

INCIDENCIA DE LAS REFORMAS LABORALES SOBRE LA CONTRATACIÓN EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA

Joan Antoni Alujas Ruiz

*Profesor del Departamento de Política Económica.
Universidad de Barcelona*

Fernando Barbancho Tovillas

*Profesor del Departamento de Derecho Mercantil, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Barcelona*

EXTRACTO

Nuestro estudio se centra en el análisis de la contratación laboral en España desde el inicio de la crisis económica con el objeto de analizar la incidencia de las reformas laborales aprobadas en 2010 y 2012 en la evolución del número y tipo de contratos. Después de repasar las medidas de fomento de la contratación indefinida introducidas por dichas reformas se analizan los resultados a nivel agregado y también por sexo, edad y nivel de estudios durante el periodo 2008-2012. Dicho análisis nos permitirá determinar el efecto de las reformas laborales 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 la caída de la contratación, especialmente la indefinida y la redistribución entre los contratos ordinarios y de fomento tanto bonificado como no bonificado.

La relevancia del tema se refleja en los intentos de los sucesivos gobiernos para frenar la caída del empleo motivada por la crisis económica iniciada en 2008, intentando estimular la contratación a la vez que se fomenta la estabilidad laboral y se reduce la tasa de temporalidad.

Palabras claves: reforma laboral, incentivos contratación indefinida y estabilidad laboral.

Fecha de entrada: 03-04-2013 / Fecha de aceptación: 10-06-2013

INCIDENCE OF LABOUR REFORMS ON RECRUITMENT IN A CONTEXT OF ECONOMIC CRISIS

Joan Antoni Alujas Ruiz

Fernando Barbancho Tovillas

ABSTRACT

Our study focuses on the analysis of the hiring in Spain from the start of economic crisis in order to analyse the impact of labour reforms approved between 2010 and 2012 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 2008-2012. This analysis allows us to determine the effect of labour reforms 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 decline in recruitment, especially permanent contracts and redistribution between ordinary contracts and promotion both subsidized and non-subsidized.

The relevance of this issue is reflected in the efforts of successive governments to halt the decline in employment motivated by the economic crisis that began in 2008, trying to spur hiring while promoting job stability and reduces temporary rates.

Keywords: labour reform, undefined recruitment incentives and employment stability.

Sumario

1. Introducción
2. Reformas laborales: medidas de fomento de la contratación indefinida
3. Resultados
4. Conclusiones

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

El panorama actual del mercado de trabajo en España y el hecho de que se hayan aprobado dos reformas laborales en plena crisis son elementos que aconsejan una valoración inicial de la evolución de la contratación, especialmente la de carácter indefinido.

Si hacemos un repaso a los antecedentes en materia de reformas del mercado de trabajo se puede afirmar que la política de empleo en España entre 1984 y 1997 se basó en gran medida en la flexibilidad laboral externa, a través de la diversificación de las formas de contratación y, básicamente, en la generalización de las modalidades de contratación temporal con el objeto de reducir la elevada tasa de desempleo que caracterizaba a la economía española. La liberalización de la contratación temporal introducida por la reforma laboral de 1984 se realizó al margen del principio de causalidad, eliminando el carácter excepcional y coyuntural en muy poco tiempo. Este hecho modificó la estructura del mercado de trabajo generando 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). En consecuencia, la principal tarea pendiente era eliminar en lo posible la segmentación entre ambos tipos de trabajadores y racionalizar el sistema de contratos de trabajo (JIMENO, 2004).

El recurso masivo a la contratación temporal, al margen de una mayor elasticidad empleo-PIB, comporta un escenario de segmentación en el mercado de trabajo y precariedad en el empleo, así como efectos negativos sobre los salarios, la formación en la empresa, la productividad del trabajo y la siniestralidad laboral (mayor presión salarial de los «insiders», salarios más bajos a igual cualificación, menos oportunidades de formación y una menor productividad...)¹. Además, las altas tasas de rotación impiden la identificación del trabajador con la propia empresa a la vez que perjudican al sistema de protección social, incrementando el gasto en prestaciones por desempleo y en asistencia sanitaria (TOSCANI, 2012).

La reforma laboral de 1997 y las posteriores reformas acometidas en 2001 y 2006 han intentado corregir la situación creada a partir de la reforma de 1984, incidiendo sobre el excesivo nivel de temporalidad en el mercado de trabajo a través de la modificación de los costes relativos de la contratación temporal frente a la indefinida, pero no con mucho éxito. El instrumento utilizado fue el contrato de fomento de la contratación indefinida, que aunque debía tener un carácter provisional, se fue perpetuando mediante la apertura de nuevos plazos de conversión de contratos temporales en

¹ TOHARIA (2005).

indefinidos y mediante la generalización de los colectivos de trabajadores susceptibles de ser contratados bajo la mencionada modalidad contractual (LÓPEZ, 2012). A pesar del crecimiento en el número de contratos indefinidos bonificados, los asalariados indefinidos crecieron a un ritmo muy bajo en relación con los asalariados temporales antes de la reforma de 2006, lo que impedía una reducción de la tasa de temporalidad. En este sentido, TOHARIA (2005) encuentra que los contratos de fomento son más inestables que los indefinidos ordinarios y que las conversiones y, además, los empresarios han utilizado los contratos bonificados para cubrir puestos de trabajo más cercanos a los temporales.

El objetivo de la estabilidad laboral en las sucesivas reformas no fue una iniciativa aislada por parte de los distintos gobiernos españoles, sino que se enmarcaba dentro de la Estrategia Europea de Empleo: en primer lugar en la Estrategia definida en Luxemburgo en 1997, más tarde en uno de los objetivos definidos en la Estrategia de Lisboa (mejorar la calidad y la productividad del trabajo), después en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, donde se promovía 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 (EUROPEAN COMMISSION, 2005). Por último, en la «Estrategia Europa 2020» la flexiseguridad también juega un papel fundamental a la hora de aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad. Por tanto, el concepto de flexiseguridad² ha pasado a formar parte de la Estrategia Europea de Empleo tomando como modelo el éxito de las reformas laborales llevadas a cabo en algunos países europeos como Dinamarca y Países Bajos frente a la alternativa del modelo neoliberal anglosajón (WILLTHAGEN, 2002).

Sin embargo, desde el inicio de la crisis en 2008 el problema básico del mercado de trabajo español no es tanto la estabilidad en el empleo y la temporalidad sino la creación de empleo. El comportamiento del mercado de trabajo en España durante la crisis, a diferencia de otros países europeos, se ha ajustado vía la extinción masiva de contratos temporales y por el recurso al despido, antes por otras alternativas como la reducción de jornada. Las reformas de 2010 y 2012 pretenden fundamentalmente incentivar a las empresas (sobre todo a las pequeñas y medianas) a crear empleo indefinido, especialmente entre los jóvenes desempleados, con el objetivo de reducir la elevada tasa de paro. Aunque se menciona de nuevo como objetivo la flexiseguridad, las medidas contenidas en las reformas mencionadas se orientan claramente hacia la flexibilidad y muy poco a la seguridad, especialmente en la de 2012. La paradoja es que se recurra a incrementar la flexibilidad de salida, a través del abaratamiento de los costes de despido, para lograr mayor estabilidad en el empleo (TOSCANI, 2012).

Con el objetivo de estudiar la evolución de la contratación desde el inicio de la crisis de 2008 y valorar el grado de incidencia de las reformas laborales llevadas a cabo desde entonces, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente. En el segundo apartado se analizan las medidas

² El concepto de flexiseguridad comprende cuatro componentes: modalidades contractuales flexibles pero estables, estrategias de aprendizaje permanente, políticas activas de mercado de trabajo eficaces y sistemas de seguridad social modernos (EUROPEAN COMMISSION, 2007).

de fomento de la contratación indefinida introducidas por las reformas laborales de 2010 y 2012. En el tercer apartado se procede al análisis de los resultados en materia de contratación y su incidencia sobre diferentes colectivos ya sea por grupo de edad o por nivel de estudios. Finalmente, en el último apartado se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones.

