



## **Empleo y contratación en España: diferencias de género** Employment and hiring in Spain: gender differences

**Almudena Barrientos**

Escuela Universitaria de Turismo Iriarte  
(ULL). Tenerife, España  
almudenabarrientos@iriarteuniversidad.es

**Xaquelina Alonso Luis**

Escuela Universitaria de Turismo Iriarte  
(ULL). Tenerife, España  
xaquelina.alonso.luis@gmail.com

### **Resumen**

*El objetivo de esta investigación consiste en determinar, a partir del estudio teórico, algunas tipologías contractuales del mercado español, definiendo los cuatro tipos de contratos que en el marco jurídico y económico destacan por presentar peores condiciones de empleo. A raíz de ello, se aborda un análisis detallado de los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores, en prácticas, para la formación y a tiempo parcial, a la vez que se estudia la evolución que experimentan tras la reforma laboral de 2012, apuntando distinciones en función del sexo. En base a ello, ha sido posible valorar el impacto y las consecuencias que este hecho produce en el mercado laboral y en el ámbito económico - social de España.*

**Palabras clave:** modalidades contractuales, género, reformas, impactos.

JEL codes: D63, E24, J16.

### **Abstract**

*The objective of this research is to determine, from the theoretical study, some contractual typologies of the Spanish market, defining the four types of contracts that in the legal and economic framework stand out as having worse employment conditions. As a result of this, a detailed analysis of the indefinite contracts of support to entrepreneurs, in practices, for training and part-time, while studying the evolution they experience after the labor reform of 2012, addressing distinctions based on of sex based on this, it has been possible to assess the impact and consequences that this has produced in the labor market and in the economic - social sphere of Spain.*

**Key words:** contractual modalities, gender, reforms, impacts.

## 1. Introducción

El mercado de trabajo en España ha experimentado importantes cambios en los últimos años. El motivo principal: la fuerte contracción que sufrió la economía a nivel mundial, pero también y, sobre todo, la persistente crisis de la economía nacional que se inicia en el año 2008. Este hecho, ha motivado una sucesión de reformas laborales, en concreto, durante los años 2010, 2011 y 2012. Pero sin duda, el mayor impacto económico - social que ha experimentado el país tuvo lugar con la última de las reformas (2012), posiblemente, una de las más cuestionadas de todas las aprobadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (Pérez, 2015). Esta reforma introdujo importantes modificaciones en la normativa laboral con especial incidencia en materia contractual, en las condiciones de trabajo, en el despido y en la negociación colectiva, y cuyos efectos en el mercado de trabajo no se evidencian como positivos.

Este fenómeno dibuja un panorama complicado. El contexto económico actual ha ocasionado notables repercusiones en las principales variables macroeconómicas y, paralelamente, en la legislación laboral. Como se ha señalado en líneas anteriores, los efectos se traducen en una precarización del mercado de trabajo. Así, ante la importancia que alcanza este fenómeno, se hace necesario diseñar medidas de política económica destinadas a impulsar un crecimiento sostenible de la ocupación, garantizar la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo y de contratación.

No obstante, el interés que este estudio suscita no sólo reside en la necesidad de vislumbrar el impacto económico y su evolución en el empleo, sino que también responde a un interés particular. Pretendemos, por tanto, realizar este estudio a través de un enfoque analítico, determinando las modalidades contractuales del mercado de trabajo español con afán de conocer la evolución, aceptación y el impacto que ha generado a nivel laboral, económico y social (Alonso, 2017).

Así, el objetivo del presente trabajo consiste en: (1) determinar, a partir del estudio teórico, las tipologías contractuales menos favorables del mercado español, (2) vislumbrar la evolución que ha experimentado este tipo de contratación durante el periodo 2012- 2016, (3) advertir apreciaciones y distinciones por sexo, y (4) detectar el impacto que este hecho produce en el mercado laboral.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. El segundo apartado desarrolla una breve revisión de la literatura recogiendo las principales repercusiones en materia contractual que ha supuesto la aplicación de la reforma laboral de 2012. En el tercer párrafo, se comenta la técnica empleada para extraer los datos y construir las correspondientes series anuales. En el cuarto apartado, se describe con detalle la evolución que han experimentado las modalidades contractuales y se advierten los diferentes patrones observados. En el quinto párrafo, se discuten las limitaciones a las que este análisis se ha visto sujeto. Seguidamente, se valora el impacto en el mercado de trabajo y en la sociedad, de las diferentes tipologías de contrato analizadas. Por último, se resumen las conclusiones que emanan de este trabajo.

## 2. Contratación laboral: modalidades de contratación

A lo largo de estos últimos años se han aprobado un número elevado de reformas laborales que han modificado en mayor o menor medida la regulación del mercado de trabajo, y en concreto, el marco jurídico de las relaciones laborales. En especial, estas reformas suelen tener mayor impacto y duración en el contexto actual caracterizado por época de crisis económica (como es el caso de la reforma de 2010, 2011 y 2012) que en épocas de expansión económica. Ello se debe a la peor situación que presenta el mercado de trabajo durante esos periodos y las mayores presiones para tratar de incidir y mejorar la situación por la que se atraviesa.

Esto ha quedado en evidencia en la actual crisis económica en España, iniciada a principios de 2008, con fuertes implicaciones en el mercado de trabajo, provocando retrocesos en el empleo y aumentos en las tasas de paro con máximo histórico del 27.16% para el primer trimestre de 2013, según la Encuesta de Población Activa (EPA) (INE, 2017). Según Pérez (2015), la propia naturaleza de las reformas laborales dificulta que las medidas adoptadas "favorezcan y posibiliten la creación de empleo por sí solas, si no se produce una mejora notable de la actividad económica [...], máxime cuando a esas reformas se añade una estricta y rigurosa política de austeridad" (Pérez, 2015, p. 250).

En concreto, se alude a cuatro aspectos fundamentales en los que se produjo cambios significativos en la normativa laboral como consecuencia de la aprobación de la reforma de 2012 (Pérez, 2015), siendo éstos: contratación, despido, modificación de las condiciones de trabajo y negociación.

### 2.1. Modalidades contractuales seleccionadas y régimen jurídico

Centrándonos en la materia contractual, la reforma de 2012 crea un nuevo modelo de contrato denominado indefinido para emprendedores (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) con la particularidad de ir destinado a aquellas empresas de menos de cincuenta trabajadores; o lo que es lo mismo, dirigido a más del 99% del tejido empresarial español (tabla 1).

**Tabla 1. Estructura del tejido empresarial español atendiendo al número de trabajadores**

Año	Total	< 50 trabajadores	≥ 50 trabajadores	% < 50 trabajadores	% ≥ 50 trabajadores
2012	3.199.617	3.175.560	24.057	99,25	0,75
2013	3.146.570	3.123.616	22.954	99,27	0,73
2014	3.119.310	3.097.297	22.013	99,29	0,71
2015	3.186.878	3.164.380	22.498	99,29	0,71
2016	3.236.582	3.213.096	23.486	99,27	0,73

*Fuente: elaboración propia a partir de datos del Directorio Central de Empresas. INE*

La principal peculiaridad de esta modalidad contractual es que el trabajador/a está sujeto a

un periodo de prueba de un año, durante el cual la empresa puede despedirlo libremente, sin causa y sin indemnización, "lo que lo convierte en la práctica en un contrato temporal no causal de duración máxima de un año" (Pérez, 2015, p. 253). Este contrato, que podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial, en todo caso se formalizará por escrito y su régimen jurídico se regirá por lo dispuesto en las leyes y en los Convenios Colectivos que resulten de aplicación. Se regula como figura excepcional, ya que sólo podrá hacerse uso del mismo hasta que la tasa de desempleo de nuestro país se sitúe por debajo del quince por ciento (Disposición transitoria novena. 2, Ley 3/2012), cifras que se alcanzaron hasta el cuarto trimestre de 2008.

