

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar si las diferencias de género que se observan en el mercado laboral se detectan ya en el acceso de los jóvenes. A partir del análisis de los contratos registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se analiza con qué tipo de contratos acceden al empleo habitualmente y cuáles son sus características. Los resultados muestran que los jóvenes acceden mayoritariamente al empleo a través de contratos temporales y que las mujeres tienen más contratos a tiempo parcial. Hay algunas diferencias por sectores y ocupaciones, aunque no son suficientemente importantes como para explicar las persistentes desigualdades de género.

Palabras clave: empleo juvenil, estabilidad, fomento del empleo, contratos indefinidos.

Abstract

The aim of this paper is to examine if the observed gender differences in the labor market are already detected in the access of young workers. The type of contracts and their characteristics are analyzed using administrative data from the registered contracts in the Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). The results show that young people access to employment mainly through temporary employment, having young women more part-time contracts than young men. There are some interesting differences by sectors of activity and occupations, but they are not enough relevant to explain gender differences in the labour market.

Key words: young employment, stability, employment promotion, open-ended contracts.

JEL classification: J41, J63.

DIFERENCIAS POR GÉNERO EN EL ACCESO DE LOS JÓVENES AL EMPLEO EN ESPAÑA (*)

Inmaculada CEBRIÁN

Gloria MORENO

Universidad de Alcalá

I. INTRODUCCIÓN

EL empleo facilita el tránsito hacia la vida adulta, pues pone los medios necesarios para acceder al mercado de la vivienda y llegar a construir un hogar propio. Sin embargo, las diferentes etapas vividas en España desde la llegada de la democracia han configurado una experiencia singular entre ser joven y el empleo. La tasa de desempleo juvenil existente durante la etapa de la transición política estaba en torno al 12 por 100, pero en 1985 alcanzó el 48 por 100. Ante este problema se introdujeron nuevas modalidades de contratación específicas para los jóvenes, como el contrato de formación, que ayudaban a tener un sistema de relaciones laborales más flexible que impulsara el empleo de los jóvenes. Desde aquellos años, el empeoramiento de la situación de los jóvenes en el mercado laboral ha ido afianzándose, dando lugar a que les resulte más difícil acceder a un empleo. La situación ha llegado a un punto en el que cada vez son más numerosos los jóvenes que renuncian al mercado de trabajo, al tiempo que los que logran conseguir un empleo se ven obligados a aceptar empleos de baja calidad, renunciando a la estabilidad y a la seguridad laboral. Sus expectativas de futuro se van frustrando y, entre otras cosas, han de

ir retrasando el momento de emanciparse y formar un hogar o tener hijos.

Por otro lado, a lo largo de las últimas décadas, también se ha producido uno de los fenómenos laborales más relevantes que ha tenido lugar en España, a saber, la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Un indicador de este fenómeno es la variación que ha experimentado la tasa de actividad femenina, que ha pasado del 42 por 100 en el año 2002 al 53 por 100 en 2017, con una presencia importante de mujeres jóvenes. Tanto es así que la tasa de actividad femenina entre 25 y 29 años ha pasado en los últimos quince años del 71 al 82,6 por 100. Este aumento de la actividad laboral de las mujeres ha supuesto un cambio en lo que se suele denominar «el patrón de comportamiento tradicional», según el cual las mujeres abandonan, total o temporalmente, el mercado de trabajo cuando se casan o coincidiendo con el nacimiento de su primer hijo. Aunque en cierta medida parece más bien que lo que está ocurriendo es que estas decisiones se van posponiendo o se abandonan definitivamente en aras de mantener la posición en el mercado de trabajo. El incremento en el nivel de estudios de las mujeres ha jugado un papel relevante en este cambio de modelo. La trayectoria «natural» de las mujeres más formadas es la de acceder y permanecer en el mercado la-

boral a lo largo de su vida activa. No obstante, a pesar de los progresos experimentados en la participación laboral de las mujeres, su situación en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres (Malo y Cueto, 2014), que mantienen una tasa de actividad superior, tanto la global, como la de los jóvenes de 25 a 29 años (64,6 y 86,3 por 100, respectivamente). Las desigualdades que sufren las mujeres no solo se manifiestan en términos de participación o de dificultades en el acceso al empleo. Muchas mujeres ocupadas sufren las consecuencias de la segregación laboral y de la precariedad, lo que parece explicar que exista una brecha salarial y que, a pesar de los esfuerzos legislativos encaminados a terminar con las diferencias de género, éstas aún persisten en el ámbito laboral.

En este trabajo se pretende aportar información sobre cuál es la situación de las mujeres y hombres jóvenes que acceden al empleo; poniendo énfasis en el tipo de contrato de acceso (indefinido, temporal, bonificado o no), señalando las diferencias que se observan. Se trata de aportar información para analizar si las diferencias de género en el mercado laboral se detectan ya en el acceso durante los primeros años de entrada en el mercado laboral, o si, por el contrario, aparecen más adelante, ligadas a momentos del ciclo vital específicos o la aparición del «techo de cristal». La preocupación por las diferencias de género en el acceso al empleo supone un paso previo al análisis de otras posibles diferencias o discriminaciones vinculadas con el puesto de trabajo, como la segregación ocupacional y sectorial y las diferencias salariales.

II. EL ACCESO DE LOS JÓVENES AL EMPLEO Y LAS REFORMAS LABORALES MÁS RECIENTES

A lo largo de los últimos años, sobre todo desde que llegó la última crisis económica a finales de 2007, la posición social y económica de los jóvenes ha empeorado sustancialmente, en gran medida debido al creciente nivel del desempleo juvenil y a la mayor precariedad que afecta a los jóvenes en el empleo. Ambos factores van poco a poco minando las expectativas de futuro para este grupo poblacional, que se ve obligado a ir posponiendo el momento de salir del hogar paterno (Ayllón, 2014). Algunos datos sobre la emancipación de los jóvenes españoles indican que, en 2016, menos del 20 por 100 de los menores de 30 años había logrado emanciparse. Además, la decisión de tener hijos puede verse también seriamente truncada por ambos factores. El indicador de fecundidad de 2015 sitúa a España al final de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con solo 1,3 hijos por mujer, sin casi alteraciones desde los años noventa.

Cuando se analizan los datos recogidos por diversas fuentes y organismos internacionales (Organización Internacional del Trabajo (OIT), OCDE, Eurostat, etc.) siempre aparece España como el país europeo con mayor tasa de desempleo juvenil. Según datos de la *Encuesta de población activa (EPA)*, en 2016 había aproximadamente 1,2 millones de jóvenes desempleados, de los que el 48 por 100 eran mujeres. Esto viene a decir que algo más de un cuarto de la población parada era menor de 30 años y sufría una tasa de desempleo en

torno al 33 por 100, sin que se apreciaran diferencias significativas entre hombres y mujeres. En cambio, la tasa global de desempleo era del 18 por 100 para la población activa masculina y del 21 por 100 para la femenina.

Además, la mayor incidencia del empleo de carácter precario entre la población joven, que también sufre mayores niveles de subempleo, pone en peligro sus planes futuros. La incidencia del empleo temporal es mayor que en el resto de la población, así como también es mayor la probabilidad de quedar atrapados durante más tiempo en la temporalidad (Cebrián y Toharia, 2008; García-Pérez y Vall Castelló, 2015) y tener una probabilidad elevada de ser pobre en el empleo (Felgueroso, Millan y Torres, 2017). Entre los pocos jóvenes que están empleados, la tasa de temporalidad es del 56 por 100 frente a una tasa global del 26 por 100, y afecta de manera similar a hombres y a mujeres jóvenes. Adicionalmente, los jóvenes son también objeto de un mayor grado de inestabilidad laboral que el resto de la población, no solo debido al elevado nivel de rotación laboral originado por la temporalidad contractual, sino porque un elevado porcentaje de contratos indefinidos son también inestables (Cebrián y Moreno, 2015). Luego los datos de la *Encuesta de población activa*, sobre desempleo, ocupación y temporalidad, reflejan que las desigualdades por género no parecen ser tan acusadas entre los más jóvenes.

