 de julio de 2012, núm. 168) procedió a hacer «tabula rasa» en el sistema de incentivos. No obstante, a partir de ese momento, ya se atisbaba el incremento posterior que reflejan los datos. Para más detalles, véase Pérez del Prado (2012: 157-200) Para un análisis más actual de este asunto, véase Grau (2017: 39-59).

la política de empleo por excelencia en nuestro sistema de empleo. Pero, ¿cómo se han articulado en relación a la perspectiva de género?

Lo cierto es que en los últimos años lo que podríamos denominar como programa estatal de incentivos a la contratación ha sufrido una transformación muy importante, fundamentalmente de la mano de las reformas laborales de 2010 y 2012. Con carácter general y por lo que respecta a las mujeres, éstas «*dejaron de considerarse colectivo cuyo empleo se bonificaba específicamente para pasar a ser un supuesto «agravante» de los otros dos, es decir, se consideraba que el hecho de ser mujer es una circunstancia que, añadida a los anteriores, suponía una dificultad adicional de acceso a un puesto de trabajo. De esta forma, si el plan consideraba que los jóvenes con problemas de empleabilidad son dignos de ser apoyados mediante estos instrumentos por cuanto que cuentan con especiales dificultades para alcanzar un contrato indefinido, en el caso de mujeres jóvenes con problemas de empleabilidad tales dificultades son aún mayores, lo que se traduce en un mayor apoyo por parte del Estado materializado en un incremento de la bonificación. Lo mismo ocurre con el caso de las mujeres maduras paradas de larga duración*» (Pérez del Prado, 2012: 163). Este cambio en lo que hace a las mujeres como grupo autónomo de especial consideración puede deberse a la evolución del desempleo que hemos analizado con anterioridad. De esta forma, la pérdida de peso relativo de las mujeres en comparación con el conjunto del desempleo y con otros grupos se habría traducido en un cierto «efecto eclipsamiento», en cuya virtud los problemas de empleabilidad de las mujeres y la necesaria atención particularizada que de ello se deriva habrían quedado ocultas tras la masa ingente de parados.

Descendiendo al plano autonómico, lo cierto es que las Comunidades Autónomas se han caracterizado por seguir un patrón muy similar al del Estado, haciendo de los incentivos la política estrella a nivel autonómico, aunque aquí bajo la fórmula de las subvenciones. De ahí que lo dicho hasta aquí sea extensible a este ámbito (Pérez del Prado, 2011: 124-33). Por ello, quizá resulte más interesante comentar algunas iniciativas novedosas planteadas en los últimos años y que tienen a la mujer como protagonista.

Tal es el caso del Programa *Empleo Mujer Castilla y León* de la Junta de Castilla y León¹⁹. Este programa es una iniciativa piloto en innovación social de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades que cuenta con la colaboración de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico de Castilla y León. Su objetivo es la reinserción social, la mejora de la empleabilidad y el acompañamiento en la búsqueda de empleo de mujeres en riesgo de exclusión social. Para ello, todo el programa se dirige a la estimulación de la autonomía personal y al manejo de las estrategias actuales para activar todo el potencial de

¹⁹ <http://www.santamarialareal.org/noticias/el-programa-empleo-mujer-castilla-y-leon-facilita-la-integracion-laboral-de-mujeres-en-riesgo-de>

las participantes en la búsqueda y retención del empleo. Esta iniciativa evalúa y mejora la empleabilidad de estas mujeres a través de distintas actuaciones metodológicas, establece una red empresarial de apoyo a las mujeres en riesgo de exclusión e intermedia laboralmente para acelerar la inserción de las beneficiarias. Por consiguiente, nos encontramos ante un programa transversal, que incluye diferentes tipos de acciones, y que va dirigido a un concreto subcolectivo dentro del de mujeres, como son las que se encuentran en riesgo de exclusión social.

La misma naturaleza particularizada o concreta tiene el Programa *Universidades y Empleo de Mujeres (UNIVERSEM)* de la Junta de Andalucía, aunque del propio título se deduce que el subcolectivo al que se refiere se sitúa en el otro extremo, el de las mujeres con alta cualificación²⁰. Desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), en colaboración con las universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía, está cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo del FSE, integrado en el Marco Estratégico Regional de Referencia 2007-2013. En concreto, está dirigido a mujeres graduadas y postgraduadas de las universidades andaluzas y su objetivo es mejorar las opciones de empleabilidad de estas jóvenes, facilitándoles el conocimiento de los recursos de orientación y formación disponibles, así como las opciones más ventajosas para acceder y mantenerse en el empleo en función de sus intereses, demandas y sus perfiles formativos.