2. REFORMAS LABORALES: MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Las medidas de fomento del empleo han sido un instrumento esencial de la política de empleo desde hace casi 30 años. La articulación de dichas medidas tiene lugar a través de las bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social en la contratación laboral, con el objetivo de favorecer de manera selectiva el empleo de colectivos con especiales dificultades de inserción o cuya tasa de paro sea superior a la media. A partir de la reforma laboral de 2006 cabe observar una tendencia a la racionalización de su uso debido a que la experiencia ha demostrado que un cuadro de bonificaciones excesivamente amplio y complejo reduce su efecto sobre la decisión de contratar por parte del empresario (BAJO, 2012). En concreto, dicha reforma simplifica el esquema de incentivos económicos, unificando las bonificaciones en cada colectivo y, por otro lado, sustituye las bonificaciones proporcionales por bonificaciones fijas, ampliando su duración de dos a cuatro años como regla general.

Desde la reforma laboral de 1997 hasta el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, han convivido en nuestro ordenamiento jurídico la contratación indefinida ordinaria y el contrato de fomento de la contratación indefinida. Aunque en principio este contrato se configuró como una medida de carácter provisional, las reformas de 2001, 2006 y 2010 lo fueron perpetuando mediante la apertura sucesiva de nuevos plazos de conversión de contratos temporales en indefinidos y mediante la generalización de los colectivos de trabajadores desempleados susceptibles de ser contratados bajo el mencionado contrato de fomento (LÓPEZ, 2012).

La reforma laboral de 2010 amplía el uso del contrato de fomento de la contratación indefinida con el objetivo de que sea la vía más frecuente de contratación por tiempo indefinido, apostando por una modalidad con costes de despido objetivo improcedente más bajos (33 días). Para conseguirlo se reduce a un mes el periodo de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo y se extiende dicho contrato a situaciones como las siguientes: trabajadores que durante los dos años anteriores solo hubieran sido contratados mediante contratos temporales, incluidos los formativos, o bien que teniendo un contrato indefinido en una empresa diferente hubieran sido despedidos, mujeres en los dos años siguientes a la maternidad o que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años o bien que hayan sido víctimas de violencia de género o trata de seres humanos. En consecuencia, el contrato de fomento ve alterada su funcionalidad, ya que en 1997 fue creado como instrumento para que los colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo fueran contratados de manera estable y en cambio con la reforma de 2010 se ha generalizado a prácticamente todos los colectivos (CALVO, 2012a). Por otro lado, aumentan las posibilidades de transformación de un contrato temporal (cualquiera

que sea su modalidad) en uno indefinido de fomento. Si el contrato es anterior al 18 de junio de 2010 se permite su conversión antes del 31 de diciembre de dicho año y si el contrato es posterior se puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011. Además, se reducen los supuestos en los que está prohibido el recurso al contrato de fomento, limitándose a cuando las extinciones de contrato por causas objetivas declaradas improcedentes o un despido colectivo no acordado hayan afectado a contratos indefinidos ordinarios (GÁRATE, 2011).

En la reforma de 2010 también se introduce una nueva regulación en el cuadro de bonificaciones a la contratación indefinida que pretende, por un lado, corregir la dualidad del mercado de trabajo y, por otro, contribuir a la reducción de las tasas de desempleo mediante la exigencia de que las nuevas contrataciones o transformaciones supusiesen un aumento del nivel de empleo fijo en la empresa y evitar así el efecto sustitución. El incumplimiento de la obligación de mantener el empleo supone el reintegro de los incentivos sin detallar si es parcial o totalmente (BAJO, 2012). La reorganización de las bonificaciones en dicha reforma supuso un acortamiento de su duración y la desaparición de las mismas para algunos colectivos como los parados de larga duración, el colectivo de mujeres como tal, los desempleados con responsabilidades familiares y los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo. Asimismo, sigue vigente la normativa de 2006 sobre las bonificaciones para personas con discapacidad, personas víctimas de violencia de género y en riesgo de exclusión social. Las nuevas bonificaciones se concentran en los dos siguientes colectivos y con una duración de tres años:

- Jóvenes de 16 a 30 años que sean desempleados inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, sin escolaridad obligatoria o titulación profesional, contratados en el periodo del 18 de junio de 2010 al 31 de diciembre de 2011. La bonificación era de 800 euros/año que ascendía a 1.000 euros/año si se contrataba a mujeres.
- Mayores de 45 años que sean desempleados inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación y contratados en el periodo del 18 de junio de 2010 al 31 de diciembre de 2011. La bonificación era de 1.200 euros anuales que aumentaba hasta 1.400 euros si el contrato se celebraba con mujeres.

En cuanto a la conversión de contratos temporales en indefinidos, solo la transformación hasta el 31 de diciembre de 2011 de contratos formativos, de relevo y de anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la forma de su celebración, tendrá una bonificación de 500 euros anuales en el caso de los hombres y de 700 euros para las mujeres, con una duración de tres años. Por otro lado, sigue rigiendo la normativa de 2006 en relación con las bonificaciones a la transformación de contratos temporales en indefinidos dirigidas a las personas con discapacidad.

Una de las medidas centrales de la reforma laboral de 2012 es la creación de una nueva modalidad de contrato indefinido que viene a sustituir al contrato para el fomento de la contratación indefinida regulado en la Ley 12/2001, ya que al extenderse la indemnización de 33 días

este deja de tener sentido. El nuevo contrato deviene la piedra angular del fomento de empleo estable, aunque se inspira en el anterior en aspectos relacionados con la incentivación y bonificación a su celebración (GARCÍA, 2012). El nuevo contrato denominado «contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores» solo puede ser utilizado por empresas de menos de 50 trabajadores, siendo a jornada completa³. El objetivo de esta medida es promover la contratación estable por parte de las empresas que representan casi el 95 % del tejido productivo español. Cabe remarcar su carácter «transitorio» pues su vigencia queda condicionada a que la tasa de desempleo se reduzca por debajo del 15 %. Por otro lado, se establece un periodo de prueba de un año para todos los trabajadores con independencia del nivel de formación, fijando la resolución libre del contrato, gratuita, sin causa ni control judicial de la extinción. No obstante, este periodo de prueba no puede establecerse cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación. En definitiva, durante el primer año el nuevo contrato se asemeja más a un contrato temporal que a uno indefinido, especialmente en la modalidad no bonificada. En este último caso pudiera llegar a ser utilizado para cubrir necesidades temporales extinguiéndose el contrato al amparo de una «no superación» de una prueba solo formalmente utilizada (CALVO, 2012b). Además, la norma no exige que la contratación implique creación neta de empleo, lo que sería lógico en medidas de fomento de la contratación, ni impide la sustitución de estos trabajadores con otros a través de la misma modalidad contractual (CRUZ, 2012).

En cuanto a los incentivos podemos distinguir entre incentivos fiscales y bonificaciones:

En el primer caso, cuando se contrate a un primer trabajador, si es menor de 30 años, la empresa tendrá 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. Esta ayuda se dirige básicamente a la primera contratación de los trabajadores autónomos o microempresarios (MOLINA, 2012).

Por otro lado, si una empresa de menos de 50 trabajadores contrata a un desempleado perceptor de prestación contributiva, tendrá derecho a una deducción de la cuota íntegra del impuesto sobre sociedades (en el periodo impositivo siguiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido en el contrato) 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 aquellos 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.

³ Este requisito desincentiva el trabajo a tiempo parcial y no parece casar con la afirmación, sostenida en el preámbulo de la reforma, de que es una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo (LÓPEZ, 2012).

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 tres meses antes de la contratación. Este requisito pretende generar un ahorro presupuestario al centrarse en aquellos desempleados que mayor gasto suponen, dejando fuera a quienes han agotado la prestación o perciben un subsidio asistencial (TOSCANI, 2012).

En el caso de las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social su duración será de tres años y solo serán de aplicación si se contrata a trabajadores pertenecientes a los siguientes colectivos de desempleados inscritos en la oficina de empleo:

- Jóvenes de entre 16 y 30 años, ambos inclusive, 1.000 euros el primer año, 1.100 euros el segundo y 1.200 euros el tercer año. Si el menor de 30 años es mujer en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las cuantías anteriores se incrementarán en 100 euros al año.
- Mayores de 45 años: 1.300 euros/año durante tres años. Si se concierta con mujeres en ocupaciones en que estén aún infrarrepresentadas, la bonificación será de 1.500 euros/año.

