

NIVEL EDUCATIVO, TEMPORALIDAD Y REGULACIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA PARA EL PERÍODO 2002-2020. ESPECIAL REFERENCIA A LAS DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EDUCATIONAL LEVEL, TEMPORALITY AND REGULATIONS OF EMPLOYMENT IN SPAIN FOR THE PERIOD 2002-2020. SPECIAL REFERENCE TO THE DIFFERENCES BETWEEN WOMEN AND MEN

Lilia Clara Alonso Gutiérrez (Universidad de La Laguna)*

Flora María Díaz Pérez (Universidad de La Laguna)**

María Olga González Morales (Universidad de La Laguna)***

Resumen

Este trabajo se centra en analizar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la ocupación, el empleo temporal y la influencia del nivel educativo, en un período que abarca tanto la crisis de 2008 como la COVID-19. Además, se estudia la evolución y los cambios de la normativa laboral en el mercado de trabajo español, a fin de identificar la influencia de las nuevas regulaciones en la situación del mercado de trabajo. El análisis se realiza fundamentalmente en base a correlaciones de Pearson entre los diferentes indicadores: porcentaje de ocupados respecto a la población activa, la tasa de empleo temporal y el índice educativo de población ocupada (IEPO). Los resultados permiten concluir que un mayor nivel educativo favorece el logro y mantenimiento del empleo, especialmente en las mujeres. No obstante, a medida que han ido avanzando las crisis, los que poseen mayores niveles educativos también han perdido el empleo. Por otra parte, los datos reflejan que la temporalidad se asocia con niveles educativos bajos, para ambos sexos. Sin embargo, no se ha podido demostrar un aumento de la temporalidad en períodos de crisis, por el contrario, se ha producido un descenso; probablemente por la destrucción de empleo entre aquellos que contaban con contrato temporal, tanto en la crisis del 2008, como en la de la COVID-19. Parece pues que el crecimiento del empleo y de la tasa de temporalidad han venido impulsados, principalmente, por los períodos de expansión económica.

Palabras claves: regulación laboral, género, nivel educativo, crisis económicas, COVID-19.

JEL: J20, J64, J80

Abstract

This paper focuses on analyzing the differences between women and men in terms of employment, temporary employment and the influence of educational level, in a period covering both the 2008 and the COVID-19 crisis. It also studies the evolution and changes in labor regulations in the Spanish labor market, in order to identify the influence of new regulations on the labor

* Correo-e: lalonso@ull.edu.es

** Autora de correspondencia. Correo-e: fdiazp@ull.edu.es

*** Correo-e: olgonzal@ull.edu.es

Fecha de envío: 14/09/2021. Fecha de aceptación: 23/11/2021.

market situation. The analysis is mainly based on Pearson correlations between the different indicators: percentage of employed people in the labor force, the temporary employment rate and the education rate of employed population (IEPO). The results of the analysis allow us to conclude that a higher level of education favors the attainment and maintenance of employment, especially among women. However, although the 2008 crisis has particularly affected those with lower education rate, as it has progressed, those with higher levels of education have also lost their employment. On the other hand, the data shows that temporary employment is associated with low levels of education, both for men and women. However, it has not been possible to demonstrate an increase in temporary employment during the crisis period, since, on the contrary, there has been a decrease in the temporary employment rate, probably due to the destruction of employment among those with temporary contracts, in both the 2008 economic crisis and the COVID-19 crisis. Finally, the growth in the rates of temporary employment and the total employment has been driven mainly by periods of economic expansion.

Keywords: labor regulation, gender, educational level, economic crisis, COVID-19.

JEL: J20, J64, J80

1. INTRODUCCIÓN

La educación y el empleo desempeñan un papel fundamental en la consecución de objetivos de la Estrategia Europea 2020. Dichos objetivos consisten en obtener un crecimiento inteligente basado en el conocimiento y la innovación, sostenible e integrador, que disfrute de altos niveles de empleo para favorecer la cohesión económica, social y territorial. En este contexto esta estrategia persigue también el objetivo de lograr una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, promoviendo la igualdad entre sexos (Comisión Europea, 2010).

Numerosos estudios han señalado que una característica que ha diferenciado a España frente al resto de países de la Unión Europea, además del desempleo, es la alta tasa de temporalidad (Ruesga, 2002; Nuño, 2009). El uso de la contratación temporal ha sido intenso desde su origen con la reforma de la legislación laboral de 1984. Con estas medidas se pretendía flexibilizar el mercado laboral y acercarlo a la realidad del resto de Europa. Pero, a partir de 1984 aumentó de manera tan pronunciada, que las posteriores reformas encaminadas a reducir la temporalidad parecen haber fracasado ante la consolidación del uso del empleo temporal.

Diversos estudios sostienen que la precariedad laboral (contratos temporales) es un elemento clave para entender la acelerada destrucción de empleo, especialmente en el colectivo de jóvenes y mujeres, pues en épocas de expansión eran los que predominaban para estos grupos de población (Denia y Guilló, 2010; Molina y Barbero, 2005). Sánchez (2015) ofrece varias explicaciones sobre la mayor incidencia de la precariedad en estos colectivos, señalando que la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral que se produce a mediados de los ochenta, coincide con los aumentos de la temporalidad; indicando también que su persistencia se debe a la extensión de una cultura empresarial centrada en aplicar condiciones de empleo precarias a dichos colectivos.

Por otra parte, y de manera general, la literatura sobre educación y empleo ha señalado que existe una relación positiva entre el nivel educativo y la participación en el mercado de trabajo, pues reduce la probabilidad de estar desempleado, especialmente en el caso de las mujeres (Albert *et al.*, 2008; Muñoz, 2011). Estudios como los de Alba (1998) y Dolado y Jiménez (2004), evidencian igualmente que los individuos con estudios más altos muestran mayores probabilidades de tener un contrato indefinido frente a uno temporal.

En este contexto, el propósito del trabajo aquí presentado es contribuir al entendimiento acerca de los factores que pueden explicar las diferencias por sexo. El principal objetivo que

se plantea es determinar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la ocupación y la temporalidad, así como la influencia del nivel educativo en el conjunto de España, considerando la relación de las variables anteriores con los cambios habidos en la normativa laboral. La estructura de este trabajo se resume como sigue: en el segundo apartado se ha realizado una revisión de la literatura sobre el empleo y la temporalidad, haciendo hincapié en los trabajos que han estudiado las diferencias entre mujeres y hombres; en el tercero se hace un repaso de la normativa laboral en cuanto a la temporalidad; en el cuarto, se plantean los objetivos e hipótesis; en el quinto, se incluye la metodología; en el sexto, se recogen los principales resultados; y finalmente, se presentan la discusión y conclusiones.

2. REPASO DE LA LITERATURA

2.1. La influencia del nivel educativo

Son numerosos los estudios que han señalado que la educación mejora las perspectivas de empleo, especialmente la educación superior, pues: reduce la probabilidad de estar desempleado, especialmente en el caso de las mujeres, mejora la empleabilidad de los jóvenes, y favorece la inserción laboral (Aguilar *et al.*, 2002; Albert *et al.*, 2000; Dolado *et al.*, 2000; Fernández, 2006; González y Díaz, 2011; Rahona, 2006).

Diferentes publicaciones internacionales también coinciden en la incidencia positiva de la educación en el empleo (Biagi, 2008; Riddell y Song, 2011). No obstante, Bansola *et al.* (2015) en un estudio realizado para el período 2004-2013, consideran que, en algunos países, como por ejemplo Italia, el papel de la educación a la hora de generar más oportunidades de empleo ha desaparecido, mientras que en Irlanda el papel de la educación no ha cambiado. En esta línea, Blázquez (2004) para el mercado de trabajo español, constata que la duración del desempleo disminuye con el nivel educativo y es menor para las ingenierías que para los que estudian ciencias sociales.

Braña y Antón (2007) analizan en qué medida el nivel educativo incide en la incorporación al mercado laboral, observando que la probabilidad de inserción de los diplomados y los titulados de formación profesional de grado superior son similares a la de los licenciados universitarios. El estudio realizado por Albert *et al.* (2008) muestra también que los estudios universitarios y la formación profesional superior ofrecen las mejores señales en el mercado laboral, además de encontrar diferencias significativas entre mujeres y hombres, pues un nivel educativo superior proporciona un dispositivo de diferenciación más claro en las mujeres que en los hombres.