La literatura dedicada a analizar de qué manera el desempleo y los primeros contactos con el empleo marcan el futuro laboral (*scarring effects*) pone de manifiesto que, efectivamente, el acceso al empleo, sobre

todo en los primeros años de la vida laboral, termina condicionando la trayectoria laboral posterior de los individuos, de la misma manera que los episodios de desempleo van dejando huellas que son difíciles de borrar a lo largo de la vida laboral (*The Economic Journal*, 2001; OCDE, 2014). Así, hay evidencia empírica que sugiere que la mayoría de los trabajadores que acceden al mercado laboral a través de un contrato temporal terminan teniendo peores resultados en términos de salarios y seguridad en el empleo en el futuro.

En algunas ocasiones se puede considerar que, en las edades más tempranas, tener unos niveles de rotación elevados puede ayudar a que se comparta el empleo existente, permitiendo a un mayor número de jóvenes acceder a un empleo e ir adquiriendo experiencia laboral (García-Pérez, Vall Castelló y Marinescu, 2016). El problema reside en la medida en que esta rotación da lugar a que se tengan cortos períodos de empleo continuado, con pocas garantías de estabilidad, lo que puede dejar finalmente atrapado al individuo en un estado de temporalidad persistente, sin estabilidad laboral alguna y sin que se produzca avance alguno dentro del mercado, además de quedar fuera de los sistemas de protección social. En el caso de España predomina este riesgo, motivo por el que las diversas reformas laborales han apostado principalmente por incentivar el empleo estable a través de la contratación indefinida, ya sea mediante un contrato inicial, que recibe algún tipo de bonificación o incentivo económico, o por la conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido. Este último tipo de contrato ha demostrado ser un medio especialmente valioso para mejorar las

relaciones laborales y conseguir mayor grado de estabilidad en el caso de los jóvenes (Cebrián y Moreno, 2015).

En esta línea y como complemento a estos estudios, resulta interesante analizar de qué manera tiene lugar el acceso, si mediante un contrato temporal o indefinido y si se observan diferencias entre hombres y mujeres. Junto con el acceso al empleo temporal o indefinido, hay que considerar la rotación como un factor más de estabilidad.

Durante las últimas décadas, gobiernos españoles de distinto color han llevado a cabo sucesivas reformas en el mercado de trabajo con el objetivo común de facilitar el acceso de los jóvenes al empleo, sobre todo al de carácter más estable. Entre las medidas puestas en marcha, cabe destacar las implementadas por el Gobierno socialista en las reformas de 2010 (Ley 35/2010) y de 2011 (Real Decreto Ley 10/2011) (1) y por el Gobierno popular en la reforma de 2012 (Real Decreto Ley 3/2012 y Ley 3/2012) incentivando el empleo indefinido de los jóvenes menores de 30 años mediante bonificaciones a las cuotas empresariales a la seguridad social y deducciones fiscales. En la misma línea, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social estableció un conjunto de hasta cien medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, todas ellas contenidas en la «Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016» (Ley 11/2013), con el objetivo último de aumentar la calidad y la estabilidad del empleo joven.

No obstante, a pesar de los esfuerzos de estas reformas, hay razones para pensar que la pro-

pia legislación ha conseguido fomentar la temporalidad en el caso de los colectivos de trabajadores jóvenes. Por ejemplo, la reforma de 2012 y las sucesivas modificaciones legales posteriores han buscado promocionar el empleo juvenil mediante medidas reductoras de los costes laborales, que flexibilizan la contratación, tanto la de carácter indefinido como temporal.

Así, aparece en escena el contrato temporal de *primer empleo joven* (Ley 11/2013) dirigido a la población desempleada menor de 30 años, sin experiencia laboral o con experiencia inferior a tres meses, hasta que la tasa de desempleo se encuentre por debajo del 15 por 100. Esta nueva modalidad de contrato va contra la recomendación legal de que todo contrato temporal debe cumplir el principio de causalidad, para que su uso esté justificado. En este caso, la única causa justificativa es que el trabajador joven necesita experiencia laboral para poder ir ganando posiciones en el mercado de trabajo. Ahora bien, no hay ninguna evidencia de que este tipo de contrato haya servido en realidad para dotar a los jóvenes de una experiencia laboral que les permita mejorar sustancialmente su posición en el mercado de trabajo. Es más, hay quien se teme (Escudero, 2016) que lo que se pretende en realidad es descender el número de desempleados jóvenes durante un tiempo limitado, sin que su empleabilidad mejore. Asimismo, este tipo de modalidades de contratación temporal reducen la probabilidad de que el trabajador joven pueda ser contratado a través de un contrato formativo, al ofrecer una fórmula contractual que no exige condiciones. En España, la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, que introdujo el contrato

temporal de fomento de empleo, nos dio a conocer qué puede ocurrir con la contratación temporal cuando se descausalizan los contratos (Toharia, 2005). Además, este tipo de contratos temporales pueden tener jornadas reducidas de hasta un 75 por 100 de la jornada habitual y también pueden ser utilizados por las empresas de trabajo temporal (ETT) para poner trabajadores a disposición. Asimismo, gozan de la ventaja de que su conversión a un contrato indefinido está subvencionada con una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante tres años.

Las reformas también han buscado cómo potenciar el uso de los contratos formativos. Esta modalidad de contratación, llamada de formación y aprendizaje, pretende que un joven con baja cualificación logre una formación que le permita llegar a tener una cualificación profesional que le facilite mejorar sus posibilidades de inserción en un empleo cuando todavía no tienen experiencia laboral. Las modificaciones incorporadas reducen, o incluso eliminan, algunos de los requisitos que los definían tradicionalmente. Por ejemplo, desde la reforma de 2012 se amplía la edad de la persona contratada hasta los 30 años, mientras la tasa de desempleo esté situada por encima del 15 por 100. Además, la duración del contrato se incrementa hasta tres años, y se permiten encadenamientos en la misma empresa, siempre que tengan por objeto cualificaciones profesionales distintas. El contrato da derecho a una reducción de la cuota empresarial además de bonificaciones importantes, que se añaden a las existentes, si se convierte el contrato en indefinido, sobre todo en el caso de empresas de menor tamaño. Adicionalmente, pueden ser utilizados por las

ETT para poner trabajadores a disposición (Ley 11/2013). No cabe duda de que, de alguna manera, estos cambios pueden terminar degenerando en un aumento de la precariedad de esta modalidad contractual porque básicamente termina favoreciendo una vía más para contratar a jóvenes de manera temporal y a bajo coste.

Por su parte, el contrato de prácticas busca favorecer el acceso al empleo de los jóvenes menores de 30 años más cualificados proporcionándoles una primera experiencia laboral vinculada a su titulación, sin que sea condición necesaria que se haya obtenido una titulación recientemente (Ley 11/2013). Esta modalidad favorece igualmente una forma de temporalidad de costes reducidos, pues trabajadores altamente formados pueden percibir salarios bajos a cambio de recibir una formación, además de tener acceso a reducciones en la cuota empresarial y bonificaciones si se transforman en indefinidos. De manera idéntica a los contratos temporales anteriores, las ETT también podrán poner trabajadores a disposición bajo esta modalidad contractual. Las becas y demás prácticas no laborales son susceptibles de ser convertidas en contratos en prácticas. Ahora bien, cabe mencionar en este sentido que, lo que habitualmente ocurre es que este tipo de relaciones no laborales llegan a convertirse en un modelo de competencia desleal para los contratos en prácticas ya que, aunque facilitan la incorporación de los jóvenes más formados a la experiencia laboral, lo hacen al margen de la legislación laboral. Por ello, estas nuevas formas deben ser vigiladas de cerca para que no eludan la legalidad y pasen a convertirse en verdaderas relaciones laborales fraudulentas (Escudero, 2016).

