



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

Precariedades laborales y desigualdades de género en Iberoamérica

Coords.

Sofía Pérez de Guzmán Padrón
Marcela Iglesias Onofrio

Dykinson, S.L.

PRECARIEDADES LABORALES Y DESIGUALDADES
DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

PRECARIIDADES LABORALES
Y DESIGUALDADES DE GÉNERO
EN IBEROAMÉRICA

Coords.

SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN PADRÓN
MARCELA IGLESIAS ONOFRIO

Dykinson, S.L.

2024



Esta obra se distribuye bajo licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

La Editorial Dykinson autoriza a incluir esta obra en repositorios institucionales de acceso abierto para facilitar su difusión. Al tratarse de una obra colectiva, cada autor únicamente podrá incluir el o los capítulos de su autoría.



Departamento de Economía General



Consejo Social



Vicerrectorado de Política Científica y Tecnológica



Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión
Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres

PRECARIEDADES LABORALES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA

Diseño de cubierta y maquetación: Francisco Anaya Benítez

© de los textos: los autores

© de la presente edición: Dykinson S.L.

Madrid - 2024

N.º 169 de la colección Conocimiento Contemporáneo

1ª edición, 2024

ISBN: 978-84-1170-585-1

NOTA EDITORIAL: Los puntos de vista, opiniones y contenidos expresados en esta obra son de exclusiva responsabilidad de sus respectivos autores. Dichas posturas y contenidos no reflejan necesariamente los puntos de vista de Dykinson S.L., ni de los editores o coordinadores de la obra. Los autores asumen la responsabilidad total y absoluta de garantizar que todo el contenido que aportan a la obra es original, no ha sido plagiado y no infringe los derechos de autor de terceros. Es responsabilidad de los autores obtener los permisos adecuados para incluir material previamente publicado en otro lugar. Dykinson S.L. no asume ninguna responsabilidad por posibles infracciones a los derechos de autor, actos de plagio u otras formas de responsabilidad relacionadas con los contenidos de la obra. En caso de disputas legales que surjan debido a dichas infracciones, los autores serán los únicos responsables.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	10
SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN	
MARCELA IGLESIAS ONOFRIO	

SECCIÓN I

CONFLICTO LABORAL, SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO 1. SUPUESTOS DE LA ACTIVIDAD MÚLTIPLE DE LA PRESTACIÓN LABORAL. SUBCONTRATACIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTROL SINDICAL	22
VICENTE PEDRO LAFUENTE PASTOR	
CAPÍTULO 2. TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA Y ACCESO AL EMPLEO: VIEJOS Y NUEVOS TIPOS DE AMENAZAS A UN DERECHO BÁSICO NUEVAS REALIDADES A DEBATE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SIGLO XXI	41
JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA	
CAPÍTULO 3. LA CONSECUCIÓN DE LOS PLANES OBLIGATORIOS EN LAS EMPRESAS A TRAVÉS DEL ARBITRAJE	60
JULIA DORMIDO ABRIL	
CAPÍTULO 4. CONFLICTO LABORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO: EL SEXENIO DE INVESTIGACIÓN	72
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA	
CAPÍTULO 5. LOS SINDICATOS EN MÉXICO: BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA REPRESENTACIÓN GREMIAL	90
RAQUEL EDITH PARTIDA ROCHA	
KAREN ALEJANDRA FLORES GARCÍA	
CAPÍTULO 6. SINDICATOS E MULHERES: DA EXCLUSÃO A POTENCIAL FATOR DE REVITALIZAÇÃO SINDICAL?	106
PAULO MARQUES ALVES	

SECCIÓN II
CONDICIONES DE EMPLEO, DESEMPLEO Y PRECARIEDAD

CAPÍTULO 7. APROXIMACIÓN A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AL FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	127
ISABEL MARÍA BARRERO VELÁZQUEZ	
CAPÍTULO 8. LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN PARA FOMENTAR UNA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA	146
MARÍA DOLORES PÉREZ ESTEBAN NIEVES GUTIÉRREZ ÁNGEL ISABEL MERCADER RUBIO	
CAPÍTULO 9. EL DISEÑO DE LOS SUBSIDIOS AL EMPLEO DEL SERVEI PÚBLIC D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA (2016-2018).....	161
ÁLVARO F. JUNQUERA	
CAPÍTULO 10. EMPLEO PRECARIO Y TRABAJO EN PLATAFORMAS: NUEVOS SIGNIFICADOS DEL TRABAJO PARA SOCIEDADES POSTLABORALES	181
JOSÉ ANTONIO LLOSA ESTEBAN AGULLÓ-TOMÁS SARA MENÉNDEZ-ESPINA BEATRIZ OLIVEROS	
CAPÍTULO 11. CONSECUENCIAS Y CUESTIONES DE DEBATE A PARTIR DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO- DISCONTINUO TRAS LA REFORMA LABORAL DEL RDL 32/2021	199
MARÍA PURIFICACIÓN GARCÍA MIGUÉLEZ	
CAPÍTULO 12. LA PRECARIEDAD LABORAL DE LA GENTE DEL MAR...	221
DIANA PATRICIA SÁNCHEZ GARCÍA FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA	
CAPÍTULO 13. ELEMENTOS PARA EL DEBATE DE LA ESCLAVITUD CONTEMPORÁNEA EN EL CONTEXTO DEL DEPORTE.....	235
JULIANA APARECIDA DE OLIVEIRA CAMILO LIVIA GOMES VIANA-MEIRELES	
CAPÍTULO 14. CONDICIONES DE TRABAJO Y LA DESPERSONALIZACIÓN DE BURNOUT, DOCENCIA UNIVERSITARIA	249
CRISTIAN GUZMÁN-TORRES VERÓNICA LEÓN-RON MIGUEL POSSO-YÉPEZ	

SECCIÓN III
SEGREGACIÓN LABORAL Y GÉNERO

CAPÍTULO 15. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR RAZONES DE GÉNERO EN EL EMPLEO REGISTRADO DEL SECTOR PRIVADO DE ARGENTINA (1996-2022).....	267
EUGENIO ACTIS DI PASQUALE JULIA VICTORIA SAVINO	
CAPÍTULO 16. EL ESTUDIO DE LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN EL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA CUANTITATIVA Y MULTIDIMENSIONAL	287
SANDRO GIACHI	
CAPÍTULO 17. EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL EN LAS OCUPACIONES MASCULINIZADAS: LA OCUPACIÓN DE MECÁNICA EN LOS TALLERES DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	309
MARÍA DEL MAR MAIRA-VIDAL	
CAPÍTULO 18. TRIUNFO DESDE LA PRECARIEDAD. INCURSIÓN ANTROPOLÓGICA EN EL FÚTBOL FEMENINO	324
EVELINA ZURITA MÁRQUEZ	
CAPÍTULO 19. GÉNERO Y ECONOMÍAS POPULARES REFLEXIONES SOBRE LAS EXPERIENCIAS ORGANIZATIVAS DE LAS ARTESANAS INDÍGENAS EN LA AMAZONÍA COLOMBIANA	345
VIVIAN P. ROSADO CÁRDENAS	
CAPÍTULO 20. EL AUMENTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LOS TERRITORIOS AFECTADOS POR EL AVANCE DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA: EL CASO DE MARÍA LA BAJA (COLOMBIA)	365
NAZARET CASTRO BUZÓN	
CAPÍTULO 21. DE VUELTA A LA TEORÍA: LA INTERSECCIONALIDAD Y LA INDUSTRIA DE EXPORTACIÓN.....	382
ROCÍO FAJARDO FERNÁNDEZ	
CAPÍTULO 22. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS SOBRE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL: ¿SIGUEN EXISTIENDO EN LA ACTUALIDAD PROFESIONES MASCULINIZADAS O FEMINIZADAS?.....	400
NIEVES GUTIÉRREZ ÁNGEL MARÍA DOLORES PÉREZ ESTEBAN ISABEL MERCADER RUBIO	

CAPÍTULO 23. CATEGORIZAR LA CONCIENCIA CRÍTICA DE GÉNERO DEL ALUMNADO EN EL APRENDIZAJE DE PRUEBA DE HIPÓTESIS.... 413

SARA MORALES GALVEZ
ISMAEL CABERO FAYOS
MARTHA ELENA AGUIAR BARRERA

CAPÍTULO 24. MUJERES INVISIBLES: NOMBRES PROPIOS EN LA EDICIÓN EN GALICIA (1975-2000) 431

CARME FERNÁNDEZ PÉREZ-SANJULIÁN
ÁNXELA LEMA PARÍS

CAPÍTULO 25. MUJERES POLÍTICAS Y REPRESENTACIÓN EN REDES SOCIALES Y CUENTAS OFICIALES..... 453

NURIA ESPINOSA MORUECO
ASUNCIÓN BERNÁRDEZ RODAL
GRACIELA PADILLA CASTILLO

SECCIÓN IV
DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO

CAPÍTULO 26. LOS MUROS INVISIBLES DE LA DESIGUALDAD. EL CAMBIO ESTRUCTURAL Y LA RECONFIGURACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL CONO SUR (1960-2020) 479