Dicho contrato, deberá mantenerse al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral; a excepción de aquellos supuestos extintivos que no se consideran incumplimiento del empresario, como por ejemplo la extinción por causas objetivas, por despido disciplinario, jubilación, muerte o incapacidad. De no mantener el periodo fijado para esta modalidad contractual, el empresario se verá en la obligación de reintegrar los incentivos disfrutados hasta entonces.

Desde el punto de vista de la política de empleo, este tipo de contrato ha sido objeto de una especial incentivación para ser utilizado: al objeto de fomentar el contrato indefinido a emprendedores, éste ha sido beneficiado con un régimen propio de bonificaciones e incentivos (art. 4 de la Ley 3/2012). Siendo así, y cuando el desempleado/a haya estado inscrito/a en la oficina de empleo, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social que varía en razón de la edad del trabajador/a (jóvenes entre 16 y 30 años; y mayores de 45 años) o si se concierta con mujeres en ocupaciones en que este colectivo esté menos representado (Palomeque y Álvarez de la Rosa, 2016). A su vez, las bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas de la misma finalidad, pero sin que la suma alcance el valor de la respectiva cuota empresarial a la Seguridad Social.

La respuesta a las razones que justifican destinar estas bonificaciones principalmente a jóvenes y mujeres, la encontramos en el propio mercado de trabajo español. Y es que a lo largo de la historia de nuestro país, estos colectivos han presentado mayor dificultad para ingresar en el mercado laboral. De un lado, los jóvenes por carecer de formación o experiencia profesional (Cabral, Dolado y Mora, 2013; Ramón, 2011); y de otro, las mujeres porque tradicionalmente han desempeñado funciones en el hogar y tareas de cuidados (Mier, Romeo, Canto y Mier, 2007; Medialdea, 2016; Scarafoni, 2016), pese a que esa realidad ha cambiado notablemente y en la actualidad representan un porcentaje elevado de población trabajadora con altos niveles de cualificación.

Así lo ha señalado el último informe del Consejo Económico y Social de España (2017) indicando el aumento extraordinario que ha experimentado la tasa de actividad femenina situándose, en la actualidad, próxima a la de los países más avanzados del ámbito europeo. Como se señalaba en líneas anteriores, este incremento de la participación laboral femenina (aunque aún inferior a la de los hombres) advierte una estrecha relación con el nivel educativo, y es que cada vez son más las mujeres que recurren a la formación como medida de inclusión al mercado de trabajo (Taberner, 2016).

En materia de contratación, *los contratos para la formación y en prácticas* también han tenido notable incidencia en el mercado laboral, sobre todo de cara a tratar de mejorar la

inserción laboral de los jóvenes; con particular interés en aquellos que presentan carencias formativas. Sin embargo, "la situación de crisis económica y la tendencia a precarizar en el empleo, en especial el de los jóvenes, convierte a estos contratos en un vehículo de contratación temporal, de fácil encadenamiento y subvencionado" (Palomeque y Álvarez de la Rosa, 2016, p. 576). Para comprender un poco mejor la situación descrita, trataremos de recoger aquellas peculiaridades que se le atribuyen a cada una de las modalidades contractuales.

En lo que respecta al **contrato en prácticas**, éste podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes y que habiliten para el ejercicio profesional (art. 11.1 Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)). Su objetivo es doble, ya que por un lado el trabajador/a presta unos servicios a la empresa y, por otro, pone en práctica los conocimientos que previamente ha adquirido, todo ello a cambio de una remuneración (Palomeque y Álvarez de la Rosa, 2016).

Los sujetos que podrán ser objeto de esta modalidad contractual serán los contratados dentro de los cinco años siguientes al momento de obtención del título (siete años para las personas con movilidad reducida) o, en todo caso y sin importar el tiempo transcurrido desde la finalización de los estudios, cuando estemos ante un menor de treinta años. Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, no permitiéndose además el encadenamiento de estos contratos, pues en ningún caso el trabajador/a podrá ser contratado en la misma o en distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesional; y aunque se tratase de diferente titulación tampoco podrá excederse de dos años en la misma empresa y para el mismo puesto.

Asimismo, cabe la posibilidad de someter este contrato a un periodo de prueba que, en general, no sobrepasará de un mes ni de dos para los trabajadores con título de grado medio o certificado profesional y para los de grado superior, respectivamente. La retribución será la fijada en convenio colectivo, o en su defecto, no inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Atiéndase que a la terminación del contrato (el cual no será indemnizable según los preceptos del art. 49.1c) LET), el empresario tendrá la obligación de entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto desempeñado y las tareas realizadas.

De otro lado, el **contrato para la formación** tiene por objeto proporcionar al trabajador/a una capacitación profesional, con el fin de facilitar la inserción al mercado laboral de aquellos jóvenes que carecen de experiencia profesional. Los sujetos destinatarios de esta tipología contractual serán los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la titulación o certificación profesional requeridos para la realización de un contrato en prácticas. No obstante, siempre que la tasa de paro se situé por encima del quince por ciento, también podrán ser sujeto de contratación los menores de treinta años.

En términos generales, la duración del contrato para la formación no podrá ser inferior a un año ni superior a tres, aunque mediante convenio se pueden establecer otras duraciones.

Cuando el contrato se suscriba por tiempo inferior al máximo legal, podrá prorrogarse (por acuerdo entre las partes) hasta dos veces y sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses ni exceder de tres años. Finalizado el tiempo de duración del contrato, el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. No obstante, esto no impide que el trabajador/a pueda ser nuevamente contratado si trata de obtener distinta cualificación profesional, lo que da pie a la posibilidad de encadenar numerosos contratos para la formación, tal y como ya se advertía en párrafos anteriores.

Al igual que sucede con el contrato en prácticas, su finalización no dará lugar a posible indemnización (art. 49.1c) LET) y la retribución quedará en manos de la negociación colectiva, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Finalmente, la *contratación a tiempo parcial* también es otra de las modalidades contractuales que, según Pérez (2015), se ha visto afectada en estos últimos años. Se ha generado una evolución creciente de la contratación a tiempo parcial por dos motivos fundamentales: (1) la propia situación de crisis económica que, en algunos casos, ha supuesto la sustitución de contratos a tiempo completo por otros de una jornada más reducida a objeto de mantener el empleo en las empresas; y (2) la incidencia que supuso la reforma de 2012 al flexibilizar esta modalidad contractual permitiendo las horas complementarias, lo que favorece la extensión de esta contratación.

Para comprender en mayor medida las peculiaridades de este tipo de contratos, hay que referirse al art. 12 LET en el cual se define como el acuerdo entre empresario y trabajador/a para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable. En sus inicios, esta modalidad admitía la reducción de jornada, preferentemente, dentro del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Sin embargo, las reformas han facilitado que los contratos de trabajo a tiempo parcial puedan celebrarse por tiempo indefinido o determinado; de manera que se abrió la utilización de esta modalidad para todo tipo de contratos, excepto para la formación y el aprendizaje (Palomeque y Álvarez de la Rosa, 2016).

El contrato a tiempo parcial entraña un conjunto de particularidades que lo caracterizan y definen. No obstante, a grandes rasgos es posible determinar aquellas reglas por las que deberá regirse (art. 12.4 LET): (1) forma escrita donde figure el número de horas ordinarias de trabajo y su distribución, (2) posibilita la realización de una jornada partida en la que sólo podrá realizarse una única interrupción y (3) permite la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado. Sin embargo, posiblemente la mayor novedad que trajo consigo la reforma de 2012 haya sido la autorización para realizar horas adicionales a las complementarias existente, únicamente para los contratos a tiempo parcial indefinidos, lo cual según Pérez (2015) dotó de aún mayor flexibilidad a esta tipología contractual.