En todas las reformas subyace la idea de que el contrato por tiempo indefinido es la principal fuente de seguridad y protección laboral siendo la única alternativa a la elevada temporalidad existente en el mercado de trabajo español. Con esta idea, entre otras medidas, destaca desde la publicación del Real Decreto Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, el «contrato de emprendedores» que potencia la contratación indefinida cuando la empresa contratante tiene menos de 50 trabajadores. Se introducen bonificaciones a las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, además de deducciones fiscales y ampliación del período de prueba hasta un año, lo que puede haber ayudado a la entrada de los jóvenes al empleo. Desde el Real Decreto Ley 16/2013 es posible que estos contratos se puedan realizar también a tiempo parcial.

Otro modelo de contrato indefinido para el colectivo de trabajadores jóvenes desempleados y menores de 30 años va dirigido a autónomos y empresas con hasta nueve trabajadores, que se pueden beneficiar de una reducción del 100 por 100 de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año, siempre y cuando la duración efectiva del contrato supere los dieciocho meses.

Algunas medidas genéricas, como son los contratos indefinidos conocidos como de «tarifa plana» (Real Decreto Ley 3/2014 y Real Decreto Ley 1/2015), que bonifican con una tarifa plana o un mínimo exento (desde 2015) las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social también han podido ser utilizados para contratar a trabajadores jóvenes, por

lo que han podido servir para favorecer el acceso de éstos al empleo.

Por último, hay que mencionar la implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Malo y Cueto, 2014; Hernández Diez y Gentile, 2015; Escudero, 2016) como un sistema global e integrado que permite a los jóvenes recibir una buena oferta de empleo, de formación continua, de prácticas o de formación de aprendices en un plazo de cuatro meses a partir del momento en que terminan sus estudios o se quedan en paro. Se establecen una serie de medidas de contratación y bonificación para incentivar el empleo de los menores de 25 años (Real Decreto Ley 8/2014). Este programa no llegó a implantarse con éxito en los primeros años de su andadura, por lo que ha sido objeto de sucesivas mejoras. Cabe destacar, por ejemplo, la introducida con el Real Decreto Ley 6/2016 para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Desde entonces resulta más simple la inscripción, quedando limitados los requisitos al hecho de no haber trabajado o recibido acciones formativas el día natural anterior a la fecha de solicitud. Además, todos aquellos jóvenes inscritos como demandantes de empleo en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, que cumplan con los requisitos de la garantía juvenil, pasan a formar parte directamente del Sistema. Además, los interlocutores sociales pasan a ser partícipes en los procesos de seguimiento y evaluación del Sistema, y se añaden reducciones y bonificaciones en caso de que los jóvenes beneficiarios de la garantía juvenil sean contratados.

En resumen, el marco legislativo ofrece un abanico de in-

centivos al empleo y resulta de interés conocer en qué medida se están utilizando para contratar a jóvenes, si los trabajadores que acceden directamente a un contrato indefinido tienen algunas características que los diferencien de los demás y si se observan diferencias entre hombres y mujeres (2).

En las secciones siguientes se analizan los contratos registrados por los jóvenes en el período comprendido entre 2010 y 2016 con el fin de conocer si se detectan diferencias entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el uso de estos incentivos.

III. CÓMO ACCEDEN LOS JÓVENES AL EMPLEO

Una forma de analizar el acceso al empleo por parte de los jóvenes es mediante los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo (SEPE). En concreto, es posible ver con qué tipos de contratos acceden al empleo los hombres y mujeres jóvenes, además de algunas características de esos contratos, entre otras si han tenido algún tipo de incentivo o bonificación. En esta sección se va a analizar qué ha sucedido con las entradas al empleo de los jóvenes menores de 30 años entre 2010 y 2016.

Durante este período, los contratos correspondientes a jóvenes supusieron el 35 por 100 del total de los contratos registrados, aunque la proporción fue disminuyendo desde un 40 a un 34 por 100 entre 2010 y 2016. Un efecto claro de la crisis fue la expulsión de muchos jóvenes del mercado de trabajo; a saber, si durante los años previos a la crisis los más jóvenes podían encontrar un empleo aun

con poco nivel de cualificación, desde 2008 el panorama cambió y muchos de estos jóvenes que habían abandonado el sistema educativo para trabajar y ante el panorama del desempleo pasaron a ser inactivos (Rocha, 2012; Escudero, 2016).

En el gráfico 1 se resumen algunos indicadores procedentes de dos fuentes de información, la EPA y los registros de contratos del SEPE. En primer lugar, se observa que la tasa de actividad de los menores de 30 años ha estado cayendo entre 2010 y 2016, pasando del 66,5 al 57,4 por 100 en el caso de los hombres, y del 61 al 53,7 por 100 en el caso de las mujeres. A pesar de que la presencia de ambos colectivos en el mercado laboral disminuye, y es mayor la caída entre los hombres, sigue siendo mayor su tasa de participación que la de las mujeres.

En relación con el empleo, se observa que la tasa de ocupación de los jóvenes también ha disminuido durante el mismo período, del 44 al 38 por 100 en el caso de los hombres y del 43 al 36 por 100 en el caso de las mujeres, aunque el descenso importante sucedió entre 2010 y 2013, momento a partir del cual el empleo juvenil comenzó a recuperarse.

Esta evolución concuerda con la evolución de los contratos registrados en el SEPE por trabajadores menores de 30 años. En total, entre 2010 y 2016 se registraron más de 40 millones de contratos en los que el individuo era menor de 30 años, entre los que el 47 por 100 correspondieron a mujeres. Asimismo, hay que señalar que la proporción de mujeres jóvenes entre los contratos registrados por mujeres es mayor que en el caso de los hombres; por ejemplo, en 2016

GRÁFICO 1
CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PERÍODO 2010-2016. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS, HOMBRES Y MUJERES, PROPORCIÓN DE MENORES SOBRE EL TOTAL. TASA DE ACTIVIDAD Y TASA DE OCUPACIÓN MENORES DE 30 AÑOS



Fuentes: EPA (INE) y microdatos del registro de contratos (SEPE).

fueron de un 37 por 100 y un 33 por 100 respectivamente.

De todos estos contratos, el 85 por 100 fueron firmados por 7,6 millones de personas con nacionalidad española. El número medio de contratos por persona es de 4,5 en todo el período y entre 2010 y 2016 ha aumentado el número medio de contratos anuales, poniendo de manifiesto un aumento de la rotación, similar para hombres y mujeres, pasando de una media de 2,4 contratos en 2010 a 2,9 en 2016. La proporción de jóvenes que tiene un solo contrato