SILVANA MAUBRIGADES
MALENA MONTANO
MAYRA FERNÁNDEZ

CAPÍTULO 27. CONDICIONES SALARIALES Y GÉNERO EN BAHÍA BLANCA (ARGENTINA) EN EL CONTEXTO POST COVID..... 497

STELLA MARIS PÉREZ
VALENTINA VIEGO

CAPÍTULO 28. REINSERCIÓN LABORAL FEMENINA: EL DESARROLLO PROFESIONAL RESILIENTE 517

MARÍA AUXILIADORA ORDÓÑEZ-JIMÉNEZ

CAPÍTULO 29. GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD PARA LAS MUJERES TRANS HABITANTES DEL MUNICIPIO DE PASTO DURANTE EL PERIODO DE GOBIERNO 2020-2023 536

ANGIE CAROLINA BELTRAN URBINA
LADY MILENA MONTENEGRO CHAMORRO-COLABORADORA

CAPÍTULO 30. VIOLENCIA DE GÉNERO EN PLATAFORMAS DIGITALES LABORALES EN MÉXICO: UN ANÁLISIS CRÍTICO 563

ALEJANDRA CHÁVEZ RAMÍREZ
ROCÍO ABRIL MORALES LOYA
JOSÉ MANUEL DE LA MORA CUEVAS

CAPÍTULO 31. EL IMPACTO SOCIAL DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	585
ROCÍO BLANCO-GREGORY	
MARGARITA CALLEJA ALDANA	
CAPÍTULO 32. DESDE EL UTILITARISMO LABORAL HACIA LAS TRANSFORMACIONES TECNOLÓGICAS: UN CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	620
DANIEL FERNANDO LÓPEZ JIMÉNEZ	
CAPÍTULO 33. MÉXICO: EL MERCADO DE TRABAJO DE LA MUJER EN EL MARCO DE LA ECONOMÍA CREATIVA	645
PATRICIA CARMINA INZUNZA MEJÍA	
ROSALINDA GÁMEZ GASTELUM	
MÓNICA LILIANA RIVERA OBREGÓN	
CAPÍTULO 34. VIOLENCIAS POR RAZÓN DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN ANDALUCÍA	669
VANESA HERVIÁS PAREJO	

La Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana (Red TRAGEVIC), auspiciada y financiada por la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP), fue creada en 2017 bajo la coordinación de la Universidad de Cádiz (España). Forman parte de la Red TRAGEVIC noventa y nueve investigadoras e investigadores de treinta y seis universidades de trece países iberoamericanos cuyas líneas de investigación se centran en el análisis del trabajo productivo y/o reproductivo, en las relaciones entre ambos tipos de actividad, en sus condiciones de ejercicio, y en las repercusiones que estas relaciones y condiciones tienen en la vida cotidiana. Fruto del trabajo conjunto durante seis años y de la celebración de varios seminarios de investigación presenciales y en línea en diferentes países de la Red y del I Congreso Internacional *Género y trabajo(s): Encrucijadas para la igualdad en Iberoamérica* que tuvo lugar en octubre de 2023 en la Universidad de Cádiz, se decidió publicar esta obra a efectos de difundir los resultados de las investigaciones llevadas a cabo en el marco de la Red. De esta forma, este libro recoge treinta y cuatro capítulos dedicados a reflexionar y a dialogar sobre: trabajo y acción sindical, condiciones de empleo, desempleo y precariedad, y desigualdades de género en el empleo. Los trabajos que se presentan a continuación abordan diferentes aspectos de estos temas desde varias disciplinas de las ciencias sociales y del derecho del trabajo, y nos permiten conocer más de cerca los contextos socio-laborales de Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, España, México, Portugal y Uruguay.

Los capítulos que componen este libro están distribuidos en cuatro secciones temáticas. La primera sección se titula *Conflicto laboral, sindicatos y negociación colectiva* y cuenta con seis capítulos. Las cuatro primeras contribuciones se sitúan en el contexto español y ofrecen una perspectiva de análisis desde el Derecho del trabajo. El capítulo 1 analiza los supuestos de actividad múltiple de la prestación laboral, desde los viejos supuestos de subcontratación a los nuevos modos de producir en red o colaborativos. Asimismo, aborda el papel del control sindical y su escasa eficacia dado que, según su autor, no se ha reaccionado, ni en el derecho necesario ni en la negociación colectiva, a las disfunciones generadas por las nuevas realidades productivas. El capítulo 2 trata sobre el novedoso rol que puede asumir la negociación colectiva como fuente reguladora de las nuevas controversias laborales que están surgiendo en el contexto de economía 4.0, relacionadas con el uso de las redes sociales para hacer referencias expresas al ámbito laboral, la expansión del trabajo online o de la gestión algorítmica. Por su parte, el capítulo 3 tiene por objeto analizar las ventajas y las dificultades de acudir a un arbitraje para solucionar el conflicto laboral que surge en la negociación de los planes de igualdad, el plan de gestión de la diversidad y el protocolo de acoso. Su autora señala que, si bien la institución arbitral es el medio adecuado para este tipo de discrepancias, conviene conocer cuáles son las dificultades a las que se van a enfrentar los miembros de la comisión negociadora de los planes y protocolo a la hora de acudir al arbitraje. El capítulo 4 se plantea indagar sobre si, en el marco de la reciente Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), el impulso del legislador aboga por superar los problemas que presenta la contratación laboral y las precarias condiciones de trabajo que padecen los profesores universitarios en España y reflexiona sobre el rol que deberían desempeñar los interlocutores sociales a la hora de afrontar los desafíos laborales de la comunidad universitaria.

Los capítulos 5 y 6 abordan la desigualdad de género en la representación gremial, tanto en México como en Portugal. En el primero se analiza si las brechas de desigualdad de género en la representación sindical mexicana son producto de la relación patriarcal de poder y se propone identificar los elementos que permitan explicar por qué las

mujeres sindicalizadas mexicanas no logran representación en la secretaría general, lo cual, según las autoras, permitiría colocar las cuestiones de género en la agenda de la negociación colectiva. El segundo, analiza la situación actual de la representación de las mujeres en las direcciones de los sindicatos con jurisdicción en la administración pública portuguesa y presenta un estudio de caso de un sindicato que ha sido desde siempre liderado por mujeres para discutir si ello ha conducido a una forma distinta de hacer sindicalismo.

La segunda sección del volumen lleva por título *Condiciones de empleo, desempleo y precariedad* y está compuesta por ocho capítulos. Los dos primeros versan específicamente sobre la integración laboral de las personas con discapacidad en España. El capítulo 7 propone estudiar las desigualdades que se producen entre las personas con y sin discapacidad, determinando si los Centros Especiales de Empleo están siendo o no efectivos a efectos de su integración en el mercado laboral. Por su parte, el capítulo 8 se plantea analizar cómo debe enfocarse la educación actual para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad y cómo una propuesta pedagógica puede contribuir a este objetivo. El capítulo 9, se centra también en el análisis de las políticas públicas de promoción del empleo pero desde el ámbito regional, estudiando el diseño de los programas de subsidios al empleo aprobados por el Servicio Público de Empleo de Cataluña de 2016 a 2018 respecto a grupos diana, instrumentos e implementadores.

Los siguientes cuatro capítulos focalizan su análisis en la precariedad laboral, desde diferentes sectores de actividad, tanto en España (capítulos 10, 11 y 12) como en Brasil (capítulo 13). El capítulo 10 formula una reflexión crítica sobre el modo en el que las políticas públicas han favorecido el desarrollo del denominado paradigma de la precarización en los contextos laborales de la globalización, con especial atención al trabajo en plataformas, reflexión necesaria para valorar la posibilidad de avanzar a modelos sociales post-laborales. El capítulo 11 analiza las primeras consecuencias de los cambios normativos operados sobre la figura del contrato de trabajo fijo-discontinuo tras la reforma laboral del RDL 32/2021 y expone las potenciales ventajas e inconvenientes de su utilización, para empresarios y trabajadores. Según señala la autora,

aunque uno de los objetivos de la reforma apunta a reducir la temporalidad y el desempleo, tal reducción puede estar ligada al hecho de que un amplio sector de población activa realiza trabajos intermitentes, además de estarse generando dudas al aplicar la nueva normativa al personal laboral en el ámbito público. El capítulo 12 estudia las condiciones de trabajo de la gente del mar, en el marco jurídico fijado de forma internacional y conforme a los lineamientos establecidos por los organismos y comités internacionales. Concluyen las autoras que estos trabajadores están sometidos a prestar sus servicios personales en condiciones inhóspitas, insalubres e inseguras, en un contexto de precariedad laboral, siendo necesaria la implementación de políticas públicas de trabajo decente que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores. En el ámbito del deporte profesional, los autores del capítulo 13 parten de considerar que el trabajo análogo a la esclavitud sigue existiendo en Brasil en sus diferentes territorios, incluso 135 años después de su abolición. Las principales características del trabajo análogo a la esclavitud en Brasil incluyen: trabajo forzado por deudas, horas de trabajo agotadoras, condiciones de trabajo degradantes y restricción de la movilidad de los trabajadores. Si bien esta práctica de esclavitud contemporánea se registra en mayor medida en actividades agrícolas y ganaderas y en áreas destinadas a la extracción de minerales y vegetales, como las minas de carbón, este capítulo aborda el caso de los deportistas de alto rendimiento, sector en el que se detecta una ausencia de regulación y protección laboral.