Por su parte, la remuneración en el contrato a tiempo parcial también será proporcional a lo establecido legal o convencionalmente para un trabajador/a de la misma categoría profesional que ocupe un puesto de trabajo a tiempo completo.

### 3. Metodología y avances de la investigación

El trabajo que se elabora es de índole exploratoria, por lo que el desarrollo del mismo se apoya en las bases de datos que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) ponen a nuestra disposición. Paralelamente, se acompaña la investigación con los resultados de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que aporta el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), a objeto de puntualizar algunos aspectos considerados de interés para el estudio.

El motivo por el cual se realiza un uso combinado de ambas bases de datos reside en la insuficiencia de los datos del SEPE para arrojar cifras relativas a los contratos que se han formalizado a tiempo parcial. Ante esta carencia se ha optado, como alternativa, por extraer datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>1</sup> que nos ofrece el INE respecto de los ocupados que trabajan a tiempo parcial durante 2012 - 2016. Considerando que la EPA responde a una investigación de periodicidad trimestral, las cifras recogidas aparecen detalladas por trimestre, de modo que se ha mantenido el criterio del INE descartando la posibilidad de calcular su agregado anual para evitar así incurrir en posibles desviaciones.

Por su parte, de las bases de datos del SEPE<sup>2</sup> ha sido posible extraer las cifras del número de contratos indefinidos para emprendedores, en prácticas y de formación realizados en el periodo de tiempo que comprende este estudio (2012-2016). En esta ocasión, los datos se presentan mensualmente, lo que dificulta su análisis dada la complejidad para manejar las cifras. Es por ello, que se ha procedido a crear una hoja de cálculo que recoja los datos por mes (distinguiendo por tipología contractual) para, posteriormente, proceder a calcular los respectivos agregados anuales. De esta manera, se facilitará la obtención de patrones de comportamiento y la descripción gráfica entrañará menor complejidad interpretativa.

Finalmente, es necesario indicar que para el conjunto de las diferentes modalidades contractuales, y con independencia de las bases de datos consultadas, se han extraído las cifras de su total, y distinguiendo los datos por sexo según se trate de hombre o mujer. El motivo no es más que indagar en la posible existencia de diferencias en función de estos dos colectivos, ya que del informe del Consejo Económico y Social sobre “La participación laboral de las mujeres en España” (2017), se advierte la persistencia de brechas de géneros en las condiciones de trabajo: contratación, jornada distribución del tiempo de trabajo, salarios, ocupaciones y sector de actividad (entre otras). De hecho, alguno de los rasgos más característicos del empleo femenino se haya en su mayor incidencia a la temporalidad, mayor peso del trabajo a tiempo parcial y menor retribución salarial frente a los hombres.

---

<sup>1</sup> Para comprender el proceso con mayor detalle consúltese la metodología que emplea la EPA en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=metodologia&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=metodologia&idp=1254735976595)

<sup>2</sup> Para ahondar en el tratamiento de datos y metodología que utiliza el SEPE véase [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/empleo/datos/estimaciones.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/estimaciones.html)

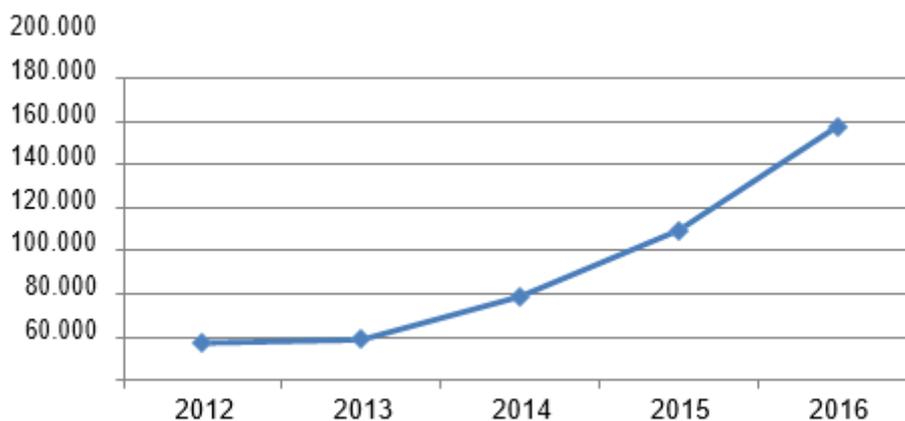
#### 4. Evolución de las modalidades contractuales en cifras

##### 4.1. Contrato de apoyo a emprendedores

Del contrato indefinido para emprendedores no se registran datos hasta febrero de 2012, mes para el cual se recoge un total de 473 contratos creados. Suponemos que esta insignificante acogida responde a la falta de difusión de dicha modalidad contractual, al desconocimiento para hacer uso de ella y/o a la escasa familiaridad derivada de su reciente regulación. Creemos que esto es así, porque para el mes de marzo sus cifras son veintitrés veces superiores, situándose en 10.887 contratos.

Por su parte, el agregado anual refleja un crecimiento continuo de la creación de contratos indefinidos a emprendedores. Aunque en sus inicios (2012 y 2013) su aumento goza de insignificancia, con posterioridad las cifras comienzan a incrementarse e incluso se logra superar los 100 mil contratos. Tanto es así que para 2016 se alcanza la cifra de 177.572 unidades (gráfico 1). De hecho, cuando la economía española comienza a despegar y las tasas de paro entran en descenso (siendo del 18.63% para el cuarto trimestre de 2016 y 18.75% para inicios de 2017), resulta cuanto menos curioso identificar que se corresponde al periodo de mayor crecimiento de esta modalidad contractual.

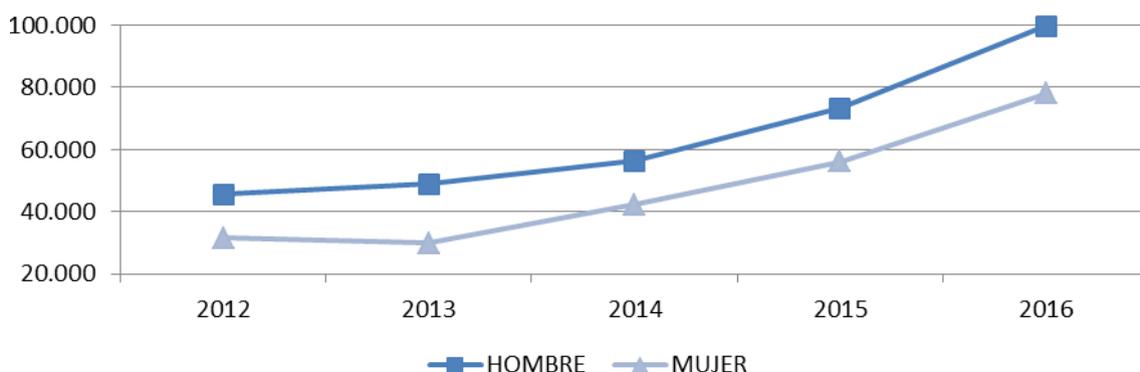
**Gráfico 1. Contratos indefinidos para emprendedores España 2012-2016 (unidades).**



*Fuente: SEPE*

En lo referente a la contratación indefinida para emprendedores, distinguiendo por sexo, podemos apuntar que, en líneas generales, se sigue la misma tendencia que para el total de la población sujeta a este tipo de contrato, y es que también se produce un crecimiento progresivo tanto en hombres como en mujeres (gráfico 2). La contratación masculina supera a la femenina.

