



Contratación laboral y temporalidad durante la recuperación económica

Joan Antoni Alujas Ruiz

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

Extracto

Nuestro estudio se centra en el análisis de la contratación laboral en España entre 2012 y 2019 con el objeto de examinar la incidencia de la recuperación económica sobre la evolución del número y tipología de contratos, así como en las tasas de temporalidad. Después de repasar el marco normativo, se analizan los resultados a nivel agregado y también por sexo, edad, nivel de estudios y tipo de sector (público o privado). Dicho análisis nos permitirá determinar cómo ha afectado la evolución de la economía a la contratación (especialmente a la de carácter indefinido) y a la temporalidad, así como su impacto diferencial según los colectivos.

La conclusión más evidente que se deriva del análisis de los resultados a nivel nacional es el aumento tanto de la contratación temporal como de la indefinida, así como de las tasas de temporalidad, especialmente en los jóvenes y en el sector público. La relevancia del tema se refleja en las diferentes medidas de fomento del empleo aprobadas a lo largo del periodo analizado y que han tenido como objetivo incentivar la contratación a la vez que se pretendía promover la estabilidad laboral y reducir la tasa de temporalidad, aunque sin demasiado éxito. Además, la situación actual derivada de la pandemia refuerza los efectos negativos de la dualidad en el mercado de trabajo español.

Palabras clave: contratos; incentivos; temporalidad; segmentación.

Fecha de entrada: 05-05-2020 / Fecha de aceptación: 07-05-2020

Cómo citar: Alujas Ruiz, J. A. (2020). Contratación laboral y temporalidad durante la recuperación económica. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 447, 155-192.



Job recruitment and temporality during economic recovery

Joan Antoni Alujas Ruiz

Abstract

Our study focuses on the analysis of job recruitment in Spain between 2012 and 2019 in order to analyse the impact of the economic recovery on the evolution of the number and typology of contracts, as well as on temporary rates. After reviewing the regulatory framework, the results are analysed at the aggregate level and also by gender, age, educational level and type of sector (public or private). This analysis will allow us to determine how the evolution of the economy has affected recruitment (especially the permanent one) and temporality, as well as its differential impact according to the collectives.

The most obvious conclusion derived from the analysis of results at the national level is the increase in both temporary and permanent recruitment, as well as temporary rates, especially in young people and in the public sector. The relevance of the topic is reflected in the different employment promotion measures adopted over the period under review and which have aimed to encourage recruitment while intended to promote job stability and reduce temporary rates, but without too much success. Furthermore, the current situation derived from the pandemic reinforces the negative effects of duality in the Spanish labour market.

Keywords: contracts; recruitment incentives; temporality; segmentation.

Citation: Alujas Ruiz, J. A. (2020). Job recruitment and temporality during economic recovery. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 447, 155-192.



Sumario

- 1. Introducción
 - 2. Marco normativo
 - 3. Análisis de los resultados
 - 4. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

Los contratos temporales suponen un menor coste laboral para las empresas, en primer lugar, porque estas se enfrentan a menores costes de extinción de la relación laboral que los derivados de los contratos indefinidos. En segundo lugar, la menor estabilidad laboral de los trabajadores temporales reduce su poder de negociación, por lo que sus salarios son también inferiores a los de los trabajadores con contrato indefinido. Al reducir el coste laboral, los contratos temporales favorecen la creación de empleo. Este efecto es especialmente relevante en relación con los puestos de trabajo donde la volatilidad es muy alta y con los puestos de trabajo en los que la productividad es baja. Este tipo de puestos de trabajo son los que, *a priori*, cabe esperar que fueran mayoritariamente ocupados por trabajadores con contrato temporal y que se ofrecieran en menor medida si los contratos temporales no estuvieran disponibles (Jimeno, 2005). Por tanto, la existencia de la temporalidad procede de una segmentación entre puestos relativamente más cualificados, en los que la estabilidad constituye un elemento sustancial, y puestos relativamente poco cualificados, para los que la estabilidad de la relación laboral es indiferente, ya que existen numerosos trabajadores que pueden cubrirlos.

Las características del contrato temporal, paradigma de lo que se ha denominado «contrato precario», lo han colocado siempre en el centro de un acalorado debate, ya que su régimen jurídico trata de buscar un equilibrio entre la necesidad de flexibilidad y la supuesta modernización de la mano de obra, por una parte, y la necesidad de protección de los trabajadores, por otra (Torsello, 2016).

La dualidad es fuente de inequidad, por un lado, porque crea notables diferencias entre trabajadores en virtud de sus contratos. Es un hecho constatado que la mayor estabilidad de los trabajadores indefinidos favorece la formación y promoción profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar, la acción sindical o la protección de la salud laboral, e incrementa las posibilidades de ser más productivos, obtener mejores salarios y permanecer en el mercado laboral hasta la edad de jubilación. Por otro lado, porque el impacto negativo de la temporalidad se concentra en los colectivos con mayores problemas de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, como jóvenes, mujeres, inmigrantes y trabajadores poco cualificados. Además, la extensa cohorte de trabajadores atrapados en la temporalidad supone un derroche de capital humano que lastra la productividad y la competitividad de la economía, sobrecargando la Seguridad Social y los sistemas de asistencia social (Martínez, 2016).

Las reformas laborales de la década de los ochenta aliviaron el uso de contratos temporales al tiempo que dejaron la regulación del empleo permanente en gran medida inalterada. Estas reformas pueden haber creado más puestos de trabajo, pero también dieron lugar a un creciente *stock* de trabajadores precarios.

La extensión de los contratos temporales en algunos Estados miembros ha tenido consecuencias: algunas personas disfrutaban de carreras estables y seguras con mejores salarios y las perspectivas de desarrollo, mientras que otras están atrapadas en las relaciones laborales caracterizadas por inestabilidad, incertidumbre y desfavorables condiciones de trabajo (Eurofound, 2019).

La persistencia de la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo español se debe a la normativa laboral, unida a la permisividad institucional, a una cultura empresarial que se decanta por prácticas de gestión laboral precarizadoras, a las particularidades del modelo productivo y a la evolución de la economía (Lorente y Guamán, 2018).

Las probabilidades de que un parado o un trabajador precario puedan acceder a un empleo indefinido de calidad son muy limitadas, mucho más en España que en el resto de grandes países europeos. Nuestro país muestra bajas tasas de transición desde los contratos temporales a los indefinidos y altas tasas de transición desde la temporalidad al desempleo, lo que apunta a la existencia de un número significativo de empleados temporales que están atrapados, porque no consiguen un contrato permanente y experimentan periodos de desempleo que corren el riesgo de ser relativamente largos. En muchos casos, se trata de personas con un bajo nivel formativo enroladas en sectores de bajo nivel añadido que son muy volátiles, como es el caso de la hostelería o el comercio (Eurofound, 2019).

La mayor parte de las propuestas de reforma del modelo de contratación defienden la simplificación de las modalidades contractuales temporales, de manera que la temporalidad quede restringida a los contratos vinculados a necesidades claramente limitadas en el tiempo o con un relevante sesgo de integración de colectivos vulnerables en el mercado laboral. Para lograr su efectividad sería necesario desincentivar el uso de los contratos de obra y servicio o eventuales e intensificar el control por parte de la Inspección de Trabajo. No obstante, cabe tener en cuenta que la demanda productiva está sujeta a fuertes dosis de incertidumbre, imprevisibilidad e inestabilidad que actúan como elementos estructurales del sistema. Estos factores propician un modelo de organización empresarial flexible, articulado en un núcleo central, que se reserva a los trabajadores más cualificados y productivos, y una periferia en la que se sitúan los trabajadores menos cualificados con condiciones laborales precarias que permiten absorber las oscilaciones de la demanda. En consecuencia, la necesidad de transferir parte de los riesgos productivos sobre los trabajadores para ganar competitividad o subsistir en el mercado empujará hacia otras fórmulas de flexibilidad que ahonden en la descentralización productiva (Martínez, 2016).