Tanto los incentivos fiscales como las bonificaciones están condicionadas 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 obstante, no se considera incumplimiento cuando el contrato se extinga por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, 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. Asimismo, no podrá concertar el contrato de apoyo a emprendedores la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes de contratos de trabajo. La limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

En relación con las conversiones de contratos temporales en indefinidos la reforma de 2012 introduce las siguientes novedades: las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año. Si se transforman contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en empresas de menos de 50 trabajadores, la bonificación será de 500 euros/año durante tres años y si son mujeres de 700 euros/año. Finalmente, las conversiones

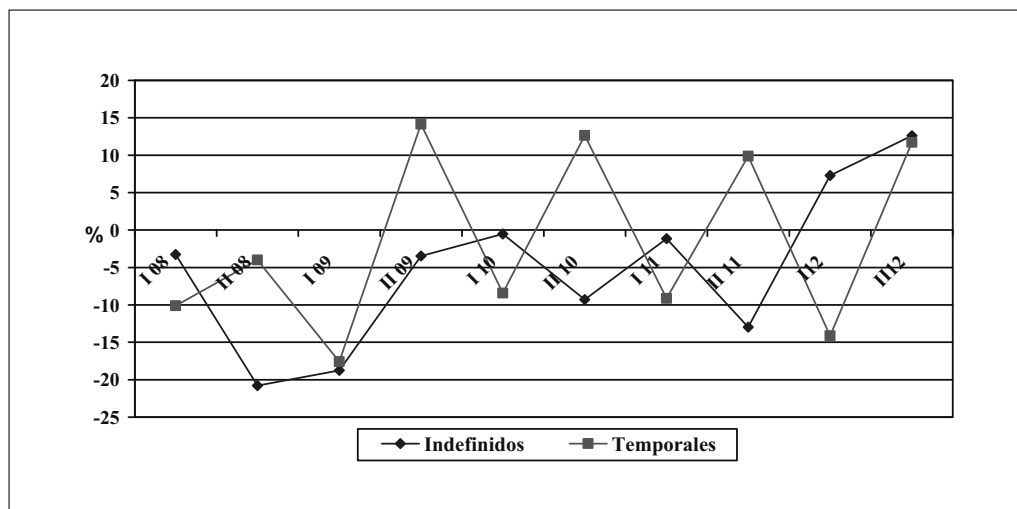
de contratos temporales celebrados con víctimas del terrorismo, de violencia de género y personas en situación de exclusión social tendrán una bonificación de 1.500 euros/año durante cuatro años.

3. RESULTADOS

La evolución de la contratación en España desde 2008 viene marcada sin duda por la crisis económica.

La disminución de los contratos indefinidos entre el primer semestre de 2008 y el segundo semestre de 2012 ha sido del 41,7%, mientras que la caída de los temporales se reduce al 10,7%. Pero dicha evolución no es regular, tal y como se puede apreciar en el gráfico 1. Los contratos indefinidos caen entre 2008 y 2011 repuntando levemente a partir del primer semestre de 2012, registrándose las caídas más importantes entre 2008 y 2009. En cambio, los contratos temporales muestran una evolución errática durante todo el periodo analizado, aumentando en el segundo semestre y disminuyendo en el primero. La causa más que probable de este comportamiento radica en la importancia de la temporada turística para la contratación temporal. Por otro lado, el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de contratos ha pasado del 7,3% en 2008 al 5,1% en 2012. La crisis nos ayuda a explicar este hecho, ya que en periodos de recesión la incertidumbre sobre la demanda futura aumenta y lo que prima es en todo caso la contratación temporal en detrimento de la indefinida.

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



Fuente: SEPE. Estadísticas de contratos y elaboración propia.

Si analizamos la evolución de los contratos iniciales se constata que disminuyen casi en la misma proporción que el total de contratos registrados (alrededor del 14% entre 2008 y 2012), mientras que las conversiones se reducen en un 55% en el mismo periodo, lo que indica un descenso de la potencialidad de conversión de los contratos temporales debido a que en momentos de crisis se frena cualquier consolidación de las plantillas (tabla 1).

En cuanto al contrato indefinido ordinario su caída entre 2008 y 2012 ronda el 25%, aunque cabe distinguir entre el bonificado y el no bonificado. En el primer caso su magnitud es reducida y casi desaparece a raíz de la reforma de 2010 (derogación de bonificaciones, especialmente las relacionadas con las mujeres) pero aumenta de nuevo en el primer semestre de 2012, sin duda debido a la reforma aprobada este año y en concreto al nuevo contrato de apoyo a los emprendedores. No obstante, considerado todo el periodo la caída es del 67%. Los contratos indefinidos ordinarios no bonificados disminuyen un 20% entre 2008 y 2012, aunque aumentan de forma clara a partir de la reforma de 2010 debido al trasvase desde los ordinarios bonificados y sobre todo en 2012 con la extensión a todos los contratos de unos menores costes de despido improcedente (tabla 1). A pesar de que las estadísticas del SEPE no ofrecen datos globales sobre el contrato de apoyo a los emprendedores⁴, sí conocemos a través de una nota de prensa del Ministerio de Empleo que su número ascendió a 73.000, de los cuales alrededor de 35.000 bonificados y 38.000 no bonificados. A tenor de estos datos, no parece que las ventajas asociadas a este nuevo contrato hayan afectado de forma significativa al uso de los contratos temporales por parte de las empresas. Por otro lado, el peso del nuevo contrato en el total de la contratación indefinida inicial en 2012 es claramente inferior al que tenía el contrato indefinido de fomento en 2011 (10,5% frente al 14,9%) lo que refleja, a falta de un análisis más a medio y largo plazo, su escasa incidencia por ahora en el panorama de la contratación laboral.

En relación con el contrato indefinido de fomento se constata su desaparición en 2012. El bonificado desaparece casi por completo como consecuencia de las reforma de 2010. En el caso del no bonificado su desaparición se registra en el segundo semestre de 2012, aunque se produjo un notable aumento después de la reforma de 2010 como consecuencia de su generalización a todos los trabajadores que llevaban al menos tres meses en paro (tabla 1). En definitiva, dicho contrato pierde su razón de ser a favor del contrato indefinido ordinario cuando se generaliza la indemnización de 33 días por año trabajado, hecho que se refleja en los datos del segundo semestre de 2012.

Por otro lado, los contratos indefinidos de fomento han servido más para transformar contratos temporales en indefinidos que como vía inicial de contratación de trabajadores. En concreto, los datos muestran que en 2008 solo un 23% eran contratos iniciales, descendiendo dicha proporción hasta el 17% en 2011, antes de la desaparición de hecho del contrato indefinido de fomento (tabla 1).

⁴ Las mayores posibilidades de celebrar contratos de formación y las bonificaciones del 100% de las cuotas a la Seguridad Social, introducidas por la última reforma laboral, no se ha traducido en un aumento de dichos contratos en 2012, que se mantienen en un número similar al de 2011. Por tanto, el temor a que el contrato de apoyo a emprendedores en el caso de los jóvenes fuera desplazado por los contratos formativos no ha tenido lugar por el momento, máxime si tenemos en cuenta que más de la mitad de los contratos de la nueva modalidad se ha suscrito con jóvenes.

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

Total	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Indefinido ordinario (1)	482	394	308	294	292	288	286	258	312	362
Bonificado	49	40	36	35	36	1,4	1	0,8	20	16
No bonificado	433	354	272	259	256	286	285	257	292	346
Indefinido fomento	137	99	90	91	91	59	57	40	9	0
Bonificado	116	81	74	73	75	8	8	5	0,4	0
No bonificado	21	18	16	17	16	51	49	35	8,6	0
Total contratos indefinidos iniciales	626	496	403	389	387	351	347	302	324	365
Total contratos temporales	7.499	7.200	5.935	6.774	6.203	6.986	6.348	6.975	5.990	6.693
Total contratos iniciales	8.125	7.696	6.338	7.163	6.590	7.337	6.695	7.277	6.314	7.059
Conversiones	433	346	281	239	236	253	255	206	202	194
Total contratos	8.558	8.048	6.619	7.402	6.826	7.591	6.950	7.483	6.516	7.253

(1) Incluye los contratos de apoyo a los emprendedores, bonificados y no bonificados, de la reforma de 2012.