Millán *et al.* (2015) estudian la evolución del mercado laboral femenino en España, así como las características socioeconómicas que determinan la probabilidad de que las mujeres españolas encuentren empleo; como conclusión apuntan que dentro del colectivo de mujeres son las más jóvenes y las que poseen un mayor nivel educativo, las que tienen mayores probabilidades de obtener un empleo, especialmente en los trabajos de media jornada y en el sector terciario.

2.2. La contratación temporal

Una cuestión tratada en la literatura sobre la contratación laboral ha sido la de las diferencias salariales entre los trabajadores con contrato temporal y aquellos otros con indefinido, pues generalmente, los trabajadores que ocupan puestos temporales tienen peor situación en términos de bienestar (De la Rica, 2003 y 2007; Jimeno y Toharia, 1993; López y Malo, 2015). Circunstancia la descrita que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, debido

esto a la mayor proporción en ellas de contratos temporales y a tiempo parcial (Amuedo y Serrano, 2010; Cebrián y Moreno, 2015). En esta línea, Amuedo y Serrano (2010) señalan que los contratos temporales implican un incremento de la probabilidad de experimentar períodos de pobreza, situación que experimentan, tanto mujeres como hombres, cuando el empleo temporal es de corta duración, inferior a seis meses. Sin embargo, observan que en las mujeres la pobreza puede ser relativamente más duradera, debido a que el empleo temporal produce en las mujeres efectos de retroalimentación, lo que hace que la pobreza en ellas se perpetúe.

Davia y Hernanz (2004) constatan que las diferencias salariales entre los trabajadores temporales y los indefinidos no se dan simplemente por tener un contrato diferente, sino porque los trabajadores acumulan menor experiencia y capital humano, explicándose dichas diferencias por la distribución de las características personales y laborales, y no por diferencias en las recompensas por esas características.

Booth (2002) encuentra que los trabajadores temporales reciben menos salario y menos formación. También afirma que el contrato temporal es un escalón hacia trabajos permanentes, por lo menos en el Reino Unido, siendo el tiempo medio en el empleo temporal antes de dicha transición entre 18 meses y tres años y medio, dependiendo del tipo de contrato y del sexo. Los resultados señalan también que, los que iniciaron su carrera profesional con contratos temporales, no consiguen recuperar a lo largo de los años, los niveles salariales de aquellos que iniciaron su trayectoria con contratos indefinidos y que las diferencias salariales entre los trabajadores temporales y los trabajadores indefinidos es menor para las mujeres que para los hombres.

Otro grupo de estudios se han centrado en analizar las transiciones desde el empleo temporal al indefinido como Caparrós y Navarro (2003), Güell y Petrongolo (2000 y 2007), Hernanz (2003), García Pérez y Muñoz (2011) y Toharia y Cebrián (2007).

Caparrós y Navarro (2003) comprueban como las características laborales y personales son factores determinantes sobre la probabilidad de que los contratos temporales se transformen en indefinidos, siendo la probabilidad mayor en los hombres con experiencia laboral previa y con alto nivel educativo.

Güell y Petrongolo (2000 y 2007) estudian las transiciones en el empleo en tres estados diferentes posibles para los trabajadores: temporales, indefinidos y desempleados; entre los resultados que obtienen para las transiciones destacan dos tipos: unos casos en los que los contratos temporales se convierten en indefinidos tras un período de prueba como proceso de selección de los trabajadores más productivos, y otros casos en los que los trabajadores se ajustan a las circunstancias del mercado. Además, encuentran que existen diferencias en los tipos de conversión por sexo, teniendo los hombres mayores tasas de conversión y mejores perspectivas de empleo que las mujeres en el mercado laboral español. Amuedo (2000) encuentra una baja probabilidad de transición hacia el empleo indefinido y considera que el empleo temporal en España es de carácter involuntario. En esta línea, Hernanz (2003) considera que la transición del empleo temporal se realiza mayoritariamente desde situaciones de desempleo e inactividad, pues los que han sido siempre asalariados presentan una tasa de empleo temporal de un 20 por cien en los hombres y un 24 por cien en las mujeres, mientras aquellos que transitan desde el desempleo presentan tasas superiores al 60 por cien. También analiza la probabilidad de pasar de un empleo temporal a uno permanente, concluyendo que los factores que incrementan la probabilidad de esta transición están determinados por factores tales como: la edad, el nivel de estudios y trabajar en el sector privado.

Toharia y Cebrián (2007); García Pérez y Muñoz (2011) consideran que este tipo de trabajo más flexible ha dado lugar a una estructura de puestos segmentada y que por lo general,

quienes tienen este tipo de contratos aparecen atrapados en ellos sin posibilidad de transición hacia otro tipo de puestos.

3. LA REGULACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y SUS EFECTOS SOBRE LA TEMPORALIDAD

España ha sufrido un proceso de reformas continuas en la regulación del mercado laboral desde 1984. Específicamente, la Ley 32/1984 de 2 de agosto sobre la modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de Trabajadores marca el inicio de un camino hacia la flexibilidad en la contratación. El objetivo central era impulsar la creación de empleo, facilitando especialmente la inserción laboral de los jóvenes y la vuelta al empleo de los desempleados, en un momento donde existía un acusado porcentaje de desempleo, argumentando la necesidad de perfeccionar las formas contractuales siguiendo la experiencia de otros países europeos. Diferentes estudios confirman que dicha reforma supuso la ruptura del principio de causalidad de la contratación laboral, dando lugar al aumento del empleo temporal, al permitir a los empleadores el uso indiscriminado de esta modalidad contractual (Izquierdo, 2001; Toharia, 2002).

Ante la persistencia de la crisis económica y las elevadas tasas de desempleo, la nueva Ley 10/1994 de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, pretendía facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo impulsando los contratos de formación (prácticas y aprendizaje). Además, esta ley aspiraba a limitar el uso del contrato temporal de fomento al empleo, reduciéndolo a colectivos tales como: mujeres mayores de cuarenta y cinco años, parados de larga duración y personas con discapacidad. No obstante, los cambios en esta reforma no consiguieron reducir el peso de la temporalidad (Toharia, 2005).

Posteriormente, la reforma de 1997, Ley 63/1997 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, se inscribe en un intento de solventar los problemas de precariedad y aumentar la proporción de contratos indefinidos, introduciendo un nuevo contrato, el contrato para el fomento de la contratación indefinida.

En un nuevo escenario de crecimiento económico y una evolución positiva del empleo, aunque con elevadas tasas de temporalidad, la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, establece un conjunto de nuevas reformas. Las reformas iban encaminadas a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de los contratos temporales, además de mantener y reforzar la figura del contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, incentivando a las empresas a través de bonificaciones (Programa de Fomento de Empleo) a la celebración inicial de contratos indefinidos y la transformación de los contratos temporales en indefinidos, ampliando su aplicación a nuevos colectivos: jóvenes y mujeres desempleadas cuando se contraten en ocupaciones con menor índice de empleo femenino, parados que lleven al menos seis meses como demandantes de empleo y personas con discapacidad. Esta reforma introduce también un nuevo contrato, el contrato de inserción para la realización de obras y servicios de interés general (véase Cuadro 1).