Con el objetivo de estudiar la evolución de la contratación laboral y de la temporalidad en el periodo 2012-2019 y valorar el efecto de la recuperación económica, la estructura que

presenta este trabajo es la siguiente. En el segundo epígrafe se analizan los cambios en el marco normativo en el ámbito de la contratación, especialmente la indefinida. En el tercero se procede al análisis de los resultados en materia de contratación laboral y de tasas de temporalidad y su incidencia sobre diferentes colectivos, ya sea por sexo, grupo de edad, nivel de estudios y tipo de sector (público o privado). Finalmente, en el último epígrafe se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones.

2. Marco normativo

El marco normativo de la contratación laboral durante el periodo analizado comprende diversas etapas. La primera engloba los años 2012 y 2013 y se caracteriza, en primer lugar, por el mantenimiento de las medidas precedentes, referidas a los colectivos que son objeto de incentivos a la contratación indefinida inicial y 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 y la sustitución de bonificaciones por reducciones de cuotas tanto para la contratación inicial como para su conversión en indefinido del contrato para la formación y el aprendizaje. 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](#). En tercer lugar, por la introducción de nuevas medidas de fomento como el contrato de apoyo a los emprendedores, 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 un ámbito subjetivo de aplicación limitado a determinados colectivos. En cambio, hay que tener en cuenta que solo pueden hacer uso las empresas de menos de 50 trabajadores 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 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

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

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 primer año, 1.100 el segundo y 1.200 el tercero 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 es con mujeres en ocupaciones donde estén infrarrepresentadas.

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. 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 1 año exigido en el contrato.

Por otro lado, cabe señalar la introducción de un periodo de prueba de 1 año en el contrato de emprendedores para todos los trabajadores y con independencia del nivel de formación. 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. No obstante, el Tribunal Constitucional declaró la constitucionalidad de este periodo de prueba con base en la situación de excepcionalidad motivada por los elevadísimos niveles de desempleo y a su carácter transitorio, ya que su vigencia queda condicionada a que la tasa de desempleo se reduzca por debajo del 15 %. 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).

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](#)).

² Uno de los fines de la [Ley 3/2012](#) es potenciar el empleo estable, y mal puede merecer ese calificativo un empleo que presenta una duración inferior a la de algunos contratos temporales (Fernández, 2016). Además, el porcentaje de los contratados que se mantiene en el empleo pasado el primer año es muy inferior al registrado en el contrato indefinido ordinario (Costa, 2018).

En relación con el 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 %; en segundo lugar, la duración máxima pasa de 2 a 3 años y la mínima puede ser de 6 meses en lugar de 1 año si lo establece el convenio colectivo; 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 será como máximo del 75 % durante el primer año de contrato y del 85 % durante el segundo o tercer año de duración; y, por último, se introduce una reducción del 100 % de las cuotas empresariales si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas o del 75 % en el supuesto de que tenga una plantilla igual o superior a esa cifra durante toda la vigencia del contrato. Una vez finalizado el contrato, o una de sus prórrogas, la empresa puede transformarlo en indefinido y recibir 1.500 euros durante 3 años (1.800 €, si es mujer).

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 destacar las tres siguientes, que eran de aplicación hasta que la tasa de desempleo se situara 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 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 3 años). En segundo lugar, se incentivó 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 si se contratan 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. En tercer lugar, se incentivó 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.

La segunda etapa comprende los años 2014 y 2015 y 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 duración³. El Sistema de Garantía Juvenil

³ Por tanto, el principal objetivo de la política de fomento del empleo es impulsar la contratación indefinida, aunque, cuando se trata de incentivar el empleo de colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, enseguida se articulan bonificaciones también para la contratación temporal (Martínez, 2016).

(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 Encuesta de población activa (EPA) correspondiente al último trimestre del año. Con la aprobación del [Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre](#), de medidas urgentes para impulsar el Sistema de Garantía Juvenil, se buscaba fortalecer dicho sistema simplificando los requisitos establecidos para poder ser beneficiario y mejorando la gestión del mismo. 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 que es compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar no sea negativo y con una duración de 6 meses. En el supuesto de que la contratación sea a tiempo parcial, dicha bonificación oscila entre 150 y 225 euros al mes.

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 sería de aplicación 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](#)). Para 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, 3 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 trataba 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 aplicaba 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.

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).

Finalmente, después de un paréntesis debido a la provisionalidad de la situación política, la última etapa comprendería los años 2018 y 2019. En primer lugar, cabe destacar el [Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre](#), que derogó algunas medidas de fomento de empleo vinculadas a la contratación laboral o ciertos aspectos de su regulación introducidos en los momentos más agudos de la crisis y condicionados a que la tasa de desempleo superara el 15 %⁵. Entre los contratos afectados por esta supresión estaba el contrato indefinido de apoyo a emprendedores y el contrato para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años, medida prevista como coyuntural y transitoria, pudiéndose realizar a partir de ahora solo con jóvenes menores de 25 años. Asimismo, se suprimieron los incentivos al empleo que afectaban al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, a la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven, al contrato de primer empleo joven y a los contratos en prácticas.

Por otro lado, el [Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo](#), incluyó dos bonificaciones nuevas: la primera, para la conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos, habida cuenta de la elevada temporalidad de este sector, y la segunda, para la contratación indefinida de desempleados de larga duración, con el fin de incentivar su reinserción en el mercado laboral y favorecer su inclusión social⁶. En esta última, los contratos con personas inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.300 euros anuales y, cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.500 euros anuales, con una duración de 3 años en ambos casos. Si el contrato se celebra a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el mismo.

3. Análisis de los resultados

La evolución de la contratación laboral en España desde 2012 marca ya una ligera tendencia positiva, aunque se acelerará a partir de 2014 ligada al inicio de una clara recuperación económica. El aumento de los contratos indefinidos entre 2012 y 2019 fue del 91,9 %, mientras que las conversiones aumentaron en un 111 %. El volumen de contratos indefinidos

⁵ Dichas medidas fueron introducidas en el bienio 2012-2013 como parte de la reforma laboral y con fines de fomento del empleo y del emprendimiento para afrontar el grave deterioro del mercado de trabajo, mostrando una desigual incidencia –Consejo Económico y Social (CES, 2019)–.

⁶ La medida desconoce quizás la necesidad de distinguir las características que, dentro de este colectivo, pueden explicar su situación y que en vez de bonificaciones requerirían sobre todo medidas conectadas con la intermediación y la orientación laboral y aquellas ligadas a la formación y recualificación profesional (Costa, 2019).

superó en 2018 los niveles previos a la crisis, pero no así las conversiones que aún están por debajo. En el primer caso se registra una caída del 8,5 % en 2019, mientras que en el segundo se mantienen con una leve variación a la baja⁷. Los contratos temporales muestran una evolución ascendente durante todo el periodo analizado con un aumento del 60,5 %, aunque se ha ralentizado los 2 últimos años, alcanzando eso sí un volumen muy por encima del registrado antes de la crisis⁸ (tabla 1). Por otro lado, el porcentaje de contratos indefinidos iniciales sobre el total de contratos apenas ha variado, pasando del 5 % en 2012 al 5,9 % en 2019 y situándose todavía por debajo del nivel previo a la crisis. Si consideramos el total de contratos indefinidos (iniciales más conversiones), su peso ha aumentado del 7,9 % al 9,6 % en el periodo analizado, pero lejos del 12 % alcanzado en 2007. En consecuencia, podemos decir que la contratación está mucho más condicionada por la evolución de la economía que por los cambios en el marco normativo.

Tabla 1. Evolución del número de contratos (miles)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Contratos indefinidos	689,7	735	935,8	1.030,4	1.131,2	1.242,8	1.446,9	1.323,9
Contratos temporales	12.683,3	13.657,6	15.376,7	17.067,1	18.265,6	19.572	20.006,7	20.352,8
Conversiones	395,8	399,9	414,5	478,7	582	686,4	837,9	835,5
Total contratos	13.768,9	14.792,6	16.727,1	18.576,2	19.978,9	21.501,3	22.291,6	22.512,2

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Estadística de contratos.

