

BALANCE DE LAS MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN EN EL PERIODO 2012-2015

Joan Antoni Alujas Ruiz

*Profesor del Departamento de Econometría, Estadística y Economía Aplicada. Sección de Políticas Públicas.
Universidad de Barcelona*

Fernando Barbancho Tovillas

*Profesor del Departamento de Derecho Privado. Sección de Derecho del Trabajo.
Universidad de Barcelona*

EXTRACTO

Nuestro estudio se centra en el análisis de la contratación laboral en España desde el año 2012 con el objeto de analizar la incidencia de la última reforma laboral y de las medidas de fomento del empleo aprobadas posteriormente en la evolución del número y tipología de contratos. Después de repasar las medidas de fomento de la contratación, se analizan los resultados a nivel agregado y también por sexo, edad y nivel de estudios durante el periodo 2012-2015. Dicho análisis nos permitirá determinar si existe algún efecto de las diferentes medidas sobre la contratación, especialmente la de carácter indefinido, y su impacto diferencial según los colectivos.

La conclusión más evidente que se deriva del análisis de los resultados a nivel nacional es el aumento de la contratación, sobre todo a partir de 2014, tanto indefinida como temporal, aunque con un menor peso de los contratos bonificados iniciales y de las conversiones.

La relevancia del tema se refleja en las diferentes medidas puestas en marcha en la última legislatura para contribuir a revertir la situación del empleo motivada por la crisis económica iniciada en 2008, intentando incentivar la contratación a la vez que se pretende fomentar la estabilidad laboral y reducir la tasa de temporalidad.

Palabras claves: desempleo, incentivos contratación y temporalidad.

Fecha de entrada: 08-04-2016 / Fecha de aceptación: 04-05-2016

BALANCE OF MEASURES TO PROMOTE RECRUITMENT IN THE PERIOD 2012-2015

Joan Antoni Alujas Ruiz

Fernando Barbancho Tovillas

ABSTRACT

Our study focuses on the analysis of the hiring in Spain from 2012 in order to analyze the impact of the last labour reform and measures to promote employment subsequently approved in the evolution of the number and type of contracts. After reviewing the measures to promote permanent contracts introduced by the reforms, we analyze the results of recruitment at the aggregate level and by sex, age and educational level during the period 2012-2015.

This analysis allows us to determine whether there is any effect of the different measures on recruitment, especially undefined and their differential impact according to the collective.

The most obvious conclusion to be derived from analysis of the results at national level is the increase in recruitment, particularly from 2014, both permanent and temporary, but with a lower weight of subsidized contracts (initials and conversions).

The relevance of this issue is reflected in the different measures implemented in the last legislature to help reverse the employment situation due to the economic crisis that began in 2008, trying to spur hiring while seeks to promote job stability and reduce temporary rates.

Keywords: unemployment, recruitment incentives and temporary rate.

Sumario

1. Introducción
2. Medidas de fomento de la contratación
3. Resultados
4. Conclusiones

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

El cambio de tendencia del mercado de trabajo en España registrado en los últimos dos años, después del profundo deterioro asociado a la crisis económica, es un buen motivo para valorar la evolución de la contratación, en especial la de carácter indefinido, desde la reforma laboral de 2012 hasta la actualidad.

Las medidas de fomento de la contratación han constituido uno de los pilares tradicionales de las políticas activas en España. En este sentido, los programas de incentivos al empleo ocupan casi un tercio de los recursos destinados a políticas activas, mientras que en la media de la Unión Europea no alcanza el 20%. El detonante a la hora de explicar dicho volumen de gasto es la generalización de las modalidades de contratación temporal a partir de la reforma laboral de 1984, que cambió la estructura del mercado de trabajo español al generar una dualidad entre trabajadores fijos y temporales más acusada que en el resto de países europeos, hasta el punto de ser considerada como una de las normativas más abiertas e incluso desreguladoras de la Unión Europea (TOSCANI, 2012).

Las reformas laborales llevadas a cabo entre 1997 y 2006 tuvieron como objetivo corregir el excesivo nivel de temporalidad, incidiendo sobre el mercado de trabajo a través de la modificación de los costes relativos de la contratación temporal frente a la indefinida, pero sin apenas resultados. Las elevadas tasas de desempleo registradas durante la crisis desbordaron las posibilidades de impacto de los incentivos a la contratación. Asimismo, las bonificaciones a la contratación indefinida, que durante años han dominado las políticas de incentivos en España, no lograron contener el avance del trabajo temporal. De esta forma, la eficacia de este tipo de política activa ha resultado muy limitada y, de hecho, no está claro que los incentivos a la contratación contribuyan decisivamente a la creación de empleo, lo que ha llevado en los últimos años (ya a partir de la reforma laboral de 2010) a replantear la orientación de dichos incentivos con el objetivo de lograr una mayor efectividad (CES, 2015).

No obstante, IMMERVOLL y SCARPETTA (2012) evidencian la utilidad de las políticas de incentivos a la contratación para crear empleo en el medio plazo cuando están destinados de manera específica a la contratación de trabajadores desempleados, y en particular de trabajadores desempleados de larga duración y con bajos niveles de cualificación. Por otro lado, BROWN y KOETTL (2012) concluyen que los incentivos al empleo de colectivos destinados a desempleados son particularmente adecuados y efectivos para la creación de empleo en un contexto de recuperación económica. En el caso español, CEBRIÁN *et al.* (2011) observan un efecto más positivo en la duración de los contratos indefinidos en el caso de las conversiones bonificadas de contratos temporales en indefinidos que en la contratación indefinida inicial. El uso del contrato temporal como periodo

de prueba extendido del trabajador en las conversiones bonificadas es preferible, por parte del empresario, a mantener al trabajador un periodo de tiempo, de por ejemplo tres años, para poder beneficiarse de las bonificaciones. En definitiva, los incentivos a la contratación son un instrumento cuya efectividad para reducir la tasa de desempleo, favorecer la creación neta de empleo o impulsar un empleo estable y de calidad depende fuertemente de su diseño (European Commission, 2014).

El objetivo de la estabilidad laboral ha estado presente en la Estrategia Europea de Empleo desde la cumbre de Luxemburgo en 1997. Los objetivos de mejora de la calidad y la productividad del trabajo definidos en la estrategia de Lisboa y las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, las cuales promovían la flexibilidad combinada con la seguridad como una forma de reducir la segmentación de los mercados de trabajo, contando con la participación de los agentes sociales, apuntaban en la misma dirección. Asimismo, en la «Estrategia Europa 2020» la flexiseguridad forma parte de la receta para lograr aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

El problema básico del mercado de trabajo español desde el inicio de la crisis en 2008 no ha sido tanto la estabilidad en el empleo y la temporalidad sino la creación de empleo. El comportamiento del mercado de trabajo en España ha cambiado desde 2014, revirtiéndose la destrucción de empleo e iniciando una recuperación de la contratación laboral que pone de nuevo sobre la mesa el tema de la calidad del empleo. La reforma laboral de 2012 y las medidas aprobadas con posterioridad pretenden fundamentalmente incentivar a las empresas (sobre todo a las pequeñas) a crear empleo indefinido, especialmente entre los jóvenes desempleados y los mayores de 45 años, con el propósito de reducir la elevada tasa de paro y evitar así que devenga estructural.

En consecuencia, el eje de actuación en la política de fomento del empleo estable ha cambiado, desde la rebaja en la indemnización por despido y la conversión bonificada de contratos temporales a indefinidos, hacia la bonificación indefinida inicial, concentrada en colectivos particularmente vulnerables y con unas tasas de desempleo por encima de la media de la población en edad de trabajar. En cualquier caso, no es posible obviar que esta nueva filosofía en la orientación de las bonificaciones ha venido marcada por el contexto de restricción presupuestaria en los fondos dedicados a las políticas activas de empleo. No obstante, las medidas aprobadas en 2014 y 2015 han supuesto una nueva extensión y universalización efectiva de los incentivos a la contratación indefinida (aunque temporalmente), reproduciéndose de nuevo el problema clave de la política de incentivos: el efecto peso muerto por la no limitación del ámbito subjetivo a los colectivos con mayores problemas de empleabilidad (MOLINA, 2015).