Esta sección termina con el capítulo 14 que se dedica a determinar la relación de las condiciones de trabajo en la docencia universitaria y el nivel de despersonalización docente en los profesores de la Universidad Técnica del Norte (Ecuador) visto desde el síndrome de Burnout. Los autores subrayan que para que los docentes universitarios alcancen la satisfacción laboral, deben contar con mejores condiciones laborales, espacios adecuados, herramientas necesarias y tiempo suficiente para desarrollar sus labores, además de un mayor reconocimiento para incentivar una mayor participación e involucramiento de estos con su profesión ya que, al contrario de lo que cabría esperar, el salario no es necesariamente la principal causa de su insatisfacción laboral.

Bajo el título *Segregación laboral y género*, la tercera sección reúne once capítulos que presentan estudios sobre la segregación ocupacional en diversos sectores y países, y que ponen en evidencia las desigualdades de género en profesiones que aún siguen estando mayormente masculinizadas. Además, estas contribuciones hacen un llamado a que las autoridades gubernamentales desarrollen políticas públicas activas para combatir los estereotipos de género en las profesiones y la discriminación laboral por razón de género.

Desde un enfoque cuantitativo, los dos primeros capítulos de esta sección ofrecen un panorama general acerca de la segregación ocupacional en Argentina y España, respectivamente. El capítulo 15 tiene por objetivo caracterizar la evolución de la segregación ocupacional por razones de género y su relación con la evolución de la participación femenina en el empleo registrado en Argentina entre 1996 y 2022. A lo largo del período analizado, los autores observan que si bien hubo un aumento en el índice de feminización en el trabajo registrado éste ha sido en ramas de actividad femeninas y, por tanto, ha profundizado la segregación ocupacional existente. Por su parte, el capítulo 16 realiza un análisis exploratorio a partir de un acercamiento cuantitativo y multidimensional al fenómeno de la discriminación por sexo en el ámbito laboral español en las últimas tres décadas. El autor llega a la conclusión que el sexismo y el edadismo parecen ser las formas más frecuentes de discriminación laboral en España y que se trataría de factores “transversales” que se pueden presentar potencialmente en concomitancia con cualquier otro motivo de discriminación, como la religión, la orientación sexual o la discapacidad.

Con el foco en profesiones masculinizadas, el capítulo 17 plantea profundizar en las experiencias vitales y laborales de las mujeres mecánicas que trabajan en talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor en España, así como detectar los casos de acoso por razón de género y acoso sexual, analizando cómo se presentan y de qué manera funcionan como barreras en el acceso, mantenimiento y promoción en esta profesión masculinizada. Asimismo, y desde un enfoque antropológico, el capítulo 18 aborda el fútbol como fenómeno social complejo desde el que analizar y comprender relaciones sociales e indaga en las

causas estructurales de las manifiestas desigualdades que se encuentran en la profesión del fútbol femenino español.

Los siguientes dos capítulos nos trasladan al contexto colombiano. El capítulo 19 explora, desde el enfoque teórico de las economías populares, los procesos organizativos de las artesanas piaroas en la Zona Orinoco del Resguardo Selva de Matavén en Colombia, como una práctica económica, política, social y subjetiva fundamental para la reproducción ampliada de la vida. Al analizar las heterogéneas articulaciones existentes entre las necesidades y prácticas de las poblaciones con las dinámicas del capital, la autora señala que el trabajo artesanal también ejemplifica los múltiples repertorios capitalistas, patriarcales y racistas que han configurado territorios y sujetos amazónicos como es el caso de las artesanas piaroas. El capítulo 20 trata sobre las consecuencias que ha tenido la transformación del territorio de María La Baja, en Colombia, a partir de la llegada del monocultivo palmero, determinando el impacto tanto en las dinámicas de trabajo en la comunidad campesina como en la vida cotidiana de las mujeres. A través de una metodología cualitativa con enfoque etnográfico, la autora demuestra que el acelerado proceso de proletarización de la población campesina ha provocado una pérdida de autonomía económica para las campesinas y nuevas lógicas que conllevan una mayor desigualdad de género.

En una línea de análisis similar, el capítulo 21 se centra en el ámbito de la relocalización industrial como eje que actúa con el género en la construcción de desigualdad en Tánger (Marruecos) y en Tijuana (México). Desde la teoría fundamentada, este trabajo analiza las intersecciones del género con las categorías de nivel educativo y origen y lo aplica específicamente a la realidad de la industria de exportación marroquí. Concluye la autora que la forma en que estas categorías se intersectan ayuda a crear un ejército de reserva que contribuiría a mantener el sistema patriarcal, funcional a las redes globales del capitalismo.

El capítulo 22 tiene por objetivo analizar la opinión de los estudiantes de una universidad pública española acerca de sus preferencias y creencias en cuanto a la orientación profesional, atendiendo al género. Las autoras confirman que siguen existiendo profesiones masculinizadas y feminizadas, quedando el desarrollo profesional de las mujeres

vinculado a profesiones relacionadas con el cuidado, la salud y la enseñanza, y apuestan por una educación que combata los estereotipos de género en las profesiones y que diversifique los roles laborales. En este sentido y con el fin de incorporar la perspectiva de género tanto en el ámbito de la enseñanza como en el de la investigación, el capítulo 23 expone los resultados de una investigación basada en una actuación implementada en el aula universitaria de matemáticas, específicamente en un curso de Probabilidad y Estadística de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad de Guadalajara, México. La experiencia consistió en el diseño de una secuencia didáctica para el aprendizaje de prueba de hipótesis, donde los problemas propuestos, el trabajo en el aula y el quehacer del profesorado tienen la finalidad de que el estudiantado se concientice sobre algunas problemáticas de género. A partir de una entrevista semiestructurada se analizaron los cambios que se producen en la conciencia del alumnado a partir de la secuencia didáctica.

El capítulo 24 pretende visibilizar el trabajo y valorizar el papel que tuvieron las mujeres en la industria cultural, en general, y en el mundo editorial gallego, en particular, en el período 1975-2000. Con la creación de un catálogo se proponen poner en el foco público los nombres propios de mujeres que desarrollaron tareas de dirección de la propia editorial, como coordinadoras/directoras de colecciones o como miembros de consejos editoriales, y que desempeñaron otras profesiones como traductoras, ilustradoras, diseñadoras, maquetadoras, etc., sin haber recibido el correspondiente reconocimiento económico, laboral o social que sí tuvieron sus colegas varones. Esta sección se cierra con el capítulo 25 que aborda la realidad de las mujeres políticas españolas en cuanto a su representación en redes sociales y en cuentas oficiales. En concreto, el objetivo de su investigación es comprender por qué Facebook, a pesar de su penetración y número de usuarios en España, no funciona como motor de integración y cambio para que las mujeres alcancen una situación de liderazgo máximo y real, en los partidos políticos mayoritarios. Las autoras indican que las mujeres políticas han sufrido un proceso de fragilización puesto que no se ha afianzado su presencia en el Congreso de los Diputados, ni en los altos puestos de los principales partidos políticos españoles.

La cuarta sección del libro se titula *Desigualdades de género en el empleo* y consta de nueve capítulos. Se abre la sección con el capítulo 26 que estudia la transformación del mercado de trabajo a partir del cambio estructural que transitan los países del Cono Sur (Argentina, Chile y Uruguay) entre 1960 y 2020. Las autoras muestran cómo las mujeres han visto limitada su participación en los que denominan “buenos empleos”, concentrándose en aquellos menos calificados, expuestos a una mayor precariedad, informalidad y flexibilidad. A su vez, llaman la atención sobre las vulnerabilidades a las que están expuestos los puestos de trabajos mayoritariamente ocupados por varones, al haberse concentrado en trabajos considerados rutinarios, los cuales tienen un mayor riesgo de ser automatizados con el avance de las tecnologías sustitutas de la fuerza de trabajo.

A continuación, siguen tres capítulos con estudios a nivel local y regional. El capítulo 27 tiene por objetivo analizar y caracterizar las brechas salariales en la ciudad de Bahía Blanca, Argentina. El trabajo se centra en las condiciones de actividad, ocupación, informalidad e intensidad de la ocupación para luego estimar las brechas de género entre hombres y mujeres, tendencia que no se ha modificado en el contexto posterior a la pandemia de COVID 19. Entre los resultados, las autoras destacan que las mujeres son menos activas laboralmente (voluntaria o involuntariamente) y que, cuando buscan trabajo, tienen más dificultades para encontrarlo que los hombres. El capítulo 28 trata sobre los limitantes para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres trans del Municipio de Pasto, Colombia, a partir del análisis de la formulación e implementación de medidas en los Planes de Desarrollo y Políticas Públicas a nivel Municipal y Departamental, durante el periodo de gobierno 2020-2023. Las autoras concluyen que, aunque la positivización de las medidas a través de las políticas públicas representa un avance, no se evidencia una correspondencia en los planes de desarrollo mediante los cuales deben implementarse las mencionadas medidas. El capítulo 29 parte de considerar que mercado laboral actual se caracteriza por albergar a colectivos como mujeres con baja cualificación y en vulnerabilidad social, quienes sufren un incremento de la desmotivación hacia sus propias perspectivas laborales. De

esta forma, se propone analizar los rasgos psicológicos de la resiliencia, así como valorar las expectativas hacia la propia reinserción laboral, en un total de 100 mujeres del sur de España en situación de desempleo.