⁷ La supresión del contrato de apoyo a emprendedores explica en gran parte la caída en el número de contratos indefinidos. No obstante, cabe señalar que el peso de dicho contrato en el total de la contratación indefinida inicial ha pasado del 11,2 % en 2012 al 20 % en 2018. El contrato de apoyo a los emprendedores registró un aumento del 276 % entre 2012 y 2018, habiendo crecido los bonificados en un 56,6 %. No obstante, la proporción de estos últimos solo representa el 18,7 % del total. El aumento a partir de 2016 en el caso de los jóvenes, dada la caída en los contratos para la formación y el aprendizaje, induce a pensar que es el resultado de una vía de escape para el empresario en lo que concierne a las obligaciones formativas de dicho contrato (Requena, 2018). En consecuencia, no parece que los incentivos económicos asociados al contrato de emprendedores hayan contribuido a impulsar de forma decidida la contratación de carácter indefinido, sino más bien la extensión a 1 año del periodo de prueba.

⁸ El problema no es tanto el volumen de contratos temporales sino su duración media, que se ha reducido de 59,3 días en 2012 a 49,1 días en 2019, acumulando una disminución de casi 30 días respecto a 2007. Además, el porcentaje de contratos temporales de duración inferior a 1 semana ha pasado del 24,1 % al 30,2 % en el periodo analizado, mientras que antes de la crisis se situaba en el 17,1 %.

En cuanto a la distribución de los contratos bonificados, cabe señalar, en primer lugar, el aumento del peso de la contratación temporal. En este sentido, en 2019, los contratos bonificados son en un 82,2 % de carácter temporal, lo cual supone un repunte en el peso de dichos contratos respecto a 2012 en que fue del 67,6 %. Por lo que respecta a los contratos indefinidos, se registra una notable disminución de su peso en los contratos bonificados⁹, pasando del 17,4 % en 2012 al 3,6 % en 2019. Por el contrario, las conversiones de contratos temporales en indefinidos aumentan su proporción en los contratos bonificados durante el periodo analizado, pasando del 7,6 % al 10 % (tabla 2).

Por otro lado, la proporción de los contratos bonificados sobre el total de contratos se redujo entre 2012 y 2019, especialmente en el caso de los contratos indefinidos bonificados que han pasado de media del 5,4 % al 0,7 % del total de la contratación indefinida, mientras que las conversiones bonificadas reducen su peso del 4,1 % al 3 % en el total de conversiones durante el periodo analizado. Por el contrario, los contratos temporales bonificados mantienen estable su proporción en el total de la contratación temporal alrededor del 1 % (tabla 2).

Tabla 2. Incidencia de los contratos bonificados

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Distribución contratos bonificados								
Indefinidos	17,4	16,6	11,7	10,9	14,8	19,5	20,1	3,6
Conversiones	7,6	5,4	4,8	5,1	6	7,8	7,7	10
Temporales	67,6	75	80,1	80,6	75,4	69,1	68,4	82,2
Proporción de bonificados/Total								
Indefinidos	5,4	4,5	2,7	2,6	3,5	4,8	4,3	0,7
Conversiones	4,1	2,7	2,5	2,6	2,7	3,4	2,8	3
Temporales	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1	1

Fuente: SEPE. Estadística de contratos, y elaboración propia.

⁹ La reducción del peso de los contratos indefinidos en los contratos bonificados se explica en su totalidad por la desaparición en enero de 2019 del contrato de apoyo a emprendedores.

El análisis de la evolución de los contratos por edad y sexo nos muestra, en primer lugar, que el aumento en el número de contratos indefinidos se registra en todas las franjas de edad, especialmente en los mayores de 45 años, con un incremento del 122 % entre 2012 y 2019. Por sexo, el aumento es mayor en los hombres que en las mujeres en todas las franjas de edad, especialmente en los jóvenes (con una diferencia de 33 puntos porcentuales) seguidos de los mayores de 45 años. En consecuencia, la recuperación económica parece beneficiar más, en principio, a los mayores de 45 años y a los hombres. No obstante, en 2019 se produce una caída generalizada en el número de contratos indefinidos en todas las franjas de edad tanto en hombres como en mujeres (tabla 3). En el caso de las conversiones, su número aumenta entre 2012 y 2019 también en todas las franjas de edad, especialmente en los mayores de 45 años (un 224 %), 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 122 % frente al 99 % 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. Por tanto, las conversiones no benefician en mayor medida a los jóvenes, colectivo que registra con diferencia la tasa de temporalidad más elevada (55,4 % a finales de 2019). A diferencia de los contratos indefinidos, el número de conversiones prácticamente no varía en 2019 (tabla 3).

La evolución del total de contratos temporales registra también un aumento en todas las franjas de edad entre 2012 y 2019, sobre todo en los mayores de 45 años, con un incremento del 107 %, mientras en la franja de entre 30 y 44 años se registra un aumento de solo el 39 % en el mismo periodo. No obstante, dicha evolución es menos positiva que la observada en los contratos indefinidos. Por sexo, el aumento en el número de contratos temporales es mayor en los hombres que en las mujeres en los menores de 30 años y en los mayores de 45 años y ocurre lo contrario en la franja de 30 a 44 años, donde la diferencia es favorable a las mujeres. En 2019, los contratos temporales aumentan ligeramente a diferencia de lo que sucedía en el caso de los contratos indefinidos y más en las mujeres y en los mayores de 45 años (tabla 3).

Tabla 3. Contratos por edad y sexo (miles)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total								
Indefinidos	690	735	935	1.030	1.131	1.242	1.447	1.324
Jóvenes	210	203	260	292	342	392	468	423
30-44 años	323	348	448	483	507	536	608	552
Mayores de 45 años	157	184	227	255	282	314	371	349



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Temporales								
Jóvenes	4.609	4.746	5.264	5.863	6.364	6.976	7.199	7.414
30-44 años	5.539	6.076	6.796	7.365	7.624	7.857	7.786	7.701
Mayores de 45 años	2.535	2.835	3.316	3.839	4.277	4.739	5.021	5.237
Conversiones								
Jóvenes	144	133	133	154	193	230	265	270
30-44 años	189	196	205	234	274	314	374	361
Mayores de 45 años	63	70	76	90	115	142	199	204
Hombres								
Indefinidos								
Jóvenes	106	99	129	147	177	207	252	231
30-44 años	177	181	241	263	277	296	340	308
Mayores de 45 años	79	88	116	130	143	163	196	183
Temporales								
Jóvenes	2.410	2.510	2.814	3.134	3.398	3.752	3.842	3.963
30-44 años	3.154	3.536	4.002	4.331	4.437	4.542	4.416	4.305
Mayores de 45 años	1.373	1.581	1.899	2.215	2.459	2.724	2.840	2.917
Conversiones								
Jóvenes	71	66	66	79	101	122	141	144
30-44 años	105	108	114	132	155	177	212	204
Mayores de 45 años	35	39	44	53	68	84	118	121

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres								
Indefinidos	327	367	449	490	534	576	659	602
Jóvenes	104	105	131	145	165	185	216	192
30-44 años	146	167	207	221	231	240	268	244
Mayores de 45 años	77	95	111	124	138	151	175	166
Temporales	5.746	6.030	6.661	7.386	7.971	8.553	8.908	9.167
Jóvenes	2.199	2.235	2.450	2.729	2.966	3.223	3.357	3.451
30-44 años	2.385	2.540	2.794	3.033	3.187	3.315	3.370	3.396
Mayores de 45 años	1.162	1.255	1.417	1.624	1.818	2.015	2.181	2.320
Conversiones	184	186	190	214	258	303	367	366
Jóvenes	73	67	67	75	92	108	124	126
30-44 años	84	88	91	102	119	137	162	157
Mayores de 45 años	27	31	32	37	47	58	81	83

Fuente: SEPE. Estadística de contratos.

Por otra parte, el análisis de la evolución de los contratos por nivel de estudios y sexo nos muestra, en primer lugar, que el aumento más elevado en el número de contratos indefinidos entre 2012 y 2019 se produce con diferencia entre los que tienen estudios primarios (263 %) seguidos del colectivo con estudios superiores. Por contra, se registra una reducción del 6 % en el colectivo de analfabetos. Por sexo, el aumento en el periodo analizado es mayor en los hombres tanto para los que tienen estudios primarios como secundarios, pero no así en el colectivo con estudios superiores, en el que el incremento es casi idéntico en ambos sexos. Sin embargo, en 2019 se registran caídas en el número de contratos indefinidos en todos los niveles excepto en los estudios superiores (tabla 4).