Con el objetivo de estudiar la evolución de la contratación desde el año 2012 y valorar el efecto de la última reforma laboral y de las diversas medidas aprobadas hasta finales de 2015, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente: en el segundo apartado se analizan las medidas de fomento de la contratación, especialmente la indefinida, introducidas a partir de 2012 a través de diferentes normas. En el tercer apartado se procede al análisis de los resultados en materia de contratación y su incidencia sobre diferentes colectivos ya sea por sexo, grupo de edad o por nivel de estudios. Finalmente, en el último apartado se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones.

2. MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

Las medidas de fomento del empleo experimentan a partir de la reforma laboral de 2006 una tendencia a la racionalización que consiste en la simplificación del esquema de incentivos económicos, la unificación de las bonificaciones en cada colectivo y la sustitución de las bonificaciones proporcionales por bonificaciones fijas, ampliando su duración de 2 a 4 años como regla general. El objetivo era aumentar los incentivos de las empresas para contratar trabajadores con escasa empleabilidad y bajos niveles de cualificación.

La racionalización de los incentivos prosigue con la reforma laboral de 2010, introduciéndose una nueva regulación de las bonificaciones a la contratación indefinida que supuso un acortamiento de su duración y la concentración de las mismas en los jóvenes de 16 a 30 años y en los mayores de 45 años, con una duración de 3 años en ambos colectivos. No obstante, se mantuvieron vigentes las bonificaciones para personas con discapacidad, personas víctimas de violencia de género y en riesgo de exclusión social establecidas en la [Ley 43/2006](#).

Desde la reforma laboral de 2012 hasta finales de 2015 se pueden apreciar dos etapas en la política de fomento del empleo. La primera etapa, que comprende los años 2012 y 2013, se caracteriza, en primer lugar, por la consolidación de la tendencia hacia la racionalización en el sistema de incentivos, manteniendo las medidas precedentes, referidas tanto a los colectivos objeto de incentivos en la contratación indefinida inicial como a la conversión de contratos temporales en indefinidos. En segundo lugar, por la modificación de determinadas medidas de fomento: incremento de la cuantía de la bonificación para la contratación indefinida de jóvenes de 16 a 30 años y mayores de 45 años; bonificación de las conversiones en contratos indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación pero solo en empresas de menos de 50 trabajadores y de los contratos temporales celebrados con víctimas del terrorismo, de violencia de género, doméstica y personas en situación de exclusión social; sustitución de bonificaciones por reducciones de cuotas tanto para la contratación inicial mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, en función de si la plantilla de la empresa es inferior, igual o superior a 250 trabajadores, como la conversión en indefinido de este contrato. En tercer lugar, por la introducción de nuevas medidas de fomento, como el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores –que sustituyó al contrato para el fomento de la contratación indefinida–, el cambio en el régimen jurídico de los contratos formativos y un conjunto de medidas dirigidas a incentivar el empleo joven¹.

El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (creado por el [RDL 3/2012, de 10 de febrero](#) y modificado por la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#)) se convierte en el eje central de la política de fomento del empleo, no estableciendo directamente un ámbito subjetivo de aplicación limitado a determinados colectivos. En cambio, hay que tener presente que solo pueden hacer uso las em-

¹ Dichas medidas tienen como objetivo facilitar el acceso al mercado laboral de los jóvenes, aun a costa de sacrificar sus condiciones laborales, avanzando así de nuevo en la muy transitada senda de la precarización del empleo juvenil (MORENO, 2013).

presas de menos de 50 trabajadores (si bien representan casi el 95% del tejido productivo español) y que solo se podía celebrar a tiempo completo, hecho que se corrigió mediante el [Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#), permitiéndose también desde entonces a tiempo parcial. Este contrato permite a las microempresas y pequeñas empresas beneficiarse de bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social y de incentivos fiscales. Respecto a las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, su duración es de 3 años y solo se tendrá derecho si se contrata a jóvenes entre 16 y 30 años y a mayores de 45 años desempleados inscritos en la oficina de empleo (1.000 € el 1.º año, 1.100 el 2.º y 1.200 el 3.º en el caso de los jóvenes y 1.300 € anuales en los mayores de 45 años), incrementándose la bonificación en 100 y 200 euros anuales respectivamente si el contrato se concierta con mujeres en ocupaciones donde estén menos representadas.

En cuanto a los incentivos fiscales, si se contrata a un desempleado perceptor de prestación contributiva, la empresa tiene derecho a una deducción de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades del 50% del menor de los siguientes importes: el importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación o bien el importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida. Esta deducción se aplicará respecto de los contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores y siempre que en los 12 meses siguientes al inicio de la relación laboral se produzca, respecto a cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a los 12 meses anteriores. El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos tres meses, y podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación. La exigencia a los beneficiarios es que hubieran percibido la prestación por desempleo de carácter contributivo durante al menos 3 meses antes de la contratación.

En el caso de que se contrate a un primer trabajador, si es menor de 30 años, la empresa tiene derecho a una deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido en el contrato.

Ahora bien, las bonificaciones y los incentivos fiscales están condicionados a que la empresa mantenga el empleo del trabajador contratado al menos tres años desde la fecha del inicio de la relación laboral y, además, deberá mantenerse el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos (no se considera incumplimiento cuando el contrato se extingue por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sean declarados o reconocidos como procedentes, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato).

Por último, en relación con el contrato de emprendedores cabe señalar tres consideraciones: la no exigencia de que la contratación implique creación neta de empleo; la introducción de un periodo de prueba especial, de un año, para todos los trabajadores y con independencia del nivel de formación, aunque no puede establecerse cuando el trabajador haya ya desempeñado las

mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación. Por tanto, durante el primer año este contrato se asemeja más a un contrato temporal que a uno indefinido, especialmente en la modalidad no bonificada, pudiendo llegar a ser utilizado para cubrir necesidades temporales², si bien el Tribunal Constitucional ha declarado la constitucionalidad de este periodo de prueba con base en la situación de excepcionalidad motivada por los elevadísimos niveles de desempleo (SSTC [119/2014, de 16 de julio](#) y [8/2015, de 22 de enero](#)); y su carácter «transitorio», ya que su vigencia queda condicionada a que la tasa de desempleo se reduzca por debajo del 15 % (disp. trans. 9.^a 2 [Ley 3/2012](#)). Este requisito pretende que las políticas de incentivos al empleo no sean un elemento estructural de las políticas activas, sino una política anticíclica para hacer frente a situaciones en las que otras medidas activas, como por ejemplo la de formación, pueden ser menos eficaces (MOLINA, 2015).

En relación con los contratos formativos, por lo que hace referencia al contrato de trabajo en prácticas, por un lado, se permite su celebración con base en un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje celebrado con anterioridad con la misma empresa; por otro lado, se permite su celebración con jóvenes menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los correspondientes estudios con una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes del 50 % y del 75 % en caso de que el trabajador esté realizando prácticas no laborales en el momento de su contratación en prácticas, en ambos casos hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 % (medidas introducidas por el [RDL 4/2013, de 22 de febrero](#), convertido en la [Ley 11/2013, de 26 de julio](#)). Además, se permite su utilización por las empresas de trabajo temporal (por el [RDL 16/2013, de 20 de diciembre](#)).

Respecto del contrato para la formación y el aprendizaje, la [Ley 3/2012](#) introduce una serie de modificaciones. En primer lugar, se amplía el ámbito de aplicación, ya que el límite de edad se amplía hasta los 30 años mientras la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15 % y también se puede contratar a los que cursen formación profesional del sistema educativo; en segundo lugar, la duración máxima pasa de dos a tres años y la mínima puede ser de seis meses en lugar de un año si lo establece el convenio colectivo³; en tercer lugar, que una vez expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje se permite realizar un nuevo contrato de esta modalidad con el mismo trabajador si la formación inherente tiene por objeto la obtención de distinta cualificación profesional; en cuarto lugar, el tiempo de trabajo efectivo pasa del máximo del 75 % durante toda la vigencia del contrato al 75 % durante el primer año y al 85 % durante el segundo y tercer año de duración; y, por último, se introduce una reducción del 100 % de las

² Este carácter temporal de un año sin causa alguna lo diferencia claramente del extinguido contrato de fomento, el cual contemplaba una simple rebaja del coste de despido (MIRANDA, 2012).

³ Al vincular la ampliación del abanico de edad a un factor de evolución incierta se otorga estabilidad temporal a lo que en principio no pasaba de ser una situación excepcional. Por otro lado, la elevación progresiva de la edad en esta modalidad contractual siempre se ha asociado a razones de política de empleo y a una correlativa devaluación de la finalidad formativa del contrato (LÓPEZ, 2013).

cuotas empresariales si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas o del 75% en el supuesto que tenga una plantilla igual o superior a esa cifra durante toda la vigencia del contrato. Al igual que el contrato en prácticas, se permite su celebración por las empresas de trabajo temporal (medida introducida por la disp. final 3.ª [Ley 11/2013](#)).