Desde un enfoque más general y atendiendo a las consecuencias del COVID-19 en relación al desarrollo de las TIC y su aplicación al trabajo, el capítulo 30 tiene como objetivo analizar la implantación del teletrabajo en España e indagar acerca del impacto de la pandemia sobre el teletrabajo desde la perspectiva de género, así como el impacto social de la extensión del teletrabajo. Entre los resultados hallados cabe reseñar que, en general, los españoles tienen una valoración positiva del teletrabajo, tanto a nivel personal como profesional, estando algo más valorado por las mujeres que por los hombres. Asimismo, bastantes más mujeres que hombres consideran que el teletrabajo impacta positivamente en la vida familiar y, por lo tanto, que es positivo para los trabajadores. Por su parte, el objetivo del capítulo 31 es analizar el fenómeno de la transformación laboral industrial, que ha sido caracterizado por su enfoque utilitarista, mecanicista y positivista, en las 20 principales potencias económicas del mundo y que está girando hacia la producción y exportación industrial de nuevas tecnologías de información y comunicación. Tomando como referencia el primer año (2022) post pandemia de la COVID-19, este trabajo indaga sobre si las nuevas plazas laborales que ofrecen las TIC contribuyen o no a cerrar la brecha de desigualdad laboral de género entre hombres y mujeres.

En relación con las transformaciones del contexto laboral actual producto de los avances tecnológicos, el capítulo 32 tiene como objeto de estudio la economía creativa, e intenta dar respuesta a importantes interrogantes como cuáles son los modelos de trabajo que podrían abrir oportunidades de empleo para las mujeres y qué tipo de actividades y podrían desarrollar las mujeres en el marco de la economía creativa y digital en México. También en el marco de la economía 4.0 y en el contexto mexicano, el capítulo 33 analiza las múltiples manifestaciones de violencia de género en el mercado laboral informal de plataformas digitales. Los autores identifican las desigualdades existentes y los factores que influyen en la precariedad de las condiciones de trabajo, como la falta de regulación, la irresponsabilidad de las plataformas, la falta

de protección y mecanismos de denuncia respecto del acoso, discriminación, y explotación en que viven las mujeres trabajadoras de plataformas digitales en México, así como la invisibilización de este tipo de violencia de género. Por último, el capítulo 34 aborda asimismo las violencias de género en las condiciones laborales de las empleadas de hogar en Andalucía, España. El trabajo se propone conocer, por una parte, en qué medida las empleadas de hogar sufren violencias directas, estructurales y culturales (entendidas como limitaciones en el ejercicio de derechos y oportunidades) y por otra, si el marco normativo que las debe proteger tiene en cuenta las distintas interseccionalidades que regulan la intensidad y los modos a través de las cuales viven sus distintas realidades.

Concluimos esta introducción agradeciendo el trabajo realizado por los investigadores e investigadoras miembros de la Red TRAGEVIC que han llevado a cabo la evaluación de los capítulos que integran el libro: Eugenio Actis, Iliana Benítez, Francisca Bernal, Juliana Camilo, Lucía del Moral, Julia Espinosa, Ana María Fernández, Juana Moreno, Raquel Partida, Raquel Pastor, Este Ulloa y Valentina Viego.

Esta publicación ha sido posible gracias a la financiación concedida por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, el Plan Propio de Investigación 2022-2023 del Vicerrectorado de Política Científica y Tecnológica de la Universidad de Cádiz (UCA), el Consejo Social de la UCA, la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión de la UCA, el Departamento de Economía General (UCA) y el Grupo de Investigación Trabajo, Política y Género (SEJ-545) de la UCA.

SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN
Universidad de Cádiz

MARCELA IGLESIAS ONOFRIO
Universidad de Cádiz

EL DISEÑO DE LOS SUBSIDIOS AL EMPLEO DEL SERVEI PÚBLIC D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA (2016-2018)

ÁLVARO F. JUNQUERA

*Institut d'Estudis del Treball, Departamento de Sociología
(Universitat Autònoma de Barcelona)*

1. INTRODUCCIÓN

Las políticas activas de empleo han sido evaluadas en numerosas ocasiones en los últimos años, sin embargo, seguimos encontrando notables diferencias en las magnitudes de los efectos estimados (Card et al., 2018). Una posible explicación es que, tal como sugieren Crépon y Van den Berg (2016), estemos comparando intervenciones demasiado heterogéneas. Para explorar esta posibilidad, en este trabajo hemos realizado un análisis del diseño de todas las convocatorias de programas de subsidios al empleo aprobadas de 2016 a 2018 por el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (en adelante, SOC). El SOC es el servicio público de empleo de Cataluña, uno de los organismos con competencias para desarrollar políticas activas de empleo en el territorio catalán.

Algunos de los diseños de los programas de subsidios al empleo del SOC ya han sido analizados anteriormente, pero no se ha hecho de manera sistemática. El propio servicio público de empleo encarga evaluaciones a terceros para examinar programas concretos. No obstante, debido a que el análisis de los diseños utiliza fundamentalmente datos no estructurados, si no existen unas instrucciones de codificación comunes, los resultados de diferentes autores no son comparables. Hasta el momento no se habían desarrollado todavía unas instrucciones de codificación con aspiración a ser compartidas para que los resultados de los análisis fueran comparables entre sí. Esta es la primera contribución de nuestro capítulo, que es de tipo metodológica. Hemos desarrollado unas

instrucciones de codificación con idea de ser aplicables a la totalidad de programas de subsidios al empleo del contexto español. La segunda contribución es de tipo sustantiva, pues analiza de manera sistemática y exhaustiva el conjunto de subsidios al empleo ofrecidos por el SOC durante el periodo de interés. Autores como Molina Romo (2015) o Alujas Ruiz y Barbancho Tovillas (2020) han analizado algunos subsidios al empleo desplegados en España, pero ni lo han hecho de manera exhaustiva ni tratan nuestro periodo de estudio. Se trata de un objeto de estudio notablemente extenso, por lo que se necesitan aportaciones con periodos o territorios más acotados y provenientes de diversos autores.

Tras la recolección de una muestra de 42 documentos, con una extensión total de 446 páginas y la conformación de 131 códigos, realizamos un análisis de contenido. Los resultados principales de nuestro trabajo pueden organizarse en torno a las tres dimensiones del diseño analizadas. Respecto a los grupos diana, una de cada cinco convocatorias se dirigió exclusivamente a trabajadores jóvenes y alrededor del 90 % del presupuesto se dirigió a empleadores de organizaciones no lucrativas (públicas o privadas), mientras que las organizaciones lucrativas solo pudieron acceder a un 32 % de los fondos. Respecto a los instrumentos, todos los subsidios tienen una duración mínima de seis meses y la mayoría tiene una duración máxima de nueve meses. Además, existe una notable variación en las cuantías de los subsidios ofrecidos. También es significativo que aproximadamente la mitad de las convocatorias incluye como componente obligatorio la participación en formación y/o en acciones de búsqueda de empleo (asistencia o intermediación laboral). Respecto a los implementadores, la mayoría de las convocatorias distribuye el presupuesto a las organizaciones solicitantes tanto con criterios de orden de llegada como de una priorización preestablecida en el diseño. Por último, es importante indicar que el 53 % de las convocatorias tienen recogido en su diseño la prohibición de participar en algunas políticas activas de manera simultánea.

El capítulo continúa con una breve exposición de los objetivos del trabajo (Sección 2), una descripción de los datos y la metodología empleada (Sección 3), la presentación de los resultados principales

(Sección 4), una discusión de las posibles implicaciones (Sección 5) y las conclusiones (Sección 6).

2. OBJETIVOS

En este trabajo tratamos de responder la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es el diseño de los programas de subsidios al empleo aprobados por el SOC de 2016 a 2018 respecto a grupos diana, instrumentos e implementadores? Por lo tanto, nuestra investigación tiene tres objetivos específicos: describir los elementos de diseño relacionados con los grupos diana, los relacionados con los instrumentos y los relacionados con los implementadores.