Las conversiones de contratos temporales en indefinidos aumentan entre 2012 y 2019 en todos los niveles educativos y de forma espectacular entre los que tienen estudios primarios (788 %) seguido de los que tienen estudios superiores. Por sexo, el aumento en el periodo analizado es menor en el caso de las mujeres en todos los niveles educativos, siendo nulo

en el caso de las analfabetas. No obstante, en 2019 se registra una caída en el número de conversiones en todos los niveles a excepción de los que tienen estudios primarios donde aumenta. El mayor descenso se registra en el colectivo de analfabetos (tabla 4).

El total de contratos temporales registra también un aumento en todos los niveles educativos entre 2012 y 2019, sobre todo en los que tienen estudios primarios, con un incremento del 213 %, mientras en el caso de los analfabetos se registra un aumento de tan solo el 5 % en el mismo periodo. Por sexo, el aumento de dichos contratos en el periodo analizado es mayor en los hombres en el caso de los analfabetos y en los que tienen estudios superiores, mientras que es mayor en las mujeres en los niveles de estudios primarios y secundarios. En 2019, los contratos temporales aumentan sobre todo en los que tienen estudios primarios, mientras que disminuyen ligeramente en el nivel de estudios superiores (tabla 4).

Por tanto, la recuperación económica parece beneficiar más a los que tienen estudios primarios seguidos a distancia por los que poseen estudios superiores y en mayor medida a los hombres en relación con las mujeres.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total								
Indefinidos	690	735	935	1.030	1.131	1.242	1.447	1.324
Analfabetos	54	50	50	47	50	48	56	51
Estudios primarios	93	127	186	219	251	290	369	338
Estudios secundarios	402	406	509	543	593	630	704	617
Estudios superiores	140	152	190	221	237	274	318	318
Temporales	12.683	13.657	15.376	17.067	18.265	19.572	20.006	20.352
Analfabetos	1.433	1.457	1.500	1.489	1.483	1.536	1.505	1.508
Estudios primarios	1.770	2.512	3.164	3.829	4.409	5.041	5.302	5.541
Estudios secundarios	8.104	8.197	9.018	9.826	10.319	10.786	10.898	11.016
Estudios superiores	1.376	1.491	1.694	1.923	2.054	2.209	2.301	2.287



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
►								
Conversiones	396	399	414	478	582	686	838	835
Analfabetos	27	25	23	23	24	26	33	30
Estudios primarios	24	51	66	86	119	153	201	213
Estudios secundarios	275	252	248	277	328	379	453	442
Estudios superiores	70	71	77	92	111	128	151	150
Hombres								
Indefinidos	362	368	486	540	597	666	788	722
Analfabetos	33	30	30	29	32	30	36	33
Estudios primarios	51	70	102	120	140	164	212	195
Estudios secundarios	204	196	257	277	301	327	372	325
Estudios superiores	74	72	97	114	124	145	168	169
Temporales	6.937	7.627	8.715	9.680	10.294	11.018	11.098	11.185
Analfabetos	930	970	1.011	1.008	1.011	1.037	1.015	1.012
Estudios primarios	1.095	1.568	1.985	2.390	2.725	3.122	3.226	3.324
Estudios secundarios	4.360	4.491	5.030	5.492	5.714	5.936	5.894	5.889
Estudios superiores	552	598	689	790	844	923	963	960
Conversiones	211	213	224	264	324	383	471	469
Analfabetos	16	14	13	14	15	16	20	19
Estudios primarios	14	29	39	52	73	94	124	131
Estudios secundarios	149	137	136	155	184	213	256	249
Estudios superiores	32	33	36	43	52	60	71	70



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres								
Indefinidos	327	367	449	490	534	576	659	602
Analfabetos	21	20	20	19	19	18	21	17
Estudios primarios	42	63	84	98	113	126	156	144
Estudios secundarios	198	211	252	267	286	302	333	292
Estudios superiores	66	73	93	106	116	130	149	149
Temporales	5.746	6.030	6.661	7.386	7.971	8.553	8.908	9.167
Analfabetos	503	487	490	479	471	492	490	496
Estudios primarios	675	943	1.182	1.440	1.685	1.925	2.075	2.217
Estudios secundarios	3.744	3.705	3.982	4.331	4.604	4.850	5.004	5.128
Estudios superiores	824	895	1.007	1.136	1.211	1.286	1.339	1.326
Conversiones	184	186	190	214	258	303	367	366
Analfabetos	11	10	10	9	9	10	13	11
Estudios primarios	10	21	27	34	46	59	77	83
Estudios secundarios	125	116	112	122	144	166	197	192
Estudios superiores	38	39	41	49	59	68	80	80

Fuente: SEPE. Estadística de contratos.

El análisis de la distribución por edad nos muestra, en primer lugar, que el mayor beneficiario de los contratos indefinidos ha sido el colectivo de entre 30 y 45 años. No obstante, su peso se redujo desde el 46,8 % en 2012 hasta el 41,7 % en 2019. La proporción de hombres es superior a la de mujeres, aunque se reducen claramente las diferencias durante el periodo analizado. Por otro lado, el peso de los jóvenes aumenta ligeramente entre 2012 y 2019. En este caso, las mujeres concentran una proporción superior a los hombres,

aunque se reducen las diferencias hasta igualarse finalmente. Por contra, ha aumentado el peso de los mayores de 45 años, pasando del 22,8 % al 26,4 %. Las mujeres de dicha franja de edad concentran una proporción superior a los hombres durante todo el periodo analizado (tabla 5).

En cuanto a las conversiones de contratos temporales en indefinidos, los menores de 30 años han reducido su peso en esta modalidad pasando del 36,4 % en 2012 al 32,3 % en 2019. Las mujeres concentran una proporción superior a la de los hombres, aunque se reducen las diferencias. Las personas entre 30 y 45 años han visto también disminuir su peso en las conversiones durante el periodo analizado. Los hombres registran una proporción superior a la de las mujeres, pero acortándose la disparidad. Por último, los mayores de 45 años son los que sí han aumentado su peso en las conversiones (pasando del 15,9 % al 24,4 %), aunque siguen siendo los que registran un menor porcentaje en comparación a las otras franjas de edad. La proporción de hombres en las conversiones es mayor que la de las mujeres y crece en mayor medida entre 2012 y 2019 (tabla 5).

En relación con los contratos temporales, los jóvenes han mantenido su peso alrededor del 36 % entre 2012 y 2019. Las mujeres concentran una proporción superior a la de los hombres, aunque se reducen las diferencias durante el periodo analizado. El peso de los que tienen entre 30 y 45 años disminuye pasando del 43,7 % al 37,8 %. La proporción de hombres es superior a la de las mujeres, pero también se reducen las diferencias. En el caso de los mayores de 45 años aumenta su peso en los contratos temporales del 20 % en 2012 al 25,7 % en 2019. La proporción de mujeres es inicialmente algo mayor a la de los hombres, pero rápidamente cambia la tendencia y, en 2019, estos últimos registran una ligera diferencia favorable (tabla 5).

Tabla 5. Distribución de la contratación por edades

	Total			Hombres			Mujeres		
	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.
2012									
<30	30,4	36,3	36,4	29,3	34,7	33,6	31,8	38,3	39,7
30-45	46,8	43,7	47,7	48,9	45,5	49,8	44,6	41,5	45,7
>45	22,8	20	15,9	21,8	19,8	16,6	23,5	20,2	14,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100



	Total			Hombres			Mujeres		
	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.
2013									
<30	27,6	34,8	33,3	26,9	32,9	31	28,6	37,1	36
30-45	47,3	44,5	49,1	49,2	46,4	50,7	45,5	42,1	47,3
>45	25	20,8	17,5	23,9	20,7	18,3	25,9	20,8	16,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2014									
<30	27,8	34,2	32,1	26,5	32,3	29,5	29,2	36,8	35,3
30-45	47,9	44,2	49,5	49,6	45,9	50,9	46,1	41,9	47,9
>45	24,3	21,6	18,4	23,9	21,8	19,6	24,7	21,3	16,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2015									
<30	28,3	34,4	32,2	27,2	32,4	29,9	29,6	36,9	35
30-45	46,9	43,2	49	48,7	44,7	50	45,1	41,1	47,7
>45	24,8	22,5	18,8	24,1	22,9	20,1	25,3	22	17,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2016									
<30	30,2	34,8	33,2	29,6	33	31,2	30,9	37,2	35,7
30-45	44,8	41,7	47,1	46,4	43,1	47,8	43,3	40	46,1
>45	24,9	23,4	19,8	24	23,9	21	25,8	22,8	18,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	Total			Hombres			Mujeres		
	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.
2017									
<30	31,6	35,6	33,5	31,1	34,1	31,9	32,1	37,7	35,6
30-45	43,2	40,1	45,8	44,4	41,2	46,2	41,7	38,8	45,2
>45	25,3	24,2	20,7	24,5	24,7	21,9	26,2	23,6	19,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2018									
<30	32,3	36	31,6	32	34,6	29,9	32,8	37,7	33,8
30-45	42	38,9	44,6	43,1	39,8	45	40,7	37,8	44,1
>45	25,6	25,1	23,7	24,9	25,6	25,1	26,6	24,5	22,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2019									
<30	31,9	36,4	32,3	32	35,4	30,7	31,9	37,6	34,4
30-45	41,7	37,8	43,2	42,7	38,5	43,5	40,5	37	42,9
>45	26,4	25,7	24,4	25,3	26,1	25,8	27,6	25,3	22,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: SEPE. Estadística de contratos, y elaboración propia.