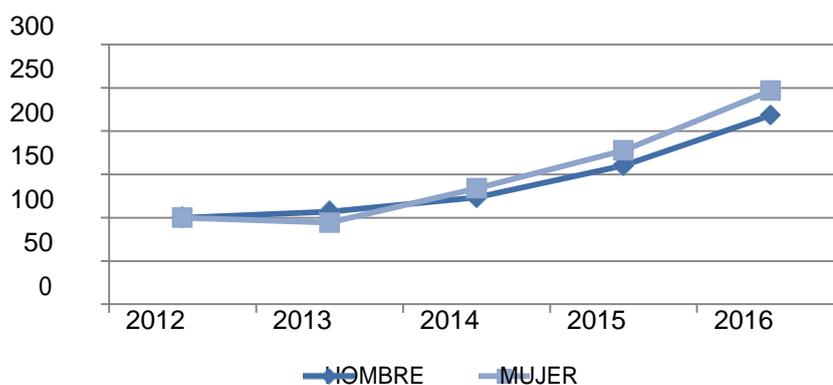
**Gráfico 2. Contratos indefinidos para emprendedores. Sexo España 2012-2016 (unidades).**



Fuente: SEPE

Sin embargo, de un análisis de índices por sexo observamos que el crecimiento que experimenta el colectivo de mujeres para el periodo analizado es más intenso que el de los hombres (gráfico 3). Esto parece apuntar que, a pesar de que la contratación indefinida bajo el contrato de apoyo a emprendedores responde principalmente a varones, del conjunto de mujeres que acceden al mercado laboral, es más frecuente que su inserción se lleve a cabo mediante esta tipología contractual.

**Gráfico 3. Índices (base 2012) España 2012-2016 (porcentajes).**



Fuente: SEPE

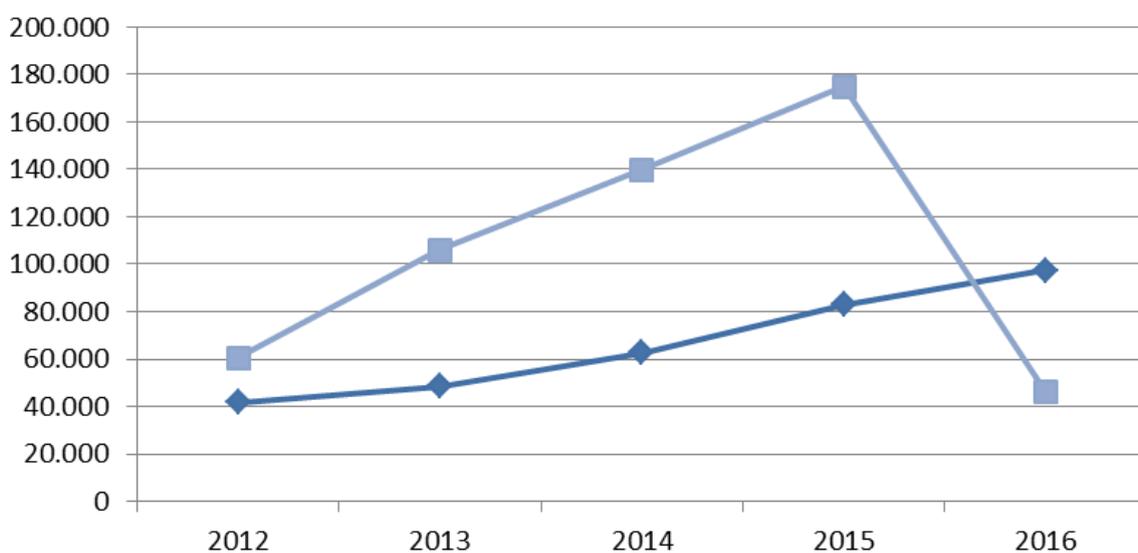
#### 4.2. Contrato en prácticas y de formación

En términos generales, los contratos en prácticas y para la formación también han experimentado un crecimiento continuo a lo largo del periodo analizado. Mientras que la contratación en prácticas aumentaba de forma paulatina hasta alcanzar su máximo de 97.403 contratos para 2016; la formación lo hacía a un ritmo más vertiginoso logrando su mayor cifra en 2015 con 174.923 contratos; para posteriormente experimentar una caída del 73% (gráfico

4).

Posiblemente el gap que les separa encuentre su explicación en términos de rentabilidad económica empresarial, y es que el contrato para la formación está sujeto a muchos incentivos y resulta económico para las empresas ya que pagan el Salario Mínimo Interprofesional. A cambio dan un 15% de tiempo del contrato en formación teórica. Una formación que está subvencionada porque forma parte de los incentivos a las políticas activas de empleo, las de formación, por medio de cursos que normalmente oferta el Servicio Autónomo de Empleo. Por su parte, el contrato en prácticas resulta más caro para las empresas: 60 y 75% del salario medio pactado en convenio para un trabajador comparable.

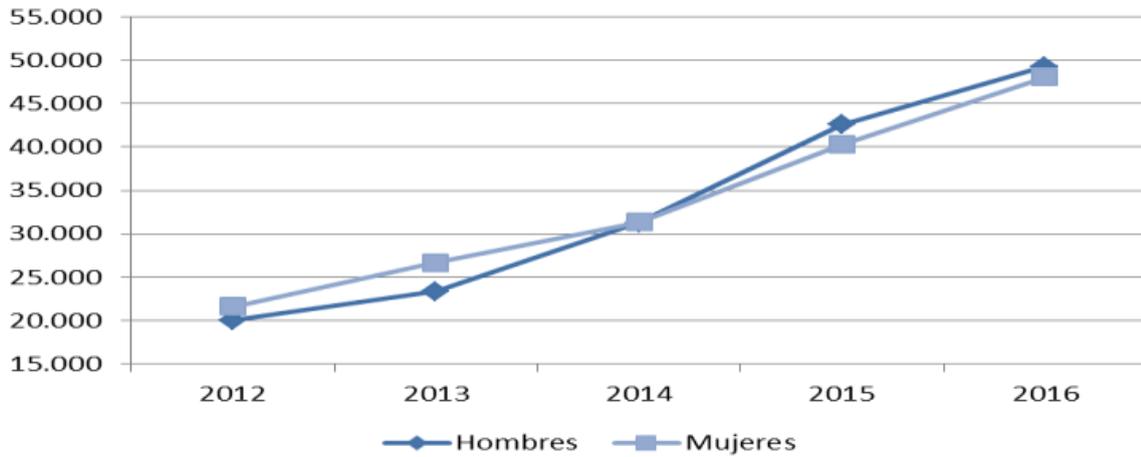
**Gráfico 4. Contratos en prácticas y de formación España 2012-2016 (unidades).**