El análisis de la evolución de los contratos por edad y sexo nos muestra que la caída en el número de contratos indefinidos ordinarios se concentra en los jóvenes y en la franja de edad entre 30 y 45 años con una reducción de alrededor del 38 y del 30% respectivamente entre 2008 y 2012. Por el contrario, en los mayores de 45 años aumenta el número de contratos (tabla 2). La reforma de 2012 parece incidir en este tipo de contrato en los jóvenes y sobre todo en los mayores de 45 años. Por sexos, la reducción es más pronunciada en los hombres que en las mujeres, especialmente en la franja de los menores de 30. Por otro lado, el comportamiento es mucho mejor en las mujeres mayores de 45 años que en los hombres de la misma edad (tabla 2). En conclusión, podemos afirmar que la reforma de 2012 favorece mucho más a las mujeres.

Los contratos indefinidos de fomento registran una caída entre el primer semestre de 2008 y el primer semestre de 2012 que prácticamente lleva a su desaparición. Los jóvenes y los mayores de 45 años son los más afectados. La reforma de 2012 elimina este tipo de contrato aunque ya se había reducido a partir de la reforma de 2010. En el segundo semestre de 2012 ya no se registran este tipo de contratos. Por sexos, la reducción fue hasta el primer semestre de 2012 algo mayor en las mujeres que en los hombres, especialmente en la franja entre 30 y 45 años (tabla 2).

En el caso de las conversiones su número se reduce entre 2008 y 2012 especialmente en los jóvenes, mientras que la menor caída se registra en los mayores de 45 años. Por sexos, la evolución es más negativa en los hombres, especialmente en los mayores de 45 años. No obstante, después de la reforma de 2010 se registra un repunte, aunque pasajero, de las conversiones en todas las franjas de edad (tabla 2).

La evolución del total de contratos es mucho menos negativa que la registrada en los contratos indefinidos ordinarios sobre todo en la franja entre 30 y 45 años. La excepción son los mayores de 45 años con aumentos del 8,3% en el total y del 34% en los ordinarios entre 2008 y 2012. Por sexos, la disminución del total de contratos en el periodo analizado es algo mayor en las mujeres, a excepción de los jóvenes que registran una mayor caída entre los hombres (tabla 2).

Tabla 2. Contratos por edad y sexo (miles)

TOTAL	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Indefinido ordinario	482	394	308	294	292	288	286	258	312	362
Jóvenes	173	145	94	93	86	97	89	85	99	106
30-44 años	244	193	165	153	159	141	145	127	148	169
Mayores de 45 años	65	56	49	48	47	50	52	46	64	87
Indefinido fomento	137	99	90	91	91	59	57	40	9	0
Jóvenes	82	61	49	51	47	27	24	17	4	0
30-44 años	13	10	11	11	13	15	17	12	3	0
Mayores de 45 años	42	28	30	28	31	17	16	11	2	0
										.../...

.../...										
HOMBRES	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Indefinido ordinario	265	204	171	156	165	158	166	146	179	175
Jóvenes	90	70	49	48	46	50	48	45	53	51
30-44 años	136	102	91	83	90	79	86	74	88	86
Mayores de 45 años	39	32	30	26	29	29	32	27	38	38
Indefinido fomento	65	44	45	43	47	29	30	19	5	0
Jóvenes	37	27	23	23	23	12	12	8	2	0
30-44 años	5	4	5	5	7	7	9	5	1,5	0
Mayores de 45 años	23	13	17	14	17	10	9	6	1,5	0
MUJERES	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Indefinido ordinario	217	190	137	138	127	130	120	112	133	187
Jóvenes	84	75	45	45	40	47	41	40	46	56
30-44 años	108	91	73	70	69	62	59	53	60	83
Mayores de 45 años	25	24	19	22	18	21	20	19	26	49
Indefinido fomento	72	55	45	48	44	30	27	21	4	0
Jóvenes	45	34	26	28	24	15	12	9	2	0
30-44 años	8	6	6	6	6	8	8	7	1,5	0
Mayores de 45 años	19	15	13	14	14	7	7	5	0,5	0

TOTAL	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Total contratos iniciales	8.125	7.696	6.338	7.163	6.590	7.337	6.695	7.277	6.314	7.059
Jóvenes	3.595	3.446	2.574	3.021	2.619	2.989	2.545	2.819	2.270	2.549
30-44 años	3.202	2.967	2.612	2.871	2.757	3.014	2.883	3.078	2.791	3.072
Mayores de 45 años	1.328	1.283	1.152	1.271	1.214	1.334	1.267	1.380	1.253	1.438
Conversiones	433	346	281	239	236	253	255	206	202	194
Jóvenes	200	157	121	102	96	101	97	80	74	70
30-44 años	182	147	124	105	107	117	120	96	96	93
Mayores de 45 años	51	42	35	32	33	35	38	30	32	31
HOMBRES	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Total contratos iniciales	4.364	3.998	3.392	3.767	3.594	3.957	3.686	3.952	3.470	3.830
Jóvenes	1.912	1.773	1.346	1.565	1.390	1.574	1.353	1.480	1.188	1.328
30-44 años	1.742	1.571	1.427	1.546	1.541	1.674	1.635	1.731	1.595	1.737
Mayores de 45 años	709	655	619	656	662	709	697	741	687	765
Conversiones	237	185	149	126	127	135	138	111	109	103
Jóvenes	104	81	61	51	49	50	49	40	37	34
30-44 años	103	81	68	58	60	65	68	54	54	51
Mayores de 45 años	30	23	20	17	18	20	21	17	18	18
.../...										

.../...										
MUJERES	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Total contratos iniciales	3.761	3.698	2.946	3.396	2.997	3.380	3.010	3.325	2.844	3.229
Jóvenes	1.684	1.673	1.228	1.456	1.229	1.415	1.192	1.339	1.082	1.221
30-44 años	1.459	1.396	1.185	1.325	1.216	1.340	1.248	1.347	1.196	1.335
Mayores de 45 años	618	628	533	615	552	625	570	639	566	673
Conversiones	196	161	132	113	109	118	117	95	93	91
Jóvenes	96	76	60	51	47	51	48	40	37	36
30-44 años	79	66	56	47	47	52	52	42	42	42
Mayores de 45 años	21	19	15	15	15	15	17	13	14	13

Fuente: SEPE. Estadísticas de contratos.

Por otra parte, el análisis de la evolución de los contratos por nivel de estudios y sexo nos muestra que la reducción del número de contratos indefinidos ordinarios entre 2008 y 2012 es más acusada entre los que tienen estudios secundarios o superiores. Por el contrario, se registra un aumento en el colectivo con estudios primarios concentrado totalmente a partir de la reforma de 2012. Por sexos, la disminución es mayor entre los hombres, especialmente en el colectivo con estudios secundarios, no así entre los que tiene estudios primarios, donde se registra un aumento en 2012. En el caso de las mujeres los contratos aumentan en todos los niveles de estudios en ese mismo año (tabla 3).

La caída en los contratos indefinidos de fomento es algo menor entre el colectivo con estudios universitarios, aunque alcanza el 90% entre el primer semestre de 2008 y el primer semestre de 2012. La mayor reducción se registra entre los analfabetos superando el 96% en el mismo periodo. Este comportamiento tan negativo se debe sin duda a las reformas laborales, especialmente a la aprobada en 2012 que supone la desaparición de dichos contratos. Las diferencias entre hombres y mujeres eran prácticamente inexistentes (tabla 3).