Al igual que las precedentes reformas de 1997 y 2001, la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo tenía como finalidad corregir el excesivo nivel de temporalidad en el mercado de trabajo, especialmente elevado en el caso de los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados y los trabajadores con discapacidad. Para ello, esta reforma extendió el contrato de fomento de la contratación indefinida y las conversiones

**CUADRO 1. RESUMEN DE LA EVOLUCIÓN DE
LA NORMATIVA LABORAL DE 1984 A 2001**

| Ley | Año | Contratos temporales | Contratación indefinida |
|---|------|--|---|
| Ley 32/1984 de 2 de agosto sobre la modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de Trabajadores. | 1984 | • Impulsó el contrato temporal de fomento al empleo (ampliándolo a cualquier trabajador desempleado) | |
| | | • Creó el contrato de lanzamiento de nueva actividad | |
| Ley 10/1994, de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación | 1994 | • Limitó el uso del contrato temporal de fomento al empleo a determinados colectivos | |
| | | • Impulsó los contratos de formación (prórroga) y el contrato de relevo | |
| Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida | 1997 | • Nueva regulación contratos formativos | • Introdujo contrato para el fomento de la contratación indefinida |
| | | • Modificación de la contratación temporal | |
| | | • El contrato temporal de fomento al empleo queda sólo para personas con discapacidad | |
| | | • Eliminó el contrato de lanzamiento de nueva actividad | |
| Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad | 2001 | • Reformas encaminadas a prevenir los abusos en la utilización excesiva de contratos temporales | • Mantuvo y reforzó la figura de la contratación indefinida y amplió los colectivos |
| | | • Introdujo un nuevo contrato de inserción para la realización de obras y servicios de interés general | • Conversiones de contratos temporales a indefinidos (bonificaciones) |

Fuente: elaboración propia con información obtenida en el B.O.E. núm. 186 de 4 de agosto de 1984, núm. 122 de 23 de mayo de 1994, núm. 312 de 20 de diciembre de 1997 y núm. 164, de 10 de julio de 2001.

de contratos temporales en indefinidos. Amplió el colectivo beneficiario: mujeres en general, mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de parto, adopción o acogimiento, y mujeres que se incorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral siempre que, con anterioridad hayan estado de alta durante un mínimo de tres años en cualquier régimen de la Seguridad Social y personas que tuvieran acreditada la condición de víctimas de violencia de género. Además, limitó el encadenamiento de los contratos y eliminó el contrato de inserción. Sin embargo, autores como Pérez y Sanz (2009) y Cebrián *et al.* (2011) apuntan que las conversiones de los contratos temporales a indefinidos han sido reducidas.

La reforma laboral del 2010, implantada a partir de la Ley 35/2010 tenía como objetivo principal reducir el desempleo, incrementar la productividad y reducir la dualidad del mercado laboral. El preámbulo de esta ley señala que la crisis iniciada a principios del 2008 ha dado lugar a una fuerte destrucción de empleo debido, principalmente, a la contracción productiva sobre el empleo, superior en España en comparación con otros países, la cual tiene que ver con la estructura productiva. Además de hacer referencia a otras debilidades del mercado laboral español como son: el elevado peso de los trabajadores con contrato temporal (lo cual ha dado lugar a una fuerte segmentación entre contratos temporales y fijos) y la persistencia de elementos de discriminación en el empleo de las mujeres, de personas con discapacidad y desempleados

de más edad. Las medidas planteadas para reducir la dualidad en la contratación se basaron en restringir el uso de la contratación temporal, estableciendo un límite temporal máximo para los contratos de obra o servicio determinado de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial, adquiriendo la condición de trabajadores fijos en la empresa una vez transcurridos estos plazos. Al mismo tiempo, establecieron medidas para un mayor uso de la contratación indefinida, especialmente entre los jóvenes hasta los treinta años; mayores de cuarenta y cinco años; personas con discapacidad; mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se incorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad de cinco años; mujeres desempleadas y víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos; desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal (incluidos los formativos); y desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.

Otra medida para el fomento de la contratación indefinida fue la transformación de contratos de duración determinada o temporal y los formativos a indefinidos. Recoge también la reforma de 2010 ampliar las bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida. Se llevaron a cabo modificaciones en los contratos formativos en prácticas en cuanto a la titulación, pudiendo concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o formación profesional de grado medio o superior o títulos oficiales reconocidos como equivalente, en cuanto a la duración, estableciendo un período mínimo de seis meses y máximo de dos años. Se estableció la prohibición de estar contratado en prácticas en una misma empresa y para el mismo puesto de trabajo, cuando se haya celebrado con anterioridad un contrato de formación en base a un certificado de profesionalidad. En cuanto a los contratos de formación se estableció la edad mínima de dieciséis años y máxima de veintiuno, siendo la duración mínima de seis meses y máxima de dos años.

Ante la persistencia de la destrucción de empleo, la reforma laboral del 2012, propone, en cambio, un equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa, y entre la regulación de la contratación indefinida y temporal. Las medidas recogidas en la Ley 3/2012 están encaminadas a fomentar la empleabilidad de los trabajadores (reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional), incentivar la flexibilidad interna de la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo, además de reducir la dualidad laboral (con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos). Esta ley establece como medida la contratación indefinida con un nuevo contrato, el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, que viene a sustituir al contrato para el fomento de la contratación indefinida regulado por la Ley 12/2001. Nuevo contrato que sólo es aplicable a las empresas de menos de cincuenta trabajadores. La contratación bajo esta modalidad dará derecho a bonificaciones para los siguientes colectivos: jóvenes de dieciséis a treinta años, mayores de cuarenta y cinco años, y cuando estos contratos se concierten con mujeres, en ocupaciones en las que el colectivo esté menos representado.

En relación a las conversiones de contratos temporales a indefinidos, esta ley establece la racionalización del sistema de bonificaciones, pero sólo a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores; bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad de jubilación a contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida, a través de la nueva modalidad contractual señalada.

Para reducir la dualidad laboral, con la finalidad de completar las medidas de fomento a la contratación indefinida, se adelanta el fin de la suspensión de la imposibilidad de superar el tope máximo en el encadenamiento de contratos temporales, siendo la previsión de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

Adicionalmente, esta ley promueve el trabajo a distancia como medida de flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo y para incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. También autoriza a las empresas de trabajo temporal a operar como agencias de colocación. Otro aspecto destacable son las modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje para utilizar el empleo juvenil, cuyo período de duración mínimo será de un año, salvo que por convenio se fije una duración menor, sin poder ser inferior a seis meses, ni superar los tres años (véase Cuadro 2).

CUADRO 2. RESUMEN DE LA EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL DE 2006 A 2012

| Ley | Año | Contratos temporales | Contratación indefinida |
|--|------|--|--|
| Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo | 2006 | <ul style="list-style-type: none"> Limitó el encadenamiento de contratos temporales | <ul style="list-style-type: none"> Extendió a más colectivos los contratos de fomento a la contratación indefinida y las conversiones de temporales a indefinidos |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Eliminó el contrato de inserción | |
| Ley 35/2010. de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. | 2010 | <ul style="list-style-type: none"> Estableció un límite temporal máximo para los contratos de obra o servicio determinado a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial | <ul style="list-style-type: none"> Estableció medidas para un mayor uso de los contratos indefinidos, ampliando los colectivos beneficiarios |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Modificaciones de contratos formativos en prácticas. | <ul style="list-style-type: none"> Conversión de contratos de duración determinada o temporal y los formativos a indefinidos |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Amplió las bonificaciones de las cuotas por contratación indefinida |
| Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. | 2012 | <ul style="list-style-type: none"> Se adelantó el fin de la suspensión de la imposibilidad de superar el tope máximo de encadenamiento de contratos temporales | <ul style="list-style-type: none"> Se creó el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores (que sustituye al contrato para el fomento de la contratación indefinida regulado por la Ley 12/2001) |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Modificaciones en la duración de contratos para la formación y el aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> Conversiones de contratos temporales: en prácticas, de relevo o de sustitución por edad de jubilación a indefinidos (sólo a empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores) o por la contratación indefinida a través de la nueva modalidad |

Fuente: elaboración propia con información contenida en el B.O.E. núm.312 de 30 de diciembre de 2006, núm. 227 de 18 de septiembre de 2010, núm.163 de 7 de julio de 2012.

Esta Ley, además, contempla la fórmula de los ERTes (Expedientes de Regulación Temporales de Empleo) y los EREs (Expedientes de Regulación de Empleo), recogidos en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores como fórmulas para dar respuesta a las dificultades y diferentes situaciones económicas, técnicas, organizativas o de producción por las que puedan atravesar las empresas (Real Decreto Legislativo 2/2015).