Partimos del marco conceptual que ofrecen Schneider e Ingram (1997) sobre el diseño de las políticas públicas. La literatura diferencia entre el diseño de un programa como verbo (como proceso de formulación) y como sustantivo (en tanto producto o contenido de tal formulación). Nosotros, siguiendo a Siddiki (2020), entendemos el diseño como el contenido de una política o programa. En esta línea, Schneider e Ingram (1997) distinguieron varias dimensiones nucleares en todo diseño de política pública: los objetivos, las normas procedimentales, la teoría del cambio, los grupos diana, los implementadores o ejecutores y las herramientas o instrumentos. Como hemos adelantado, nosotros centramos nuestra pregunta de investigación en las tres últimas dimensiones. Para concretar las variables de estudio de estas dimensiones, utilizamos como marco conceptual específico de subsidios al empleo el propuesto por Cronert (2019). En este trabajo, el autor realiza una clasificación de subsidios al empleo a través de ciertas variables de diseño codificadas a partir de un enorme conjunto de programas recolectados por la Unión Europea.

Nos hemos centrado en estas tres dimensiones del diseño debido a que consideramos que son aquellas que pueden identificarse creíblemente con documentos jurídicos. Para el estudio de los objetivos o la teoría del cambio (modelo causal) pensamos que sería necesario producir nuevos datos cualitativos a través de entrevistas.

3. METODOLOGÍA

Para responder a nuestra pregunta de investigación hemos utilizado datos no estructurados, es decir, datos cualitativos. Dichos datos provienen de documentos de normativa jurídica. Para analizarlos hemos aplicado la técnica del análisis de contenido (Krippendorff, 2018).

Partimos de una pregunta de investigación sobre el diseño de varios programas. Nuestra asunción de identificación⁸⁴ es que: para las políticas públicas de Estados democráticos de Derecho, los documentos jurídicos se anteponen al resto de fuentes a la hora de establecer el diseño de un programa. A modo de ejemplo, pese a que nos interese el objetivo de un programa i (denotado X_i), solo podemos observar el objetivo que se declare en fuentes concretas como documentos jurídicos (\hat{X}_i) o entrevistas (\tilde{X}_i). Necesitamos asunciones que nos permitan manejar las diferentes aproximaciones ($\hat{X}_i, \tilde{X}_i, X_i \dots$) para construir una estimación del parámetro de interés (X_i) lo más creíble posible.

El primer paso fue especificar la *población diana*. En nuestro caso, la diana de nuestra inferencia fue el conjunto de intervenciones cuyo componente principal haya sido el subsidio al empleo, que hayan sido financiadas por el servicio público de empleo de Cataluña y que hayan sido aprobadas en los años 2016, 2017 o 2018. Para detectarlas, utilizamos la base de datos BISOC generada por el SOC (2023). El SOC originalmente clasifica a sus programas en siete ámbitos de actuación, encajando uno de ellos con los programas centrados en el subsidio al empleo. Así, de acuerdo con nuestra pregunta de investigación y nuestras asunciones de identificación, nuestra población diana se materializó en el conjunto de documentos de bases reguladoras y convocatorias aprobados para normar los programas de interés.

El segundo paso trató de disminuir el nivel de abstracción concretando un *marco muestral*. Para nuestro estudio, el marco muestral se construyó

⁸⁴ Es lo que Krippendorff (2018) llama constructo analítico. En nuestro caso, preferimos utilizar el concepto de asunciones de identificación, ya que es el que se usa con datos cuantitativos para un problema similar: la sustitución de cantidades inobservables por cantidades observables.

de la siguiente manera. Partimos del documento jurídico que se recoge en la base de datos BISOC para cada programa con presupuesto asignado en los años de interés. En primer lugar, como este documento solía incluir exclusivamente la convocatoria, leímos los preámbulos de todas las convocatorias para listar también los documentos de bases reguladoras que las normaban. En segundo lugar, revisamos la web del SOC que contiene un listado de toda la normativa aprobada para cada año en relación con cada programa implementado vía subvenciones. De esta manera, acabamos con un marco muestral exhaustivo de bases reguladoras y convocatorias de los programas de interés.

Considerando el tamaño de nuestro marco muestral, nuestro plan de *muestreo* fue analizar todo el marco muestral. Las siguientes decisiones correspondieron a la *unitarización* de nuestra muestra. Fijamos el documento como la unidad de muestreo, la disposición como la unidad de codificación (*u*) y el programa como la unidad de contexto⁸⁵. Nótese que en nuestro marco conceptual cada programa y cada convocatoria está relacionado con un conjunto de documentos. Se entiende la disposición como un concepto amplio que engloba tanto a cada uno de los artículos de una norma jurídica (ley, resolución...) como a cada una de las bases que conforman las bases reguladoras de una subvención.

A continuación, como última etapa del diseño del análisis de contenido, elaboramos las *instrucciones* de codificación. Para ello, partimos de un conjunto de variables seleccionadas a partir de los marcos conceptuales de Schneider e Ingram (1997) y Cronert (2019). Tras la preparación de un borrador del libro de códigos, realizamos un testeado de las instrucciones a partir de una submuestra aleatoria de todas las unidades de codificación. Fuimos anotando problemas y posibles mejoras de las instrucciones hasta finalizar la submuestra de unidades y la versión definitiva del manual de codificación.

⁸⁵ Esta es una de las limitaciones de nuestro trabajo, ya que considerar como parte de la unidad de contexto a *toda* disposición a la que se hace referencia en las unidades de codificación implicaría un trabajo inabarcable. Esta restricción se suaviza si, tal como recomienda Krippendorff (2018), se realiza una adecuada formación de los codificadores en el objeto de estudio. En nuestro caso, consideramos necesario un conocimiento suficiente del Derecho administrativo español.

Fijadas las instrucciones de codificación, comenzamos la ejecución del análisis de contenido con toda la muestra. Para la *codificación* se utilizó el programa ATLAS.ti. En el caso de variables con métrica nominal u ordinal, el código identificaba la categoría. En el caso de variables con métrica de intervalo o ratio, añadimos un código para el valor identificado. Una vez generada la matriz de unidades-códigos ($U \times C$) produjimos una matriz de convocatorias-variables ($I \times V$). Para ello, aplicamos una doble ponderación, considerando tanto la importancia de cada unidad de codificación dentro de cada documento (ponderación intradocumento) como la importancia de cada documento dentro del diseño de la convocatoria (ponderación interdocumento). La ponderación intradocumento simplemente consideró que el preámbulo de las normas jurídicas solo tiene carácter orientativo para la interpretación de los preceptos que se colocan tras él (Tribunal Constitucional de España, 1990). Por ello, las disposiciones que forman parte de preámbulos o exposiciones de motivo se descartaron a la hora de considerar la ocurrencia de una categoría en una cierta convocatoria y solo se incluyeron como parte de las unidades de contexto.

La ponderación interdocumento se fundamentó en el principio de jerarquía normativa que establece el ordenamiento jurídico español para las normas con rango inferior a la ley (Gamero Casado y Fernández Ramos, 2016). De acuerdo con el Capítulo VIII de la Ley 13/2008 aprobada por el Parlamento catalán (2019), las órdenes tienen mayor rango jurídico que las disposiciones administrativas aprobadas por órganos de la Administración catalana. De este modo, ya que las bases reguladoras están contenidas en Órdenes, sus preceptos deben ser respetados por normas inferiores como las Resoluciones, el tipo de norma que suele incluir las convocatorias de los programas. Por tanto, atendimos en primer lugar a los datos de las Resoluciones en tanto concreciones de las Órdenes y, si estas no desarrollaban algún aspecto, consideramos la información contenida en las Órdenes.

Por último, para el *análisis* de los datos estructurados realizamos un análisis de estadísticos de resumen, generando proporciones para las variables con métrica nominal u ordinal y medianas para las variables con métrica de intervalo. Los estadísticos se calcularon de dos maneras

diferentes. En primer lugar, en el denominador colocamos el total de convocatorias. En segundo lugar, en el denominador colocamos el total de euros presupuestados para el total de convocatorias. De esta manera, intentamos señalar no solo lo extendido que está un cierto elemento de diseño en el total de convocatorias estudiadas, sino también la importancia que tiene en relación con el total de euros dedicados a subsidios de empleo. Adicionalmente, generamos gráficos de barras para facilitar la lectura de los resultados.

4. RESULTADOS

Una vez recogida la muestra conforme a nuestros criterios de inclusión y exclusión, la Tabla 1 muestra el conjunto de programas y convocatorias observadas. Como podemos ver, durante el periodo de interés han existido un total de siete programas diferentes, aunque no todos ellos han sido convocados durante todos los años. Igualmente, podemos observar cómo la distribución de fondos señala una clara preferencia por el programa “Trabajo y Formación” (TIF).

TABLA 1. Presupuesto en euros de los programas analizados por año de convocatoria.

Programa	2016	2017	2018
30 Plus (30P)	12.450.000	12.450.000	11.700.000
Ocúpate (ENFE)		11.600.000	18.000.000
Hacemos empleo para jóvenes (FEM)	10.505.000	16.267.000	
Fomento de la incorporación de personas en situación de desempleo mayores de 45 años al mercado de trabajo (FI45)	397.000	1.652.000	300.000
Contratación de jóvenes en prácticas (JENP)	24.800.000	10.000.000	15.375.000
Jóvenes por el empleo (JPE)	13.553.000		
Trabajo y formación (TIF)	40.000.000	53.457.000	54.956.000

Fuente: Elaboración propia. Redondeado al millar

En los siguientes apartados, presentaremos estadísticos de resumen sobre la presencia de ciertos elementos de diseño respecto al conjunto de convocatorias y al total del presupuesto. Para obtener una visión pormenorizada de las características de cada intervención, pueden descargarse los microdatos en la página web del autor.