Por lo que hace referencia al conjunto de medidas dirigidas a incentivar el empleo joven, enmarcadas en la [Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016](#), cabe señalar por un lado las tres siguientes, que son de aplicación hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% (introducidas por el [RDL 4/2013, de 22 de febrero](#), convertido en la [Ley 11/2013, de 26 de julio](#)). En primer lugar, la creación de un nuevo contrato eventual denominado «primer empleo joven» para contratar a menores de 30 años desempleados sin experiencia profesional previa o inferior a 3 meses, con incentivos a su transformación en indefinido (bonificación anual de 500€ o de 700 si se suscribe con mujeres, durante tres años), siempre que la jornada pactada sea al menos del 50% de la de un trabajador a tiempo completo comparable. Esta nueva modalidad de contrato eventual tiene una duración mínima de 3 meses y máxima de 6 (ampliable por convenio colectivo sectorial hasta los 12 meses), pudiéndose celebrar a tiempo completo o parcial (en este caso, la jornada debe ser superior al 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable). Además, se permite su utilización por las empresas de trabajo temporal. En segundo lugar, se incentiva la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa mediante una reducción de las cuotas empresariales de un 75% para empresas de más de 250 trabajadores y del 100% para el resto durante 12 meses (prorrogables por 12 meses más), para la contratación de menores de 30 años sin experiencia laboral previa o que provengan de sectores donde no haya demanda de empleo o que se encuentren desempleados desde hace más de 12 meses o que carezcan de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad, con una jornada pactada máxima del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. En tercer lugar, se incentiva la contratación indefinida de un joven por microempresas (hasta 9 trabajadores) y empresarios autónomos mediante una reducción del 100% de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes durante 12 meses cuando contraten de forma indefinida a un desempleado menor de 30 años, aplicable solo al primer contrato. Por otro lado, se incentivan tanto la contratación temporal e indefinida de jóvenes desempleados menores de 30 años y en riesgo de exclusión social a través de las empresas de inserción mediante una bonificación de la cuota empresarial de 1.650 euros anuales durante toda la vigencia del contrato temporal o durante 3 años en caso de contratación indefinida, como también la incorporación de desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o sociedades laborales mediante una bonificación de 800 euros anuales en las cuotas empresariales durante 3 años (ambas medidas se han derogado por la disp. derog. única 6 de la [Ley 31/2015, de 9 de septiembre](#)).

La segunda etapa, que comprende los años 2014 y 2015, se caracteriza básicamente por la introducción del Sistema de Garantía Juvenil y la generalización de los incentivos a la contratación indefinida, aunque acotados en su duración. El mencionado Sistema de Garantía Juvenil (introducido por el [RDL 8/2014, de 4 de julio](#), convertido en la [Ley 18/2014, de 15 de octubre](#)) pretende incentivar la inserción laboral de los mayores de 16 y menores de 25 años, o menores

de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, a los que se añaden los jóvenes mayores de 25 y menores de 30 años hasta que su tasa de desempleo se sitúe por debajo del 20 % según la EPA correspondiente al último trimestre del año (medida introducida por la disp. final 12.^a 1 [Ley 25/2015, de 28 de julio](#)), siempre que cumplan los requisitos para inscribirse en dicho sistema.

Las medidas más relevantes en relación con la contratación de las personas beneficiarias del Sistema de Garantía Juvenil son las siguientes: bonificación mensual de 300 euros por su contratación indefinida –condicionada a la obligación de incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total y mantener el nuevo nivel alcanzado con la contratación durante todo el periodo de disfrute de la bonificación–, que es compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar no sea negativo y con una duración de seis meses, aplicable a todas las contrataciones hasta el 30 de junio de 2016 (esta bonificación, en el supuesto de que la contratación sea a tiempo parcial oscila entre 150 y 225 € mensuales, siendo la jornada de trabajo como mínimo del 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo); se incorporan como colectivo susceptible de contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, con los consiguientes incentivos previstos en la [Ley 11/2013](#), pudiendo alcanzar la jornada máxima el 75 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable; en el contrato de trabajo en prácticas, en los supuestos en que se formalice con beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil, se aplica una bonificación del 50 % de la cuota empresarial por contingencias comunes si se trata de jóvenes menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los correspondientes estudios, o del 25 % si el trabajador está realizando prácticas no laborales en el momento de su contratación (en ambos casos hasta el 30 de junio de 2016).

En cuanto a la generalización de los incentivos a la contratación indefinida, cabe hacer referencia a la «tarifa plana» de 100 euros y al mínimo exento de cotización de 500 euros. La denominada «tarifa plana», que se introdujo por el [Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero](#), consistía en una reducción de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de 100 euros mensuales, si era a tiempo completo, y de 75 o 50 euros mensuales si la jornada era equivalente al 75 o al 50 % de un trabajador a tiempo completo, respectivamente⁴. Esta medida, que era incompatible con cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, se aplicaba durante 24 meses para los contratos celebrados desde el 25 de febrero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014, si bien se prorrogó hasta el 31 de marzo de 2015 ([RDL 17/2014, de 26 de diciembre](#)). Finalizados los 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que en el momento de celebrar el contrato contasen con menos de 10 trabajadores tenían derecho a mantener la reducción, pero equivalente al 50 %. Para

⁴ Esta medida supone una vuelta atrás en la política de incentivos al establecer un mecanismo que, aunque con vigencia limitada en el tiempo, no establece ningún tipo de selección en el ámbito subjetivo de aplicación. De esta manera, cualquier empresa, sin límite de tamaño, puede beneficiarse de una significativa reducción en las cuotas por contingencias comunes (MOLINA, 2015).

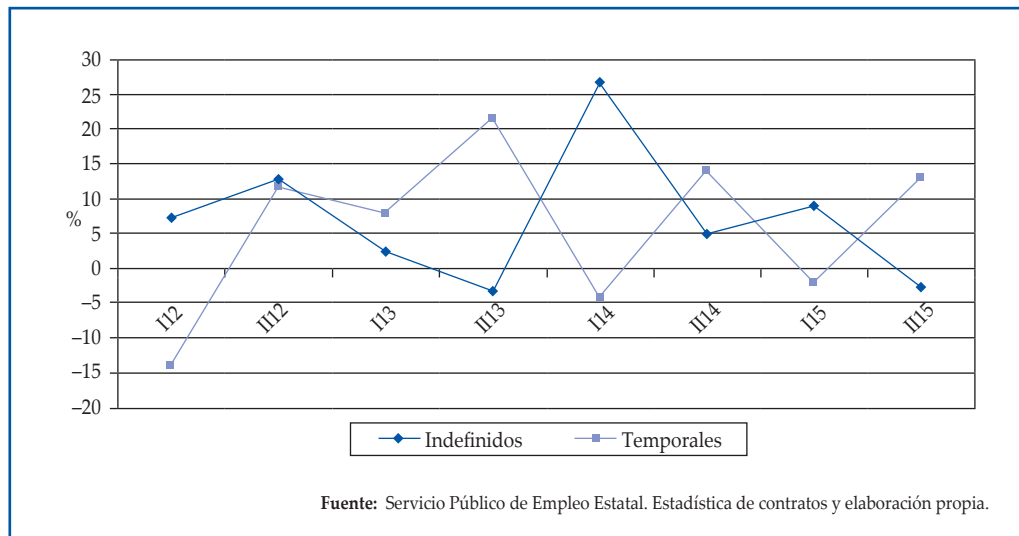
poder acogerse a la «tarifa plana», la empresa estaba obligada a aumentar tanto la plantilla global de trabajadores como el número de trabajadores fijos, y a mantener el nivel de empleo generado con los nuevos contratos durante, al menos, tres años.

El mínimo exento de cotización de 500 euros, introducido por el [Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 de febrero](#), convertido en la [Ley 25/2015, de 28 de julio](#), viene a sustituir a la «tarifa plana», ya que se aplica prácticamente para los mismos supuestos y con los mismos requisitos, excepto en lo relativo a la cuantía y tipo de medida y a su compatibilidad con otros beneficios en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato. Así, se trata de una exención de 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes en la aportación empresarial, cuando la contratación es a tiempo completo, y en el caso de ser a tiempo parcial, dicha exención se reduce de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada. El mínimo exento se aplica a los contratos indefinidos celebrados entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016, durante un periodo de 24 meses. Por último, la exención es compatible con la «tarifa joven» de 300 euros para la contratación indefinida de los jóvenes menores de 25 años inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y con el Programa Especial de Activación para el Empleo (que permite compatibilizar hasta cinco meses la percepción de la ayuda de acompañamiento con el trabajo por cuenta ajena).