La reforma de 2012 ha sido precedida por una serie de Decretos- Leyes, que lo que han hecho es mantener categorías contractuales ya existentes o crear otras nuevas vinculadas,

principalmente, al empleo juvenil. Además de la normativa más reciente relacionada con la COVID-19 adoptada en el ámbito laboral.

Tras la reforma de la Ley 3/2012 varias normas aprobadas incluyeron algunas modificaciones relativas a la contratación, entre ellas el Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y la Ley 11/2013, y posteriormente, el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la contratación estable y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

El Real Decreto Ley 4/2013, en su capítulo tercero contiene medidas destinadas a incentivar la contratación de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos, que contraten, a tiempo completo o parcial, teniendo derecho a una reducción del 100 por cien en la cuota de la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año en que esté contratado el trabajador. También, se establecen incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven, por la contratación de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas de igual edad que el joven emprendedor (menores de treinta años) o superior a cuarenta y cinco años, inscritas como demandantes de empleo al menos doce meses, en los dieciocho meses anteriores a la contratación. Además, surge la modalidad contractual de contrato de primer empleo joven que posteriormente es regulado en el artículo 12 de la ley 11/2013, de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Esta modalidad, la del contrato de primer empleo joven (Ley 11/2013), de carácter temporal es la que posteriormente se integra en la estrategia de promoción del empleo juvenil, vinculada al llamado Sistema Nacional de Garantía Juvenil, desarrollada en el Real Decreto Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficacia.

Por su parte, el Real Decreto Ley 16/2013, en el artículo 2 introduce modificaciones a la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para que los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores se puedan celebrar a tiempo parcial. El artículo 3 de la mencionada ley, modifica las bonificaciones a las empresas usuarias de empresas de trabajo temporal, por la transformación en indefinidos de trabajadores en prácticas cedidos por las empresas de trabajo temporal.

En el año 2018 se incrementa la cotización a la Seguridad Social de contratos temporales ante el abuso de este tipo de contratos, como medida de recaudación de la Seguridad Social y de mejora de la protección social a los trabajadores. Paralelamente, se trata de una medida de desincentivo al empresario que recurre a este tipo de contratos, tal y como expresa el Real Decreto Ley 28/2018 de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y de otras medidas urgentes en materia social y de empleo.

En el año 2019 se aprueban nuevas medidas dirigidas a fomentar el empleo indefinido, en el Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Entre estas medidas se encuentran, la conversión de contratos eventuales de trabajos agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos discontinuos, y la bonificación por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración.

La crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 y la consiguiente declaración del estado de alarma (Real Decreto 463/2020), trajo consigo una serie de nuevas normas. En este sentido son de señalar las recogidas en el Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19. Entre las medidas anteriores destacan en el ámbito laboral, las medidas de flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el objetivo de mantener el empleo y reforzar la protección de los trabajadores para evitar despidos, a través de los ERTes (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo); o las recogidas en el artículo 5 del Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, según el cual y en relación

con los contratos temporales, se ha de llevar a cabo una irrupción del cómputo de duración de este tipo de contratos, incluido los formativos, de relevo o de interinidad, pues dicho lapso no ha de ser computado a efectos de terminar el cumplimiento de la duración inicial del contrato.

4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

A la vista de los planteamientos y estudios previos realizados por los diferentes autores recogidos en la revisión literaria, y considerando los resultados obtenidos al analizar la normativa laboral, esta investigación se fija como principal objetivo, determinar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la ocupación y la temporalidad, así como, estudiar la influencia del nivel educativo y los efectos producidos por los cambios habidos en la normativa, especialmente en períodos de crisis económica.

Los objetivos específicos planteados en este trabajo, se centran en los siguientes aspectos:

Se establece como meta estudiar con detalle la evolución y los cambios de la normativa laboral en el mercado de trabajo español, a fin de identificar la influencia de las nuevas regulaciones en la situación del mercado de trabajo, en cuanto a temporalidad y ocupación en razón de género.

Se aspira a conocer, también en el contexto laboral de la temporalidad y la ocupación, el papel de las dos grandes crisis económicas habidas durante el periodo de estudio, es decir la crisis de 2008 y la asociada a la COVID-19, en función del nivel educativo de mujeres y hombres.

Finalmente, es de especial relevancia conocer si la temporalidad va asociada a niveles educativos bajos y en qué medida es posible identificar a este respecto, diferencias por género.

A fin de alcanzar los objetivos expresados previamente, se parte de las siguientes hipótesis:

H1. Al comparar la situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo se observa que a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres, éstas presentan una mayor ocupación.

H2. La temporalidad se relaciona de manera general con los niveles educativos bajos, por lo que la crisis ha aumentado la temporalidad en aquellos grupos que poseen menor nivel educativo.

5. METODOLOGÍA

5.1. Datos, variables y otras fuentes de información

Para desarrollar el análisis se ha recurrido a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), concretamente a la Encuesta de Población Activa (EPA). El análisis realizado en esta investigación se centra en estudiar a la población ocupada, respecto la población activa, eliminando del estudio a la población inactiva. Concretamente, se ha estudiado la población ocupada desde el primer trimestre del 2002 al cuarto trimestre del 2020.

Las variables cuantitativas consideradas son las siguientes: la ocupación, medida por el porcentaje de ocupados respecto a la población activa; la temporalidad, medida con la tasa de temporalidad; el sexo y el nivel educativo, medido éste con el Índice Educativo de Población Ocupada (IEPO). En la variable nivel educativo se han establecido cuatro niveles: nivel 1 (población ocupada analfabeta y con estudios primarios), nivel 2 (primera etapa de educación secundaria y formación e inserción laboral correspondiente), nivel 3 (educación secundaria segunda etapa y formación e inserción secundaria correspondiente), el nivel 4 (educación superior y doctorado).

Además, se ha recurrido a otras fuentes de información de carácter bibliográfico y documental, destacando especialmente la normativa reguladora del mercado laboral en España, vista en el apartado anterior.

5.2. Técnica de Análisis

El análisis se ha realizado, fundamentalmente, en base a correlaciones de Pearson entre los diferentes indicadores, aunque en algunos casos, se emplean los valores de estos indicadores para reflejar los efectos de la crisis económica. Por lo tanto, se realiza un análisis exploratorio basado en correlaciones entre las diferentes variables: porcentaje de ocupados respecto a la población activa, temporalidad e IEPO, con el objeto de detectar y explicar la diferencia en la evolución y tendencia del empleo de mujeres y hombres.

A partir de los indicadores que se presentan a continuación, se efectúa un análisis descriptivo y exploratorio basado en correlaciones para mujeres y hombres, por separado.

Para medir la temporalidad se utiliza la tasa de empleo temporal, que viene determinada por el cociente entre el número de asalariados con contrato temporal y el número total de asalariados.