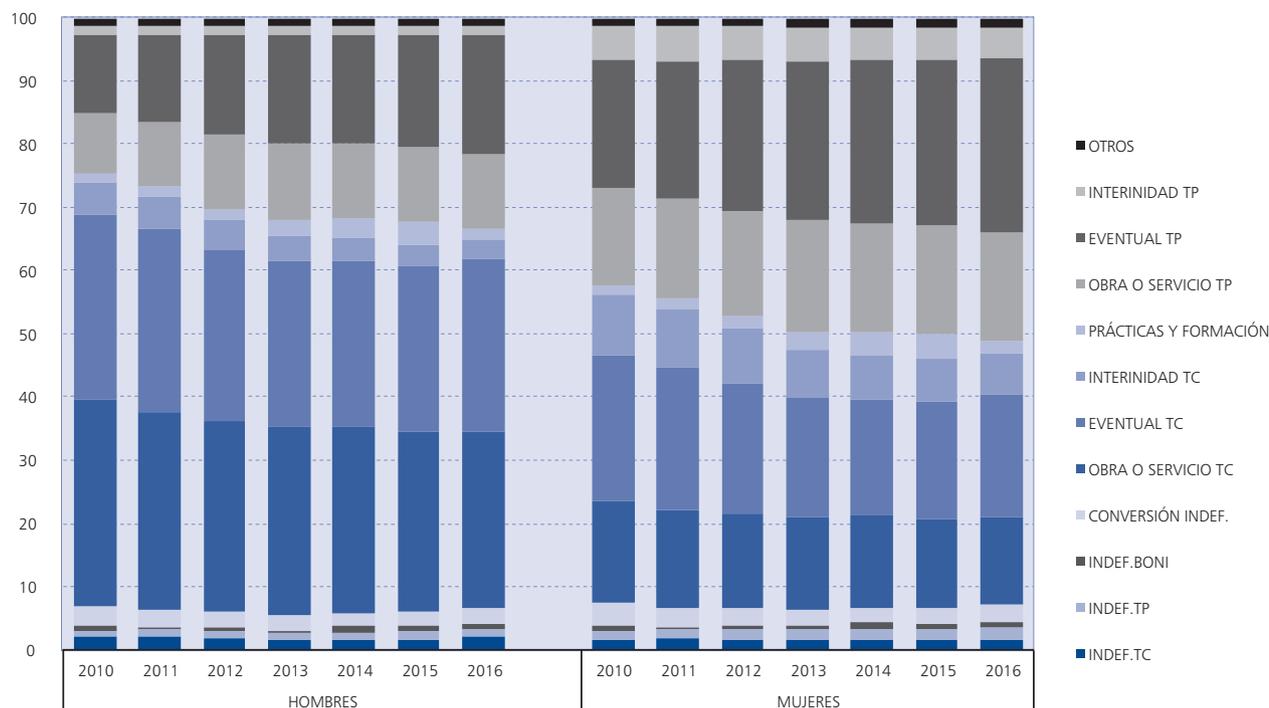
en todo el período de análisis es del 36 por 100 y año a año la proporción ha disminuido del 57 al 50 por 100, mientras que la proporción de los que tienen más de 12 episodios de contratación aumenta de un 2,2 en 2010 hasta más de un 3 por 100 en 2016. La duración media registrada en el caso de los contratos temporales ronda los treinta y cuatro días a lo largo de la totalidad del período, aunque ha ido cayendo y se muestra siempre ligeramente superior en los contratos registrados por mujeres. Luego el aumento del número medio de contratos por persona

unido a una disminución de la duración media de los contratos temporales, apuntan a un aumento de la rotación laboral.

1. El acceso al empleo en cifras

A partir de la información disponible en los contratos registrados en el SEPE, se puede analizar con mayor detalle con qué tipo de contratos acceden al empleo habitualmente los jóvenes y cuáles son sus características más comunes, pudiendo identificar si algunas de las medidas de fo-

GRÁFICO 2
DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS 2010-2016, POR TIPO DE CONTRATO, MENORES DE 30 AÑOS, HOMBRES Y MUJERES



Fuente: Microdatos del registro de contratos, SEPE.

mento para mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo han servido para algo.

En el gráfico 2 se recoge la distribución de los contratos registrados para hombres y mujeres menores de 30 años durante el período de análisis, según las diferentes modalidades de contratación (3). Se puede observar que mayoritariamente se han registrado contratos temporales, aunque hay que mencionar que esto es así para toda la población, no solo para los jóvenes. El peso de los contratos indefinidos registrados es similar para hombres y mujeres jóvenes a lo largo del período, ahora bien, la proporción de mujeres oscila entre el 49 por 100 en 2010,

el 51,5 por 100 en 2012 y el 48 por 100 en 2016. En el año 2010, la contratación indefinida supuso en torno al 6,9 por 100 de los contratos registrados por hombres jóvenes y el 7,4 por 100 de los registrados por mujeres jóvenes. En cambio, en 2016 estos porcentajes cayeron, quedándose en el 6,7 por 100 para hombres y 7,2 por 100 para mujeres. Entre 2010 y 2013 la disminución de la proporción de contratos indefinidos fue mayor, aumentando ligeramente a partir de esta fecha tras los primeros signos de la recuperación económica, pero no se ha llegado a recuperar siquiera el peso que tuvieron en el año 2010. Al analizar las diferencias entre hombres y mujeres cabe destacar, por un

lado, que entre las mujeres tiene cierto predominio el contrato eventual y, sin lugar a duda, la contratación temporal a tiempo parcial. A lo largo del período, la contratación a tiempo parcial ha ido ganado peso entre los jóvenes, hasta tal punto que su aumento supera los 10 puntos porcentuales, tanto para hombres como para mujeres. Ahora bien, no se distribuyen por igual entre hombres y mujeres. De hecho, los hombres jóvenes tienen mayoritariamente contratos a tiempo completo; así, en 2016 un 58 por 100 del total resultaba de la suma de contratos de obra o servicio, eventuales o interinidades a tiempo completo, mientras que los mismos contratos a tiempo parcial úni-

camente llegaban a ser el 32 por 100 del total. En cambio, estas proporciones invertían el orden en el caso de las mujeres jóvenes, siendo del 40 y el 50 por 100 respectivamente.

Estos datos son consistentes con las tasas de parcialidad por género, que muestran, según datos de la EPA de 2016, que un 24 por 100 de las mujeres ocupadas lo están a tiempo parcial, frente a un 7,8 por 100 de los hombres. Aunque, cuando se trata de menores de 30 años, estas tasas aumentan un 34 y un 22 por 100 respectivamente para mujeres y hombres, por lo que entre los jóvenes se mantienen las diferencias por género observadas en el conjunto de la población. La involuntariedad es una característica del tiempo parcial en España; según la EPA, un 56 por 100 de las mujeres menores de 30 años que están ocupadas a tiempo parcial es por no haber encontrado un empleo a tiempo completo. Las empresas de trabajo temporal gestionan un 19,3 por 100 de toda la contratación de hombres jóvenes y un 11,3 por 100 de la contratación de mujeres jóvenes.

Un detalle a destacar es que los contratos específicos para jóvenes, como son los contratos en prácticas y de formación, suponen un porcentaje muy bajo sobre el total de contratos registrados, representando, en 2016, solo el 1 por 100 para hombres y el 2 por 100 para mujeres. En 2010 esta proporción era también muy baja, del 1,4 en ambos casos, pero posteriormente estos porcentajes aumentaron ligeramente hasta el 3,6 y el 4 por 100 en 2015 como respuesta a los cambios introducidos desde 2011. La importante caída sufrida en 2016 puede venir dada, en gran parte, por la pérdida de

la flexibilidad de la modalidad formativa, así como la retirada de parte de las bonificaciones. En cualquier caso, es preciso subrayar que estas cifras ponen de manifiesto que los contratos destinados a la formación representan una realidad marginal dentro del conjunto de la contratación de jóvenes y que las reformas de su régimen jurídico han afectado muy levemente al porcentaje de su utilización, sin que estos contratos se conviertan en un recurso realmente efectivo para la contratación de los jóvenes.

En relación con las medidas de fomento del empleo juvenil que se han basado en la concesión de incentivos económicos, como son las reducciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, los beneficios fiscales o las bonificaciones, los datos muestran que no han sido muchos los contratos registrados por menores de 30 años que se hayan acogido a alguna de ellas hasta 2016.

En concreto, en todo el período analizado tan solo el 2,34 por 100 de los contratos de jóvenes tuvo alguna bonificación y a partir del 2011, el 1,16 por 100 alguna reducción en la cuota. También se observa que, a partir de 2011, cuando se promueven las reducciones en cuota por primera vez con el Real Decreto Ley 1/2011, el uso de las bonificaciones disminuye. Así, el contrato indefinido de apoyo a emprendedores (Ley 3/2012, Ley 11/2013 y Real Decreto Ley 16/2013), que contempla incentivos fiscales y bonificaciones en la cuota, ha llegado a duras penas al 1 por 100 de la totalidad los contratos registrados por jóvenes menores de 30 años.