*Fuente: SEPE.*

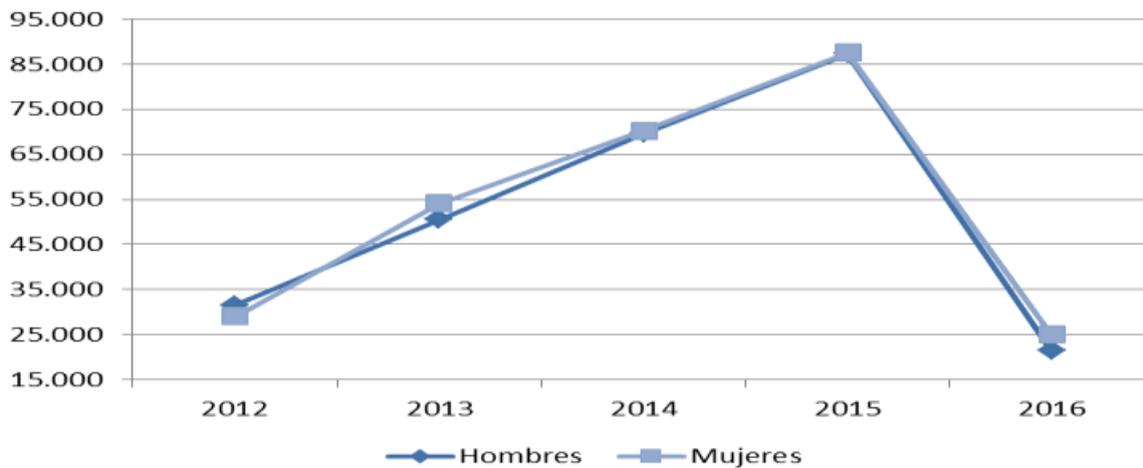
Por su parte, del estudio de ambas modalidades en función del sexo se extraen conclusiones similares; y es que no se aprecia una brecha entre hombres y mujeres para las dos tipologías contractuales, sino que, por el contrario, observamos que sus curvas se mantienen próximas a lo largo del periodo objeto de estudio. De hecho, podríamos afirmar que el mercado laboral, en términos relativos, realiza un uso equitativo de la contratación en prácticas y para la formación sin efectuar distinción respecto al sexo del contratado (gráfico 5 y 6).

**Gráfico 5. Contratos en prácticas. Sexo España 2012-2016 (unidades).**



*Fuente: SEPE.*

**Gráfico 6. Contratos para la formación. Sexo España 2012-2016 (unidades).**

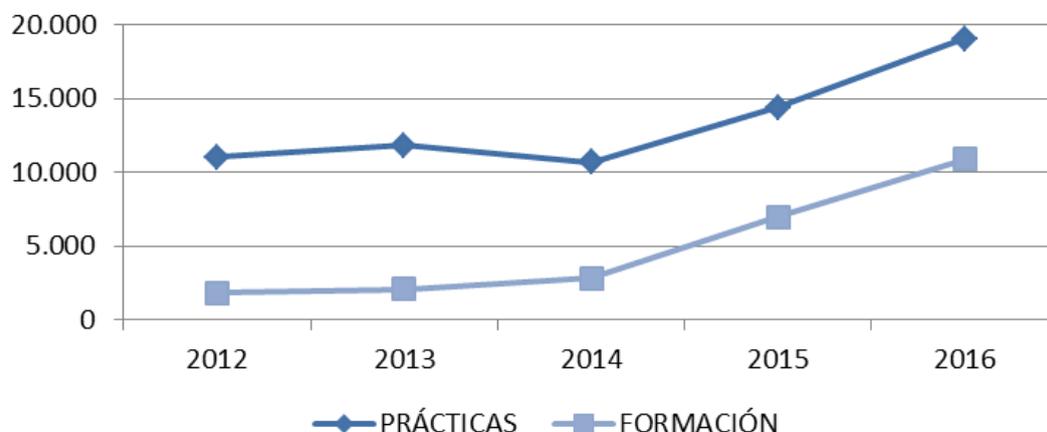


*Fuente: SEPE.*

Este hecho nos permite valorar que a través de ambos modelos contractuales se logra mejorar la inclusión de las mujeres en el mundo laboral equiparando su contratación a la de los hombres.

A partir de un primer estudio, advertimos dos claros patrones de comportamiento: (1) en ambos modelos (prácticas y formación) se incrementa la contratación indefinida a lo largo de 2012-2016; y (2) los contratos en prácticas tienen mayor aceptación para convertirse en indefinidos que los formativos (gráfico 7).

**Gráfico 7. Contratos convertidos en indefinidos España 2012-2016 (unidades)**



Fuente: SEPE

Sin embargo, a pesar de este incremento progresivo hacia la contratación indefinida, resulta conveniente conocer qué proporción responde a este carácter indefinido sobre la base de la totalidad de contratos en prácticas y para la formación realizados durante el transcurso del periodo analizado. Siendo así, se detecta que desde 2012 hasta 2016, el 20.1% de contratos en prácticas ha logrado convertirse en indefinido, y para los contratos en formación alcanzan el 4.7% (tabla 2).

**Tabla 2. Total contratos en prácticas y para la formación desde 2012 hasta 2016**

PRÁCTICAS			FORMACIÓN		
Total contratos	Convertidos en indefinidos	% Contratos convertidos en indefinidos	Total contratos	Convertidos en indefinidos	% Contratos convertidos en indefinidos
333.063	66.950	20.1	527.856	24.570	4.7

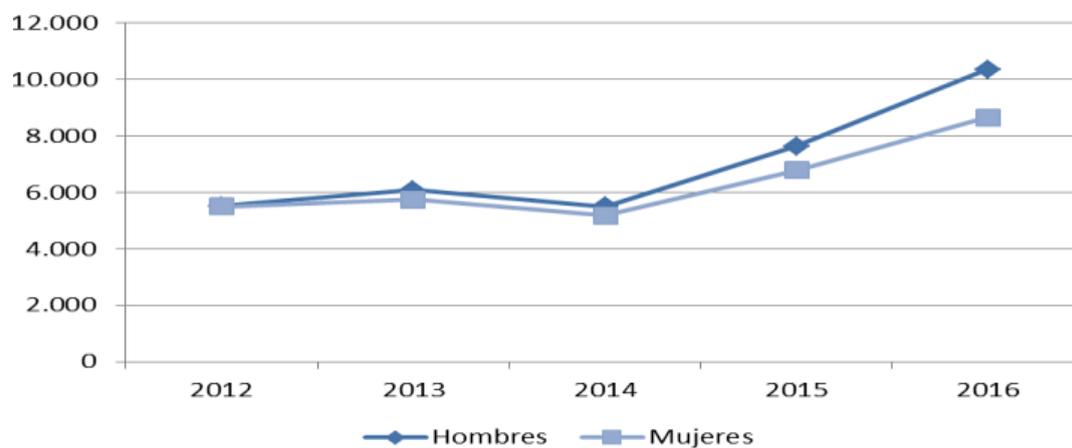
Fuente: elaboración propia a partir de datos extraídos del SEPE

Asimismo, decidimos continuar nuestra investigación en lo que respecta a los contratos convertidos en indefinidos.

Esta vez, se aborda el estudio en función del sexo, y aunque recordemos que no había diferencias significativas entre hombres y mujeres para ambas modalidades contractuales, lo cierto es que en este caso sí se advirtieron varias distinciones.

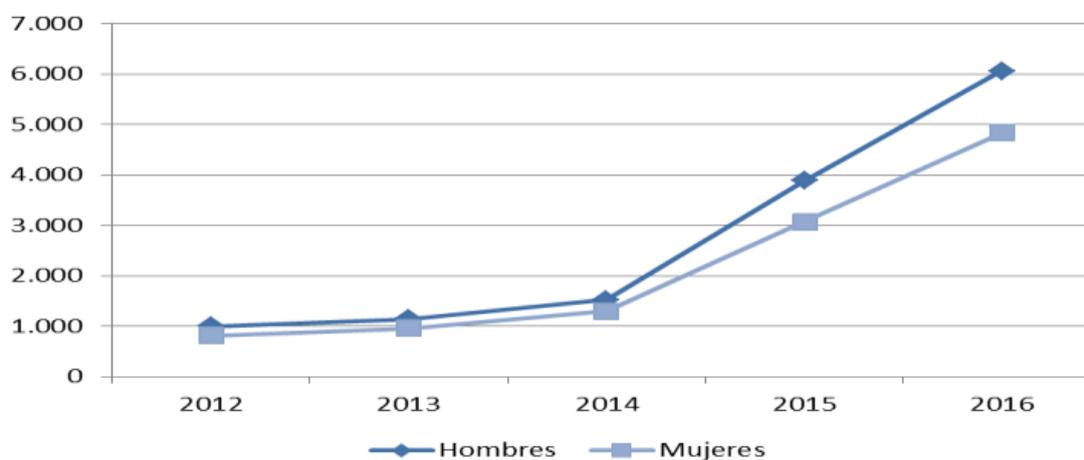
En términos relativos, los datos revelan una menor contratación indefinida para las mujeres; y aunque en 2012 se parte de una situación con escasa desigualdad, lo cierto es que a partir de 2014 se abre una brecha entre ambos sexos que tiende a ampliarse durante 2015 y 2016 (gráficos 8 y 9).