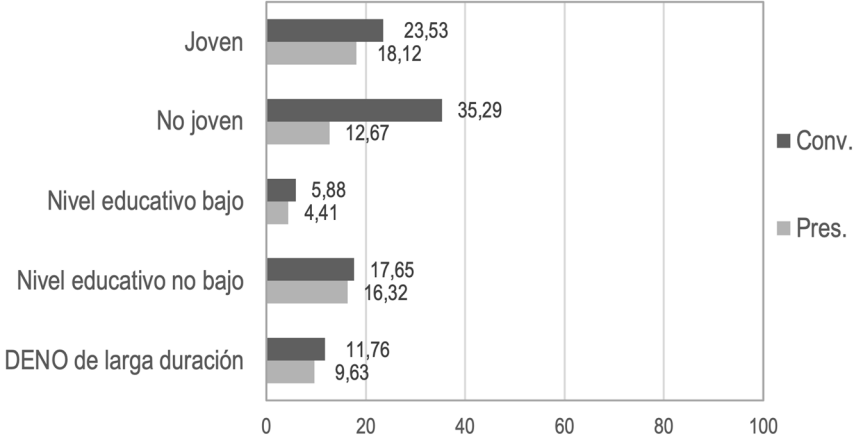
4.1. GRUPOS DIANA

La primera de las dimensiones del diseño que hemos estudiado ha sido la de los grupos diana. Al tratarse de programas cuyo componente principal es un subsidio al empleo, los diseños pueden apuntar tanto a grupos de trabajadores como a grupos de empleadores. Ambos agentes son imprescindibles para que la intervención se ejecute.

En relación con los trabajadores, el Gráfico 1 muestra en color oscuro la proporción de convocatorias que incluyen como requisito el tener alguna de esas características para poder participar en ella. Como vemos, más de un tercio de las convocatorias se dirigen exclusivamente a personas no jóvenes, es decir, de más de treinta años. No obstante, solo existe una característica de entre las estudiadas que es exigida por todas las convocatorias: que el trabajador se encuentre en situación de desempleo. Es también notable la existencia de una mayor proporción de convocatorias exclusivas para aquellos con un nivel educativo no bajo. Esto podría indicar o bien que el diseñador piense que la intervención funciona mejor con personas con un nivel educativo suficiente o bien que pretende vehicular al colectivo de baja cualificación a través de características correlacionadas como el paro de larga duración.

Para valorar la importancia dada por el diseñador a cada uno de estos aspectos, el Gráfico 1 muestra en color claro qué proporción del presupuesto asignado a programas de subsidios al empleo se destinó a convocatorias con tales requisitos. Pese a que de acuerdo con la anterior variable pareciera que el diseñador tuviera una mayor preferencia por intervenciones dirigidas a personas de edad avanzada, hemos encontrado que realmente estas convocatorias recibieron una financiación escasa (un 12,67 % del presupuesto). Al igual que con la proporción de convocatorias, los bajos valores de las proporciones de presupuesto de este gráfico nos indican o bien que el diseñador prefirió definir grupos diana bastante amplios o bien que no tuvo una clara preferencia común por alguna característica de los trabajadores.

GRÁFICO 1. Características obligatorias de los trabajadores diana. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto.



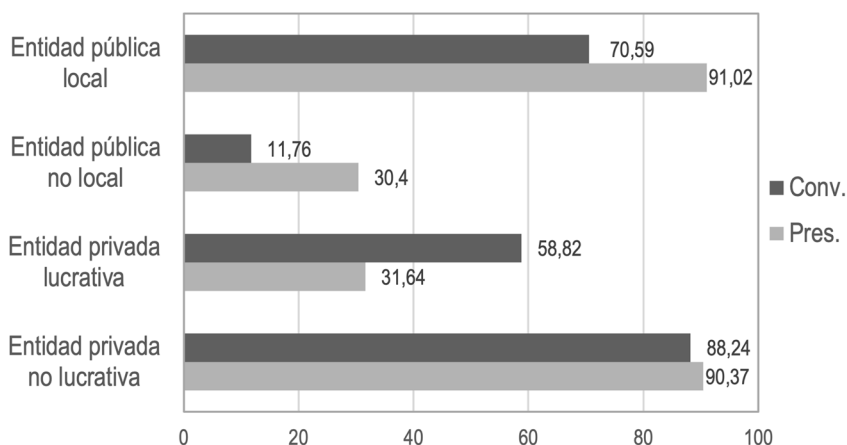
Fuente: Elaboración propia. DENO: Demandante de empleo no ocupado. Se considera joven si la edad máxima es de 29 años y de nivel educativo bajo si tiene como máximo un nivel educativo de secundaria baja

En relación con los empleadores, el Gráfico 2 nos muestra la preferencia del SOC por contratos de trabajo celebrados con actores que no pertenecen al mercado de trabajo ordinario. Tanto a nivel de número de convocatorias como a nivel de presupuesto, vemos como tanto las entidades locales del sector público como las entidades privadas sin ánimo de lucro pueden acceder a alrededor del 90 % del presupuesto. Frente a ello, las organizaciones con ánimo de lucro del sector privado, pese a que son diana del 58,82 % de convocatorias, solo cuentan con el 31,64 % del presupuesto. Este elemento junto a la corta duración de los contratos subsidiados, cosa que veremos más adelante, nos da pistas sobre la teoría del cambio subyacente. Interpretamos que el modelo causal considerado podría ser el de un empleador protegido subsidiado como transición suave a otro empleador no protegido y no subsidiado. Hablamos de un empleador protegido ya que, al no tener que buscar el incremento del beneficio, podría absorber los costes de una menor productividad del trabajador y de su formación en el puesto de trabajo. Con todo, hemos de considerar que la preferencia por entidades públicas del

ámbito local frente a otras de ámbito autonómico restringe el conjunto de ocupaciones a las que puede tener acceso el trabajador.

No obstante, de una manera más general, la preferencia del diseñador por ciertos colectivos puede también plasmarse a través de disposiciones que den *prioridad* en la participación a individuos con ciertas características. Atendiendo al total de convocatorias, en nuestro caso las variables de edad (35,29 %) y vulnerabilidad social⁸⁶ (29,41 %) son los factores de priorización con mayor ocurrencia. Aunque algunas convocatorias no establecen en el diseño criterios de priorización, otras de suma importancia económica como las de TIF establecen complejos criterios de priorización donde se fijan varias variables para priorizar el acceso a ciertos individuos.

GRÁFICO 2. Características admisibles de los empleadores diana. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto



Nota: Elaboración propia a partir de datos propios. Variables binarias

⁸⁶ Consideramos que un individuo está en situación de vulnerabilidad social si es víctima de violencia de género, es migrante, está en situación de pobreza, pertenece a una etnia minoritaria, pertenece al colectivo LGBTQ o tiene una discapacidad.

4.2. INSTRUMENTOS

La segunda dimensión del diseño que hemos analizado han sido los instrumentos, también conocidos en la literatura como herramientas. Durante el diseño de las instrucciones de codificación se detectó la posible presencia de componentes adicionales en estos programas más allá del subsidio. Por ello, aunque nos centramos en el subsidio al empleo, el proceso de codificación incluyó variables relacionadas con los tres grandes tipos de políticas activas de empleo.

La Tabla 2 presenta algunos de los elementos fundamentales del diseño respecto a estos componentes. En primer lugar, vemos como todas las convocatorias estudiadas ofrecen un subsidio con una duración mínima de seis meses. Respecto al máximo no existe tanta similitud, ya que la mediana se encuentra en los nueve meses, pero existe una desviación absoluta mediana de tres meses. En otras palabras, la mayoría de las convocatorias que no tienen una duración máxima de nueve meses la tienen o de seis o de doce. Hemos de tener en cuenta que el diseño puede limitarse a imponer condiciones sobre el periodo subsidiado del contrato, pero también puede hacerlo sobre el periodo no subsidiado. Tras recoger información sobre este aspecto, hemos visto que ninguna de las convocatorias estudiadas hace uso de una regulación como esta para asegurar la continuidad del empleo. Esto refuerza la idea de que el empleo subsidiado se ve meramente como un periodo transitorio o trampolín hacia el empleo en otra organización.

TABLA 2. Elementos de diseño de los componentes de la intervención. Medianas y desviaciones absolutas medianas (entre paréntesis).