De otra parte, también es destacable el proyecto *Oficinas de Igualdad de Género en el Empleo* en Extremadura, no tanto por el colectivo al que va dirigido, que es el de las mujeres en su conjunto²¹, sino por el método de gestión, en colaboración con los agentes sociales. El objetivo general de este programa, puesto en marcha por el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) y las organizaciones sindicales CCOO y UGT es «*combatir y eliminar la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, así como las dificultades de acceso, permanencia, promoción y condiciones de trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo*»²². Entre sus objetivos específicos destacan: sensibilizar en la igualdad de trato y oportunidades en el empleo a mujeres y hombres; realizar la defensa legal de las mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo, sensibilizar al empresariado sobre los recursos disponibles en la Comunidad Autónoma, incluidos en el Plan de Empleo, para la contratación de mujeres, mejorando así su inserción sociolaboral; informar y divulgar los derechos que la Ley Efectiva de Igualdad de Oportunidades, tanto estatal como re-

²⁰ <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/empleo-y-empresas/universem-universidades-y-empleo-de-mujeres>

²¹ En realidad, el programa es mucho más amplio, pues son colectivos a los que va dirigido: las mujeres en edad laboral y trabajadoras, afiliadas al sindicato o no; la representación sindical de las trabajadoras y trabajadores; los trabajadores, el empresariado extremeño y toda la ciudadanía extremeña.

²² <https://ciudadano.gobex.es/web/igualdad/empleo-y-empresas>

gional, introduce en la normativa laboral, dirigida tanto para las trabajadoras y los trabajadores regulados por convenios colectivos como para el funcionariado; asesorar y formar a la representación legal de los y las trabajadoras, tanto en la legislación referente al principio de igualdad como en la prevención y detención de casos concretos de discriminaciones laborales por razón de género y violencia contra las mujeres.

Por último, quisiéramos destacar el *Plan de empleo para Navarra 2016-2019*²³, que presta especial atención a las mujeres tanto en el diagnóstico, «concluyendo que con la crisis se han agravado las desigualdades laborales entre hombres y mujeres, [pues] en particular a las mujeres se les atribuye más precariedad (pues sufren en mayor medida la temporalidad y la parcialidad) y peores posibilidades de inserción»; en los objetivos, pues se pretende «favorecer la inserción en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades» y «reducir los niveles de desigualdad en la tasa de empleo en las dimensiones que actualmente están teniendo más incidencia: edad, sexo, grupo étnico y discapacidad»²⁴; y en las medidas, que se centran en el empleo de incentivos, con una valoración adecuada de esta política, pero sin particularizar el caso de las mujeres²⁵, aunque también se prevé el incremento de las ayudas en prevención si se han implementado medidas para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres²⁶.

De otra parte, en el plano local, destaca el *Manual de buenas prácticas de políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local*²⁷. Esta guía es el resultado del Convenio de colaboración firmado entre la FEMP y el Instituto de la Mujer en 2010 y viene a conjugar las líneas de trabajo iniciadas por ambas instituciones. En particular, el Manual se desarrolla en el ámbito de un proyecto más amplio denominado *Laboratorio de experiencias sobre políticas activas de empleo*, que responde al interés expreso de la Comisión de Igualdad de la FEMP de continuar avanzando hacia unas políticas locales de empleo que incluyan, entre sus fines generales, la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. En este documento se destacan experiencias tan interesantes como *Esencia*, el programa de orientación laboral a mujeres en situación vulnerable del Ayuntamiento de Móstoles (FEMP,

²³ https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2016/09/20/Plan+Empleo+Navarra+2016+2019+borrador.htm

²⁴ En ese sentido, el objetivo que se plantea es una reducción de un 20 % de la desigualdad existente en la tasa de empleo de las mujeres, de los jóvenes, de las personas con discapacidad, minorías étnicas y personas de origen extranjero que residen en nuestra comunidad.

²⁵ Véase, dentro del Plan, el programa de incentivación de la contratación de colectivos específicos y Programa Igualdad —5.11—.

²⁶ El texto íntegro puede consultarse en <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/B07E85C2-E695-448A-8B5F-A5270A439034/359183/BORRADORPLANDEEMPLEOv20160919total.pdf>

²⁷ http://femp.femp.es/files/566-1148-archivo/Manual_BP_pac_empleo_mujer.pdf

2011: 32); el programa *Fuenlabrada Activa*, del Ayuntamiento de Fuenlabrada, que se centra en mujeres, desempleadas de larga duración, mayores de 30 años, con un nivel formativo bajo y que, por razones de cuidado de hijos e hijas, abandonaron la actividad laboral hace algunos años, con lo que sus conocimientos profesionales han quedado obsoletos (FEMP, 2011: 35-36) o el proyecto denominado *Apoyo a la inserción laboral y mejora de la empleabilidad de mujeres que residen en zonas necesitadas de transformación social*, del Ayuntamiento de Córdoba, que emplea las nuevas tecnologías como mecanismo de inclusión laboral.