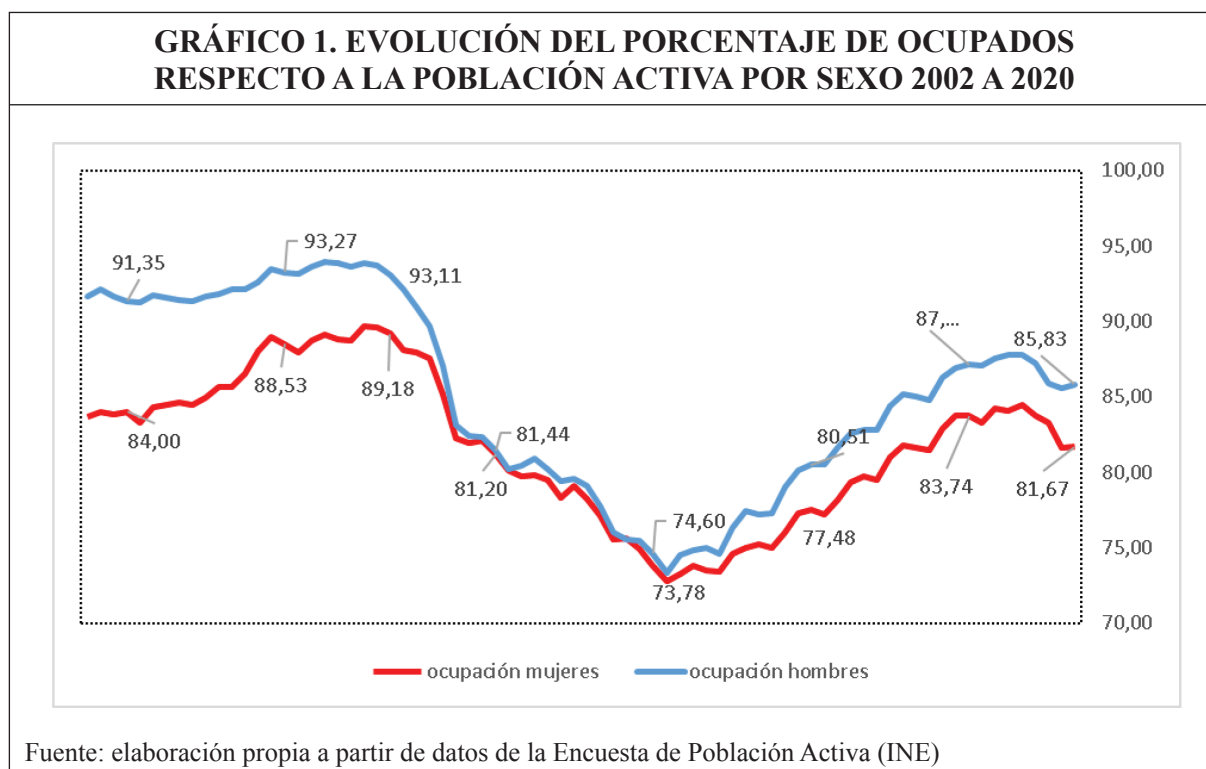
Para medir la ocupación se calcula el porcentaje de ocupados respecto a la población activa, al estar el interés de este estudio centrado en el análisis de la actividad.

Para el análisis del nivel educativo calculamos el IEPO, resultado de la suma ponderada en cada nivel educativo expresado en escala porcentual. La escala porcentual oscila entre el valor 0 que corresponde a la población ocupada analfabeta o con estudios primarios y el valor 100 de los ocupados con educación superior, tal y como aplicaron en su estudio Martínez *et al.* (1993) a la población ocupada de las diferentes comunidades autónomas españolas.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo y de correlaciones a nivel Nacional (2002-2020)

En general, la evolución de la ocupación, durante el período transcurrido desde el 2002 al 2020, no ha sido homogénea; ha tenido un comportamiento diferenciado cuyo punto de inflexión puede establecerse en el año 2007 (ver Gráfico 1).



Desde el primer trimestre del año 2002 hasta el cuarto trimestre del 2007 se observa una relación relativamente estable de la ocupación. A partir de ese momento comienza el descenso de la ocupación, produciéndose una primera caída en el 2009 (81,3 por cien), y otra en el cuarto trimestre del 2012, alcanzando aquí el pico más bajo del empleo (74,2 por cien), momento a partir del cual comienza a producirse una ligera recuperación, situándose en el cuarto trimestre del 2015 en un 79,1 por cien, y en el cuarto trimestre del 2019 en un 86,2 por cien. La situación anterior comenzó a cambiar en el último año como consecuencia de la crisis sanitaria de la COVID-19 con un descenso de los ocupados de 2,35 puntos porcentuales (Tabla 2 del anexo).

La evolución descrita en el párrafo anterior queda matizada cuando se analizan por separado los datos de mujeres y de hombres. El Gráfico 1 presenta los datos correspondientes al porcentaje de ocupados respecto a la población activa, pero desagregados por sexo. En lo que se refiere a los hombres, la ocupación evoluciona de forma muy parecida al empleo en su conjunto. En cuanto a las mujeres, su evolución es muy diferente; entre el período de 2002 a 2005, se aprecia un aumento más notable y continuo de la ocupación en las mujeres. En el período de crisis, a partir del 2007 se da una pérdida de empleo algo más suave que la registrada en el caso de los hombres; y en lo que respecta al último período, a partir del 2013, se aprecia que el crecimiento total del empleo favorece más a los hombres. Sin embargo, la pérdida de empleo en año 2020 ha sido ligeramente superior en las mujeres con respecto a la registrada en el caso de los hombres.

Asimismo, es necesario destacar que el empleo siempre ha sido superior en los hombres que en las mujeres. En efecto, en el cuarto trimestre del 2002 la brecha en la ocupación era de 7,3 puntos porcentuales y en el 2005 de 4,7. A partir del 2007, se produce un acercamiento del empleo de mujeres y hombres. En lo que respecta al período de recuperación, vemos reflejado un mayor aumento en la ocupación de los hombres, produciéndose un incremento de 5,9 por cien del cuarto trimestre del 2012 al cuarto trimestre del 2015. Mientras, en las mujeres este aumento es tan sólo de un 3,7 por cien. Además, en el comportamiento de la ocupación de mujeres y hombres, a partir del 2012 se detecta un aumento paulatino de la brecha de género en el empleo. En efecto, la ocupación de las mujeres en el último trimestre del 2015, se sitúa a una distancia aproximada de 3 puntos porcentuales, distancia que se ha mantenido en el cuarto trimestre del 2019 y que en el cuarto trimestres del año 2020 ha aumentado alrededor de 4 puntos, como consecuencia de una mayor pérdida de empleo en el colectivo femenino (Gráfico 1).

Otro aspecto negativo del mercado laboral es el elevado peso de los contratos temporales, cuya proporción lejos de descender, mantiene una tendencia creciente en los últimos trimestres hasta alcanzar en el cuarto trimestre del 2015 un 25,7 por cien en las mujeres y un 25,5 por cien en los hombres; a partir de esta fecha y hasta el año 2019 el aumento ha sido ligeramente superior en el caso de las mujeres, que han alcanzado un 27,37 por cien en el último cuatrimestre de este año. Con respecto al nivel educativo de la población ocupada, vemos como el total de dicha población ha aumentado su IEPO unos 14,8 puntos desde el cuarto trimestre del 2002 al cuarto trimestre del 2015, y alrededor de un 20 por cien si compararnos el año 2002 con el año 2020 (Tabla 2 del anexo). Si se desagrega por sexo, se observa que este efecto es significativamente superior en las mujeres (Tabla 3 del anexo).

Los datos anteriores tienen destacables implicaciones, pues hasta el momento se ha observado que las mujeres en líneas generales se encuentran ocupadas en menor proporción que los hombres, presentan una mayor temporalidad y tienen un nivel educativo significativamente mayor. Por todo ello, pasaremos a realizar un análisis exploratorio basado en correlaciones entre las diferentes variables: porcentaje de ocupados respecto a la población activa, temporalidad e IEPO con el objeto de detectar y explicar la diferencia en la evolución y tendencia del empleo de mujeres y hombres (véanse Gráficos 2 del anexo).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para las correlaciones a nivel Nacional de la evolución del porcentaje de ocupados respecto a la población activa, la tasa de temporalidad e IEPO para el período 2002-2020 (Tabla 1).

| Correlaciones | Hombres | Mujeres |
|--|----------|----------|
| Porcentaje de ocupados respecto a los activos y temporalidad | 0,890** | 0,830** |
| Porcentaje de ocupados respecto a los activos e IEPO | -0,673** | -0,478** |
| Temporalidad e IEPO | -0,775** | -0,785** |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Cuando se relaciona la ocupación y la temporalidad, encontramos una relación significativa y directa, tanto en los hombres como en las mujeres: 0,890 y 0,830 respectivamente, siendo ligeramente superior en el caso de los hombres. La relación positiva anterior indica que, a mayor temporalidad, mayor ocupación. Si observamos la evolución del porcentaje de ocupados respecto a la población activa y la temporalidad, vemos que tanto los hombres como las mujeres evolucionan en el mismo sentido; de manera que a medida que baja la temporalidad, baja la ocupación. En los hombres la ocupación desde el primer trimestre del 2002 al 2020 baja 5,8 puntos y la temporalidad 7,3 puntos. Las mujeres presentan un descenso de la ocupación de alrededor de 2 puntos y de la temporalidad de 9,1 puntos (véanse la Tablas 4 y 5 del anexo).