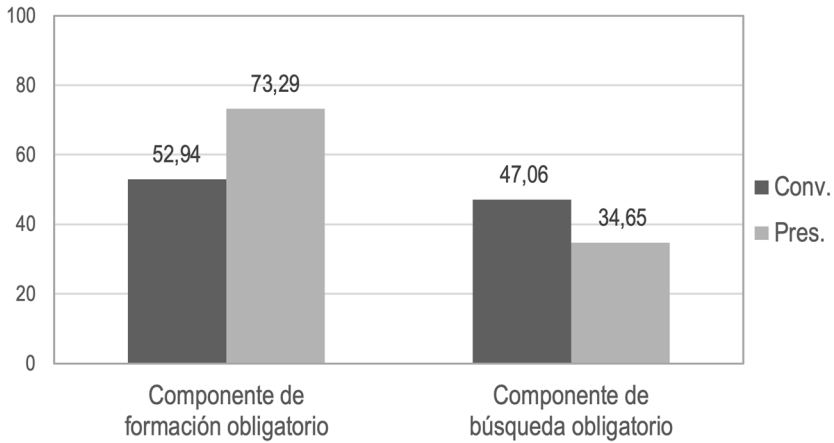
	Mínimo	Máximo
Componente de subsidio		
Duración (meses)	6 (0)	9 (3)
Cuantía mensual (€)	859 (204)	1.563 (704)
Otros componentes		
Duración del c. de formación (horas)*	90 (30)	150 (50)
Duración del c. de búsqueda (horas)	.	.

Fuente: Elaboración propia. (*) Condicional a la incorporación de un componente de formación obligatorio.

En segundo lugar, respecto a la cuantía de los subsidios, hemos recogido la cantidad que se ofrece por mes de contrato de trabajo a tiempo completo. No obstante, aproximadamente la mitad de las convocatorias permite la celebración de contratos de trabajo a jornada parcial, donde las cuantías se ajustarían proporcionalmente. Hablamos de cuantías mínimas y cuantías máximas porque el diseñador podría establecer diferentes cuantías en función de las características del trabajador y/o del empleador. En nuestro caso, estas cuantías variables aparecen en el 23,53 % de las convocatorias. Podemos ver que la cuantía mínima presenta una mediana de 859 € mensuales, mientras que la mediana de la máxima se sitúa en los 1.563 € al mes. Se trata de una cantidad nada despreciable que hasta en siete convocatorias se establece a partir del pago de todo el salario mínimo interprofesional vigente en el momento de la convocatoria.

La segunda parte de la Tabla 2 hace referencia a características recogidas en el diseño sobre componentes adicionales, pero que son de obligatoria realización. Ya el Gráfico 3 que se muestra a continuación nos indica que prácticamente la mitad de las convocatorias incorporan de manera forzada un componente de formación y/o de búsqueda de empleo. No obstante, nótese que las convocatorias que tienen al menos el componente de formación obligatorio presentan mucho más apoyo presupuestario que las que tienen como poco un componente de búsqueda obligatorio. La distinción en el diseño de ambos componentes adicionales también se da en la regulación de la duración de estas acciones. Mientras que ningún diseño recoge duraciones mínimas o máximas del componente de búsqueda de empleo (delegándolo al implementador), todos los que fuerzan la realización de un componente de formación norman su duración. Como se aprecia en la tabla, las medianas de esta duración van desde las 90 horas de mínimo a las 150 horas de máximo. Existen notables excepciones como la JPE-2016, con 150 horas formativas de mínimo y 300 horas de máximo.

GRÁFICO 3. *Obligatoriedad de los componentes de formación y de búsqueda de empleo. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto.*



Fuente: Elaboración propia

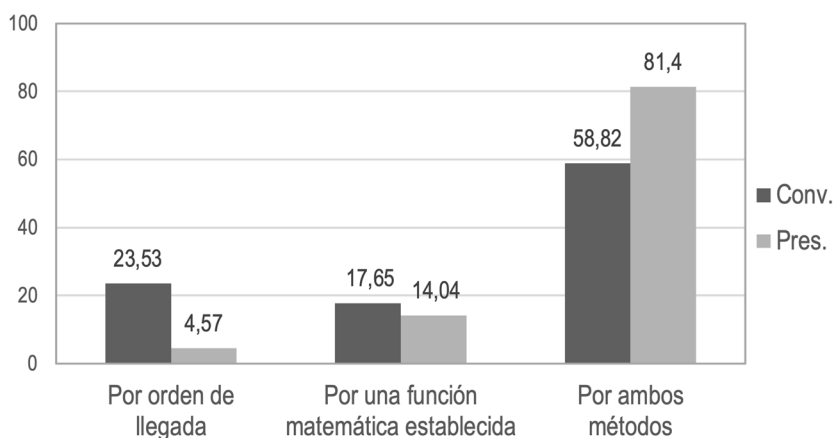
Por último, hemos de considerar que algunas intervenciones incluyen como instrumento un componente regulatorio contra comportamientos empresariales estratégicos que contravendrían el interés general. Estamos pensando en acciones como el despido previo de un trabajador no subsidiado para sustituirlo por otro subsidiado, lo que en la literatura se conoce como efecto sustitución (Brown y Koettl, 2015). Hemos encontrado que el 70,59 % de las convocatorias estudiadas incorporan algún precepto que prohíbe alguno de estos comportamientos, lo cual parece ser una buena noticia.

4.3. IMPLEMENTADORES

La tercera dimensión que hemos examinado del diseño ha sido la de los implementadores. El SOC distribuye los subsidios a través de subvenciones mediante un procedimiento que no puede ser arbitrario, ya que en tanto política pública debe respetar los fundamentos del Derecho administrativo. De este modo, el diseño de estas intervenciones puede establecer cómo se distribuye el presupuesto, cómo se vehicula la subvención y cómo incentiva o desincentiva la participación de los grupos diana.

En primer lugar, el Gráfico 4 muestra cuál ha sido la forma de distribuir el presupuesto entre las entidades participantes. En nuestro caso, ninguna de las convocatorias establece un procedimiento por el que el trabajador pudiera solicitar la subvención al SOC. Es el implementador y/o el empleador, lo que llamamos genéricamente entidad, quien solicita el subsidio. Nótese que tanto la selección del implementador/empleador como la selección del trabajador subsidiado son procesos clave para la evaluación de impacto de una intervención. Como vemos en el gráfico, la fórmula más habitual es una combinación entre el reparto por orden de llegada y el reparto a través de una función matemática establecida por el diseñador que da una puntuación a cada entidad solicitante. Si profundizamos en los documentos veremos como en algunas ocasiones se establecen diferentes procedimientos según el tipo de entidad que solicite la subvención.

GRÁFICO 4. Procedimiento de distribución del presupuesto entre entidades. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto



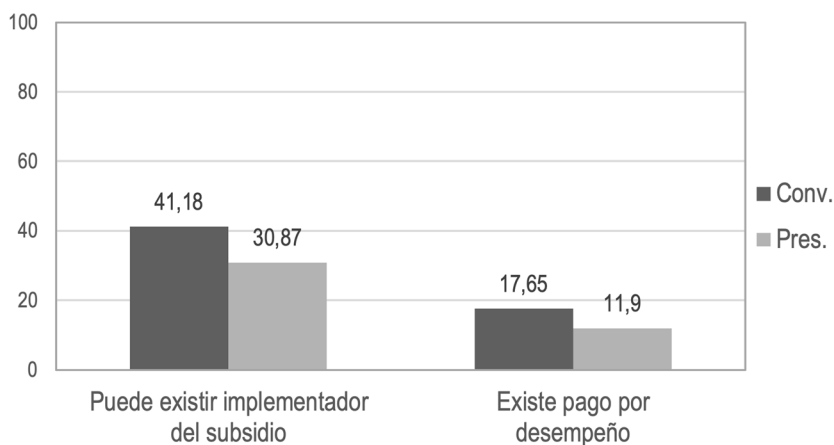
Fuente: Elaboración propia

Las oportunidades de evaluación de impacto son limitadas con el actual sistema de distribución de fondos. Por un lado, la distribución por orden de llegada podría favorecer el uso de estrategias de identificación como las de variable instrumental o la de regresión discontinua. No obstante,

pese a que el 23,53 % de las convocatorias distribuye el presupuesto por orden de llegada de las solicitudes, el presupuesto afectado solo supone el 4,57 % del total. Por otro lado, el proceso de selección de mayor interés es el que permite al trabajador participar en el tratamiento. Sin embargo, aunque a veces se cita la necesidad de reportar cómo se han seleccionado a los trabajadores subsidiados, el procedimiento queda fundamentalmente desregulado en los diseños. Esto es algo que dificulta posteriormente la evaluación de impacto del programa.

En segundo lugar, los diseños pueden depositar más o menos responsabilidades en manos de la entidad solicitante del subsidio. Por un lado, a veces esta entidad no es la que emplea al trabajador, apareciendo la figura de un implementador o intermediario que administra la subvención. Tal como vemos en el Gráfico 5, en el 41,18 % de las convocatorias puede existir la figura del implementador del subsidio. Nótese que se habla de que su existencia es posible, ya que en algunos casos se permite tanto que la entidad que solicita la subvención emplee al trabajador como que lo haga otra organización.

GRÁFICO 5. Existencia de implementador del subsidio y existencia de pago por desempeño. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto.