Por último, no debe olvidarse que en materia de empleo tiene un papel destacado la negociación colectiva, incluyendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres²⁸. A este respecto, con carácter general, se ha dicho que el tratamiento del empleo por parte de la negociación colectiva no suele caracterizarse por ser innovadora, avanzada o de alta calidad técnica. Más bien al contrario, frecuentemente se ha subrayado el hecho de que son «*meras recomendaciones programáticas o declaraciones de intenciones*» (Morón, 2003: 9-10), cuya configuración práctica ha tendido hasta ahora a la «*escasez y parquedad*» (Sempere y Nicolás, 2001: 124). Esta situación responde a una serie de limitaciones estructurales que nuestra negociación colectiva no ha sido capaz hasta ahora de superar y que cristalizan en el hecho de que su hipotético incumplimiento es difícilmente perseguible o sancionable²⁹.

Pues bien, de lo anterior puede deducirse fácilmente que la situación no va a cambiar de forma notable si a la variable género le introducimos una segunda cual es la perspectiva de género. En los estudios realizados hasta la fecha se ha destacado el escaso interés observado a las cuestiones de género es aún si cabe más evidente en el caso de las políticas de empleo de género. En concreto, tanto en los convenios colectivos como en los planes de igualdad, son frecuentes los enunciados genéricos de intenciones y muy escasas las medidas de acción efectiva y/o positiva (Serrano, 2010: 176-93). Son raros los casos en los que se articulan este tipo de políticas y, además, se orientan desde la perspectiva de género (Ojeda, 1998: 145)³⁰.

²⁸ Así lo recuerda el art. 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007, núm. 71).

²⁹ Sobre los mecanismos de garantía de su cumplimiento, véase Guamán (2016: 952-53).

³⁰ Sirva de ejemplo el art. 30 CC. de la empresa Betsaide, S.A.L. (código de convenio número 48100442012013) cuando establece que «[...] En este sentido y como primera medida adoptará el compromiso respecto a la política de contrataciones, de que al menos 1/5 de los contratos de trabajo se celebrarán con mujeres». Pueden encontrarse algunos adicionales en Serrano (2010: 198).

3. Conclusiones: el eclipsamiento de la mujer como colectivo de especial atención

A lo largo de estas páginas hemos tenido ocasión de analizar muy brevemente los distintos tipos de mecanismos con que se puede hacer frente al problema del desempleo y en qué medida se adaptan a las especiales dificultades de acceso al trabajo que padecen las mujeres. Todo ello, en el marco de la situación actual que atravesamos, una recuperación en la que los efectos de la crisis aún se dejan notar en numerosos ámbitos y, en particular, en el del empleo.

En este sentido, hemos podido ver cómo el mayor impacto de la destrucción de empleo en los varones o las alarmantes cifras de desempleo juvenil han relativizado la posición de las mujeres en el mercado de trabajo como colectivo especialmente afectado por el problema del desempleo, entre otros de los que adolece este colectivo.

Ello ha tenido una directa traslación en los programas y medidas puestos en marcha para fomentar el empleo con carácter general y de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral en particular. Por ejemplo, en el caso de los programas instrumentales o de incentivos al empleo, principal medida de cuantas integran las políticas activas en nuestro país, al menos desde la perspectiva del gasto, entre los cambios profundos que se han introducido en los últimos años destaca la degradación del colectivo de las mujeres desde «colectivo prioritario» a «supuesto agravante» de los grupos (jóvenes y trabajadores maduros) en los que se centran los incentivos. Es cierto que los estudios que se han realizado sobre esta concreta política activa de empleo aconsejan centrarlos en aquellos supuestos que presenten mayores dificultades de inserción, pero no lo es menos que el cambio de tratamiento muestra muy a las claras una nueva consideración de la mujer en lo que hace a su papel y desenvolvimiento en el mercado de trabajo.

Del análisis de los datos y de la evolución de los programas de empleo en los distintos niveles administrativos hemos deducido la aparición de un cierto «efecto eclipsamiento» de las mujeres como colectivo de especial atención. No es que las mujeres hayan dejado de padecer unas mayores dificultades al empleo, como lo demuestra el hecho de que con la recuperación la brecha entre mujeres y hombres vuelve a ampliarse, sino que la implosión del paro masculino y del paro juvenil han ocultado parcialmente la tradicional posición de la mujer en el mercado de trabajo. De ahí que, mientras no seamos capaces de superar las barreras que impiden una adecuada y equitativa inserción laboral de las mujeres, se imponga la necesidad de recuperar, con análisis y herramientas distintas, la especial consideración que el colectivo requiere y que tradicionalmente se le ha garantizado. Novedosas iniciativas detectadas en plano autonómico y local parecen caminar en esa dirección.