3. RESULTADOS

La evolución de la contratación en España desde 2012 viene marcada en una primera etapa por los efectos de la recesión económica, para cambiar de forma radical en una segunda fase ligada al crecimiento del producto interior bruto. El aumento de los contratos indefinidos entre 2012 y 2015 ha sido del 49,5%, mientras que los temporales han aumentado en un 34,5% en el mismo periodo. Pero dicha evolución no es regular, tal y como se puede apreciar en el gráfico 1. Los contratos indefinidos aumentan en 2012 para caer en 2013 y crecer de nuevo a partir de 2014, aunque disminuyen levemente en el segundo semestre de 2015. El volumen de contratos indefinidos iniciales aún no alcanza los niveles previos al inicio de la crisis. Los contratos temporales muestran una evolución errática durante todo el periodo analizado, aumentando en el segundo semestre y disminuyendo en el primero, aunque con un volumen en 2015 superior al registrado antes de la crisis, concentrándose en un 88% en las figuras de obra y servicio y eventual. El hecho que mejor explica este comportamiento es sin duda la importancia de la temporada turística para la contratación temporal y que se refleja de forma recurrente en la estadística. Por otro lado, el porcentaje de contratos indefinidos iniciales sobre el total de contratos ha pasado de representar el 7,1% en 2008 para caer al 4,6% en 2011 y recuperarse de forma parcial hasta alcanzar el 5,7% en 2015. Si consideramos el total de contratos indefinidos (iniciales más conversiones), su peso en la contratación ha disminuido desde el 11,4% en 2008 al 7,7% registrado en 2011, aumentando levemente hasta situarse en el 8,1% en 2015, más de tres puntos por debajo del nivel anterior al inicio de la crisis. En consecuencia, podemos decir que el comportamiento de la temporalidad está más condicionado por la evolución de la economía que por los cambios más o menos ambiciosos en la legislación laboral.

Gráfico 1. Evolución de los contratos indefinidos y temporales (tasas de variación semestral)



Si analizamos la evolución de los contratos iniciales, se constata que aumentan en la misma proporción que el total de contratos registrados (alrededor del 35 % entre 2012 y 2015), mientras que las conversiones aumentan en menor proporción (20 %) en el mismo periodo, lo que estaría relacionado con la menor importancia otorgada a las conversiones en la política de fomento del empleo, reflejada en la limitación en los colectivos objeto de conversión bonificada (tabla 1).

El contrato indefinido ordinario registra entre 2012 y 2015 un aumento del 51,6%, aunque cabe distinguir entre el bonificado y el no bonificado. En el primer caso su magnitud es reducida y se vincula casi en su totalidad al contrato de apoyo a los emprendedores, registrando una caída del 27,7%. En el caso de los contratos indefinidos ordinarios no bonificados su aumento es del 56,1 % durante el periodo analizado (tabla 1). El contrato de apoyo a los emprendedores ha registrado un aumento del 67,5 % entre 2012 y 2015. No obstante, los bonificados han caído un 30,3 % y en 2015 solo representan el 18,7% del total de dichos contratos y con una reducción mayor en el caso de los jóvenes⁵. Por otro lado, el peso del nuevo contrato de emprendedores en el total de la contratación indefinida inicial apenas ha crecido un punto entre 2012 y 2015 pasando del 11,2 % al 12,5%, muy por debajo de la importancia que tenía el desaparecido contrato de fomento. En consecuencia, no parece que los incentivos económicos asociados al contrato de emprendedores hayan impulsado de forma decidida la contratación de carácter indefinido.

⁵ Las mayores posibilidades de celebrar contratos de formación y las bonificaciones del 100% de las cuotas a la Seguridad Social, introducidas por la reforma laboral de 2012 y por la Ley 11/2013, han contribuido sin duda a desplazar al contrato de apoyo a emprendedores, en el caso de los jóvenes, en favor de los contratos formativos, que aumentan un 152 % en el periodo analizado.

Por otro lado, los contratos de formación y los de prácticas, aun siendo minoritario su peso dentro del total de contratos temporales, son los que más crecen en el periodo analizado con un 98,9% y un 188,7% respectivamente (tabla 1).

Tabla 1. Evolución del número de contratos por semestres (miles)

	2012I	2012II	2013I	2013II	2014I	2014II	2015I	2015II
Indefinido ordinario*	312	362	370	358	453	475	518	504
Bonificado	20	16	16	17	15	10	13	13
No bonificado	292	346	354	342	438	465	505	491
Total contratos indefinidos inic.	324	365	374	361	457	479	522	508
Total contratos temporales	5.990	6.693	6.163	7.494	7.182	8.194	8.017	9.051
Prácticas	19,6	22,0	19,3	29,1	26,4	36,2	37,0	45,8
Formación	28,1	32,4	46,3	59,8	67,7	72,0	83,8	91,0
Total contratos iniciales	6.314	7.059	6.537	7.855	7.639	8.673	8.539	9.559
Conversiones	202	194	198	202	201	213	237	241
Total contratos	6.516	7.253	6.735	8.057	7.840	8.886	8.776	9.800
* Incluye los contratos de apoyo a los emprendedores, bonificados y no bonificados, de la reforma de 2012.								
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de contratos.								

Una tendencia destacable en el periodo analizado es el aumento del peso de la contratación temporal en la distribución de los contratos bonificados, concentrándose en el mantenimiento del empleo, como en el caso de los contratos de interinidad para sustituir a los trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, o bien, en contratos iniciales fundamentalmente para personas con discapacidad.

En este sentido, en 2015 los contratos bonificados son en un 80% de carácter temporal, lo cual supone un repunte en el peso de estos contratos sobre el total de bonificados, que fue del 68% de media en 2012. Asimismo, casi el 96% de los contratos bonificados temporales estuvieron relacionados con sustituciones por maternidad u otras interinidades y para personas con discapacidad. Por lo que respecta a los contratos indefinidos, se registra una disminución de su peso en los contratos bonificados⁶, pasando del 21% de media en 2012 al 11% en 2015. Cabe destacar

⁶ No obstante, la estadística del SEPE no distingue a los contratos que se han firmado acogidos a las medidas aprobadas en 2014 y 2015 («tarifa plana» y mínimo exento) y que extienden y universalizan los incentivos eco-

que la mayor parte de estos contratos (91,3%) se realizaron en línea con los incentivos existentes con jóvenes menores de 30 años y mayores de 45 años en el marco del contrato de apoyo a emprendedores. El peso de las medidas de fomento destinadas específicamente a los jóvenes en los contratos bonificados es insignificante, a excepción de los beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil. En cuanto a las conversiones de contratos temporales en indefinidos, también se reduce, aunque menos, su proporción en los contratos bonificados durante el periodo analizado, pasando del 7,5% al 5% (tabla 2).

Por otro lado, la proporción de los contratos bonificados sobre el total de contratos se ha reducido entre 2012 y 2015, especialmente en el caso de los contratos indefinidos que han pasado de media del 5,4% al 2,6% del total de la contratación indefinida, y en las conversiones bonificadas, reduciendo su peso del 4,1% al 2,6% en el total de conversiones. Por el contrario, los contratos temporales bonificados mantienen estable su proporción en el total de la contratación temporal para el mismo periodo (tabla 2).

Tabla 2. Incidencia de los contratos bonificados

	2012I	2012II	2013I	2013II	2014I	2014II	2015I	2015II
Distribución contratos bonificados								
Indefinidos	25,3	17,1	17,4	15,9	14,1	9,5	10,9	11,0
Conversiones	9,5	5,4	5,6	5,2	4,8	4,9	5,0	5,2
Temporales	62,2	74,4	73,7	76,1	77,8	82,3	80,6	80,6
Proporción de bonificados/Total								
Indefinidos	9,2	4,4	4,5	4,6	3,3	2,2	2,5	2,7
Conversiones	5,5	2,6	2,7	2,6	2,5	2,5	2,5	2,7
Temporales	1,2	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de contratos y elaboración propia.								