En cuanto a la distribución por nivel educativo, el colectivo con estudios secundarios es el que concentra un mayor porcentaje de contratos indefinidos, aunque su peso se reduce del 58,3 % en 2012 al 46,6 % en 2019. Las mujeres registran un mayor peso que los hombres, pero reduciéndose ligeramente las diferencias. El colectivo con estudios primarios se anota un notable aumento de su peso en los contratos indefinidos pasando del 13,5 % en 2012 al 25,5 % en 2019. En este caso, los hombres registran un mayor peso, incrementándose

la diferencia durante el periodo analizado. La proporción del colectivo de analfabetos se reduce prácticamente a la mitad entre 2012 y 2019, concentrando este último año el 3,9 % de los contratos indefinidos. Las mujeres concentran una proporción inferior a la de los hombres en dicho tipo de contratación. Finalmente, el colectivo con estudios superiores aumenta su peso en los contratos indefinidos entre 2012 y 2019, pasando del 20,3 % al 24 %. La proporción que concentran hombres y mujeres es muy similar, siendo la de estas algo superior al final del periodo analizado (tabla 6).

En el caso de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, el colectivo con estudios secundarios ha reducido su peso de forma notable, pasando del 69,4 % en 2012 al 52,9 % en 2019. Los hombres registran una proporción superior a la de las mujeres, aunque se reducen las diferencias hasta menos de un punto porcentual. El colectivo con estudios primarios es el que registra el mayor aumento de su peso en las conversiones, pasando del 6,1 % en 2012 al 25,5 % en 2019. La proporción de hombres en las conversiones es mayor que la de las mujeres y crece en mayor medida durante el periodo analizado. En el colectivo de analfabetos, la proporción en las conversiones se reduce también de forma considerable entre 2012 y 2019. Las mujeres concentran una proporción inferior a la de los hombres. Por último, el colectivo con estudios superiores mantiene su peso en las conversiones entre 2012 y 2019 alrededor del 18 %. Las mujeres concentran claramente una mayor proporción que los hombres, aumentando y además ampliando las diferencias durante el periodo analizado (tabla 6).

En relación con los contratos temporales, los que tienen estudios secundarios han reducido su peso, pasando del 63,9 % en 2012 al 54,1 % en 2019. Las mujeres concentran una proporción superior a la de los hombres, aumentando ligeramente las diferencias durante el periodo analizado. El colectivo con estudios primarios es el que registra también el mayor aumento de su peso, pasando del 14 % en 2012 al 27,2 % en 2019. La proporción de hombres en los contratos temporales es superior a la de las mujeres, aumentando también las diferencias. La proporción del colectivo de analfabetos se reduce entre 2012 y 2019, concentrando este último año solo el 7,4 %. Las mujeres concentran una proporción inferior a la de los hombres, aunque se reducen ligeramente las diferencias. Finalmente, el colectivo con estudios superiores mantiene su peso en los contratos temporales entre 2012 y 2019 alrededor del 11 %. Las mujeres concentran claramente una mayor proporción que los hombres, manteniéndose las diferencias durante el periodo analizado (tabla 6).

Por tanto, el colectivo con estudios primarios es el que ha registrado un mayor aumento de su peso tanto en la contratación indefinida como en la temporal y en las conversiones, especialmente los hombres. En el caso de los que tienen estudios superiores, su peso es mayor en los contratos indefinidos y en las conversiones que en la contratación temporal y con una mayor presencia de las mujeres. En consecuencia, la recuperación económica ha contribuido a mejorar más la estabilidad laboral de los que tienen un nivel bajo de cualificación, aunque cabe señalar que el colectivo de analfabetos ve reducida su presencia tanto en la contratación temporal como en la indefinida.

Tabla 6. Distribución de la contratación por nivel de estudios

	Total			Hombres			Mujeres		
	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.
2012									
Analfabetos	7,8	11,3	6,8	9,1	13,4	7,6	6,4	8,8	6
Primarios	13,5	14	6,1	14,1	15,8	6,6	12,8	11,7	5,4
Secundarios	58,3	63,9	69,4	56,4	62,9	70,6	60,6	65,2	67,9
Superiores	20,3	10,8	17,7	20,4	8	15,2	20,2	14,3	20,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2013									
Analfabetos	6,8	10,7	6,3	8,2	12,7	6,6	5,4	8,1	5,4
Primarios	17,3	18,4	12,8	19	20,6	13,6	17,2	15,6	11,3
Secundarios	55,2	60	63,2	53,3	58,9	64,3	57,5	61,4	62,4
Superiores	20,7	10,9	17,8	19,6	7,8	15,5	19,9	14,8	21
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2014									
Analfabetos	5,3	9,8	5,6	6,2	11,6	5,8	4,5	7,4	5,3
Primarios	19,9	20,6	15,9	21	22,8	17,4	18,7	17,7	14,2
Secundarios	54,4	58,6	59,9	52,9	57,7	60,7	56,1	59,8	58,9
Superiores	20,3	11	18,6	20	7,9	16,1	20,7	15,1	21,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100



	Total			Hombres			Mujeres		
	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.
2015									
Analfabetos	4,6	8,7	4,8	5,4	10,4	5,3	3,9	6,5	4,2
Primarios	21,3	22,4	18	22,2	24,7	19,7	20	19,5	15,9
Secundarios	52,7	57,6	57,9	51,3	56,7	58,7	54,5	58,6	57
Superiores	21,5	11,3	19,2	21,1	8,2	16,3	21,6	15,4	22,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2016									
Analfabetos	4,4	8,1	4,1	5,4	9,8	4,6	3,6	5,9	3,5
Primarios	22,2	24,1	20,4	23,5	26,5	22,5	21,2	21,1	17,8
Secundarios	52,4	56,5	56,4	50,4	55,5	56,8	53,6	57,8	55,8
Superiores	21	11,2	19,1	20,8	8,2	16	21,7	15,2	22,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2017									
Analfabetos	3,9	7,8	3,8	4,5	9,4	4,2	3,1	5,8	3,3
Primarios	23,3	25,8	22,3	24,6	28,3	24,5	21,9	22,5	19,5
Secundarios	50,7	55,1	55,2	49,1	53,9	55,6	52,4	56,7	54,8
Superiores	22,1	11,3	18,7	21,8	8,4	15,7	22,6	15	22,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	Total			Hombres			Mujeres		
	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.	Indef.	Temp.	Conver.
2018									
Analfabetos	3,9	7,5	3,9	4,6	9,1	4,2	3,2	5,5	3,5
Primarios	25,5	26,5	24	26,9	29,1	26,3	23,7	23,3	21
Secundarios	48,7	54,5	54,1	47,2	53,1	54,4	50,5	56,2	53,7
Superiores	22	11,5	18	21,3	8,7	15,1	22,6	15	21,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2019									
Analfabetos	3,9	7,4	3,6	4,6	9	4,1	2,8	5,4	3
Primarios	25,5	27,2	25,5	27	29,7	27,9	23,9	24,2	22,7
Secundarios	46,6	54,1	52,9	45	52,7	53,1	48,5	55,9	52,5
Superiores	24	11,2	18	23,4	8,6	14,9	24,8	14,5	21,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: SEPE. Estadística de contratos, y elaboración propia.