Las conversiones de contratos temporales en indefinidos disminuyen entre 2008 y 2012 en todos los niveles educativos. El repunte después de la reforma laboral de 2010 se registra en los colectivos con estudios secundarios o superiores aunque vuelve a caer con posterioridad. En 2012 las conversiones solo aumentan en los que tienen estudios primarios. La caída en el número de conversiones es algo más acusada en los hombres que en las mujeres a excepción del nivel de estudios superiores donde ocurre lo contrario (tabla 3).

La evolución del total de contratos es menos negativa que la registrada en los contratos indefinidos ordinarios. La excepción es el colectivo con estudios primarios que registra un aumento (53%) superior al de su homólogo en los contratos ordinarios (50%). Por sexos, la disminución en el total de contratos entre 2008 y 2012 es mayor en las mujeres solo en el colectivo de analfabetos. En el resto la caída es algo menor a la de los hombres. La excepción es el colectivo con estudios primarios, donde tanto hombres como mujeres registran un notable aumento en el año 2012 (tabla 3).

Tabla 3. Contratos por nivel de estudios y sexo (miles)

TOTAL	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Indefinido ordinario	482	394	308	294	292	288	286	258	312	362
Analfabetos	38	33	27	27	26	26	26	25	27	26
Estudios primarios	28	24	20	19	18	18	18	15	36	56
Estudios secundarios	308	249	197	186	185	178	176	156	182	210
Estudios superiores	108	88	64	62	63	66	66	62	67	70
Indefinido fomento	137	99	90	91	91	59	57	40	9	0
Analfabetos	10	7	7	6	6	4	4	2	0,4	0
Estudios primarios	7	6	5	5	4	3	3	2	0,4	0
Estudios secundarios	98	69	65	65	66	41	39	27	6	0
Estudios superiores	21	17	13	15	15	11	11	9	2	0
HOMBRES	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Indefinido ordinario	265	204	171	156	165	158	166	146	179	175
Analfabetos	24	20	17	17	17	17	17	16	16	16
Estudios primarios	17	14	13	11	11	11	11	10	22	28
Estudios secundarios	166	125	108	97	103	96	101	87	104	95
Estudios superiores	58	45	33	31	34	34	37	33	37	36
Indefinido fomento	65	44	45	43	47	29	30	19	5	0
Analfabetos	5	4	3	3	3	2	2	1	0,25	0
Estudios primarios	4	3	3	3	3	1	2	1	0,25	0
Estudios secundarios	46	31	33	31	34	20	20	13	3,5	0
Estudios superiores	10	6	6	6	7	6	6	4	1	0
MUJERES	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Indefinido ordinario	217	190	137	138	127	130	120	112	133	187
Analfabetos	14	13	10	10	9	9	9	9	10	11
Estudios primarios	11	9	8	8	7	7	7	5	14	27
Estudios secundarios	142	124	89	89	82	81	75	69	78	115
Estudios superiores	50	44	30	31	29	33	29	29	30	34
Indefinido fomento	72	55	45	48	44	30	27	21	4	0
Analfabetos	5	3	4	3	3	2	2	1	0,2	0
Estudios primarios	3	3	2	2	2	2	1	1	0,15	0
Estudios secundarios	52	38	32	34	31	21	19	14	2,5	0
Estudios superiores	12	11	7	9	8	5	5	5	1	0

TOTAL	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Total contratos iniciales	8.125	7.696	6.338	7.163	6.590	7.337	6.695	7.277	6.314	7.059
Analfabetos	835	829	698	790	713	826	739	847	709	778
Estudios primarios	721	664	582	622	591	624	575	610	754	1.109
Estudios secundarios	5.626	5.277	4.322	4.889	4.524	5.015	4.610	4.972	4.126	4.381
Estudios superiores	943	926	736	862	762	872	771	848	725	791
Conversiones	433	346	281	239	236	253	255	206	202	194
Analfabetos	31	24	20	17	17	18	19	13	14	13
Estudios primarios	23	17	14	12	12	12	12	9	10	14
Estudios secundarios	310	247	200	167	167	178	181	145	143	132
Estudios superiores	69	58	47	43	40	45	43	38	35	35
HOMBRES	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Total contratos iniciales	4.364	3.998	3.392	3.767	3.594	3.957	3.686	3.952	3.470	3.830
Analfabetos	527	517	435	497	454	534	474	550	456	507
Estudios primarios	448	400	362	380	369	391	361	388	470	676
Estudios secundarios	3.003	2.715	2.302	2.553	2.458	2.680	2.529	2.673	2.240	2.325
Estudios superiores	386	366	293	337	312	352	322	341	304	322
Conversiones	237	185	149	126	127	135	138	111	109	103
Analfabetos	19	15	12	10	11	10	11	8	8	8
Estudios primarios	14	11	9	7	7	8	7	6	6	8
Estudios secundarios	173	133	107	90	91	97	100	79	79	70
Estudios superiores	31	26	21	19	18	20	20	17	16	16
MUJERES	2008 I	2008 II	2009 I	2009 II	2010 I	2010 II	2011 I	2011 II	2012 I	2012 II
Total contratos iniciales	3.761	3.698	2.946	3.396	2.996	3.380	3.010	3.325	2.844	3.229
Analfabetos	308	312	263	293	259	292	266	297	253	271
Estudios primarios	273	264	220	242	221	234	214	222	284	433
Estudios secundarios	2.623	2.562	2.020	2.336	2.066	2.334	2.081	2.300	1.886	2.056
Estudios superiores	557	560	443	525	450	520	449	506	421	469
Conversiones	196	161	132	113	109	118	117	95	93	91
Analfabetos	12	9	8	7	7	8	8	5	6	5
Estudios primarios	9	6	5	5	4	4	5	3	4	6
Estudios secundarios	137	114	93	77	76	81	81	66	64	62
Estudios superiores	38	32	26	24	22	25	23	21	19	19

Fuente: SEPE, Estadísticas de contratos.

El análisis de la distribución por edad nos muestra en primer lugar que el mayor beneficiario del contrato indefinido de fomento del empleo ha sido el colectivo de los menores de 30 años. No obstante, su peso se redujo desde el 60 % en 2008 hasta el 44 % en 2012, aunque es claramente superior a su proporción en el total de contratos registrados que concentra alrededor del

36% en el último año. La diferencia es más favorable a las mujeres jóvenes que concentran en 2012 el 50% de los contratos de fomento mientras solo alcanzan el 38% en el total de contratos (tabla 4). Por otro lado, a partir de la reforma de 2010 el peso de los contratos de fomento en las personas entre 30 y 45 años aumenta sustancialmente. Aun así es muy inferior al registrado en el total de contratos, 33% frente a 44%. En este caso las mujeres también concentran una proporción superior a los hombres, aunque se mantiene por debajo del total de contratos (tabla 4). Por contra, ha disminuido el peso de los contratos indefinidos de fomento en los mayores de 45 años pasando, del 30% en 2008 al 22% en 2012. Dicha proporción ha sido superior a su peso en el total de contratos registrado durante el periodo 2008-2012, pero reduciéndose drásticamente la diferencia. Los hombres concentran una proporción superior a las mujeres durante todo el periodo analizado, pero sobre todo después de la última reforma laboral. En el último año, el peso de las mujeres mayores de 45 años en los contratos de fomento ha llegado a ser inferior al registrado en el total de contratos (tabla 4). Cabe remarcar que todos los datos correspondientes a dicha modalidad contractual se refieren al primer semestre de 2012, ya que desaparece en la segunda mitad del año.

En cuanto al contrato indefinido ordinario su distribución es diferente del contrato de fomento, destacando el colectivo de entre 30 y 45 años que concentra el 46,7% de los contratos en 2012 por encima del 43,5% del total de contratos registrados. Los jóvenes han reducido su peso entre 2008 y 2012 y además ha sido inferior a su proporción en el total de contratos. Por el contrario, los mayores de 45 años han visto aumentar su peso en los contratos indefinidos ordinarios situándose en 2012 por encima de su proporción en el total de contratos. En el análisis por sexo la proporción de mujeres jóvenes en los contratos indefinidos ordinarios es superior a la de los hombres, mientras que ocurre lo contrario en las otras dos franjas de edad. Aunque cabe destacar que en las mayores de 45 años su peso es mayor a sus homólogos masculinos en el segundo semestre de 2012 (tabla 4).