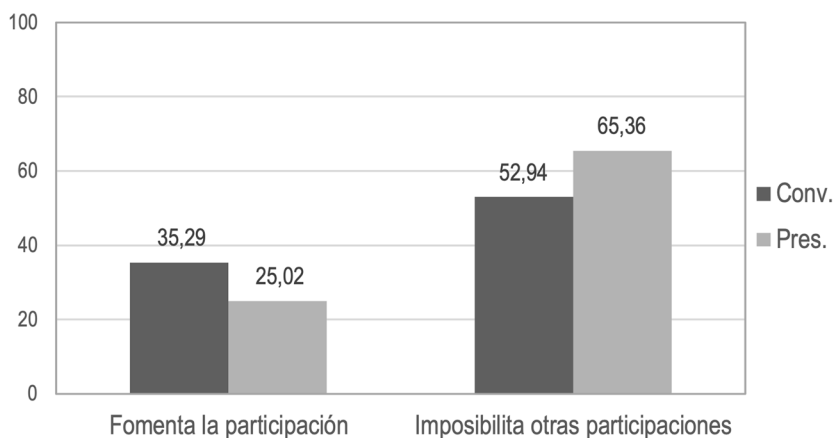


Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, a veces el diseñador condiciona parte de la financiación a la consecución de ciertos objetivos más allá de la realización del servicio subvencionado. Es lo que se conoce como pago por desempeño, cosa que en algunos países se ha extendido notablemente en la provisión de servicios relacionados con el empleo (Crépon, 2018). En el caso de los programas estudiados, solo el 17,65 % de las convocatorias presentan al menos una parte de pago por desempeño. En concreto, solo las tres convocatorias del programa 30 Plus presentan esta modalidad de pago. Podría ser una variable interesante para considerar en futuras evaluaciones de impacto de estos programas de subsidios.

Por último, el propio diseño puede establecer incentivos o desincentivos con idea de alterar la probabilidad de que los grupos diana participen en este u otros programas. Tal como comprobamos en el Gráfico 6, el 35,29 % de las convocatorias establece alguna acción para fomentar la participación de los grupos diana. No obstante, dados los problemas para implementar los servicios ofrecidos que experimentan algunos programas, esta cifra parece demasiado baja.

GRÁFICO 6. Fomento de la participación en el programa o de prohibición de la participación en otros programas. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto



Fuente: Elaboración propia

La otra cara de la moneda la presentan aquellos que hacen un sobreuso de las políticas activas. En nuestro caso, el 52,94 % de las convocatorias estudiadas incorporan alguna prohibición sobre la participación en políticas activas financiadas por el SOC y/o por otras administraciones públicas. No es un dato menor ya que estas convocatorias cubren seis de cada diez euros de presupuesto en subsidios al empleo durante el periodo de interés.

5. DISCUSIÓN

Consideramos que los resultados presentados en la sección anterior pueden tener implicaciones de política pública, sobre todo respecto a la organización de la evaluación de impacto. Creemos que la notable heterogeneidad de diseños que hemos encontrado debería conducir a los evaluadores a realizar una descripción más rigurosa de las características de los programas a evaluar. Como hemos visto, en las intervenciones estudiadas es razonable pensar que existen diferencias tanto del lado de la oferta (con algunas convocatorias con componentes adicionales o incluso pago por desempeño) como del lado de la demanda (con convocatorias centradas en individuos con nivel educativo suficiente y otras que priorizan a colectivos vulnerables). Esto debería prevenir que los analistas de políticas de empleo junten bajo una misma etiqueta los efectos estimados de programas de subsidios al empleo con notables diferencias de diseño. La otra cara de la moneda es una llamada a los evaluadores a utilizar, como mínimo, instrucciones de codificación acordadas por la comunidad para realizar análisis de datos cualitativos que generen evidencia comparable y fiable.

No obstante, nuestro trabajo también presenta algunas limitaciones que hemos de considerar. En primer lugar, los resultados del análisis de contenido podrían haber sido diferente si hubiéramos establecido el párrafo o la oración como unidad de codificación en vez de la disposición. Esta decisión está íntimamente ligada a la decisión de cuál es el objeto de interés. Considerar la convocatoria como el objeto de interés supone, en ocasiones, fundir bajo la etiqueta de una misma intervención a herramientas con diferentes cuantías o duraciones que se proporcionan a

diferentes grupos diana. Igualmente, definir una intervención como cada una de las líneas de subvención que componen una convocatoria podría generar algunos casos donde aparentemente dicha intervención solo estuviera compuesta por un tipo de componente. Se trata de un compromiso entre una desagregación suficiente de la información y los recursos disponibles para realizar un análisis de contenido manual de tal magnitud. En segundo lugar, hemos de considerar que las instrucciones de codificación utilizadas solo son el primer paso en la construcción de un libro de códigos consensuado, fácilmente interpretable y que recoja las variables de interés de los diferentes colectivos interesados.

6. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos realizado un análisis de contenido de tres dimensiones del diseño de los programas de subsidios al empleo aprobados por el SOC durante los años 2016, 2017 y 2018. En relación con los grupos diana, los resultados principales apuntan a una diversificación de convocatorias para diferentes trabajadores diana y a una concentración de empleadores en organizaciones del mercado laboral protegido. En relación con las herramientas, la mayoría de las convocatorias obliga a la participación en acciones de formación y/o búsqueda de empleo como la orientación. En relación con los implementadores, la mitad de las convocatorias combina diferentes lógicas de distribución del presupuesto. También la mitad de las convocatorias estudiadas incluye cláusulas sobre la prohibición de participar en otras políticas activas.

Para finalizar, algunas futuras líneas de investigación podrían ser: (1) el estudio de dimensiones no analizadas del diseño como la teoría del cambio, (2) la aplicación de técnicas de análisis de contenido automático o (3) la mejora de las instrucciones de codificación. Sobre la primera línea, ya hemos apuntado anteriormente que quizá sería necesario producir nuevos datos cualitativos para poder describir cuáles son los mecanismos que los diseñadores contemplaron para explicar el posible efecto de las intervenciones. Sobre la segunda línea de investigación, el trabajo de Rice et al. (2021) puede servir de guía a la hora de extender el análisis de contenido de lo manual a lo automático. Su trabajo es

especialmente interesante en nuestro contexto, ya que aplica técnicas de aprendizaje automático para describir diseños de políticas públicas. Por último, como hemos comentado, nuestras instrucciones de codificación no pretenden ser un punto final, sino un punto de partida en la elaboración de un libro de códigos consensuado. Pese a que nosotros hemos seguido la tradición conceptual de Schneider e Ingram (1997), la investigación futura podría plantearse usar el marco conceptual de la gramática institucional iniciado por Crawford y Ostrom (1995) y actualizado recientemente por Frantz y Siddiki (2022).

7. AGRADECIMIENTOS

Investigación financiada por el Ministerio de Universidades del Gobierno de España en el marco del Plan de Formación del Profesorado Universitario (FPU) con referencia FPU19/05291.

8. REFERENCIAS

- Alujas Ruiz, J. A., y Barbancho Tovillas, F. (2016). Balance de las medidas de fomento de la contratación en el periodo 2012-2015. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 137-164.
- Brown, A. J., y Koettl, J. (2015). Active labor market programs-employment gain or fiscal drain?. *IZA Journal of Labor Economics*, 4, 1-36.
- Card, D., Kluve, J., y Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931.
- Crawford, S. E., y Ostrom, E. (1995). A grammar of institutions. *American Political Science Review*, 89(3), 582-600.
- Crépon, B. (2018). Private providers of labor market services: a review of the evidence. En A. Bergström y L. Calmfors (Eds.), *Framtidens arbetsförmedling*, 239-297.
- Crépon, B., y Van Den Berg, G. J. (2016). Active labor market policies. *Annual Review of Economics*, 8, 521-546.
- Cronert, A. (2019). Varieties of employment subsidy design: theory and evidence from across Europe. *Journal of Social Policy*, 48(4), 839-859.

- Frantz, C. K., y Siddiki, S. (2022). *Institutional Grammar: Foundations and Applications for Institutional Analysis*. Springer International Publishing.
- Gamero Casado, E., y Fernández Ramos, S. (2016). *Manual básico de derecho administrativo*. Tecnos.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage Publications.
- Molina Romo, Ó. (2015). El fomento del empleo en España: incentivos a la contratación y al empleo autónomo. Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014.
- Parlamento catalán (2019). Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno.
- Rice, D., Siddiki, S., Frey, S., Kwon, J. H., y Sawyer, A. (2021). Machine coding of policy texts with the Institutional Grammar. *Public administration*, 99(2), 248-262.
- Schneider, A. L. e Ingram, H. (1997). *Policy design for democracy*. University of Kansas Press.
- Siddiki, S. (2020). *Understanding and analyzing public policy design*. Cambridge University Press.
- SOC (2023). Inversión anual del SOC. Disponible en <https://bit.ly/inversionsoc>
- Tribunal Constitucional de España (1990). Sentencia 36/81, de 12 de noviembre.