Finalmente, cabe remarcar que entre 2012 y 2019 la proporción de mujeres se ha reducido en los contratos indefinidos y en las conversiones, no así en los contratos temporales donde se mantiene alrededor del 45 %. La proporción más baja se registra en las conversiones con un 43,8 % en 2019. Por edad, en los contratos temporales y especialmente en las conversiones, la proporción más elevada de mujeres se registra en las menores de 30 años. En cambio, en los contratos indefinidos, la mayor proporción se la anotan las mayores de 45 años. La proporción de mujeres se reduce en todas las franjas de edad durante el periodo analizado, excepto en las que tienen entre 30 y 45 años para el caso de los contratos temporales. Por nivel educativo, tanto en los contratos temporales como en las conversiones, la mayor proporción de mujeres se registra en el colectivo con estudios superiores, en ambos casos por encima del 50 %. En los contratos indefinidos, la mayor proporción de

mujeres se la anotan las que tienen estudios secundarios. El colectivo de analfabetos registra la menor proporción de mujeres en las tres modalidades de contratación analizadas. La proporción de mujeres se reduce en todos los niveles educativos entre 2012 y 2019, excepto en las que tienen estudios primarios para el caso de los contratos temporales. No obstante, la disminución es mínima en las mujeres con estudios superiores en los contratos indefinidos y en las conversiones, así como en las que tienen estudios secundarios en el caso de los contratos temporales (tabla 7).

Por tanto, la recuperación económica ha beneficiado menos a las mujeres en relación con los hombres, ya que se ha reducido la presencia de aquellas en las diferentes modalidades de contratación, especialmente de las más jóvenes y de las que tienen un menor nivel educativo.

Tabla 7. Proporción de mujeres en la contratación

	Edad			Nivel de estudios				Total
	<30	30-45	>45	Analfabetos	Primarios	Secundarios	Superiores	
2012								
Indef.	49,5	45,2	49	38,9	45,2	49,3	47,1	47,5
Temp.	47,7	43,1	45,8	35,1	38,1	46,2	59,9	45,3
Conver.	50,7	44,4	42,9	40,7	41,7	45,5	54,3	46,5
2013								
Indef.	51,2	48	52,2	40	49,6	52	48	49,9
Temp.	47,1	41,8	44,2	33,4	37,5	45,2	60	44,2
Conver.	50,4	44,9	44,3	40	41,2	46	54,9	46,6
2014								
Indef.	50,4	46,2	48,9	40	45,2	49,5	48,9	48
Temp.	46,5	41,1	42,7	32,7	37,4	44,2	59,4	43,3
Conver.	50,4	44,4	42,1	43,5	40,9	45,2	53,2	45,9



	Edad			Nivel de estudios				Total
	<30	30-45	>45	Analfabetos	Primarios	Secundarios	Superiores	
2015								
Indef.	49,7	45,5	49	40,4	44,7	49,2	48	47,6
Temp.	46,5	41,2	42,3	32,2	37,6	44,1	59,1	43,3
Conver.	48,7	43,6	41,1	39,1	39,5	44	53,3	44,8
2016								
Indef.	48,2	45,6	48,9	38	45	48,2	48,9	47,2
Temp.	46,6	41,8	42,5	31,8	38,2	44,6	59	43,6
Conver.	47,7	43,4	40,9	37,5	38,7	43,9	53,2	44,3
2017								
Indef.	47,2	44,8	48,1	37,5	43,4	47,9	47,4	46,4
Temp.	46,2	42,2	42,5	32	38,2	45	58,2	43,7
Conver.	47	43,6	40,8	38,5	38,6	43,8	53,1	44,2
2018								
Indef.	46,2	44,1	47,2	37,5	42,3	47,3	46,9	45,5
Temp.	46,6	43,3	43,4	32,6	39,1	45,9	58,2	44,5
Conver.	46,8	43,3	40,7	39,4	38,3	43,5	53	43,8
2019								
Indef.	45,4	44,2	47,6	33,3	42,6	47,3	46,9	45,5
Temp.	46,5	44,1	44,3	32,9	40	46,6	58	45
Conver.	46,7	43,5	40,7	36,7	39	43,4	53,3	43,8

Fuente: SEPE. Estadística de contratos, y elaboración propia.

El análisis de la evolución de las tasas de temporalidad permite determinar cuál ha sido la influencia del ciclo económico y hasta qué punto han podido influir las medidas en el ámbito de la contratación. En el periodo 2012-2019, la tasa de temporalidad pasa del 22,8 % al 26,1 % (tabla 8). La explicación del comportamiento general de la tasa de temporalidad radica en el mayor aumento de los asalariados temporales (con una tasa de variación del 34,9 %) en relación con los asalariados indefinidos, que registran un aumento del 12,9 % (tabla 9). El empleo temporal se empieza a recuperar ya en 2013, mientras que el indefinido no lo hará hasta 1 año después. En cambio, en 2019, el crecimiento del empleo asalariado se ralentiza debido a la caída del número de asalariados temporales, mientras que los indefinidos continúan aumentando a buen ritmo. Por tanto, la evolución del ciclo económico condiciona una vez más la tasa de temporalidad en España que aumenta en cuanto se recupera la economía, aunque sin alcanzar los niveles anteriores a la crisis de 2008. No obstante, cabe señalar que la involuntariedad del empleo asalariado temporal marcó una tendencia creciente como consecuencia de la crisis en casi todos los países, aunque se habría reducido levemente en el periodo de recuperación económica. En este sentido, en 2018, un 52,8 % de los asalariados con contrato temporal en la UE-28 señaló como principal motivo el no haber encontrado un empleo estable, mientras que en España esa proporción llegó hasta el 80,8 %.

El aumento de la tasa de temporalidad en el sector privado en el conjunto del periodo analizado es algo menor debido a la mayor reducción registrada en 2019. Por el contrario, en el sector público, la tasa de temporalidad crece de forma espectacular entre 2012 y 2019 (pasando del 19,6 % al 27,8 %), aumentando especialmente en los últimos 3 años (tabla 8). La diferencia se explica por la caída del 3,4 % de los asalariados indefinidos en el sector público en el periodo 2012-2019, mientras que los asalariados temporales aumentan un 53,2 %. En cambio, el sector privado registra un aumento del 17,5 % en el empleo indefinido y del 30,9 % en el empleo temporal, creciendo más el primero que el segundo en los últimos 3 años (tabla 9). En consecuencia, las diferencias en la tasa de temporalidad se reducen hasta el punto de invertir el orden, siendo en la actualidad dicha tasa en el sector público superior a la registrada en el sector privado.

Las tasas de temporalidad, tanto de hombres como de mujeres, aumentan de forma similar entre 2012 y 2019 y la tasa femenina sigue siendo superior a la masculina. Las diferencias entre hombres y mujeres se mantienen a lo largo del periodo analizado (tabla 8). En el sector privado, la tasa femenina aumenta menos que la masculina. La diferencia se reduce entre 2012 y 2019 porque aumenta más el empleo asalariado temporal entre los hombres. Por el contrario, en el sector público, la tasa de temporalidad femenina aumenta claramente en mayor medida que la masculina. La diferencia aumenta hasta alcanzar 11,5 puntos porcentuales más en las mujeres en relación con los hombres en 2019. La razón estriba en el mayor aumento de las asalariadas temporales, 6 puntos más que sus homónimos masculinos. Tanto para hombres como mujeres, la evolución del empleo asalariado es más favorable en el sector privado, con un aumento del empleo indefinido y un menor crecimiento del empleo temporal que en el registrado en el sector público (tabla 9).