El análisis de la evolución de los contratos por edad y sexo nos muestra que el aumento en el número de contratos indefinidos ordinarios se registra en todas las franjas de edad, especialmente en los mayores de 45 años, con un incremento del 66,2% entre 2012 y 2015 (tabla 3). Por sexo, el aumento es muy similar en los hombres y en las mujeres, tanto en los jóvenes como en la franja de edad de entre 30 y 44 años, destacando el mejor comportamiento en las mujeres mayores de 45 años en relación con los hombres de la misma edad (tabla 3). En consecuencia, la política de

nómicos. En consecuencia, la disminución de la importancia de la contratación indefinida dentro de la bonificada habría sido revertida al menos temporalmente.

fomento del empleo parece beneficiar más en principio a los mayores de 45 años y a las mujeres, tal y como refleja, por ejemplo, el mayor aumento registrado por estos colectivos en los contratos de apoyo a emprendedores (un 106% y un 77% respectivamente en el periodo analizado).

En el caso de las conversiones su número aumenta entre 2012 y 2015 especialmente en los mayores de 45 años, mientras que el incremento más pequeño se registra en los menores de 30 años. Por sexo, la evolución es más favorable a los hombres, con un aumento del 24,5% frente al 16,3% en el caso de las mujeres. Por franjas de edad, los hombres registran mayores aumentos en todas las franjas de edad, destacando los mayores de 45 años (tabla 3). Por tanto, las conversiones no benefician en mayor medida a los jóvenes, colectivo que registra, con diferencia, la tasa de temporalidad más elevada (55,1% a finales de 2015).

La evolución del total de contratos iniciales registra también un aumento en todas las franjas de edad entre 2012 y 2015, sobre todo en los mayores de 45 años, con un incremento del 52,1%, mientras que los jóvenes registran un aumento del 27,7% en el mismo periodo. No obstante, dicha evolución es menos positiva que la observada en los contratos indefinidos ordinarios. Por sexo, el aumento en el total de contratos iniciales es mayor en los hombres que en las mujeres en todas las franjas de edad, especialmente en los mayores de 45 años donde la diferencia es de 20 puntos porcentuales favorable a los hombres (tabla 3).

Tabla 3. Contratos por edad y sexo (miles)

Total	2012I	2012II	2013I	2013II	2014I	2014II	2015I	2015II
Indefinido ordinario	312	362	370	358	453	475	518	504
Jóvenes	99	106	98	104	122	136	140	151
30-44 años	148	169	178	166	221	225	249	231
Mayores de 45 años	64	87	94	88	110	114	129	122
Conversiones	202	194	198	202	201	213	237	241
Jóvenes	74	70	66	67	64	69	74	80
30-44 años	96	93	97	99	100	105	118	116
Mayores de 45 años	32	31	35	36	37	39	45	45
Total contratos iniciales	6.314	7.059	6.537	7.855	7.639	8.673	8.539	9.559
Jóvenes	2.270	2.549	2.212	2.736	2.530	2.994	2.831	3.325
30-44 años	2.791	3.072	2.954	3.470	3.448	3.797	3.784	4.063
Mayores de 45 años	1.253	1.438	1.371	1.649	1.661	1.882	1.924	2.171
								.../...

Total	2012I	2012II	2013I	2013II	2014I	2014II	2015I	2015II
.../...								
Hombres								
Indefinido ordinario	179	175	186	178	238	244	276	259
Jóvenes	53	51	48	50	61	67	71	75
30-44 años	88	86	92	86	120	120	137	123
Mayores de 45 años	38	38	46	42	57	57	68	61
Conversiones	109	103	106	108	108	116	131	133
Jóvenes	37	34	33	33	32	34	38	41
30-44 años	54	51	54	55	55	59	67	65
Mayores de 45 años	18	18	19	20	21	23	26	27
Total contratos iniciales	3.470	3.830	3.611	4.384	4.329	4.873	4.841	5.380
Jóvenes	1.188	1.328	1.158	1.450	1.353	1.591	1.505	1.776
30-44 años	1.595	1.737	1.700	2.016	2.028	2.215	2.225	2.369
Mayores de 45 años	687	765	753	918	948	1.067	1.111	1.235
Mujeres								
Indefinido ordinario	133	187	184	180	215	231	242	245
Jóvenes	46	56	50	54	61	69	69	75
30-44 años	60	83	86	80	101	105	112	108
Mayores de 45 años	26	49	48	46	53	57	61	62
Conversiones	93	91	92	94	93	97	106	108
Jóvenes	37	36	33	34	32	35	36	39
30-44 años	42	42	43	44	45	46	51	51
Mayores de 45 años	14	13	16	16	16	16	19	18
Total contratos iniciales	2.844	3.229	2.926	3.471	3.310	3.800	3.698	4.179
Jóvenes	1.082	1.221	1.054	1.286	1.177	1.403	1.326	1.549
30-44 años	1.196	1.335	1.254	1.454	1.420	1.582	1.559	1.694
Mayores de 45 años	566	673	618	731	713	815	813	936
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de contratos.								

Por otra parte, el análisis de la evolución de los contratos por nivel de estudios y sexo nos muestra que el aumento del número de contratos indefinidos ordinarios entre 2012 y 2015 se pro-

duce especialmente entre los que tienen estudios primarios, seguidos del colectivo con estudios superiores. No obstante, más de la mitad de dichos contratos se concentran en los que tienen estudios secundarios. Por el contrario, se registra una reducción del 11,3% en el colectivo de analfabetos. Por sexo, el aumento en el periodo analizado es mayor en las mujeres tanto para los que tienen estudios secundarios como superiores, pero no así en el colectivo con estudios primarios, en el que el incremento es mayor entre los hombres. En ambos sexos se reduce el número de contratos con analfabetos (tabla 4).

Las conversiones de contratos temporales en indefinidos aumentan entre 2012 y 2015 en el colectivo con estudios superiores y de forma especial entre los que tienen estudios primarios (258%). En cambio, se mantiene en los que tienen estudios secundarios y disminuye un 14,8% entre los analfabetos. Por sexo, el aumento es menor en el caso de las mujeres tanto para los que tienen estudios primarios como superiores. La caída en el número de conversiones es más acusada en las mujeres analfabetas y se reducen, a diferencia de los hombres, los contratos con mujeres que tienen estudios secundarios (tabla 4).

El total de contratos iniciales aumenta en todos los niveles educativos, aunque en menor medida que en los contratos indefinidos ordinarios. La excepción es el colectivo de analfabetos que registra un aumento (53%). Por sexo, el aumento de dichos contratos entre 2012 y 2015 es mayor en los hombres que en las mujeres, especialmente en los que tienen estudios secundarios, con una diferencia de 10 puntos porcentuales. En el caso del colectivo de analfabetos se registra una caída de los contratos iniciales en las mujeres y un aumento en los hombres (tabla 4).

Tabla 4. Contratos por nivel de estudios y sexo (miles)

Total	2012I	2012II	2013I	2013II	2014I	2014II	2015I	2015II
Indefinido ordinario	312	362	370	358	453	475	518	504
Analfabetos	27	26	25	24	26	25	24	23
Estudios primarios	36	56	60	63	89	97	108	105
Estudios secundarios ...	182	210	215	200	250	251	280	266
Estudios superiores	67	70	70	71	88	102	106	110
Conversiones	202	194	198	202	201	213	237	241
Analfabetos	14	13	13	12	12	11	12	11
Estudios primarios	10	14	23	28	31	35	42	44
Estudios secundarios ...	143	132	128	125	122	126	139	138
Estudios superiores	35	35	34	37	36	41	44	48
								.../...