4. Bibliografía

- ALUJAS RUIZ, Juan Antonio (2007): «El servicio público de empleo y su labor como intermediario en el mercado de trabajo en España». *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, n.º 53: 27-51.
- BLYTH, Mark (2014): *Austeridad: historia de una idea peligrosa*. Barcelona: Crítica.
- BOERI, Tito y VAN OURS, Jan (2008): *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia (2012): «Derecho del Trabajo y Empleo». *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 4: 1-11.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo (1991): «Estímulos materiales y ayudas instrumentales a la contratación laboral». *Relaciones Laborales*, n.º 1: 138-57.
- EUROPEAN COMMISSION and EUROSTAT (2013): *Labour Market Policy Statistics: Methodology 2013*. Luxembourg: Publications Office.
- FEMP (2011): «Manual de Buenas Prácticas de Políticas Activas de Empleo para las Mujeres desde el Ámbito Local». Madrid: FEMP-Secretaría de Estado de Igualdad.
- FINA SAGLÀS, Lluís, y TOHARIA CORTÉS, Luis (1987): *Causas del paro en España: un punto de vista estructural*. Madrid: Fundacion IESA.
- GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier (2014): «La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial.» En *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, editado por García-Perrote Escartín, Ignacio y Mercader Uguina, Jesús Rafael, 109-34. Valladolid: Lex Nova.
- GRAU PINEDA, Carmen (2017): «El empleo juvenil incentivado: entre la inutilidad manifiesta y la obcecación legislativa». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* 33: 39-59.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración (2016): «Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva». En *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, editado por MONEREO PÉREZ, José Luis, FERNÁNDEZ BERNAT, Juan Antonio, y LÓPEZ INSÚA, Belén Mar, 925-53.
- IZQUIERDO, Mario, LACUESTA, Aitor, y PUENTE, Sergio (2013): «Boletín Económico: La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos». Boletín Económico. Banco de España.
- JØRGENSEN, Hoening (2009): «From a beautiful swan to an ugly duckling: Changes in Danish activation policies since 2003». Paper for the ASPEN/ETUI activation conference. Aalborg (Dinamarca): Centre for Labour Market Research at Aalborg University (CARMA).
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013): «Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral».
- MOLINA HERMOSILLA, Olimpia (2005): *La dimensión jurídica de la política de empleo. El Derecho del Empleo como nueva categoría sistemática*. CARL. Monografías de Temas Laborales 21. Sevilla: Mergablum.
- MONEREO PÉREZ, José Luis (1996): *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo: una reflexión crítica sobre el derecho flexible del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- MORÓN PRIETO, Ricardo (2003): «El papel de la negociación colectiva en la contratación laboral y el empleo». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 1: 14.
- OJEDA AVILÉS, Antonio (1998): «El contenido de la Negociación Colectiva en material de empleo y ocupación: Las cláusulas sobre empleo.» En *Empleo, contratación y negocia-*

- ción colectiva*. Informes y Estudios. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. MTAS.
- PÉREZ DEL PRADO, Daniel (2011): *Los instrumentos económicos de fomento del empleo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- PÉREZ DEL PRADO, Daniel (2012): «Modificaciones al régimen de incentivos a la contratación». En *La Regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, editado por Mercader Uguina, J.R. y García-Perrote Escartín, I., 157-96. Valladolid: Lex Nova.
- PÉREZ DEL PRADO, Daniel (2016): «Políticas de «creación» y «fomento» del empleo». En *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, editado por José L Monereo Pérez. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- RECIO ANDREU, Albert (1997): *Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral*. 1. ed. Economía crítica 13. Barcelona: Icaria; Fuhem.
- RUESGA BENITO, Santos (2016): «El debate sobre los efectos económicos de la legislación sobre salario mínimo». *Revista de derecho de la seguridad social*, n.º 9: 249-70.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y NICOLÁS FRANCO, Andrés (2001): «Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 33: 123-50.
- SERRANO GARCÍA, Juana María (2010): «Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva». En *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, editado por ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.J., 1. ed. Colección Biblioteca Ciencias Sociales, n. 12. Madrid: Ediciones CINCA.
- SOLOW, Robert M. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.
- TOBIN, James (1986): «El paro en los años ochenta: Diagnóstico y prescripción a nivel macroeconómico». *Papeles de economía española*, n.º 26: 353-68.
- TOHARIA CORTÉS, Luis (dir.), ARRANZ, José M., CEBRIÁN, Inmaculada, GARCÍA SERRANO, Carlos, HERNANZ, Virginia, y PITARCH, Juan (2008): «El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional». Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Seguridad Social.
- USABIAGA, Carlos (2007): «La reforma del mercado de trabajo: el caso español». *Papeles de Economía Española*, n.º 111.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (1982): «Política de empleo y protección del desempleo en España: datos para una evaluación». *Documentación Laboral*, n.º 6.