Las tasas de temporalidad por edades muestran que el aumento más acusado se registra en los jóvenes con una subida de 8,3 puntos entre 2012 y 2019 como consecuencia del incremento del empleo temporal, mientras el empleo indefinido disminuye, lo que no ocurre en las demás franjas de edad (tablas 8 y 10). Pero una vez más los resultados son muy distintos si comparamos la evolución de la temporalidad entre el sector privado y el sector público¹⁰. La tasa de temporalidad de los menores de 30 años en el sector público aumenta en casi 13 puntos en todo el periodo analizado, mientras que en el sector privado crece en 8,1 puntos, aunque en los últimos 3 años ha bajado del 55,8 % al 53,5 %. La disminución de un 29,1 % en los asalariados indefinidos en el sector público entre 2012 y 2019 en contraste con el sector privado, donde solo descienden un 1 %, explicaría ese dispar comportamiento (tablas 8 y 10). En esta franja de edad, la tasa de temporalidad en el sector público es en la actualidad 21,5 puntos superior a la registrada en el sector privado, cuando en 2012 la diferencia no alcanzaba los 15 puntos (tabla 8).

En el grupo entre 30 y 49 años, la tasa de temporalidad aumenta en 3,1 puntos en el periodo analizado debido a un aumento del empleo asalariado temporal muy superior al registrado en el empleo indefinido (tablas 8 y 10). En el sector privado, la tasa de temporalidad aumenta solo 1,3 puntos debido al menor incremento registrado de los asalariados temporales en todas las franjas de edad. Por contra, en el sector público, dicha tasa aumenta en 12,2 puntos, pasando del 21,3 % al 33,5 %. La disminución de los asalariados indefinidos y el notable aumento de los temporales explicarían ese avance de la temporalidad (tablas 8 y 10). Como resultado, la tasa de temporalidad del sector público pasa de ser muy similar a la del sector privado a estar 11,2 puntos por encima (tabla 8).

El aumento de la temporalidad en los mayores de 49 años es de 3,2 puntos en el periodo 2012-2019 como consecuencia de un mayor aumento en los asalariados temporales que en los indefinidos, siendo en esta franja de edad donde se registra el mayor aumento porcentual en ambos casos (tablas 8 y 10). Las diferencias entre el sector privado y el sector público son las menores de las registradas en todas las franjas de edad. En el sector privado, la tasa de temporalidad aumenta en 2 puntos, mientras que el sector público el incremento es de 5,4 puntos. La explicación es que en el sector público el empleo asalariado indefinido crece mucho menos y el temporal aumenta claramente por encima del sector privado (tablas 8 y 10). En esta franja de mayores de 49 años, la tasa de temporalidad del sector privado sigue siendo superior a la del sector público, aunque se han reducido notablemente las diferencias durante el periodo analizado (tabla 8).

En definitiva, el peor comportamiento de las tasas de temporalidad en el sector público se debe básicamente a causas de carácter económico y presupuestario derivadas de

¹⁰ El reducido peso de los asalariados temporales en el sector público respecto al total de asalariados temporales (entre un 20 % y un 25 % durante el periodo analizado) explica que el aumento de la tasa de temporalidad en el sector público no haya tenido un efecto más negativo en la evolución de la tasa de temporalidad total.

insuficiencias en los recursos destinados a la estabilización de plantillas en las Administraciones públicas y que se vienen arrastrando desde la crisis de 2008¹¹.

A pesar del mayor crecimiento en el número de contratos indefinidos y de conversiones en relación con los temporales, los asalariados de carácter temporal crecieron más del doble que los indefinidos entre 2012 y 2019, lo que impidió reducir la tasa de temporalidad durante la recuperación económica, repitiéndose así la dinámica de otros periodos de coyuntura expansiva. En este sentido, la utilización del contrato de apoyo a emprendedores con base sobre todo en la extensión del periodo de prueba va en la línea expuesta por Toharia (2005), quien encontraba que los contratos indefinidos de fomento eran más inestables que los indefinidos ordinarios y que las conversiones y, además, los empresarios los utilizaban para cubrir puestos de trabajo más cercanos a los temporales.

Por tanto, la reticencia de la tasa de temporalidad a descender y la dualidad del mercado de trabajo consecuencia de la existencia de dos grupos de trabajadores claramente diferenciados son parte de los problemas que han tratado de resolver todas y cada una de las reformas laborales puestas en marcha desde los años noventa encaminadas hacia la reducción de las diferencias de costes entre los contratos indefinidos y los temporales, pero que no parecen haber resultado del todo eficaces para mejorar la estabilidad del empleo en España (Cebrián y Moreno, 2012).

Tabla 8. Tasas de temporalidad en España (en %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	22,8	23,7	24,2	25,7	26,5	26,7	26,9	26,1
Hombres	21,7	22,8	23,9	25,6	26,1	25,8	26,2	24,9
Mujeres	24	24,6	24,6	25,8	26,9	27,7	27,6	27,4
Total sector privado	23,7	24,6	25,2	26,6	27,4	27,3	27	25,7
Hombres sector privado	23,3	24,8	25,6	27,3	27,8	27,2	27,1	25,6
Mujeres sector privado	24,1	24,5	24,7	25,8	26,8	27,4	26,9	25,8



¹¹ En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en [Sentencia de 19 de marzo de 2020](#), deja claro que las Administraciones españolas no pueden volver a hacer abuso de la temporalidad en ningún caso y que todas las plazas que sean estructurales tienen que cubrirse con personal fijo. La figura del interino solo puede servir para cubrir bajas temporales o para completar plantillas mientras se realiza el proceso ordinario de selección, habitualmente por oposición.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total sector público	19,6	19,9	20,6	21,9	22,8	24,1	26,3	27,8
Hombres sector público	14,7	14	16	17,3	17,4	18,6	21,8	21,3
Mujeres sector público	23,6	24,9	24,6	25,8	27,3	28,4	29,9	32,8
Total <30 años	47,1	50,1	52,3	55,1	57,1	57	55,5	55,4
Total 30-49 años	21	21,8	22,3	24,2	24,6	24,9	25	24,1
Total >49 años	11,3	11,7	12,3	12,6	14,1	14,2	15,2	14,5
<30 años sector privado	45,4	49,1	50,9	53,7	55,8	55,5	53,4	53,5
30-49 años sector privado	20,9	21,7	22	23,7	24,1	24,1	23,8	22,2
>49 años sector privado	12,7	13	13,8	14,4	15,5	15,5	16,2	14,7
<30 años sector público	62,1	59,7	67,8	70,6	72,4	73,4	76,5	74,8
30-49 años sector público	21,3	22,4	23,9	27	26,8	28,7	30,8	33,5
>49 años sector público	8,6	8,9	9,2	8,9	10,8	11,1	12,8	14

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). EPA, y elaboración propia.

Tabla 9. Evolución del empleo asalariado por sexo (tasa de variación anual en %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total								
Total ambos sexos	-5,7	-1,4	2,8	3,5	2,6	3,5	3,3	2,4
Indefinido	-3,2	-2,4	2	1,6	1,5	3,2	3,1	3,4
Temporal	-13,2	2,3	5,3	9,5	5,9	4,4	3,9	-0,5

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
►								
Total hombres	-7,2	-1,4	2,7	4	2,9	3,5	3,3	2,1
Indefinido	-4,7	-2,7	1,4	1,6	2,2	3,8	2,8	3,9
Temporal	-15,2	3,5	7,5	11,4	5	2,5	4,9	-2,9
Total mujeres	-4	-1,3	2,8	3	2,3	3,5	3,4	2,7
Indefinido	-1,5	-2,1	2,7	1,5	0,7	2,4	3,5	3
Temporal	-11,2	1,1	3,1	7,6	6,9	6,4	3	2
Sector privado								
Total ambos sexos	-5,4	-0,7	3,3	3,7	3,4	3,6	3,1	2,6
Indefinido	-3,7	-2	2,6	1,8	2,4	3,7	3,5	4,5
Temporal	-10,6	3,2	5,6	9,7	6,4	3,5	1,8	-2,3
Total hombres	-7,3	-1	2,8	4,8	3,7	4,1	2,9	2,7
Indefinido	-5,4	-2,9	1,7	2,4	3	5	3,1	4,8
Temporal	-13,2	5,2	6,3	11,8	5,7	1,9	2,4	-2,9
Total mujeres	-3,1	-0,4	3,9	2,6	3,1	3	3,3	2,6
Indefinido	-1,7	-0,9	3,6	1,1	1,6	2,1	4,1	4,1
Temporal	-7,5	1	4,7	7,2	7,3	5,4	1,2	-1,7
Sector público								
Total ambos sexos	-6,6	-3,7	0,6	2,5	-0,5	3	4,4	1,3
Indefinido	-1,3	-4,1	-0,2	0,8	-1,6	1,3	1,4	-0,8
Temporal	-23,5	-1,9	4,1	9	3,6	8,8	13,9	7,4



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total hombres	-6,8	-2,9	2,3	0,3	-0,9	0,4	5,3	-1,1
Indefinido	-1,9	-2,1	0	-1,3	-1	-1	1,2	-0,5
Temporal	-27,4	-7,8	16,8	8,6	-0,2	7,2	23,3	-3,3
Total mujeres	-6,5	-4,3	-0,8	4,4	-0,2	5,1	3,7	3,3
Indefinido	-0,7	-6	-0,4	2,8	-2,2	3,4	1,7	-1,1
Temporal	-21,3	1,2	-2	9,2	5,7	9,6	9	13,6

Fuente: INE. EPA, y elaboración propia.