En lo que respecta al porcentaje de ocupados respecto a la población activa y el IEPO, la relación es negativa en los hombres (-0,673) y en las mujeres (-0,478), lo que muestra que a mayor IEPO menor ocupación. Si nos atenemos al período que va desde el cuarto trimestre del 2007, al cuarto trimestre del 2012 el empleo baja en los hombres 18,51 puntos y el IEPO aumenta 7,21 puntos. En las mujeres la ocupación baja en 15,4 puntos y el IEPO aumenta 5,76 puntos. Esto refleja la mayor destrucción de empleo en los niveles educativos bajos, especialmente en los hombres, y como las mujeres han ido perdiendo empleo en los niveles educativos más altos a medida que ha ido avanzando la crisis (véase la Tabla 5 del anexo).

La relación entre el nivel educativo y la temporalidad también resulta negativa, tanto para los hombres como para las mujeres, -0,775 y -0,785, respectivamente, demostrando que a mayor IEPO, menor temporalidad. La evolución del IEPO desde el primer trimestre del 2002, al cuarto trimestre del 2020, refleja un aumento del IEPO de 18,8 puntos en los hombres y de 17,6 puntos en las mujeres. De manera general podemos afirmar que para ambos sexos se reduce la temporalidad conforme se incrementan los niveles educativos, siendo esta tendencia ligeramente superior en las mujeres (Tabla 4 del anexo).

6.2. Evolución de la temporalidad y el empleo en el marco de la regulación laboral

En este apartado vamos a solapar con una perspectiva secuencial, los principales hitos de la regulación laboral española, con los valores alcanzados por los dos indicadores más relevantes empleados, atendiendo a los objetivos de esta investigación, a saber: la tasa de temporalidad y el porcentaje de ocupados respecto a la población activa (véanse las Tablas 2 y 3 del anexo).

En el año 2002, la reforma de la Ley 12/2001 no dio lugar a un descenso de la tasa de temporalidad, no sólo no disminuyó en los años siguientes a la reforma, sino que aumentó ligeramente alcanzando un 33,7 por ciento en el cuarto trimestre del 2006. Por otra parte,

la ocupación aumentó en el cuarto trimestre del 2006 en 3,3 puntos porcentuales. Ante esta situación la reforma del 2006 puso el acento más en la temporalidad que en el empleo. Un año después de la aprobación de la reforma, la tasa de temporalidad descendió 2,9 puntos. Desde la reforma laboral del 2006 y hasta la reforma de 2010 la temporalidad disminuyó en 9 puntos. En cualquier caso, ha de tenerse en cuenta que el descenso anterior pudo haberse visto favorecido por la elevada destrucción de empleo en sectores con altas tasas de temporalidad; debido esto al perfil sectorial mostrado por la crisis económica iniciada en 2008.

Los datos para el año 2011 nos muestran que la reforma laboral llevada a cabo en el 2010 no produjo los efectos deseados, ni en el empleo ni en la temporalidad, manteniéndose prácticamente inalterable la tasa de temporalidad. Tras la última reforma laboral, correspondiente al año 2012, la pérdida de empleo sigue siendo un problema grave. Aunque se percibe un cambio en la tendencia a partir del año 2013, tampoco esta reforma parece haber conseguido frenar la tendencia al alza de la temporalidad, la cual sigue subiendo hasta alcanzar en el cuarto trimestre del 2015 alrededor de un 25 por cien, y en el año 2019 en torno al 26 por cien.

No obstante, destaca en los últimos años cómo se ha invertido la tendencia mostrada en todo el período anterior, de forma que tanto la ocupación como la temporalidad han aumentado en los últimos cinco años, lo que indica un aumento del empleo, principalmente bajo la fórmula de contratos temporales. De hecho, en el año 2020, la pérdida de empleo como consecuencia de la crisis de la COVID-19, nos lleva a augurar un posible aumento de la destrucción de empleo, especialmente para los contratos temporales, tal como ocurriera en la crisis del 2008. No obstante, las protecciones hacia la contratación temporal debidas a los ERTes (artículo 5 del RDL 9/2020), hacen que sea todavía muy pronto para extraer conclusiones determinantes sobre la evolución de este tipo de contratos.

Con referencia al género, la evolución seguida por los dos indicadores considerados en apartados anteriores y el análisis del posible efecto de los cambios en la normativa, nos permiten concluir, a modo de síntesis que las mujeres tienen, en líneas generales, una menor ocupación y mayor tasa de temporalidad que los hombres, a pesar de tener niveles educativos significativamente superiores. Se ha observado para este colectivo que la temporalidad es menor a medida que aumenta el nivel educativo y que la mayor destrucción de empleo se produce principalmente en los niveles educativos bajos. También se ha puesto de manifiesto que los diferentes cambios en la normativa laboral han podido incrementar el empleo en épocas de expansión, pero no parecen haber reducido la temporalidad en las mujeres.

7. DISCUSIÓN

El análisis de los resultados nos lleva a reflexionar sobre una serie de cuestiones. En primer lugar, con respecto a la temporalidad, los datos para los períodos de crisis reflejan una reducción de la temporalidad, pero este resultado hace que nos planteemos hasta dónde llega el efecto de la regulación laboral y hasta dónde la destrucción de empleo. De hecho, el análisis nos muestra como el crecimiento de la tasa de temporalidad y la ocupación ha venido impulsado, principalmente, por los períodos de expansión económica, ligados éstos siempre a la creación del empleo.

No se ha podido demostrar, pues, un aumento de la temporalidad en períodos de crisis; por el contrario, se ha producido un descenso de la tasa de temporalidad, probablemente por la destrucción de empleo entre aquellos que contaban con contrato temporal, ocurriendo esto tanto para la crisis económica del 2008, como para la ligada a la COVID-19. Luego, la idea preconcebida que pudiéramos tener con respecto a que la temporalidad es propia de períodos de contracción económica y los contratos indefinidos de períodos de expansión, no se cumple a lo

largo de todo el período analizado, independientemente de los cambios habidos en la normativa aplicada.

Digamos que, en síntesis y a la vista de los resultados para el nivel educativo, podríamos aventurar que aquellos/as con un menor nivel educativo en épocas de expansión están en condiciones de conseguir un trabajo temporal; y en cambio, aquellos/as otros/as con un mayor nivel educativo, en las dichas etapas, están en el grupo de los potenciales destinatarios de un trabajo indefinido, siendo el resultado final un aumento de la ocupación total como consecuencia del crecimiento económico.

En cuanto a las diferencias entre mujeres y hombres, el análisis permite afirmar que un mayor nivel educativo favorece el logro y mantenimiento del empleo, especialmente en las mujeres al inicio de los períodos de crisis. Pero, en líneas generales, el colectivo femenino posee una menor ocupación y mayor tasa de temporalidad que los hombres, a pesar de tener niveles educativos más altos.

8. CONCLUSIONES

Los resultados del estudio permiten comprobar que las hipótesis planteadas se cumplen parcialmente.

Por lo que se refiere a la hipótesis H1, los datos reflejan que un mayor nivel educativo favorece el logro y mantenimiento del empleo, especialmente en las mujeres. No obstante, aunque las crisis han afectado especialmente a aquellos con menos estudios, a medida que ha ido avanzando, los que poseen mayores niveles educativos también han perdido el empleo.

Con respecto a la hipótesis H2, se cumple parcialmente. Los resultados reflejan que la temporalidad se asocia con niveles educativos bajos, tanto en los hombres como en las mujeres. Sin embargo, no se ha podido demostrar un aumento de la temporalidad en los períodos de crisis, pues, por el contrario, se ha producido un descenso, probablemente por la destrucción de empleo entre aquellos con contrato temporal.

Finalmente, pero no por ello menos importante, por lo que se refiere al papel jugado por la normativa laboral con sus diversas modificaciones a lo largo del período, el estudio realizado ha dejado patente su rol positivo en la aceleración del proceso de creación de empleo en épocas de expansión. En cambio, no parece haber reducido la temporalidad.

En resumen, es posible concluir que las mujeres a pesar de haber alcanzado importantes progresos en educación, tienen menor ocupación y condiciones laborales más precarias que los hombres. No obstante, un mayor nivel educativo favorece el empleo y mejora las condiciones laborales, especialmente para las féminas.