Total	2012I	2012II	2013I	2013II	2014I	2014II	2015I	2015II
.../...								
Total contratos iniciales	6.314	7.059	6.537	7.855	7.639	8.673	8.539	9.559
Analfabetos	709	778	693	818	758	798	734	808
Estudios primarios	754	1.109	1.153	1.487	1.529	1.826	1.858	2.189
Estudios secundarios ...	4.126	4.381	3.921	4.656	4.497	5.020	4.950	5.416
Estudios superiores	725	791	770	894	855	1.029	997	1.146
Hombres								
Indefinido ordinario	179	175	186	178	238	244	276	259
Analfabetos	16	16	16	14	16	15	15	14
Estudios primarios	22	28	34	35	49	52	61	58
Estudios secundarios ...	104	95	100	93	127	127	144	130
Estudios superiores	37	36	36	36	46	50	56	57
Conversiones	109	103	106	108	108	116	131	133
Analfabetos	8	8	8	7	7	6	7	7
Estudios primarios	6	8	13	16	18	21	25	27
Estudios secundarios ...	79	70	69	68	66	70	78	77
Estudios superiores	16	16	16	17	17	19	21	22
Total contratos iniciales	3.470	3.830	3.611	4.384	4.329	4.873	4.841	5.380
Analfabetos	456	507	454	548	508	535	493	548
Estudios primarios	470	676	713	924	955	1.131	1.157	1.352
Estudios secundarios ...	2.240	2.325	2.137	2.548	2.505	2.783	2.769	2.999
Estudios superiores	304	322	307	364	361	424	422	481
Mujeres								
Indefinido ordinario	133	187	184	180	215	231	242	245
Analfabetos	10	11	11	10	10	10	9	9
Estudios primarios	14	27	30	28	40	45	47	47
Estudios secundarios ...	78	115	115	107	123	124	136	136
Estudios superiores	30	34	34	35	42	52	50	53
Conversiones	93	91	92	94	93	97	106	108
Analfabetos	6	5	5	5	5	5	5	4
.../...								

Total	2012I	2012II	2013I	2013II	2014I	2014II	2015I	2015II
.../...								
Estudios primarios	4	6	10	12	13	14	17	17
Estudios secundarios ...	64	62	59	57	56	56	61	61
Estudios superiores	19	19	18	20	19	22	23	26
Total contratos iniciales	2.844	3.229	2.926	3.471	3.310	3.800	3.698	4.179
Analfabetos	253	271	239	270	250	263	241	260
Estudios primarios	284	433	440	563	574	695	701	837
Estudios secundarios ...	1.886	2.056	1.784	2.108	1.922	2.237	2.181	2.417
Estudios superiores	421	469	463	530	494	605	575	665
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de contratos.								

El análisis de la distribución por edad nos muestra, en primer lugar, que el mayor beneficiario de los contratos indefinidos ordinarios ha sido el colectivo de entre 30 y 45 años. No obstante, su peso se redujo levemente desde el 47,4% en 2012 hasta el 45,8% en 2015, aunque es superior a su proporción en el total de contratos registrados que concentra alrededor del 42,5% en el último año. La proporción de hombres es superior a la de mujeres pero no se aprecian diferencias en relación con la distribución del total de contratos (tabla 5). Por otro lado, el peso de los contratos indefinidos ordinarios en los jóvenes también se reduce y es claramente inferior al registrado en el total de contratos, 29,9% frente a 34,7% en 2015. En este caso las mujeres concentran una proporción superior a los hombres, aunque se mantiene por debajo de su peso en el total de contratos (tabla 5). Por contra, ha aumentado el peso de los contratos indefinidos ordinarios en los mayores de 45 años, pasando del 20,5 al 24,2%. Dicha proporción ha sido superior a su peso en el total de contratos registrados durante el periodo 2012-2015. Las mujeres de dicha franja de edad concentran una proporción superior a los hombres durante todo el periodo analizado. Las diferencias en relación con la distribución del total de contratos son mayores en el caso de las mujeres (tabla 4).

En cuanto a las conversiones de contratos temporales en indefinidos, los menores de 30 años han reducido su peso en esta modalidad pasando del 36,6% en 2012 al 33,1% en 2015 y con un peso inferior al registrado en el total de contratos. Las mujeres concentran una proporción superior a la de los hombres en dicha franja de edad (tabla 5). Por el contrario, las personas entre 30 y 45 años han visto aumentar su peso en las conversiones y con una mayor presencia que en el total de contratos y de forma creciente durante el periodo analizado. Los hombres registran una proporción superior a la de las mujeres. No obstante, mientras que las mujeres aumentan su proporción, los hombres la reducen levemente. Por último, los mayores de 45 años han aumentado su peso, aunque son los que registran un menor porcentaje de conversiones (18,6% en 2015) y, además, inferior a su peso en el total de contratos registrados. La proporción de hombres en las conversiones crece en mayor medida que la de las mujeres y con una menor diferencia en relación con su peso en el total de contratos (tabla 5).

Por tanto, la contratación indefinida favorece más a la franja de edad comprendida entre 30 y 45 años y, en menor medida, a los mayores de 45 años y también a las mujeres jóvenes y a las mayores de 45 años en relación con los hombres de la misma franja de edad. No obstante, el efecto no es positivo si tenemos en cuenta que la incidencia del paro de muy larga duración (más de dos años) ha aumentado casi 18 puntos porcentuales entre 2012 y 2015, alcanzando en el caso de los mayores de 45 años, el 56,8% en 2015. Por otro lado, las medidas de fomento de la contratación tampoco han conseguido mejorar la estabilidad en el empleo de los jóvenes, cuya tasa de temporalidad ha aumentado en más de 8 puntos porcentuales y supera el 55% al final del periodo analizado.

Tabla 5. Distribución de la contratación por edades

	Total			Hombres			Mujeres		
	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
2012 I									
< 30	31,7	36,6	36,0	29,6	33,9	34,2	34,6	39,8	38,0
30-45	47,4	47,5	44,2	49,2	49,5	46,0	45,1	45,2	42,1
> 45	20,5	15,8	19,8	21,2	16,5	19,8	19,5	15,1	19,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2012 II									
< 30	29,3	36,1	36,1	29,1	33,0	34,7	29,9	39,6	37,8
30-45	46,7	47,9	43,5	49,1	49,5	45,4	44,4	46,2	41,3
> 45	24,0	16,0	20,4	21,7	17,5	20,0	26,2	14,3	20,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2013 I									
< 30	26,4	33,3	33,8	25,8	31,1	32,0	27,1	35,8	36,0
30-45	48,1	48,9	45,2	49,4	50,9	47,0	46,7	46,7	42,8
> 45	25,0	17,6	20,9	24,7	17,9	20,8	26,0	17,4	21,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2013 II									
< 30	29,0	33,1	34,8	28,0	30,5	33,0	30,0	36,1	37,0
30-45	46,3	49,0	44,1	48,3	50,9	45,9	44,4	46,8	41,9
> 45	24,5	17,8	20,9	23,6	18,5	20,9	25,5	17,0	21,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

.../...

	Total			Hombres			Mujeres		
.../...									
2014 I	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
< 30	26,9	31,8	33,1	25,6	29,6	31,2	28,3	34,4	35,5
30-45	48,7	49,7	45,1	50,4	50,9	46,8	46,9	48,3	42,9
> 45	24,2	18,4	21,7	23,9	19,4	21,9	24,6	17,2	21,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2014 II	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
< 30	28,6	32,4	34,5	27,4	29,3	32,6	29,8	36,0	36,9
30-45	47,3	49,3	43,8	49,1	50,8	45,4	45,4	47,4	41,6
> 45	24,0	18,3	21,7	23,3	19,8	21,9	24,6	16,5	21,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2015 I	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
< 30	27,0	31,2	33,1	25,7	29,0	31,0	28,5	33,9	35,8
30-45	48,0	49,8	44,3	49,6	51,1	45,9	46,2	48,1	42,1
> 45	24,9	18,9	22,5	24,6	19,8	22,9	25,2	17,9	21,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2015 II	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
< 30	29,9	33,1	34,7	28,9	30,8	33,0	30,6	36,1	37,0
30-45	45,8	48,1	42,5	47,5	48,8	44,0	44,0	47,2	40,5
> 45	24,2	18,6	22,7	23,5	20,3	22,9	25,3	16,6	22,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de contratos y elaboración propia.

En cuanto a la distribución por nivel de estudios, el colectivo con estudios secundarios es el más beneficiado del contrato indefinido ordinario, aunque su peso se reduce del 58,3% en 2012 al 52,8% en 2015. Dicha proporción es inferior a la registrada en el total de contratos, siendo la diferencia menor en el caso de las mujeres. Además, estas registran un mayor peso que los hombres en la contratación indefinida (tabla 6). El colectivo con estudios primarios es el único que registra un aumento de su peso en los contratos indefinidos pasando del 11,5% en 2012 al 20,8% en 2015. Dicha proporción es ligeramente inferior a la registrada en el total de contratos, relación que se da entre los hombres pero no así entre las mujeres (tabla 6). La proporción del colectivo de analfabetos se reduce prácticamente a la mitad entre 2012 y 2015 concentrando este último año el

4,6% de los contratos indefinidos, siendo inferior a su peso en el total de contratos. Las mujeres concentran una proporción inferior a la de los hombres en la contratación indefinida y registran una mayor reducción de la misma en el periodo analizado. Finalmente, el colectivo con estudios superiores mantiene su peso en los contratos indefinidos entre 2012 y 2015, siendo muy superior a su proporción en el total de contratos (21,8% frente al 12% el último año). Las diferencias son mayores en el caso de los hombres, que aumentan su peso en los contratos indefinidos mientras que dicho peso disminuye entre las mujeres (tabla 6).