**Gráfico 8. Contratos en prácticas convertidos en indefinidos. Sexo España 2012-2016 (unidades).**



*Fuente: SEPE*

**Gráfico 9. Contratos para la formación convertidos en indefinidos. Sexo España 2012-2016 (unidades).**



*Fuente: SEPE*

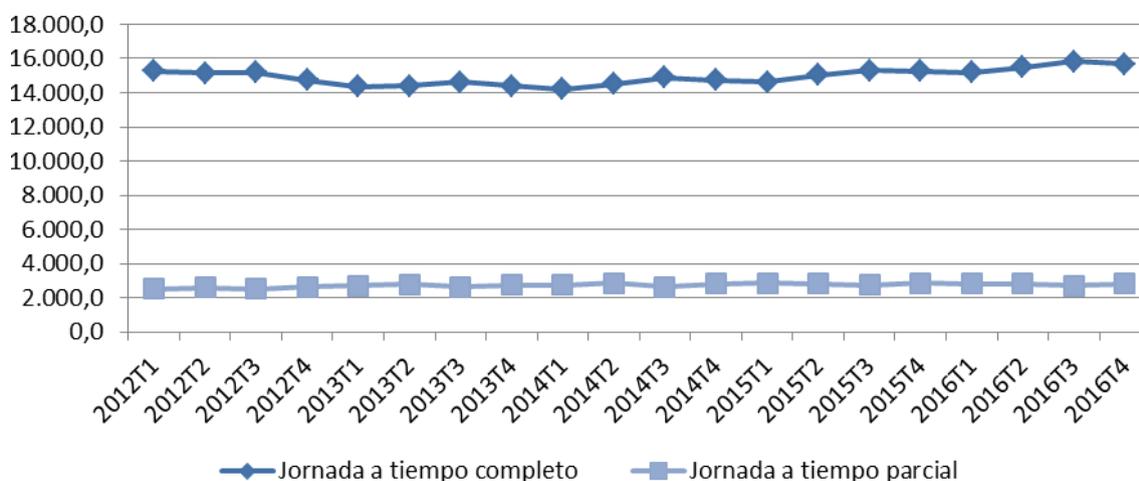
### **4.3. Contrato a tiempo parcial**

Para conocer cómo está distribuida la jornada laboral en el mercado de trabajo, hemos procedido a extraer del INE los datos referidos a la población ocupada en función del tipo de contrato: a tiempo completo o parcial.

Las cifras son reveladoras y muestran un patrón claro, ya que se advierte una amplia brecha entre ambas variables que lleva a situar a la jornada a tiempo completo por encima de la parcial (gráfico 10).

Sin embargo, si analizamos las cifras en valores absolutos observamos un descenso progresivo de la contratación a jornada completa, que cambia su tendencia a ascendente a partir del segundo trimestre de 2014. Por el contrario, los datos de ocupados a tiempo parcial se muestran moderadamente ascendentes desde 2012 hasta 2016 oscilando entorno a los 2.500 y 2.850 (miles de personas). A pesar del gap que dista entre ambas modalidades y de la recuperación económica que experimenta el país (lo cual, debiera mejorar las condiciones de trabajo), preocupa conocer que la jornada a tiempo parcial mantiene su tendencia creciente.

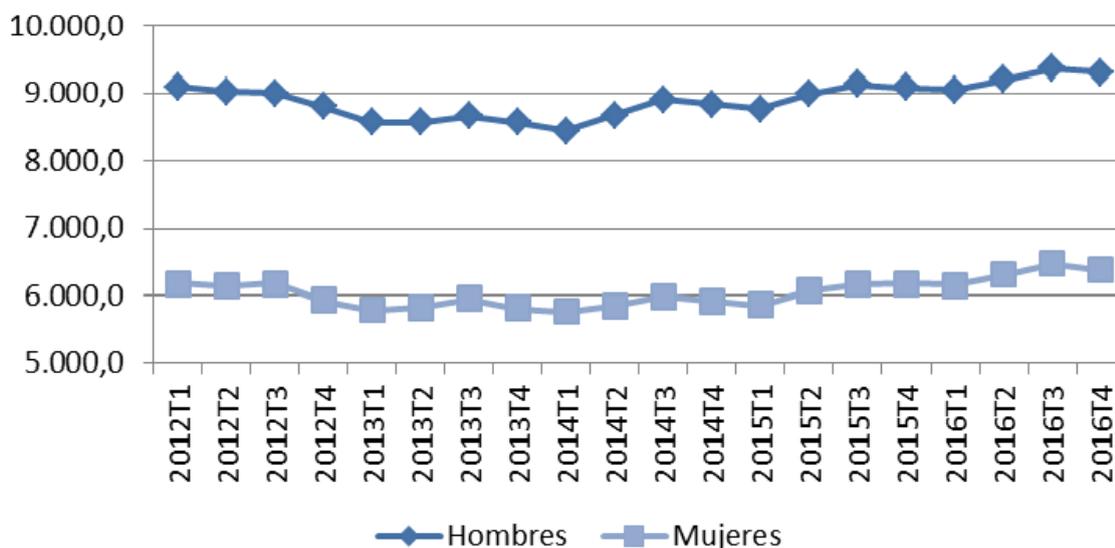
**Gráfico 10. Ocupados según jornada de trabajo España 2012-2016 (miles).**



Fuente: EPA.INE

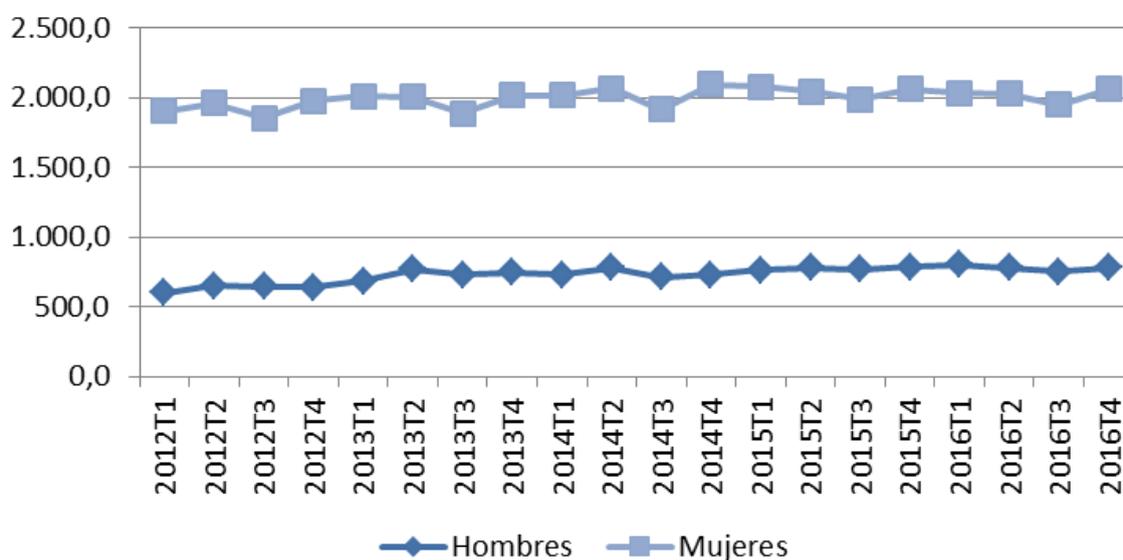
Por su parte, el estudio de la población ocupada en función del sexo advierte nuevamente diferencias significativas entre mujeres y hombres, un hecho que ya había sido constatado en la última Encuesta Nacional de las Condiciones de Trabajo (INSHT, 2017). En lo que respecta a la jornada a tiempo completo los varones distan notablemente de las féminas, mientras que se produce una inversión de la situación cuando analizamos los ocupados a tiempo parcial, siendo ellas las que muestran mayor peso en este tipo de contratación laboral (gráficos 11 y 12).