A pesar de que tras la implantación de la *Estrategia de*

Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 se establecen importantes bonificaciones para la contratación indefinida de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que implica para las empresas, incluidos los trabajadores autónomos y las entidades de la Economía Social, una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social durante un máximo de seis meses, los contratos registrados al amparo del sistema nacional de garantía juvenil han sido escasos. Las últimas cifras dadas por el Ministerio hasta 2017 indican que solamente unos 12.600 jóvenes, de los más de 800.000 inscritos en el sistema, han llegado a firmar un contrato. De hecho, en los años de vigencia del sistema, estos contratos no han supuesto nada más que el 0,1 por 100 del total que equivalía, por ejemplo, en 2016 a algo más de 6.000 contratos, la mayoría de carácter temporal.

Por otro lado, hay que señalar que los contratos con reducción temporal de cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, que se articulan mediante una tarifa plana para nuevas contrataciones indefinidas y beneficia a empresas que realicen nuevas contrataciones y mantengan el empleo neto al menos durante tres años (Real Decreto Ley 3/2014), fueron, en el caso de los jóvenes menores de 30 años, poco más de 64.000 en los dos años de vigencia, 2014 y 2015.

2. La segregación en el acceso al empleo de los jóvenes

Una de las diferencias por género que aún persisten en el mercado laboral es la distri-

CUADRO N.º 1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS POR MENORES DE 30 AÑOS 2010-2016, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEGÚN OCUPACIÓN, HOMBRES Y MUJERES (CUATRO GRUPOS CON MAYOR PESO)

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD							
HOMBRES							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hostelería	10,7	12,1	14,5	15,8	18,6	19,8	21,2
Agricultura y pesca	12,7	13,4	13,8	15,0	17,8	16,3	15,4
Inmobiliaria y servicios a empresas	29,0	29,3	29,0	28,3	13,2	11,9	12,1
Industria Manufacturera	6,5	6,5	6,3	6,0	10,6	11,4	11,3
TOTAL	58,9	61,3	63,6	65,1	60,3	59,4	60,0
MUJERES							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hostelería	13,9	15,2	17,2	18,8	21,9	22,9	24,2
Comercio	15,6	15,8	15,6	15,1	16,9	17,0	16,8
Inmobiliaria y servicios a empresas	30,0	29,2	28,4	26,4	17,2	16,2	16,1
Servicios sanitarios	10,8	10,9	10,8	11,2	11,1	11,3	11,4
TOTAL	70,3	71,0	72,1	71,6	67,1	67,4	68,5
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS POR OCUPACIÓN							
HOMBRES							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Otros trabajadores no cualificados	31,4	31,0	30,2	31,6	31,9	30,8	30,2
Servicios restauración	11,0	11,7	13,8	15,0	15,4	16,0	16,9
Trabajadores no cualificados en servicios	7,1	7,6	8,1	8,1	7,9	7,9	8,1
Profesionales de apoyo	8,5	7,8	7,7	7,6	7,7	7,8	8,0
TOTAL	58,1	58,1	59,8	62,2	62,9	62,5	63,2
MUJERES							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Servicios restauración	12,6	13,2	15,1	16,6	17,4	18,1	19,1
Dependientes comercio	15,7	18,8	19,0	18,0	17,6	17,3	16,8
Servicios personales	12,4	12,0	11,6	11,4	11,4	11,4	11,5
Directivos y técnicos	8,8	11,5	11,2	11,3	11,4	11,3	11,1
TOTAL	49,5	55,5	56,9	57,3	57,8	58,0	58,5

Fuente: Microdatos del registro de contratos, SEPE.

bución de hombres y mujeres entre sectores y ocupaciones. Los datos de contratos registrados por jóvenes muestran que los hombres y las mujeres terminan trabajando en una proporción similar en determinadas ramas de actividad y ocupaciones. En cambio, en otros casos la representación es muy desigual, como puede observarse en el cuadro n.º 1.

Los contratos registrados por hombres se concentran en 2016 en las ramas de hostelería, agri-

cultura y pesca, inmobiliarias y servicios a empresas e industria manufacturera, sumando entre las cuatro ramas el 60 por 100 de los contratos registrados. El peso conjunto de los cuatro grupos no ha cambiado en el período, pero sí el peso de cada uno de ellos. Así, la hostelería ha ganado 10 puntos porcentuales, mientras que inmobiliarias y servicios a empresas ha perdido 17 puntos. Estas dos ramas también acumulan una proporción importante de los contratos registrados por mu-

jerres en 2016 (24,2 y 16,1 por 100 respectivamente), y su peso ha variado en el mismo sentido que en los contratos registrados por hombres. Sin embargo, el comercio y los servicios sanitarios son ramas con un peso relevante en los contratos registrados por mujeres y no tanto por hombres, manteniendo una proporción ligeramente creciente a lo largo del período. De forma agregada, se observa que los hombres tienen más contratos en los sectores primario y secundario, mientras que las

mujeres tienen más peso en el sector servicios.

En el cuadro n.º 1 se presenta la distribución de los contratos registrados por ocupaciones, observándose también diferencias entre hombres y mujeres. Los hombres tienen una proporción importante de contratos como trabajadores no cualificados y como trabajadores en servicios de restauración (30 y 17 por 100 respectivamente en 2016). Los contratos registrados por mujeres jóvenes también son numerosos en servicios de restauración y la proporción ha aumentado entre 2010 y 2016 (del 13 al 19 por 100). En segundo lugar, es el grupo de ocupaciones de dependientes de comercio el que presenta mayor peso en la contratación de mujeres, seguido de servicios personales y directivos y técnicos (ambos en torno al 11 por 100 en 2016). En general, en todos los años hay más concentración de contratos de mujeres jóvenes en ocupaciones de cuello blanco que requieren mayor nivel de cualificación, mientras que los hombres jóvenes están más concentrados en ocupaciones de baja cualificación.

La distribución de los contratos entre las distintas ramas de actividad y las ocupaciones puede ser el resultado de una concentración de personas empleadas en ellas, siendo elevado el número de personas que están en las categorías con mayor peso en el registro de contratos. Pero también podría ser el resultado de una tasa mayor de rotación de las personas que trabajan en esos sectores u ocupaciones, de forma que una misma persona tuviese varios contratos similares en cuanto a rama de actividad u ocupación. Para poder saber si hay una rotación elevada se analizan las personas

que aparecen en el registro de contratos, que pueden tener una sola relación laboral o varias. Por lo que se refiere a la distribución sectorial, se observa que en la rama de hostelería hay una proporción elevada de personas que tienen algún contrato en cada año en esa rama. Así, en 2010 un 10 por 100 de los hombres que tienen algún contrato lo tienen en esta rama y la proporción aumenta hasta el 17 por 100 en 2016; estos porcentajes son el 12 y 19 por 100 en el caso de las mujeres. Luego el número de personas en el sector es relevante y aumenta en el período observado. Lo mismo sucede en el comercio: la proporción de hombres en el sector pasa del 13,6 al 15,8 por 100 y la de mujeres se mantiene en torno al 21 por 100. El número medio de episodios en hostelería también ha aumentado a lo largo del período analizado. Los hombres que en 2016 tienen algún contrato registrado tienen en media 2,8 contratos en este sector y las mujeres 2,6. En comercio el número medio de contratos no es tan alto, 1,7 para hombres y mujeres, aunque también ha aumentado desde 2010. Servicios sanitarios es la rama con mayor número medio de contratos en 2016, por encima de tres en ambos casos, a pesar de que la proporción de personas no es alta, 2,5 y 8,8 por 100 de hombres y mujeres respectivamente que tuvieron algún contrato en 2016 tienen al menos uno en este sector. Por lo que el número de contratos registrados en este sector parece responder a una rotación elevada de las mismas personas que tienen varios contratos.