En el caso de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, el colectivo con estudios secundarios ha reducido su peso pasando del 70,8% en 2012 al 57,3% en 2015, siendo este ligeramente superior a su peso en el total de contratos. Las mujeres concentran una proporción algo inferior a la de los hombres y, además, al contrario que estos, registran una menor proporción en relación con su peso en el total de contratos (tabla 6). El colectivo con estudios primarios es el que registra el mayor aumento de su peso en las conversiones pasando del 5% en 2012 al 18,3% en 2015, especialmente en el caso de los hombres. Dicha proporción es inferior a la registrada en el total de contratos, aunque las diferencias se reducen. Los hombres registran un mayor peso que las mujeres en las conversiones durante el periodo analizado (tabla 6). En el colectivo de analfabetos la proporción en las conversiones se reduce de forma considerable entre 2012 y 2015, siendo inferior a su peso en el total de contratos. Las mujeres concentran una proporción inferior a la de los hombres en las conversiones y registran una mayor reducción de la misma en el periodo analizado. Por último, el colectivo con estudios superiores aumenta su peso en las conversiones pasando del 17,7% en 2012 al 19,9% en 2015, siendo superior a su proporción en el total de contratos. Las diferencias por sexo son similares, aunque las mujeres aumentan más que los hombres su peso en las conversiones (tabla 6).

Por tanto, la contratación indefinida favorece más a los que tienen estudios superiores, especialmente a los hombres, y, en menor medida, a las mujeres con estudios primarios y secundarios con relación a los hombres con el mismo nivel de estudios. En este sentido, las medidas de fomento de la contratación no mejoran la situación de los que tienen más dificultades para encontrar empleo, es decir, los colectivos con menor nivel de cualificación, que a su vez registran una incidencia relativamente elevada del paro de larga duración.

Tabla 6. Distribución de la contratación por nivel de estudios

2012 I	Total			Hombres			Mujeres		
	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
Analfabetos ...	8,7	6,9	11,2	8,9	7,3	13,1	7,5	6,5	8,9
Primarios	11,5	5,0	11,9	12,3	5,5	13,5	10,5	4,3	10,0
Secundarios ..	58,3	70,8	65,3	58,1	72,5	64,6	58,6	68,8	66,3
									.../...

	Total			Hombres			Mujeres		
.../...									
Superiores	21,5	17,3	11,5	20,7	14,7	8,8	22,6	20,4	14,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2012 II	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
Analfabetos ...	7,2	6,7	11,0	9,1	7,8	13,2	5,9	5,5	8,4
Primarios	15,5	7,2	15,7	16,0	7,8	17,7	14,4	6,6	13,4
Secundarios ..	58,0	68,0	62,1	54,3	68,0	60,7	61,5	68,1	63,7
Superiores	19,3	18,0	11,2	20,6	15,5	8,4	18,2	20,9	14,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2013 I	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
Analfabetos ...	6,8	6,6	10,6	8,6	7,5	12,6	6,0	5,4	8,2
Primarios	16,2	11,6	17,6	18,3	12,3	19,7	16,3	10,9	15,0
Secundarios ..	58,1	64,6	60,0	53,8	65,1	59,2	62,5	64,1	61,0
Superiores	18,9	17,2	11,8	19,4	15,1	8,5	18,5	19,6	15,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2013 II	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
Analfabetos ...	6,7	5,9	10,4	7,9	6,5	12,5	5,6	5,3	7,8
Primarios	17,6	13,9	18,9	19,7	14,8	21,1	15,6	12,8	16,2
Secundarios ..	55,9	61,9	59,3	52,2	63,0	58,1	59,4	60,6	60,7
Superiores	19,8	18,3	11,4	20,2	15,7	8,3	19,4	21,3	15,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2014 I	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
Analfabetos ...	5,7	6,0	9,9	6,7	6,5	11,7	4,7	5,4	7,6
Primarios	19,6	15,4	20,0	20,6	16,7	22,1	18,6	14,0	17,3
Secundarios ..	55,2	60,7	58,9	53,4	61,1	57,9	57,2	60,2	58,1
Superiores	19,4	17,9	11,2	19,3	15,7	8,3	19,5	20,4	14,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2014 II	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
Analfabetos ...	5,3	5,2	9,2	6,1	5,2	11,0	4,3	5,2	6,9
Primarios	20,4	16,4	21,1	21,3	18,1	23,2	19,5	14,4	18,3
...									.../...

	Total			Hombres			Mujeres		
.../...									
Secundarios ..	52,8	59,2	57,0	52,0	60,3	57,1	53,7	57,7	58,9
Superiores	21,5	19,2	11,9	20,5	16,4	8,7	22,5	22,7	15,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2015 I	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
Analfabetos ...	4,6	5,1	8,6	5,4	5,3	10,2	3,7	4,7	6,5
Primarios	20,8	17,7	21,8	22,1	19,1	23,9	19,4	16,0	19,0
Secundarios ..	54,1	58,6	58,0	52,2	59,5	57,2	56,2	57,5	59,0
Superiores	20,5	18,6	11,7	20,3	16,0	8,7	20,7	21,7	15,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2015 II	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total	Ind. Ord.	Conver.	Total
Analfabetos ...	4,6	4,6	8,5	5,4	5,3	10,2	3,7	3,7	6,2
Primarios	20,8	18,3	22,9	22,4	20,3	25,1	19,2	15,7	20,0
Secundarios ..	52,8	57,3	56,7	50,2	57,9	55,7	55,5	56,5	57,8
Superiores	21,8	19,9	12,0	22,0	16,5	8,9	21,6	24,1	15,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de contratos y elaboración propia.

4. CONCLUSIONES

La evolución de la contratación en España desde 2012 viene marcada en una primera etapa por los efectos de la recesión económica, para cambiar de forma radical en una segunda fase ligada al crecimiento del producto interior bruto. El aumento de los contratos indefinidos entre 2012 y 2015 ha sido del 49,5%, mientras que los temporales han aumentado en un 34,5% en el mismo periodo. No obstante, el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de contratos se sitúa en el 8,1% en 2015, más de tres puntos por debajo del nivel anterior al inicio de la crisis.

En cuanto al contrato indefinido ordinario el análisis de los datos muestra un aumento entre 2012 y 2015 del 51,6%, aunque cabe distinguir entre el bonificado y el no bonificado. En el primer caso su magnitud es reducida y se vincula casi en su totalidad al contrato de apoyo a los emprendedores, registrando una caída del 27,7%. En el caso de los contratos indefinidos ordinarios no bonificados su aumento es del 56,1% durante el periodo analizado. El peso de dicho contrato en el total de la contratación indefinida inicial es del 12,5% en 2015, muy por debajo de la importancia que tenía el desaparecido contrato de fomento. En consecuencia, no parece que los

incentivos económicos asociados al contrato de emprendedores hayan impulsado de forma decidida la contratación de carácter indefinido. Por otro lado, el aumento del peso de la contratación temporal en la distribución de los contratos bonificados en detrimento de los contratos indefinidos iniciales y de las conversiones refuerza la idea de que la política de fomento del empleo no es determinante a la hora de explicar el aumento de la contratación indefinida.

El análisis de la evolución de los contratos por edad y sexo nos muestra que el aumento en el número de contratos indefinidos ordinarios se registra en todas las franjas de edad, especialmente en los mayores de 45 años. Por sexo, el aumento es muy similar en los hombres y en las mujeres, destacando el mejor comportamiento en las mujeres mayores de 45 años que en los hombres de la misma edad. Las conversiones de contratos temporales en indefinidos aumentan entre 2012 y 2015 especialmente en los mayores de 45 años, mientras que el incremento más pequeño se registra en los menores de 30 años. Por sexo, la evolución es más favorable a los hombres en todas las franjas de edad, destacando los mayores de 45 años. La evolución del total de contratos iniciales registra también un aumento en todas las franjas de edad en el periodo analizado, aunque menor que la observada en los contratos indefinidos ordinarios.