En el caso de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, los menores de 30 años han reducido su peso en esta modalidad pasando del 46% en 2008 al 36% en 2012 siendo en este último año idéntico a su proporción en el total de contratos. Por contra, las personas entre 30 y 45 años han visto aumentar su peso en las conversiones en el periodo analizado y con una mayor presencia que en el total de contratos. Finalmente, los mayores de 45 años son los que registran un menor porcentaje de conversiones (el 16% en 2012), aunque ha aumentado desde 2008, e inferior a su peso en el total de contratos registrados. La evolución de la distribución es la misma tanto para hombres como para mujeres. La proporción de mujeres jóvenes en las conversiones es superior a la de los hombres, mientras que de nuevo sucede lo contrario en las otras dos franjas de edad (tabla 4).

Tabla 4. Distribución de la contratación por edades

2008 I	Total				Hombres				Mujeres			
	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	35,9	59,9	46,2	44,2	34,0	56,9	43,9	43,8	38,7	62,5	49,0	44,8
30-45	50,6	9,5	42,0	39,4	51,3	7,7	43,5	39,9	49,8	11,1	40,3	38,8
> 45	13,5	30,7	11,8	16,3	14,7	35,4	12,7	16,2	11,5	26,4	10,7	16,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2008 II	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	36,8	61,6	45,4	44,8	34,3	61,4	43,8	44,3	39,5	61,8	47,2	45,2
30-45	49,0	10,1	42,5	38,6	50,0	9,1	43,8	39,3	47,9	10,9	41,0	37,8
> 45	14,2	28,3	12,1	16,7	15,7	29,5	12,4	16,4	12,6	27,3	11,8	17,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2009 I	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	30,5	54,4	43,1	40,6	28,7	51,1	40,9	39,7	32,8	57,8	45,5	41,7
30-45	53,6	12,2	44,1	41,2	53,2	11,1	45,6	42,1	53,3	13,3	42,4	40,2
> 45	15,9	33,3	12,5	18,2	17,5	37,8	13,4	18,2	13,9	28,9	11,4	18,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2009 II	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	31,6	56,0	42,7	42,2	30,8	53,5	40,5	41,5	32,6	58,3	45,1	42,9
30-45	52,0	12,1	43,9	40,1	53,2	11,6	46,0	41,0	50,7	12,5	41,6	39,0
> 45	16,3	30,8	13,4	17,7	16,7	32,6	13,5	17,4	15,9	29,2	13,3	18,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2010 I	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	29,5	51,6	40,7	39,7	27,9	48,9	38,6	38,7	31,5	54,5	43,1	41,0
30-45	54,5	14,3	45,3	41,8	54,5	14,9	47,2	42,9	54,3	13,6	43,1	40,6
> 45	16,1	34,1	14,0	18,4	17,6	36,2	14,2	18,4	14,2	31,8	13,8	18,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2010 II	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	33,7	45,8	39,9	40,7	31,6	41,4	37,0	39,8	36,2	50,0	43,2	41,9
30-45	49,0	25,4	46,2	41,1	50,0	24,1	48,1	42,3	47,7	26,7	44,1	39,6
> 45	17,4	28,8	13,8	18,2	18,4	34,5	14,8	17,9	16,2	23,3	12,7	18,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

.../...

	Total				Hombres				Mujeres			
.../...												
2011 I	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	31,1	42,1	38,0	38,0	28,9	40,0	35,5	36,7	34,2	44,4	41,0	39,6
30-45	50,7	29,8	47,1	43,1	51,8	30,0	49,3	44,4	49,2	29,6	44,4	41,5
> 45	18,2	28,1	14,9	18,9	19,3	30,0	15,2	18,9	16,7	25,9	14,5	18,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2011 II	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	32,9	42,5	38,8	38,7	30,8	42,1	36,0	37,4	35,7	42,9	42,1	40,3
30-45	49,2	30,0	46,6	42,3	50,7	26,3	48,6	43,8	47,3	33,3	44,2	40,5
> 45	17,8	27,5	14,6	19,0	18,5	31,6	15,3	18,8	17,0	23,8	13,7	19,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2012 I	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	31,7	44,4	36,6	36,0	29,6	40,0	33,9	34,2	34,6	50,0	39,8	38,0
30-45	47,4	33,3	47,5	44,2	49,2	30,0	49,5	46,0	45,1	37,5	45,2	42,1
> 45	20,5	22,2	15,8	19,8	21,2	30,0	16,5	19,8	19,5	12,5	15,1	19,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2012 II	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
< 30	29,3	0,0	36,1	36,1	29,1	0,0	33,0	34,7	29,9	0,0	39,6	37,8
30-45	46,7	0,0	47,9	43,5	49,1	0,0	49,5	45,4	44,4	0,0	46,2	41,3
> 45	24,0	0,0	16,0	20,4	21,7	0,0	17,5	20,0	26,2	0,0	14,3	20,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SEPE. Estadísticas 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 de fomento del empleo indefinido, aunque su peso se reduce del 71% en 2008 al 66% en 2012. Dicha proporción es ligeramente mayor que la registrada en el total de contratos. La diferencia es favorable a los hombres con estudios secundarios durante el periodo analizado con excepción de la segunda mitad de 2010 y la primera de 2011, coincidiendo con la reforma laboral de 2010. La proporción en 2012 es claramente superior a su peso en total de contratos (tabla 5). El colectivo de analfabetos y el colectivo con estudios primarios son los que menos peso tienen en los contratos de fomento del empleo indefinido y con un claro descenso entre 2008 y 2010. Dichas proporciones son inferiores a las registradas en el total de contratos y además mostrando estas una tendencia al alza. La diferencia entre hombres y mujeres no es estable variando según el semestre analizado (tabla 5). Por el contrario, el peso del colectivo con estudios superiores en el contrato de fomento indefinido aumenta entre 2008 y 2010, especialmente a partir del segundo semestre de 2010, justo después de la reforma laboral aprobada

ese mismo año. Dicha proporción ha sido superior a su peso en el total de contratos registrado durante el periodo analizado, incrementándose también a partir del 2010. Las mujeres concentran una proporción superior a los hombres en el contrato de fomento, pero con una menor diferencia en relación con el total de contratos (tabla 5). De nuevo todos los datos correspondientes a los contratos de fomento se refieren al primer semestre de 2012.

La distribución del contrato indefinido ordinario es similar al de fomento pero cabe destacar algunas diferencias. Aun siendo el más beneficiado el colectivo con estudios secundarios, su peso es claramente inferior al registrado en el total de contratos alcanzando en 2012, el 58 % frente al 62 %. Por otro lado, la proporción de quienes tienen estudios primarios y también del colectivo de analfabetos aumenta entre 2008 y 2010. Finalmente, el peso del colectivo con estudios superiores se ha reducido levemente, aunque sigue siendo superior a su proporción en el total de contratos. En el análisis por sexo, las proporciones de mujeres analfabetas o con estudios primarios en los contratos indefinidos ordinarios son inferiores a la de los hombres, mientras que ocurre lo contrario en las que tienen estudios secundarios o superiores (tabla 5).

En el caso de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, el colectivo con estudios secundarios concentra alrededor del 71 % entre 2008 y 2012, siendo esta proporción superior a su peso en el total de contratos. Por otro lado, los colectivos con un menor peso en las conversiones son las personas analfabetas o con estudios primarios, alrededor del 7 y del 5 % respectivamente durante todo el periodo analizado. Dichas proporciones son inferiores a su peso en el total de contratos registrados. Finalmente, el colectivo con estudios superiores aumenta su peso levemente entre 2008 y 2012, alcanzando este último año el 18%, claramente por encima de su proporción en el total de contratos. La evolución de la distribución no registra apenas diferencias entre hombres y mujeres. La proporción de mujeres con estudios superiores en las conversiones es superior a la de los hombres, mientras que es inferior en el resto de niveles educativos (tabla 5).