En cuanto a la proporción de personas en cada ocupación, el 21 por 100 de los hombres que tienen algún contrato en 2016 tienen al menos uno para el que no se requiere ninguna

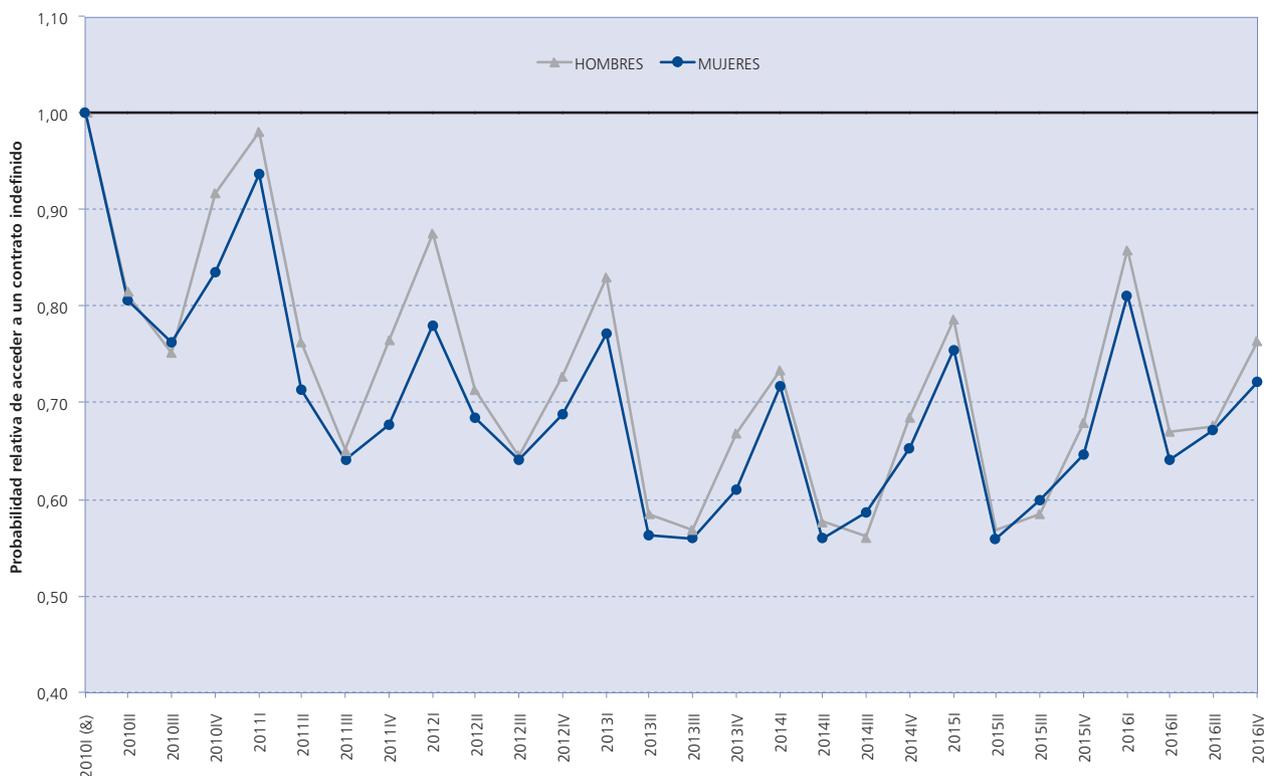
cualificación y el 19,7 por 100 de las mujeres tienen al menos un contrato como dependientes de comercio. Y las dos ocupaciones con un nivel de rotación más alto son servicios de restauración y otros trabajadores no cualificados, con casi tres contratos de media por hombre y en torno a 2,6 por mujer.

En suma, la proporción de contratos registrados por sectores y ocupaciones responde tanto a que se trata de categorías con un mayor número de personas, como es el caso de la hostelería, como a que presentan un número medio mayor de contratos por persona, el caso de los servicios de restauración.

IV. LA PROBABILIDAD DE ACCEDER A UN CONTRATO INDEFINIDO

Durante los años de la Gran Recesión la destrucción de empleo afectó en gran medida a las relaciones laborales de carácter temporal. Las características propias del mercado laboral español, con altas tasas de temporalidad especialmente entre los jóvenes, permitieron que las empresas ajustasen su plantilla prescindiendo, en primer lugar, de los trabajadores temporales. Sin embargo, con los primeros signos de la recuperación del empleo también se está recuperando la tasa de temporalidad. Según la EPA, a finales de 2016 la tasa de temporalidad de hombres y mujeres jóvenes era del 56 y el 58 por 100, respectivamente, con una tendencia creciente. Anteriormente se ha comentado que los esfuerzos legisladores para potenciar el empleo en general y en concreto el empleo juvenil se han dirigido principalmente a incentivar la contratación indefinida. Sin embargo,

GRÁFICO 3
PROBABILIDAD RELATIVA DE ACCEDER A UN CONTRATO INDEFINIDO FRENTE A UN TEMPORAL 2010-2016, MENORES DE 30 AÑOS, HOMBRES Y MUJERES, CATEGORÍA DE REFERENCIA PRIMER TRIMESTRE DE 2010



Fuente: Microdatos del registro de contratos, SEPE.

a pesar de estos incentivos, la proporción de contratos firmados sigue siendo mayoritariamente de carácter temporal y la tasa de temporalidad ha vuelto a aumentar desde el año 2010, con independencia de cuál sea la edad y sexo del trabajador.

A continuación, con el objetivo de conocer qué puede estar ocurriendo para que, a pesar del esfuerzo legislativo y presupuestario hecho por el Estado para favorecer el acceso al empleo indefinido, el mercado siga apostando por contratar temporalmente a los trabajadores jóvenes, se ha estimado un modelo *logit* donde la variable dependiente

es tener un contrato indefinido frente a uno temporal (4). La estimación se realiza para el período comprendido entre 2010 y 2016, para aquellos contratos registrados por jóvenes menores de 30 años y de nacionalidad española, excluyendo los contratos a discapacitados y fijos discontinuos por sus peculiaridades en cuanto a bonificaciones. El modelo controla por todas aquellas variables personales y del puesto de trabajo que de alguna manera pueden incidir en dicha probabilidad (5). Las variables utilizadas como explicativas son la edad, el nivel de estudios, la comunidad autónoma del centro de trabajo, la rama de actividad, la ocupa-

ción, el tamaño de la empresa, el tipo de jornada, si el contrato tiene algún tipo de bonificación o de reducción en la cuota y el trimestre del período. En primer lugar, se estima un modelo conjunto para todos los jóvenes observándose que el coeficiente de la variable sexo muestra que los hombres tienen una probabilidad un 16 por 100 mayor de acceder a un contrato indefinido que una mujer, a igualdad del resto de las variables. Con este resultado no se puede decir que el mercado trate de igual manera a hombres y mujeres, a pesar de que la proporción de hombres y mujeres en la totalidad de contratos indefinidos y tempora-

les sea prácticamente la misma, según el número de contratos registrados. Para conocer si hay alguna característica que favorece especialmente el acceso al empleo indefinido a los hombres frente a las mujeres jóvenes se realizan dos estimaciones adicionales separadas y se comparan los resultados en cada una de ellas (Mood, 2010) (6).

Con el fin de aproximar la evolución de la contratación indefinida en el período analizado, recogiendo no solo la crisis económica, sino también las diversas reformas mencionadas, el gráfico 3 muestra el resultado de la estimación de la probabilidad relativa de que un contrato registrado sea indefinido frente a que sea temporal para hombres y mujeres a lo largo de los trimestres considerados. En el eje de ordenadas se recoge el valor de la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato indefinido frente a la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal, para hombres y mujeres. En el eje de abscisas aparecen reflejados los diferentes trimestres. Si en un determinado trimestre la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato indefinido es mayor que la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal, el valor será mayor que 1, mientras que, si la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal resulta ser mayor, el valor recogido será menor que 1. Finalmente, si la probabilidad relativa no es significativamente distinta, el valor será 1.