Recomendaciones de política laboral

Los resultados del estudio denotan un papel determinante del mercado frente a la escasa eficacia de la regulación; pero sin duda, hay medidas concretas capaces de amortiguar los efectos negativos de los ciclos económicos. Por ejemplo, una medida de política laboral donde se nota un efecto en contra del ciclo, ha sido la aplicación de los ERTes en la etapa de la COVID-19. No obstante, como adelantamos, la valoración final de esta medida habrá de realizarse en el medio plazo, debido a que también existe la posibilidad de que una parte de los actuales ERTes acaben transformados en EREs.

Estos resultados positivos que a corto plazo se van observando en la aplicación de la media anterior, constituyen indicios sobre los canales que debería seguir la normativa laboral en el futuro más inmediato, en aras de mejorar los niveles de temporalidad y baja ocupación presentes en períodos de contracción económica.

La situación de desventaja patente para las mujeres en el mercado de trabajo, reclama de las autoridades medidas de política laboral más acordes. Por ejemplo, habría de mejorarse el nivel educativo de las mujeres con una perspectiva más cualitativa, ajustada a las condiciones del mercado laboral. Se trataría de poner en marcha medidas transversales, y que, en aras de una mayor eficacia, atiendan a las cualificaciones específicas que demandan los puestos de trabajo vacantes en cada momento.

En otro orden de cosas, por lo que se refiere a la propuesta de estudios futuros, teniendo en cuenta que a partir de la reforma del 2001 se ha buscado incentivar la contratación indefinida y que en las sucesivas normas se ha ampliado el colectivo de beneficiarios y las bonificaciones destinadas a fomentar el empleo femenino indefinido, sin grandes resultados, sería de interés analizar también qué otras características diferencian a mujeres y hombres en el mercado de trabajo, además del nivel educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Ramos, M.; Navarro Gómez, M, Sánchez, C (2002). Diferencias regionales en el comportamiento laboral de las jóvenes españolas, *Revista de Estudios Regionales*, (62), 123-146.
- Alba, A. (1998). How temporary is temporary employment in Spain? *Journal of Labor Research*, 19 (4), 695-710.
- Albert, C.; Juárez, J.; Sánchez, R. y Toharia, L. (2000). La transición de la escuela al mercado de trabajo en España: años noventa, *Papeles de Economía Española*, (86), 42-58.
- Albert Verdú, C.; Toharia Cortés, L. y Davia Rodríguez, M. (2008). To find or not to find a first “significant Job”, *Revista de Economía Aplicada*, 16 (46), 37-59.
- Amuedo Dorantes, C. (2000). Work transitions into and out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidende from Spain, *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (2), 309-325.
- Amuedo, C. y Serrano, R. (2010). Labor market flexibility and poverty dynamics, *Labour Economics*, 17 (4), 632-642.
- Banssola, M.; Jenkins, J.; Mussida, C. y Penfold, M. (2015). Determinants of the gender unemployment gat in Italy and the United Kingdom: A comparative investigation, *International Labour Review*, 154 (4), 537-562.
- Biagi, F. y Lucifora, C. (2008). Demographic and education effects on unemployment in Europe, *Labour Economics*, 15 (5), 1076-1101.
- Blázquez, M. (2004). Youth labor market integration in Spain: the connetion between search time, job duration and skill-mismatch. *Departamento de Economía. Universidad Carlos III de Madrid. Working Peper*, 04-21.
- Booth, A. (2002). Temporary Jobs: Stepping stones or dead ends, *The Economic Journal*, 112 (480), 189-213.
- Braña, F. y Antón, J. (2007). Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva evidencia empírica, *VII Jornadas de Asociación Española de Economía Laboral*. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Salamanca.
- Caparrós Ruíz, A. y Navarro Gómez, M^a L. (2003.) El empleo temporal en España: nueva evidencia empírica. *En Anales de Economía Aplicada. Asociación Española de Economía Aplicada. ASEPELT*.
- Cebrián, I.; Moreno, G y Toharia, L. (2011). La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida, *Hacienda Pública Española. Revista de Economía Pública*, 198 (3),103-127.

- Comisión Europea. 2010. Europa 2020. Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6a915e39-0aab-491c-8881-147ec91fe88a/language-es>
- Davia, M. y Hernanz, V. (2004). Temporary employment and segmentation in the Spanish labor market: An empirical analysis through the study of wage differentials, *Spanish Economic Review*, 6 (4), 291-318.
- De la Rica, S. (2003). *Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: The impact of firm and occupational segregation*. Mimeo. Universidad del País Vasco.
- De la Rica, S. (2007). Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España 1995-2002, nº 35. Madrid. FEDEA
- Denia Cuesta, A.; Guilló Fuentes, M. (2010). Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario. En A. Villar y S. De la Rica (Eds), *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral* (pp. 49-81). Bilbao. Fundación BBVA.
- Dolado, J.; Felgueroso, F. y Jimeno, J. (2000). La transición laboral de los titulados universitarios en España, *Papeles de Economía Española*, 86, 78-98.
- Dolado, J. y Jimenez, J. (2004). Contratación temporal y costes de despido: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado. Documento de trabajo 48. Fundación Alternativas.
- Fernández, C. (2006). The role of education vis a vis job experience in explaining the transitions to employment in the Spanish youth labour market, *Spanish Economic Review*, 8 (3), 161-187.
- García Pérez, J. y Muñoz Bullón, F. (2011). Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers. *British Journal of Industrial Relations*, 49 (1), 103-143.
- González Morales, O. y Díaz Pérez, F. (2011), Employment in Spain according to gender (2005-2009) education and other relevant variables, *Global & Local Economic Review*. 15 (1), 5-30.
- Güell, M. y Petrongolo, M. (2000). *Workers transitions from temporary to permanent employment: The Spanish case*. Centre for Economic Performance. Discussion Paper nº 438.
- Güell, M. y Petrongolo, M. (2007). How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain, *Labour Economic*, 14 (2), 153-183.
- Hernanz, V. (2003). *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales*. Madrid. Consejo Económico y Social de España.
- Izquierdo, R. (2001). El principio de “causalidad” en la contratación temporal, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (33), 99-122.
- Jimeno, J. y Toharia, L (1993). The effects of fixed-term employment on wages: theory and evidence from Spain, *Investigaciones Económicas*, 17 (3), 475-494.
- Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre la modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado. Madrid*, 4 de agosto de 1984, núm. 186, 22731-22736. <https://www.boe.es/eli/es/l/1984/08/02/32>
- Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. *Boletín Oficial del Estado. Madrid*, 23 de mayo de 1994, núm. 122, 15800-15805. <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/05/19/10>
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. *Boletín Oficial del Estado. Madrid*, 30 de diciembre de 1997, núm. 312, 38245-38251. <https://www.boe.es/eli/es/l/1997/12/26/63/con>
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. *Boletín Oficial del Estado. Madrid*, 10 de julio de 2001, núm. 164, 24890 – 24902. <https://www.boe.es/eli/es/l/2001/07/09/12>