Tabla 5. Distribución de la contratación por nivel de estudios

	Total				Hombres				Mujeres			
	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
2008 I												
Analfabetos	7,9	7,3	7,2	10,3	9,1	7,7	8,0	12,1	6,5	6,9	6,1	8,2
Primarios	5,8	5,1	5,3	8,9	6,4	6,2	5,9	10,3	5,1	4,2	4,6	7,3
Secundarios	63,9	71,5	71,6	69,2	62,6	70,8	73,0	68,8	65,4	72,2	69,9	69,7
Superiores	22,4	15,3	15,9	11,6	21,9	15,4	13,1	8,8	23,0	16,7	19,4	14,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2008 II												
Analfabetos	8,4	7,1	6,9	10,8	9,8	9,1	8,1	12,9	6,8	5,5	5,6	8,4
Primarios	6,1	6,1	4,9	8,6	6,9	6,8	5,9	10,0	4,7	5,5	3,7	7,1
												.../...

	Total				Hombres				Mujeres			
.../...												
Secundarios	63,2	69,7	71,4	68,6	61,3	70,5	71,9	67,9	65,3	69,1	70,8	69,3
Superiores	22,3	17,2	16,8	12,0	22,1	13,6	14,1	9,2	23,2	20,0	19,9	15,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2009 I	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
Analfabetos	8,8	7,8	7,1	6,9	9,9	6,7	8,1	12,8	7,3	8,9	6,1	8,9
Primarios	6,5	5,6	5,0	4,9	7,6	6,7	6,0	10,7	5,8	4,4	3,8	7,5
Secundarios	64,0	72,2	71,2	71,4	63,2	73,3	71,8	67,9	65,0	71,1	70,5	68,6
Superiores	20,8	14,4	16,7	16,8	19,3	13,3	14,1	8,6	21,9	15,6	19,7	15,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2009 II	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
Analfabetos	9,2	6,6	7,1	11,0	10,9	7,0	7,9	13,2	7,2	6,3	6,2	8,6
Primarios	6,5	5,5	5,0	9,2	7,1	7,0	5,6	10,1	5,8	4,2	4,4	7,1
Secundarios	63,3	71,4	69,9	68,2	62,2	72,1	71,4	67,8	64,5	70,8	68,1	68,8
Superiores	21,1	16,5	18,0	11,6	19,9	14,0	15,1	8,9	22,5	18,8	21,2	15,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2010 I	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
Analfabetos	8,9	6,6	7,2	10,8	10,3	6,4	8,7	12,6	7,1	6,8	6,4	8,6
Primarios	6,2	4,4	5,1	9,0	6,7	6,4	5,5	10,3	5,5	4,5	3,7	7,4
Secundarios	63,4	72,5	70,8	68,6	62,4	72,3	71,7	68,4	64,6	70,5	69,7	69,0
Superiores	21,6	16,5	16,9	11,6	20,6	14,9	14,2	8,7	22,8	18,2	20,2	15,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2010 II	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
Analfabetos	9,0	6,8	7,1	11,3	10,8	6,9	7,4	13,5	6,9	6,7	6,8	8,6
Primarios	6,3	5,1	4,7	8,5	7,0	3,4	5,9	9,9	5,4	6,7	3,4	6,9
Secundarios	61,8	69,5	70,4	68,4	60,8	69,0	71,9	67,7	62,3	70,0	68,6	69,1
Superiores	22,9	18,6	17,8	11,9	21,5	20,7	14,8	8,9	25,4	16,7	21,2	15,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2011 I	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
Analfabetos	9,1	7,0	7,5	11,0	10,2	6,7	8,0	12,9	7,5	7,4	6,8	8,8
Primarios	6,3	5,3	4,7	8,6	6,6	6,7	5,1	9,8	5,8	3,7	4,3	7,1
Secundarios	61,5	68,4	71,0	68,9	60,8	66,7	72,5	68,6	62,5	70,4	69,2	69,1
Superiores	23,1	19,3	16,9	11,5	22,3	20,0	14,5	8,7	24,2	18,5	19,7	14,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
.../...												

	Total				Hombres				Mujeres			
.../...												
2011 II	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
Analfabetos	9,7	5,0	6,3	11,6	11,0	5,3	7,2	13,9	8,0	4,8	5,3	8,9
Primarios	5,8	5,0	4,4	8,4	6,8	5,3	5,4	9,8	4,5	4,8	3,2	6,7
Secundarios	60,5	67,5	70,4	68,3	59,6	68,4	71,2	67,6	61,6	66,7	69,5	69,2
Superiores	24,0	22,5	18,4	11,7	22,6	21,1	15,3	8,6	25,9	23,8	22,1	15,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2012 I	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
Analfabetos	8,7	5,1	6,9	11,2	8,9	5,0	7,3	13,1	7,5	5,2	6,5	8,9
Primarios	11,5	4,6	5,0	11,9	12,3	5,0	5,5	13,5	10,5	4,0	4,3	10,0
Secundarios	58,3	66,7	70,8	65,3	58,1	70,0	72,5	64,6	58,6	64,7	68,8	66,3
Superiores	21,5	22,2	17,3	11,5	20,7	20,0	14,7	8,8	22,6	26,0	20,4	14,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2012 II	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total	Ordina.	Foment.	Conve.	Total
Analfabetos	7,2	0,0	6,7	11,0	9,1	0,0	7,8	13,2	5,9	0,0	5,5	8,4
Primarios	15,5	0,0	7,2	15,7	16,0	0,0	7,8	17,7	14,4	0,0	6,6	13,4
Secundarios	58,0	0,0	68,0	62,1	54,3	0,0	68,0	60,7	61,5	0,0	68,1	63,7
Superiores	19,3	0,0	18,0	11,2	20,6	0,0	15,5	8,4	18,2	0,0	20,9	14,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SEPE. Estadísticas de contratos y elaboración propia.

4. CONCLUSIONES

La evolución de la contratación en España desde 2008 viene marcada sin duda por la crisis económica. La disminución de los contratos indefinidos entre el primer semestre de 2008 y el segundo semestre de 2012 ha sido del 41,7%, mientras que la caída de los temporales se reduce al 10,7%. Por tanto, es en este contexto donde se enmarca el análisis de las medidas de fomento de la contratación indefinida contempladas en las reformas laborales de 2010 y 2012.

En cuanto al contrato indefinido ordinario, el análisis de los datos muestra una caída entre 2008 y 2012 de alrededor del 25%. No obstante, cabe distinguir entre el bonificado y el no bonificado. En el primer caso su caída es del 67%. Aunque casi desaparece a raíz de la reforma de 2010 (derogación de bonificaciones, especialmente las relacionadas con las mujeres), aumenta de nuevo en el primer semestre de 2012, sin duda debido a la reforma aprobada ese año y en concreto al nuevo contrato de apoyo a los emprendedores. En el caso de los contratos indefinidos ordinarios no bonificados su disminución alcanza el 20% entre 2008 y 2012, aunque repuntan

claramente este último año. Por tanto, se puede afirmar que la reforma de 2012 ha contribuido al menos a mejorar el bajísimo volumen de la contratación indefinida inicial registrado en 2011.

Por otro lado, el contrato indefinido de fomento acaba desapareciendo en 2012. El bonificado desaparece casi por completo como consecuencia de las reforma de 2010. En el caso del no bonificado su desaparición se registra en el segundo semestre de 2012. En definitiva, dicho contrato pierde su razón de ser cuando se generaliza la indemnización de 33 días por año trabajado, hecho que se refleja en los datos del segundo semestre de 2012.

El análisis de la evolución de los contratos por edad y sexo nos muestra que la caída en el número de contratos indefinidos ordinarios se concentra en los jóvenes y en la franja de edad entre 30 y 45 años. Por el contrario, en los mayores de 45 años aumenta el número de contratos. La reforma de 2012 parece beneficiar más a las mujeres que a los hombres y en especial a las mayores de 45 años. En el caso de los contratos indefinidos de fomento, la reforma de 2012 los elimina aunque ya se habían reducido a partir de la reforma de 2010. El peor comportamiento se registra entre los jóvenes, que ya antes de las reformas habían reducido drásticamente su número de contratos.