Como se puede observar, a lo largo de todo el período es más probable que un joven, sea hombre o mujer, tenga un contrato temporal. Además, entre 2010 y 2014 cayó la contratación indefinida y a partir de 2014 vuelve

a mejorar, aunque sin alcanzar los niveles anteriores a la crisis. La probabilidad trimestral presenta el patrón típico estacional de la economía española, con aumentos de la probabilidad de entrar en un contrato indefinido en el primer trimestre de todos los años, incluso cuando la probabilidad es decreciente. Hay que destacar que no se observan diferencias significativas por género en este patrón.

El resto de las variables incluidas en el análisis corroboran lo que los valores medios de las distribuciones muestran, y las distintas categorías de las variables incluidas presentan los mismos signos en las dos estimaciones, para las submuestras de hombres y de mujeres. Así, es más probable tener un contrato indefinido para los más mayores, así como el nivel de estudios universitario.

El único sector productivo en el que la probabilidad de que la firma de un contrato indefinido sea mayor que en el sector del comercio es la industria extractiva para hombres y mujeres, y el sector de las empleadas de hogar, únicamente para las mujeres. Una vez más, las ocupaciones con un nivel de cualificación más alto tienen, en general, una probabilidad relativa de acceder con un contrato indefinido mayor, para ambos sexos, como son los directivos y técnicos, profesionales de apoyo y administrativos. Sin embargo, en el caso de las mujeres, la probabilidad es mayor en servicios de restauración, servicios personales y trabajadores no cualificados en servicios. Mientras que para los hombres es mayor la probabilidad si se trata de trabajadores semicualificados.

Las empresas más pequeñas tienen una probabilidad mayor de que el contrato firmado sea de

carácter indefinido, ahora bien, hay estudios previos que indican que en estas empresas los contratos indefinidos duran menos tiempo que en las empresas más grandes (Cebrián, Moreno y Toharia, 2011; Cebrián y Moreno, 2015).

Un elemento importante a destacar, sobre todo porque afecta especialmente a las mujeres, es el hecho de que las jornadas a tiempo completo van acompañadas de una probabilidad mayor de que el contrato sea indefinido. Por último, mencionar que cualquier tipo de bonificación o reducción en la cuota que pagan las empresas a la Seguridad Social no explican que haya ningún tipo de diferencia entre hombres y mujeres.

Por tanto, aunque los hombres jóvenes tienen más probabilidades de acceder a un contrato indefinido, las características que favorecen este tipo de contratos son comunes a hombres y mujeres, excepto el tipo de sector en el que realizan su labor.

V. CONCLUSIONES

El análisis del acceso al empleo de los jóvenes a través de los contratos registrados pone de manifiesto que tanto hombres como mujeres se ven abocados a la temporalidad, siendo menos de un 7 por 100 del total de los contratos registrados los contratos indefinidos suscritos por menores de 30 años entre 2010 y 2016. Un resultado del estudio de la probabilidad de tener un contrato indefinido frente a uno temporal es que los hombres se ven favorecidos frente a las mujeres, a pesar de que el peso de los contratos indefinidos registrados es similar para ambos.

El fomento del empleo juvenil viene siendo un objetivo presente en los programas de todos los gobiernos, por ello, a lo largo de las últimas décadas se han ido estableciendo regulaciones y disposiciones que abarcan proyectos con el fin de mejorar la empleabilidad de los jóvenes y así incentivar su contratación. Las diversas medidas para fomentar el empleo juvenil se utilizan en muy pocos casos y los empresarios prefieren recurrir a las modalidades de contratos eventuales o de obra o servicio en lugar de a los tipos específicos dirigidos a la contratación de jóvenes. Así, los contratos en prácticas y formación no llegan al 3 por 100 y los contratos en el marco del Sistema de Garantía Juvenil son hasta la fecha muy pocos: en 2016, año del período con más contratos en este régimen, hubo poco más de 6.000 beneficiarios con contratos registrados.

La principal diferencia entre hombres y mujeres es que ellas se incorporan en mayor medida a empleos temporales a tiempo parcial. Esta concentración de mujeres en empleos con jornadas reducidas es mayoritariamente el resultado de una elección involuntaria que además explica una parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Otra manifestación de la desigualdad laboral por género es la distribución del empleo entre las distintas ramas de actividad económica y las ocupaciones, hecho que se observa desde el inicio de la carrera laboral. El sector económico que registra mayor número de contratos de jóvenes es la hostelería, tanto para hombres como para mujeres. Ahora bien, las mujeres tienen más contratos en algunas ramas del sector servicios como

comercio o servicios sanitarios, con un número medio de contratos por persona más alto que la media global, lo que supone una mayor tasa de rotación. Mientras que los hombres tienen más contratos en el sector agrario e industrial, con una tasa de rotación por debajo de la media. El peso de la hostelería lleva consigo que una de las ocupaciones con más contratos registrados sea la de servicios de restauración, aquí la tasa de rotación es alta, cercana a tres contratos por persona y algo mayor para los hombres que para las mujeres, en la totalidad del período. En términos relativos hay más concentración de mujeres en ocupaciones que conllevan mayor nivel de cualificación y con tasas de rotación por debajo de la media, aunque la ocupación con más peso es la de dependiente de comercio.

En resumen, tanto hombres como mujeres acceden mayoritariamente al empleo a través de contratos temporales, aunque las mujeres tienen más contratos a tiempo parcial y los hombres tienen una mayor probabilidad de acceder con un contrato indefinido. Hay algunas diferencias por sectores y ocupaciones en los primeros años de acceso al empleo, aunque no son suficientemente importantes como para explicar las desigualdades de género que persisten posteriormente en el mercado de trabajo. Y esto es así a pesar de la desaparición de las desigualdades educativas y de los esfuerzos legislativos por promover el empleo de los jóvenes y la igualdad laboral. Algunos estudios apuntan que las diferencias se acrecientan con la maternidad y que la llegada de los hijos supone un cambio importante en las trayectorias laborales femeninas y en sus

resultados en el mercado de trabajo (Fernández Kranz, Lacuesta y Rodríguez-Planas, 2013; Kleven, Landais y Sjøgaard, 2018), como pone de manifiesto la existencia de una brecha salarial generalizada.

NOTAS

(*) Las autoras agradecen al SEPE y al convenio firmado con la Universidad de Alcalá la posibilidad de disponer de los microdatos de contratos registrados.

(1) El Real Decreto Ley 10/2011 establecía medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas; además acometió una reforma profunda sobre el contrato para la formación y el aprendizaje.

(2) En el SEPE se puede encontrar un resumen del conjunto de incentivos a la contratación: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

(3) Las cifras de contratos registrados corresponden a los microdatos proporcionados por el SEPE. Estas cifras pueden no corresponder con los datos publicados por dos motivos, por un lado, con posterioridad a su publicación los registros se siguen actualizando. Y por otro lado, se han unido bajo la categoría de contratos indefinidos con bonificación todos aquellos contratos indefinidos iniciales que reciben algún tipo de incentivo, ya sea por bonificación o por deducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

(4) La base de datos procedente de los registros de contratos del SEPE recoge información sobre la población joven que ha tenido algún contrato en el período. Por tanto, no es posible controlar por el sesgo de selección al no disponer de información sobre aquellos jóvenes que no estuvieron registrados.

(5) Las probabilidades correspondientes a los distintos valores de las variables explicativas y su significatividad se incluyen en el cuadro 1 del anexo.

(6) Debido a la posible existencia de heterogeneidad inobservada, los valores resultantes de las probabilidades estimadas en cada modelo no deben ser comparados, aunque sí pueden compararse los signos de los estimadores.

BIBLIOGRAFÍA

AYLLÓN, S. (2014), «Youth Poverty, Employment, and Leaving the Parental Home in Europe», *Review of Income and Wealth*, DOI: 10.1111/roiw.12122

CEBRIÁN, I., y G. MORENO (2015), «La efectividad de las reformas laborales en el empleo de los jóvenes», *Revista de Economía Laboral*, 12: 128-163.