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo. *Boletín Oficial del Estado. Madrid*, 30 de diciembre de 2006, núm. 312, 46586-46600. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado. Madrid*, 18 de septiembre de 2010, núm. 227, 79278-79326. <https://www.boe.es/eli/es/l/2010/09/17/35>
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado. Madrid*, 7 de julio de 2012, núm. 162. <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>
- Ley 11/2013, de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y del estímulo de crecimiento y de creación de empleo. *Boletín Oficial del Estado. Madrid*, núm. 179, 54984 a 55039. <https://www.boe.es/eli/es/l/2013/07/26/11/con>
- López, E y Malo, M. (2015). El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema, *Economías Revista vasca de Economía*, 87,32-59.
- Martínez, R.; Mora, J.G. y Vila, L. (1993). Educación, Actividad y Empleo en las Comunidades Autónomas Españolas, *Estudios Regionales*, 36, 299-331.
- Millán Vázquez de la Torre, M.; Santos Pita, M.; Pérez Naranjo, L. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo, *Papeles de Población*, 84, 197-225.
- Molina, J. y Barbero, E. (2005). El desempleo juvenil en Europa y España, *Acciones e Investigaciones Sociales*, 21, 137-155.
- Muñoz Comet, J. (2011). Los efectos de la crisis en el empleo de los extranjeros ¿Importa el nivel educativo y la edad laboral?, *Revista Española de Sociología*, 16, pp. 9-26.
- Nuño Gómez, L. (2009). El empleo femenino en España y la Unión Europea, *Revista de Investigaciones feministas*, 1, 205-232.
- Pérez, J. y Sanz, Y. (2009). The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work? *Investigaciones económicas*, 33 (1), 97-130.
- Rahona López, M. (2006). ¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo? Una aproximación para el caso español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 61,105-121.
- Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de creación de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm.47,15219-15271. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2013/02/22/4>
- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la contratación estable y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 305, 103148-103162. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2013/12/20/16>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, 100224-100308. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>
- Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre para la revalorización de las pensiones públicas y de otras medidas urgentes en materia social y de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 314, 129875-129939. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2018/12/28/28>
- Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 61, 23156-23181. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>
- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 67, 25390-25400. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463>

- Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Boletín Oficial del Estado, núm. 73, 25853-25898. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8>
- Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, núm. 86, 27548-27556. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/27/9>
- Riddell, W. y Song, X. (2011). The impact of education on unemployment incidence and re-employment success. Evidence from the US labor market, *Labour Economics*, 18 (4), 453-463.
- Ruesga, S. (2002). Desempleo y precariedad laboral en Europa, *Acciones e Investigaciones Sociales* 14, 5-33.
- Sánchez, A. (2015.) La evolución del empleo y las condiciones laborales ¿La precariedad como modelo de futuro? En ¿Estamos saliendo de la crisis? Cambios económicos y sociales en tiempos de incertidumbre, *Nueva etapa*, 24, 315-333.
- Toharia, L. (2002). El modelo español del contrato temporal. *Temas Laborales*, 64,117-139.
- Toharia, L. (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- Toharia, L.; Cebrían, I. y Arranz, J. (2007). *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*, 32. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ANEXO

TABLA 2 ANEXO. RESUMEN PORCENTAJE DE OCUPADOS RESPECTO A LA POBLACIÓN ACTIVA, TEMPORALIDAD E IEPO TOTAL. NIVEL NACIONAL (CUARTOS TRIMESTRES DEL 2002 A 2020)

| Trimestres | Ocupación | Temporalidad | IEPO |
|------------|-----------|--------------|-------|
| 2002T4 | 88,39 | 31,84 | 52,10 |
| 2003T4 | 88,63 | 32,22 | 53,23 |
| 2005T4 | 91,29 | 33,77 | 57,14 |
| 2006T4 | 91,74 | 33,69 | 57,68 |
| 2007T4 | 91,43 | 30,82 | 58,32 |
| 2008T4 | 86,21 | 27,73 | 59,48 |
| 2009T4 | 81,34 | 24,94 | 61,11 |
| 2010T4 | 79,89 | 24,66 | 61,98 |
| 2011T4 | 77,44 | 24,80 | 63,43 |
| 2012T4 | 74,23 | 22,82 | 64,96 |
| 2013T4 | 74,27 | 23,66 | 65,50 |
| 2014T4 | 76,30 | 24,24 | 65,62 |
| 2015T4 | 79,10 | 25,66 | 66,03 |
| 2016T4 | 81,37 | 26,47 | 66,82 |
| 2017T4 | 83,45 | 26,71 | 67,79 |
| 2018T4 | 85,55 | 26,86 | 68,84 |
| 2019T4 | 86,22 | 26,11 | 70,03 |
| 2020T4 | 83,87 | 24,63 | 71,16 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, INE

TABLA 3 ANEXO. RESUMEN PORCENTAJE DE OCUPADOS RESPECTO A LA POBLACIÓN ACTIVA, TEMPORALIDAD E IEPO POR SEXO. NIVEL NACIONAL (CUARTOS TRIMESTRES DEL 2002 A 2020)

| Trimestres | Ocupación | | Temporalidad | | IEPO | |
|------------|-----------|---------|--------------|---------|---------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 2002T4 | 84,00 | 91,35 | 34,50 | 30,06 | 58,82 | 47,92 |
| 2003T4 | 84,59 | 91,42 | 35,06 | 30,27 | 59,59 | 49,15 |
| 2004T4 | 85,65 | 92,17 | 35,39 | 31,23 | 60,76 | 50,30 |
| 2005T4 | 88,53 | 93,27 | 36,14 | 32,02 | 63,33 | 52,93 |
| 2006T4 | 88,83 | 93,88 | 35,99 | 31,95 | 63,39 | 53,69 |
| 2007T4 | 89,18 | 93,11 | 32,52 | 29,49 | 63,53 | 54,60 |
| 2008T4 | 85,15 | 87,04 | 30,24 | 25,65 | 64,16 | 55,94 |
| 2009T4 | 81,20 | 81,44 | 26,38 | 23,70 | 65,62 | 57,54 |
| 2010T4 | 79,49 | 80,20 | 25,88 | 23,57 | 66,09 | 58,67 |
| 2011T4 | 77,09 | 77,74 | 25,92 | 23,79 | 67,36 | 60,22 |
| 2012T4 | 73,78 | 74,60 | 23,98 | 21,73 | 68,66 | 61,86 |
| 2013T4 | 73,47 | 74,96 | 24,56 | 22,82 | 69,26 | 62,34 |

| Trimestres | Ocupación | | Temporalidad | | IEPO | |
|------------|-----------|---------|--------------|---------|---------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 2014T4 | 75,25 | 77,20 | 24,65 | 23,87 | 70,40 | 63,62 |
| 2015T4 | 77,48 | 80,51 | 25,76 | 25,57 | 71,16 | 62,97 |
| 2016T4 | 79,75 | 82,78 | 26,91 | 26,08 | 71,37 | 63,20 |
| 2017T4 | 81,65 | 85,03 | 27,66 | 25,83 | 72,06 | 63,68 |
| 2018T4 | 83,74 | 87,13 | 27,55 | 26,23 | 72,86 | 64,05 |
| 2019T4 | 84,45 | 87,77 | 27,37 | 24,94 | 73,51 | 64,71 |
| 2020T4 | 81,67 | 85,83 | 26,61 | 22,79 | 75,19 | 66,20 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, INE

TABLA 4 ANEXO. RESUMEN DEL PORCENTAJE DE OCUPADOS RESPECTO A LA POBLACIÓN ACTIVA, TEMPORALIDAD E IEPO POR SEXO. NIVEL NACIONAL (2002 T1- 2020 T4)

| | | Nacional | | |
|---------|--------|-----------|--------------|-------|
| | | Ocupación | Temporalidad | IEPO |
| Hombres | 2002T1 | 91,64 | 30,17 | 47,38 |
| | 2020T4 | 85,83 | 22,79 | 66,2 |
| Mujeres | 2002T1 | 83,65 | 34,94 | 57,54 |
| | 2020T4 | 81,67 | 26,61 | 75,19 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, INE

TABLA 5 ANEXO. RESUMEN DEL PORCENTAJE DE OCUPADOS RESPECTO A LA POBLACIÓN ACTIVA, TEMPORALIDAD E IEPO POR SEXO. NIVEL NACIONAL (2007 T1-2012 T4)

| | | Nacional | | |
|---------|--------|-----------|--------------|-------|
| | | Ocupación | Temporalidad | IEPO |
| Hombres | 2007T4 | 93,11 | 29,49 | 54,6 |
| | 2012T4 | 74,6 | 21,73 | 61,86 |
| Mujeres | 2007T4 | 89,18 | 35,52 | 63,53 |
| | 2012T4 | 73,78 | 23,98 | 68,66 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, INE

GRÁFICOS 2 ANEXOS. CORRELACIONES MUJERES Y HOMBRES 2002 A 2020 (PORCENTAJE DE OCUPADOS RESPECTO A LA POBLACIÓN ACTIVA, TEMPORALIDAD E IEPO), NIVEL NACIONAL