Las conversiones de contratos temporales en indefinidos se reducen entre 2008 y 2012 especialmente en los jóvenes, mientras que la menor caída se registra en los mayores de 45 años. Por sexos, la evolución es más negativa en los hombres, especialmente en los mayores de 45 años. La evolución del total de contratos es mucho menos negativa que la registrada en los contratos indefinidos ordinarios sobre todo en la franja entre 30 y 45 años. La excepción son los mayores de 45 años con aumentos del 8,3% en el total y del 34% en los ordinarios entre 2008 y 2012.

El análisis de la evolución de los contratos por nivel de estudios y sexo nos muestra que la reducción del número de contratos indefinidos ordinarios entre 2008 y 2012 es más acusada entre los que tienen estudios secundarios o superiores. Por el contrario, se registra un aumento en el colectivo con estudios primarios concentrado totalmente a partir de la reforma de 2012. Por sexos, la disminución es mayor entre los hombres, especialmente en el colectivo con estudios secundarios. En conclusión, la reforma de 2012 parece beneficiar a los que tienen estudios primarios y a las mujeres. La caída en los contratos indefinidos de fomento antes de las reformas laborales de 2010 y 2012 es similar en todos los niveles de estudios y con diferencias inapreciables entre hombres y mujeres. Las conversiones de contratos temporales en indefinidos disminuyen entre 2008 y 2012 en todos los niveles educativos. La caída en el número de conversiones es algo más acusada en los hombres que en las mujeres. La evolución del total de contratos es menos negativa que la registrada en los contratos indefinidos ordinarios. La excepción es el colectivo con estudios primarios que registra un aumento (53%), superior al de su homólogo en los contratos ordinarios (50%). Por sexos, la disminución en el total de contratos entre 2008 y 2012 es algo menor en las mujeres a excepción del colectivo de analfabetos.

Por otro lado, el análisis de la distribución por edad nos muestra que el mayor beneficiario del contrato indefinido de fomento del empleo ha sido el colectivo de los menores de 30 años. No obstante, su peso se redujo entre 2008 y 2012, aunque es claramente superior a su proporción en el total de contratos registrados, sobre todo en el caso de las mujeres. En cuanto al contrato indefinido ordinario, destaca el colectivo de entre 30 y 45 años que concentra el 46,7% de dichos con-

tratos en 2012, por encima del 43,5 % del total de contratos registrados. Por otro lado, los mayores de 45 años han visto aumentar su peso en los contratos indefinidos ordinarios situándose en 2012 por encima de su proporción en el total de contratos, especialmente las mujeres. En el caso de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, el colectivo más beneficiado ha sido el de las personas entre 30 y 45 años (especialmente los hombres) que han visto aumentar su peso en las conversiones en el periodo analizado y con una mayor presencia que en el total de contratos.

En cuanto a la distribución por nivel de estudios, el colectivo con estudios secundarios es el más beneficiado en el contrato de fomento del empleo indefinido, aunque su peso se reduce del 71 % en 2008 al 66 % en 2012, siendo esta proporción ligeramente mayor que la registrada en el total de contratos. En la distribución del contrato indefinido ordinario, aun siendo también el más beneficiado el colectivo con estudios secundarios, su peso es claramente inferior al registrado en el total de contratos alcanzando en 2012, el 58 % frente al 62 %. En el caso de las conversiones, el colectivo con estudios secundarios concentra alrededor del 71 % entre 2008 y 2012, siendo esta proporción superior a su peso en el total de contratos.

A pesar del repunte en el número de contratos indefinidos iniciales en el año 2012, su escaso peso en el total de contratos y la notable reducción de los contratos temporales conlleva una caída en la contratación total por lo que podemos afirmar que la última reforma laboral ha tenido hasta el momento un efecto muy limitado, condicionado sin duda por el contexto de recesión económica. En consecuencia, el descenso de más de seis puntos en la tasa de temporalidad entre 2008 y 2012 (del 29,4 al 23 %) se debe a la fuerte destrucción de empleo temporal que no es compensada por la creación de empleo asalariado indefinido sino todo lo contrario. Por tanto, la reducción de la temporalidad que en una época de crecimiento económico sería una buena noticia, en la actualidad es un claro síntoma del deterioro del mercado de trabajo español que se traduce en un aumento espectacular de la tasa de paro tal y como refleja la EPA del cuarto trimestre de 2012.

La contratación temporal promovida a partir de los años 80 ha generado una cultura de la temporalidad basada en los costes de extinción del trabajador indefinido y en la incertidumbre sobre las fluctuaciones esperadas de la actividad económica. Las medidas adoptadas en las sucesivas reformas laborales desde 1997 con el objeto de corregir la segmentación de nuestro mercado de trabajo no han resultado acertadas. La razón estriba en que cuando se han agotado las bonificaciones las empresas han extinguido los contratos, aunque formalmente indefinidos, llevando a una distinción entre contratos indefinidos de corta y de larga duración y que no parece que vaya a cambiar con las medidas adoptadas en la última reforma laboral de 2012. En este sentido y a pesar de que estadísticamente aumenten los contratos indefinidos, las características del nuevo contrato de apoyo a emprendedores pueden hacer que se mantengan las elevadas tasas de rotación laboral. El periodo de prueba de un año y el fin de las bonificaciones a los tres años serán los momentos clave para valorar la estabilidad real de dicho contrato. En consecuencia, la reforma puede importar la misma falta de estabilidad de los contratos indefinidos existente en algunos países europeos, pero sin aportar los elementos necesarios para reducir la crónica tasa de temporalidad en España.

Por tanto, el desafío consiste en crear un marco laboral que permita incrementar simultáneamente la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en las empresas, a la vez que se garanti-

za la seguridad de los trabajadores y la calidad del empleo, potenciando la formación continua y las políticas activas de empleo, para acercarnos así a los países de nuestro entorno. Uno de los resultados de este nuevo marco debería ser la reducción del grado de segmentación del mercado de trabajo español, para evitar así un ajuste tan duro del empleo en periodos de crisis económica como el actual.

Bibliografía

BAJO, I. [2012]: «Incentivos económicos y fiscales a la creación y al mantenimiento del empleo», *Actualidad Laboral*, núm. 19-20, págs. 1.964-1.986.

CALVO, F. J. [2012a]: «Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012 (I)», *Documentación Laboral*, núm. 94, págs. 40-83.

— [2012b]: «Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012 (II)», *Documentación Laboral*, núm. 95-96, págs. 127-165.

CRUZ, J. [2012]: «Hacia una nueva concepción de la legislación laboral», *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 115, págs. 15-53. Sevilla.

EUROPEAN COMMISSION [2005]: *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008)*, COM (2005) 141 final, Directorate-General for Employment and Social Affairs. Bruselas.

— [2007]: *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Directorate-General for Employment and Social Affairs and Equal Opportunities. Bruselas.

GARCÍA, J. [2012]: «La contratación laboral en la reforma legal de 2012: entre el estímulo de la contratación indefinida y la preocupación por el empleo», *Documentación Laboral*, núms. 95-96, págs. 7-24.

GÁRATE, F. J. [2011]: «La modificación del régimen jurídico de la contratación laboral por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 1, págs. 13-27.

JIMENO, J. F. [2004]: «Políticas laborales: diagnóstico y principales tareas pendientes», *Cuadernos de Información Económica*, núm. 178, págs. 57-60, Madrid.

LÓPEZ, E. [2012]: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012: Ley 3/2012, de 6 de julio*, Valencia: Tirant lo Blanch.

MOLINA, C. [2012]: «La versión parlamentaria de la reforma laboral 2012: mayor flexibilidad, mejoras técnicas y versos sueltos», *RTSS. CEF*, núm. 352, págs. 5-120.

SEPE [varios años]: Estadísticas de Contratos, Madrid.

TOHARIA, L. [2005]: *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Colección Economía y Sociología del Trabajo, núm. 80, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

TOSCANI, D. [2012]: «El fomento de la contratación indefinida», *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 116, págs. 13-34. Sevilla.

WILTHAGEN, T. [2002]: *The flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets*, OSA/Institute for Labour Studies, Flexicurity Research Papers, 2, Tilburg University.