CEBRIÁN, I.; MORENO, G., y L. TOHARIA (2011), «La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida», *Revista de Hacienda Pública*, 198: 103-130.

CEBRIÁN, I. y L. TOHARIA (2008), «La entrada en el mercado de trabajo español: un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales», *Revista de Economía Aplicada*, n.º E-1, 16: 137-172.

The Economic Journal (2001), Número especial dedicado al tema «Unemployment scarring», vol. 111, n.º. 475, noviembre.

ESCUADERO, R. (ed.) (2016), *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Madrid.

FELGUEROSO, F.; MILLÁN, A., y M. TORRES (2017), «Población especialmente vulnerable

ante el empleo en España, Cuantificación y Caracterización», primer estudio de Vulnerabilidad y Empleo en España elaborado por Juntos por el Empleo de los más vulnerables, Accenture y Fedea.

FERNÁNDEZ-KRANZ D.; LACUESTA, A., y N. RODRÍGUEZ-PLANAS (2013), «The Motherhood Earnings Dip: Evidence from Administrative Records», *Journal Human Resources*, 48: 169-197.

GARCÍA-PÉREZ, J. I., y J. Val (2015), «Youth Unemployment in Spain: More Issues than just High Unemployment», en J. J. DOLADO (ed.): *No country for young people? Youth labour market problems in Europe*, CEPR Press, A VoxEU.org book: 117-128.

GARCÍA-PÉREZ, J. I.; VALL, J., y I. MARINESCU (2016), Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain, National Bureau of Economic Research, *Working Paper Series*, 22048, <http://www.nber.org/papers/w22048>

HERNÁNDEZ DÍEZ, E., y A. GENTILE (2015), «Diseño y aplicación de la garantía juvenil en España», Ponencia en el V Congreso de la Red Española de Política Social.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C., y J. E. SØGAARD (2018), *Children And Gender*

Inequality: Evidence From Denmark, Working Paper 24219, National Bureau of Economic Research.

MALO, M. A., y B. CUETO (2014), Young employment in Spain: from the blockade of the labour market to the Youth Guarantee, Munich Personal RePEc Archive, Paper n.º 59473, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/59473/>

MOOD, C. (2010), «Logistic Regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it», *European Sociological Review*, 26: 77-82.

OCDE (2014), *Employment Outlook, 2014*.

OIT (2014), *Tendencias mundiales del empleo juvenil, 2013*.

— (2017), *World Employment Social Outlook, Trends 2017*.

ROCHA, F. (2012), *El desempleo juvenil en España. Situaciones y recomendaciones políticas*, Fundación 1.º de Mayo. Colección Informes, n.º 50.

TOHARIA, L. (dir.) (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

ANEXO

CUADRO N.º A1

MODELOS DE PROBABILIDAD DE ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO, HOMBRES Y MUJERES MENORES DE 30 AÑOS 2010-16

		TODOS		HOMBRES		MUJERES	
		PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG	PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG	PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG
HOMBRE		1,16	**				
EDAD		1,08	**	1,07	**	1,09	**
Estudios	Sin estud/sin det	0,95	**	0,88	**	1,05	**
	Est.primarios	1,00	**	1,02	**	0,98	**
	FP básica/media	1,16		1,06	**	1,20	**
	Secundarios primer nivel incompletos						
	Secundarios primer nivel completos (&)	0,84	**	0,79	**	0,90	**
	Bachillerato	0,95	**	0,96	**	0,96	**
	FP superior	1,47	**	1,47	**	1,40	**
	Univ. medios y otros	1,49	**	1,78	**	1,32	**
	Univ. superiores	2,12	**	2,40	**	1,92	**
	CC. AA.	Andalucía (&)					
Aragón		2,25	**	2,34	**	2,15	**
Asturias		1,61	**	1,70	**	1,48	**
Baleares		1,89	**	1,95	**	1,78	**
Canarias		2,57	**	2,82	**	2,33	**
Cantabria		1,65	**	1,71	**	1,56	**
Castilla-La Mancha		1,76	**	1,87	**	1,64	**
Castilla y León		1,97	**	2,10	**	1,84	**
Cataluña		3,35	**	3,55	**	3,15	**
C.Valenciana		1,80	**	1,87	**	1,74	**
Extremadura		1,28	**	1,25	**	1,31	**
Galicia		1,72	**	1,79	**	1,63	**
Madrid		4,32	**	4,48	**	4,11	**
Murcia		1,52	**	1,58	**	1,45	**
Navarra		1,69	**	1,83	**	1,54	**
País Vasco		1,57	**	1,70	**	1,42	**
La Rioja		2,03	**	2,18	**	1,88	**
Ceuta y Melilla	2,37	**	2,80	**	2,02	**	
Rama actividad	Agricultura y pesca	0,15	**	0,15	**	0,19	**
	Ind Extra	1,40	**	1,25	**	1,41	**
	Ind Manuf	0,73	**	0,63	**	0,90	**
	Suministro Elect, Agua	0,57	**	0,55	**	0,62	**
	Construcc	0,48	**	0,42	**	0,66	**
	Comercio (&)						
	Hostelería	0,69	**	0,84	**	0,58	**
	Transp y comun	0,55	**	0,50	**	0,59	**
	Activ Fras y seguros	0,48	**	0,43	**	0,54	**
	Inmobil y serv. empresas	0,23	**	0,21	**	0,24	**
	Adm. Públ.	0,07	**	0,06	**	0,08	**
	Educación	0,17	**	0,11	**	0,24	**
	Serv. sanitarios	0,25	**	0,16	**	0,33	**
	Hogares	1,57	**	0,42	**	2,62	**
Otras actividades y servicios	0,27	**	0,17	**	0,38	**	

ANEXO

CUADRO N.º A1 (CONTINUACIÓN)

MODELOS DE PROBABILIDAD DE ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO, HOMBRES Y MUJERES MENORES DE 30 AÑOS 2010-16

	TODOS		HOMBRES		MUJERES		
	PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG	PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG	PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG	
Ocupación	Direct y Tecnicos	1,50 **	1,64 **	1,32 **	1,42 **	1,52 **	1,22 **
	Prof apoyo	1,42 **	1,52 **	1,22 **	1,88 **	1,44 **	2,05 **
	Administrativos	1,88 **	1,44 **	2,05 **	0,78 **	0,52 **	1,04 **
	Serv restauración	0,78 **	0,52 **	1,04 **	1,17 **	0,94 **	1,19 **
	Serv personales	1,17 **	0,94 **	1,19 **	0,88 **	1,07 **	0,31 **
	Dependientes comercio (&)	0,88 **	1,07 **	0,31 **	0,94 **	1,00	0,61
	Agrícolas	0,94 **	1,00	0,61	1,30 **	1,33 **	0,81 **
	Artesanos y trabajadores cualificados	1,30 **	1,33 **	0,81 **	0,95 **	0,69 **	1,14 **
	Trabajadores semi-cualificados	0,95 **	0,69 **	1,14 **	0,45 **	0,47 **	0,27 **
	Trabajadores no cualificados en servicios	0,45 **	0,47 **	0,27 **	Menos de 4 (&)		
	Otros trabajadores no cualificados				5-9	1,01 **	1,10 **
Tamaño del establecimiento				10-19	0,91 **	1,03 **	0,83 **
				20-49	0,78 **	0,90 **	0,70 **
				50-99	0,57 **	0,67 **	0,50 **
				100-249	0,48 **	0,58 **	0,41 **
				250 o más	0,41 **	0,51 **	0,34 **
				TIEMPO COMPLETO	1,07 **	1,04 **	1,12 **
			BONIFICACIÓN	4,58 **	7,87 **	3,13 **	
			REDUC.CUOTA	4,99 **	5,48 **	4,37 **	
			CONSTANTE	0,02 **	0,02 **	0,01 **	
		N	34063105	17620193	16442912		

Fuente: Microdatos del registro de contratos, SEPE.