El análisis de la evolución de los contratos por nivel de estudios y sexo nos muestra que el aumento del número de contratos indefinidos ordinarios entre 2012 y 2015 se produce especialmente entre los que tienen estudios primarios. Por el contrario, se registra una reducción en el colectivo de analfabetos. Por sexo, el aumento en el periodo analizado es mayor en las mujeres tanto para los que tienen estudios secundarios como superiores, pero no así en el colectivo con estudios primarios. Las conversiones de contratos temporales en indefinidos aumentan entre 2012 y 2015 en el colectivo con estudios superiores y de forma especial entre los que tienen estudios primarios. En cambio, se mantiene en los que tienen estudios secundarios y disminuye entre los analfabetos. Por sexo, el aumento es menor en el caso de las mujeres tanto para los que tienen estudios primarios como superiores y se reducen, a diferencia de los hombres, los contratos con mujeres que tienen estudios secundarios. El total de contratos iniciales aumenta en todos los niveles educativos, aunque en menor medida que en los contratos indefinidos ordinarios.

Por otro lado, el análisis de la distribución por edad nos muestra que el mayor beneficiario de los contratos indefinidos ordinarios entre 2012 y 2015 ha sido el colectivo de entre 30 y 45 años. Aunque su peso se redujo, es superior a su proporción en el total de contratos registrados. El peso de los contratos indefinidos ordinarios en los jóvenes se reduce y es claramente inferior al registrado en el total de contratos. Por contra, ha aumentado el peso de los contratos indefinidos ordinarios en los mayores de 45 años, situándose por encima de su proporción en el total de contratos registrados durante el periodo analizado. En las conversiones, el colectivo más beneficiado ha sido el de las personas entre 30 y 45 años, que han visto aumentar su peso en las conversiones y con una mayor presencia que en el total de contratos entre 2012 y 2015. Los mayores de 45 años también han aumentado su peso, aunque es inferior a su proporción en el total de contratos registrados. Por el contrario, los menores de 30 años han reducido su peso y con una proporción inferior a la registrada en el total de contratos.

En consecuencia, el efecto de la política de fomento de la contratación indefinida no es el esperado si tenemos en cuenta, por una parte, que la incidencia del paro de muy larga duración (más de dos años) ha aumentado de forma espectacular entre 2012 y 2015, especialmente en el caso de los mayores de 45 años, todo ello a pesar de la mejora en la creación de empleo y el descenso en los niveles de paro y, por otra parte, que no ha conseguido reducir la tasa de temporalidad de los jóvenes, alcanzando el 55 % al final del periodo analizado.

En cuanto a la distribución por nivel de estudios, el colectivo con estudios secundarios es el más beneficiado del contrato indefinido ordinario, aunque su peso se reduce entre 2012 y 2015 y es inferior al registrado en el total de contratos. El colectivo con estudios primarios es el único que registra un aumento de su peso en los contratos indefinidos. La proporción del colectivo de analfabetos se reduce a la mitad en el periodo analizado. Por contra, el colectivo con estudios superiores mantiene su peso en los contratos indefinidos, siendo muy superior a su proporción en el total de contratos. En las conversiones, el colectivo con estudios secundarios ha reducido su peso entre 2012 y 2015, siendo ligeramente superior a su peso en el total de contratos. En el colectivo de analfabetos la proporción en los contratos indefinidos se reduce de forma considerable en el periodo analizado, siendo inferior a su peso en el total de contratos. El colectivo con estudios primarios es el que registra el mayor aumento de su peso en las conversiones, aunque inferior al registrado en el total de contratos. El colectivo con estudios superiores también aumenta su peso en los contratos indefinidos, siendo superior a su proporción en el total de contratos.

Por tanto, las medidas de fomento de la contratación no mejoran la situación de los colectivos con especiales problemas de empleabilidad y con una peor posición relativa en el mercado laboral, como es el caso de los colectivos con menor nivel de cualificación, que a su vez registran una incidencia relativamente elevada del paro de larga duración.

A pesar del aumento en el número de contratos indefinidos iniciales, su escaso peso en el total de contratos y un aumento mucho mayor en términos absolutos de los contratos temporales, comporta que la recuperación de la contratación no sea atribuible en su mayor parte a las políticas de fomento del empleo, por lo que podemos afirmar que la última reforma laboral ha tenido un efecto muy limitado. En consecuencia, la creación de empleo se traduce de nuevo en un aumento de la tasa de temporalidad, sobre todo en los hombres y en el colectivo de jóvenes. En esta línea, las características del contrato de apoyo a emprendedores (como, por ejemplo, el periodo de prueba de un año) pueden contribuir a mantener las elevadas tasas de rotación laboral. Por otro lado, las medidas de fomento destinadas específicamente a los jóvenes han tenido muy poca repercusión, excepto los contratos de formación y de prácticas. Por último, los efectos de las bonificaciones puestas en marcha en 2014 y 2015 para fomentar la creación de puestos de trabajo con contratos indefinidos no están claros y los costes asociados a estas medidas en términos de ingresos de la Seguridad Social pueden no quedar compensados por los mayores niveles de empleo. No obstante, cabe señalar que el mínimo exento pretende favorecer especialmente la contratación de los colectivos más vulnerables, ya que al quedar exentos de cotizar los primeros 500 euros, los sueldos más bajos salen más beneficiados, a diferencia de la «tarifa plana», que era regresiva, pues el beneficio para la empresa era mayor cuanto más ganaba el trabajador contratado.

Los incentivos deben contribuir a la estabilización del trabajador en la empresa beneficiaria, y para conseguirlo habría que establecer condiciones como el mantenimiento del empleo una vez que se haya acabado la subvención y que en el periodo de duración de los incentivos la empresa haya creado empleo neto. Las tasas de desempleo varían de manera significativa dentro de los mismos grupos de edad según el nivel de estudios. Por tanto, si no se establecen criterios adicionales, las empresas pueden tener un incentivo a contratar a los trabajadores con un mayor nivel de estudios, contribuyendo así a perpetuar el fenómeno de la sobrecualificación en el mercado de trabajo. Con el objetivo de solucionar este problema, podría limitarse el ámbito subjetivo de aplicación de los incentivos a colectivos parados de larga duración o con un bajo nivel de cualificación, para de esta forma introducir una discriminación efectiva en favor de las personas con menor empleabilidad. Además, aunque la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%, podrían mantenerse tasas de desempleo muy elevadas para los colectivos bonificados. Por tanto, sería necesario fijar la tasa de desempleo de larga duración de los colectivos beneficiarios como criterio que determine la vigencia de las bonificaciones.

Finalmente, el estudio de la efectividad de los incentivos a la contratación indefinida requeriría disponer de datos sobre la vida media de los contratos realizados que se hayan acogido a este mecanismo. Estos datos nos permitirían conocer el grado de estabilización de los trabajadores contratados con estos incentivos y hacer una valoración más sólida de la efectividad de la política de incentivos.

Bibliografía

- BROWN, A. y KOETTL, J. [2012]: «Active labour market programs: Employment gain or fiscal drain?», *IZA Discussion Paper*, núm. 6.880.
- CEBRIÁN, I.; MORENO, G. y TOHARIA, L. [2011]: «La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida», *Hacienda Pública Española*, núm. 198(3), págs. 103-127.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) [2015]: *Economía Trabajo y Sociedad. España 2014. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid.
- EUROPEAN COMMISSION [2014]: *Stimulating job demand: The design of effective hiring subsidies in Europe*, Bruselas: European Employment Policy Observatory.
- IMMERVOLL, H. y SCARPETTA, S. [2012]: «Activation and employment support policies in OECD countries. An overview of current approaches», *IZA Journal of Labor Policy*, núm. 1, págs. 1-20.
- LÓPEZ, M. J. [2013]: «Fomento de la contratación y el empleo estable en la Reforma Laboral», *Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 88, págs. 81-100.
- MIRANDA, J. M. [2012]: «La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores», *Actualidad Laboral*, núm. 19-20, págs. 1.939-1.945.
- MOLINA, O. [2015]: «El fomento del empleo en España: Incentivos a la contratación y al empleo autónomo», en Miguélez, F. (coord.); *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*, capítulo 8, Universitat Autònoma de Barcelona.
- MORENO, J. [2013]: «Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013», *RTSS.CEF*, núm. 364, págs. 45-104.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL [varios años]: *Estadística de contratos*, Madrid.
- TOSCANI, D. [2012]: «El fomento de la contratación indefinida», *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 116, págs. 13-34.