**Gráfico 11. Ocupados según jornada a tiempo completo. Sexo España 2012-2016 (miles).**



Fuente: EPA.INE

**Gráfico 12. Ocupados según jornada a tiempo parcial. Sexo España 2012-2016 (miles).**



Fuente: EPA.INE

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2017) aporta datos sobre los días y las horas de trabajo semanal. En ella se evidencia que los jóvenes y las mujeres son los que con mayor frecuencia trabajan menos de cinco días a la semana (13% y 9%, respectivamente). Además, su jornada laboral no suele superar las treinta y cinco horas

semanales, mientras que sucede a la inversa para los mayores de treinta y cuatro años y para los hombres (tabla 3).

**Tabla 3. N° de horas de trabajo semanal según diferentes colectivos**

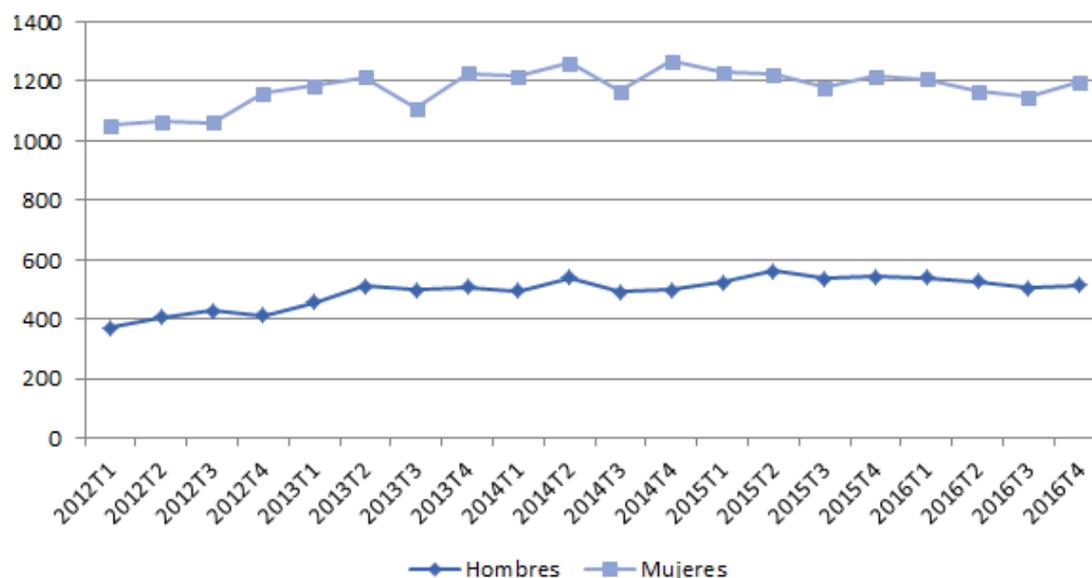
Horas trabajadas a la semana	Jóvenes	Mujeres	Hombres
≤ 20 horas	20%	20%	9%
21 – 34 horas	15%	17%	7%

*Fuente: elaboración propia a partir de la ENCT (INSHT, 2017)*

Distinguiendo en función del sexo, advertimos una amplia brecha que separa a hombres de mujeres, siendo éstas las que presentan mayor dificultad para encontrar trabajo que no sea a tiempo parcial. Una tendencia que se muestra moderadamente creciente a lo largo de 2012-2016 (gráfico 13), incluso a pesar de que ellas muestren mayor predisposición que los hombres a trabajar más horas (22% y 13%, respectivamente; INSHT, 2017).

Es necesario considerar las condiciones que supone para las mujeres desempeñar las funciones dentro de la organización, las limitaciones a las que se encuentran sujetas (según el INSHT las mujeres presentan mayor dificultad para modificar su horario laboral), así como las repercusiones sociales y personales que pueda suponer el ejercicio de una jornada reducida a la hora de mantener contacto con el resto de compañeros de trabajo.

**Gráfico 13. No haber podido encontrar jornada completa. Sexo España 2012-2016 (miles).**



*Fuente: INE.EPA*

En su conjunto, todo ello permite evidenciar las resistencias del mercado de trabajo para responder a las necesidades laborales no ya de los desempleados que buscan empleo, sino también de las personas ocupadas, que aun queriendo desempeñar una jornada laboral a tiempo completo (especialmente tratándose del colectivo femenino), encuentran serias dificultades para ello.

## **5. Discusión de los resultados**

Es preciso centrar la atención en la evolución que ha experimentado la contratación a tiempo parcial, en prácticas, para la formación y para emprendedores a partir de la reforma laboral de 2012. Advertimos patrones de comportamiento y diferencias significativas derivadas de este análisis, pero no se han indicado hasta aquí las limitaciones que ha supuesto el desarrollo de este estudio. Por ello, es necesario describir con detalle las restricciones generales que se han tenido en cuenta.

En primer lugar, se debe considerar que el horizonte temporal en el que se centra el trabajo es demasiado reducido como para efectuar una evaluación completa. A todo ello, hay que sumarle el periodo de dificultades económicas en el que todavía se encuentra sumergido España y los efectos que ello pueda generar en el mercado laboral, de manera que no se puede determinar con certeza la magnitud de los efectos de las reformas hasta ahora acometidas.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta la naturaleza exploratoria que entraña el estudio llevado a cabo. A pesar de que se ha seguido una línea de investigación clara y ordenada, no se definen hipótesis (sino que tan solo se marcan objetivos), de modo que tampoco se desarrolla un modelo econométrico. Ello obliga a indicar que las conclusiones deducidas únicamente permiten efectuar aproximaciones inmediatas a la realidad de los hechos.

En tercer lugar, se debe contemplar que ante el estudio de los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores se ha planteado la necesidad de profundizar en su investigación a través del número de contratos que perduran tras finalizar el periodo de prueba. Partiendo de la premisa de que esta tipología contractual se asemeja a la naturaleza de los contratos temporales (tal y como se señalaba en el marco teórico), el objetivo de ello no es más que obtener un indicador que nos ayude a cuantificar la estabilidad laboral de esta tipología contractual. Sin embargo, las bases de datos del SEPE no ofrecen información de estas características, limitando en cierta medida los resultados de esta investigación.

En cuarto lugar, nos gustaría puntualizar las dificultades que hemos tenido que sortear a la hora de trabajar con las bases de datos del SEPE como consecuencia de la inadecuada estructura que presenta en el acceso y disposición de la información. Dado que sus datos se encuentran recogidos mensualmente en forma de archivos, ha sido necesaria una labor personal de recopilación a fin de unificarlos. Considerando lo tedioso de esta actividad, que además podría llevar a una mala interpretación de los mismos si no se hace un uso adecuado de los datos, ha supuesto un ejercicio de especulación y tiempo que ha restado disponibilidad para profundizar en el estudio de otras variables que pudieran ser de interés para la investigación.

Considérese que la tarea de agrupación de los datos debía ser repetida para cada variable

que se quisiera contemplar en el estudio y que permitiera su enriquecimiento como, por ejemplo, abordar un análisis de las modalidades contractuales por Comunidad Autónoma, edad y/o categoría profesional (entre otras).

Como consecuencia de lo expuesto en párrafos anteriores, y de cara al desarrollo de líneas de investigación futuras, sería recomendable incluir nuevos indicadores (ej. nº de contratos indefinidos de apoyo a emprendedores que se mantienen tras el año de prueba) y modificar la estructura de la base de datos del SEPE. Teniendo en cuenta que buena parte de las modalidades contractuales analizadas en el presente trabajo proveen de información sobre el estado del mercado laboral, sería apropiado que existiera mayor facilidad para casar estos datos con las diferentes variables descritas con anterioridad (Comunidad Autónoma, edad, categoría profesional, etc.). Esto facilitaría el desarrollo de una investigación más completa abordada desde distintas vertientes y perspectivas que permitiera comprender mejor la composición y el funcionamiento del mercado de trabajo. Partiendo de este marco teórico, sería interesante investigar la situación actual con respecto al sector empresarial turístico.

Con respecto al impacto en el mercado de trabajo y en la sociedad, sugerimos que se adopten medidas para regular el número máximo de contratos para la formación y en prácticas en las empresas, obligando a las mismas a mantener un porcentaje de trabajadores tras la finalización del contrato. Creemos que se trata de una política adecuada, ya que ambas modalidades han tenido buena aceptación en el mercado de trabajo, pero presentan reticencias a la hora de convertir los contratos en indefinidos.

De la misma manera, animamos a continuar analizando la conversión a indefinidos de contratos en prácticas y para la formación en función del sexo.

Durante la investigación señalábamos la brecha entre hombres y mujeres, y ante este hecho, sugerimos la implantación de medidas de política económica que tiendan a alcanzar el objetivo de la igualdad real y efectiva entre ambos colectivos, al ser la igualdad y no discriminación por razón de sexo un principio y un derecho constitucionalmente reconocido (art. 14 de la Constitución Española). A la par, recomendamos seguir muy de cerca el comportamiento de esta variable analizando su tendencia en años venideros para conocer si la brecha actual tiende a ensancharse o no.

De otro lado, también advertimos la buena acogida que han tenido los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores en el mercado de trabajo, pero no podemos dejar de señalar los riesgos que este tipo de contrato conlleva.

En lo que respecta a la contratación a tiempo parcial, apuntamos que su tendencia alcista bien podría estar fundamentada en dos motivos: (1) la crisis económica que atraviesa el país y (2) aspectos sociales y culturales influyentes.

Posiblemente, lo más relevante de este estudio lo advertimos al analizar esta tipología contractual atendiendo al género. Señalamos la existencia de una amplia brecha que denota las dificultades que muestra el colectivo femenino para encontrar empleo a jornada completa y la precariedad que de esta situación se deriva. Como consecuencia de ello, sugerimos llevar a cabo una revisión de las medidas que pudieran estar desarrollándose en la actualidad, así

como la necesidad de implantar otras políticas que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **6. Conclusiones**

Tras las investigaciones realizadas y habiéndose alcanzado determinados resultados que son relevantes en relación con la indagación propuesta, se presentan a continuación las siguientes conclusiones:

PRIMERA. El crecimiento de empleo que ha tenido lugar durante la crisis económica española y tras la reforma laboral de 2012, se ha alcanzado mediante fórmulas contractuales como la contratación de apoyo a emprendedores, en prácticas, para la formación y a tiempo parcial.

SEGUNDA. Aumenta la contratación en prácticas y para la formación, pero es mínimo el número de contratos que termina convirtiéndose en indefinido, ya que, a pesar de facilitar la inclusión al mercado laboral de colectivos desfavorecidos, no actúa como herramienta que permita la continuidad en el mercado de trabajo.

Se produce un descenso progresivo de la contratación a jornada completa y, a la par, un crecimiento moderado de la jornada a tiempo parcial.

TERCERA. La brecha de género que separa a mujeres de hombres persiste.

A pesar de ser equitativa la contratación en prácticas y para la formación de mujeres y hombres, se producen diferencias significativas en la conversión de estos contratos a indefinidos, siendo ellas las que presentan mayor dificultad para mantenerse en el mercado de trabajo a partir del momento en el que se produce una mejora de la economía.

Por su parte, las cifras de mujeres contratadas a tiempo parcial triplican a la de los varones, dadas las resistencias del mercado de trabajo para permitirles acceder a empleos que impliquen desempeñar una jornada completa. Su repercusión se traduce en menores salarios (como consecuencia de una jornada reducida) y en pensiones más bajas (debido a la menor cotización). Ello evidencia las dificultades que aún en la actualidad muestran las mujeres para acceder y/o permanecer en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

CUARTA. En la situación actual es necesaria la implantación de medidas tendentes a alcanzar el objetivo de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Sólo así podrá construirse un mercado de trabajo más justo y que redunde en mejoras para el conjunto de la sociedad española.

## **Bibliografía:**

- [1] **Alonso, X.** (2017). *Política de empleo y contratación de trabajadores en España (2012-2016)*. (TFM). Universidad de La Laguna, Tenerife, España.
- [2] **Cabrales, A., Dolado, J., & Mora, R.** (2013). *Dualidad laboral y déficit de formación en el empleo: evidencia sobre España con datos PIAAC*. En Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Eds.), *PIAAC: Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la población adulta, 2013*, (Informe español vol. II).
- [3] **CES** (2017). La participación laboral de las mujeres en España. Recuperado el 1 de mayo de 2017, de <http://www.ces.es/web/guest/inicio>. *Cuadernos del Consejo Económico y Social*, 87, 246-281.
- [4] **Estatuto de los Trabajadores** (2012). Recuperado el 2 de mayo de 2017, de <http://www.estatutodelostrabajadores.com>
- [5] **INE** (2017). *Directorio Central de Empresas*. Recuperado el 4 de abril de 2017, de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=298>
- [6] **INE** (2017). *Encuesta de Población Activa*. Recuperado el 15 de marzo de 2017, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=985>
- [7] **INSHT** (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS - España*. Recuperado el 4 de mayo de 2017, de <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnextoid=d16d7b71cf1e8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ebe314a00b53910VgnVCM1000008130110aRCRD>
- [8] **Medialdea, B.** (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados. El derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Atlánticas: revista internacional de estudios feministas*, 1(1), 90-107.
- [9] **Mier, I., Romeo, Z., Canto, A., & Mier, R.** (2007). Interpretando el cuidado. Por qué cuidan sólo las mujeres y qué podemos hacer para evitarlo. *Revista de servicios sociales*, 42, 29-38.
- [10] **Palomeque López, M., & Álvarez de la Rosa, M.** (2017). *Derecho del trabajo*. Madrid: Universitaria Ramón Areces.
- [11] **Pérez, J.** (2015). Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico. *EKONOMIAZ. Revista vasca de Economía*, 87(01), 246-281.
- [12] **Ramón, J.** (2011). Desempleo juvenil en España: Causas y soluciones. *BBVA Research*, 11/30 Documentos de Trabajo.
- [13] **Scarafoni, M.** (2016). División sexual del trabajo doméstico y el uso del tiempo en las

tareas de cuidado. *Derecho y ciencias sociales*, 14, 127-136.

[14] **SEPE** (2017). *Estadísticas contratos*. Recuperado el 22 de febrero de 2017, de [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/index.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/index.html)

[15] **Tabernero, J.R.** (2016). La inspección de Trabajo y Seguridad Social y el principio de igualdad por razón de sexo en la relación laboral. *Trabajo y Derecho*, 3, 132- 138.