Tabla 10. Evolución del empleo asalariado por edades (tasa de variación anual en %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total								
Total <30 años	-15,9	-5	0,6	0,6	3,2	6,1	5,8	3,4
Indefinido	-14,9	-10,5	-3,9	-5,2	-1,4	6,3	9,5	3,6
Temporal	-17	1,1	5,1	5,9	7	5,9	3	3,3
Total 30-49 años	-4,5	-1,4	1,5	2,7	1,1	1,2	1,5	0,3
Indefinido	-2,2	-2,4	0,9	0,1	0,7	0,7	1,3	1,5
Temporal	-12,3	2,5	3,7	11,6	2,5	2,6	1,9	-3,3
Total >49 años	-0,9	1,1	7,3	7,1	5,8	7,1	5,9	6
Indefinido	-0,2	0,7	6,5	6,7	4	7	4,6	6,9
Temporal	-6,1	4,5	13,5	9,7	18	7,8	13,4	1,2

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sector privado								
Total <30 años	-13,7	-4,7	2,1	0,8	3,6	5,6	4,7	3,5
Indefinido	-13,1	-11,1	-1,7	-4,9	-1,1	6,2	9,7	3,2
Temporal	-14,3	3,1	5,9	6,2	7,7	5,2	0,6	3,7
Total 30-49 años	-3,9	-0,7	2,5	3,5	1,1	1,4	1,7	0,6
Indefinido	-2,3	-1,6	2,1	1,2	0,5	1,3	2,1	2,7
Temporal	-9,7	2,9	3,6	11,5	3	1,5	0,4	-6,2
Total >49 años	-1,9	2,7	7	6,9	9,8	8	5,4	6,9
Indefinido	-1,9	2,3	5,9	6,2	8,3	8,1	4,4	8,8
Temporal	-1,7	5,1	14,1	11,4	18,2	7,6	10,4	-2,9
Sector público								
Total <30 años	-31,5	-8	-13,3	-0,7	-1,5	11,3	18,8	2,9
Indefinido	-32,5	-1,8	-30,8	-9,6	-7,3	7,3	4,9	10,7
Temporal	-31	-11,6	-1,6	3,5	0,9	12,9	23,8	0,6
Total 30-49 años	-6,8	-4,3	-2,6	-0,9	1,3	0,5	0,5	-1,2
Indefinido	-1,7	-5,7	-4,5	-4,9	1,6	-2,1	-2,5	-5,1
Temporal	-21,8	0,7	3,9	12,2	0,6	7,7	7,7	7,5
Total >49 años	1	-1,9	8	7,4	-2,5	4,9	7,1	3,9
Indefinido	3,1	-2,3	7,6	7,8	-4,5	4,5	5,1	2,5
Temporal	-17,1	2,5	11,6	3,9	17,5	8,4	23,3	13,7

Fuente: INE. EPA, y elaboración propia.

4. Conclusiones

El recurso masivo a la contratación temporal, al margen de una mayor elasticidad del empleo respecto al 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. Por tanto, un nivel excesivo de temporalidad perjudica la calidad del empleo y a las personas que están en una situación temporal de forma prolongada.

La evolución de la contratación laboral en España desde 2012 viene marcada aún, en un primer momento, por los efectos de la recesión económica, para cambiar de forma radical a partir de 2014 en una segunda fase ligada a la recuperación económica. El aumento de los contratos indefinidos y de las conversiones entre 2012 y 2019 fue superior al registrado en los contratos temporales. El porcentaje de contratos indefinidos iniciales sobre el total de contratos apenas ha variado durante todo el periodo analizado.

El análisis de la evolución de los contratos por edad y sexo nos muestra, en primer lugar, que entre 2012 y 2019 el aumento tanto en el número de contratos indefinidos como en las conversiones se registra en todas las franjas de edad, especialmente en los mayores de 45 años. El aumento es mayor en los hombres en todas las franjas de edad. La evolución del total de contratos temporales registra también un aumento en todas las franjas de edad en el periodo analizado, sobre todo en los mayores de 45 años. No obstante, dicha evolución es menos positiva que la observada en los contratos indefinidos. El aumento en los contratos temporales es mayor en los hombres en todas las franjas de edad excepto en la franja de 30 a 44 años. En consecuencia, la recuperación económica parece beneficiar más en principio a los mayores de 45 años y a los hombres.

El análisis de la evolución de los contratos por nivel de estudios y sexo nos muestra, en primer lugar, que el aumento más elevado tanto en el número de contratos indefinidos como en las conversiones entre 2012 y 2019 se registra con diferencia entre los que tienen estudios primarios. El aumento en el periodo analizado es mayor en los hombres tanto para los que tienen estudios primarios como secundarios en el caso de los contratos indefinidos, mientras que en las conversiones el aumento es mayor en todos los niveles educativos. El total de contratos temporales registra también un aumento en todos los niveles educativos en el periodo analizado, sobre todo en los que tienen estudios primarios. El aumento de dichos contratos es mayor en los hombres en el caso de los analfabetos y en los que tienen estudios superiores, mientras que es mayor en las mujeres en los niveles de estudios primarios y secundarios. Por tanto, la recuperación económica parece beneficiar más a los que tienen estudios primarios seguidos a distancia por los que poseen estudios superiores y en mayor medida a los hombres.

Por otro lado, el análisis de la distribución por edad nos muestra que la mayor proporción en los contratos indefinidos se registra en el colectivo de entre 30 y 45 años, aunque

su peso se reduce entre 2012 y 2019. El peso de los jóvenes aumenta ligeramente, mientras que el mayor incremento se lo anotan los mayores de 45 años. En cuanto a las conversiones, tanto los jóvenes como las personas entre 30 y 45 años han reducido su peso en esta modalidad. Por el contrario, los mayores de 45 años son los que sí han aumentado su proporción, aunque siguen estando por debajo de las otras franjas de edad. En relación con los contratos temporales, los jóvenes mantienen su peso, mientras disminuye la proporción de los que tienen entre 30 y 45 años y aumenta claramente la de los mayores de 45 años.

En cuanto a la distribución por nivel educativo, el colectivo con estudios secundarios es el que concentra un mayor porcentaje, aunque su peso se reduce entre 2012 y 2019, tanto en los contratos indefinidos, en las conversiones como en los contratos temporales. El colectivo con estudios primarios se anota un notable aumento de su peso en todos los casos. Por el contrario, la proporción del colectivo de analfabetos se reduce de forma notable durante el periodo analizado. Finalmente, los que tienen estudios superiores aumentan su peso en los contratos indefinidos mientras que mantienen su proporción tanto en las conversiones como en los contratos temporales.

En el periodo analizado, la proporción de mujeres se reduce en todas las franjas de edad, excepto en las que tienen entre 30 y 45 años para el caso de los contratos temporales. Por nivel educativo, dicha proporción se reduce en todos los niveles educativos entre 2012 y 2019, excepto en las que tienen estudios primarios para el caso de los contratos temporales. Por tanto, la recuperación económica ha beneficiado menos a las mujeres en relación con los hombres, ya que se ha reducido la presencia de aquellas en las diferentes modalidades de contratación, especialmente de las más jóvenes y de las que tienen un menor nivel educativo.

La tasa de temporalidad aumenta entre 2012 y 2019 debido al mayor aumento de los asalariados temporales en relación con los asalariados indefinidos. La evolución del ciclo económico condiciona una vez más la tasa de temporalidad en España que aumenta en cuanto se recupera la economía, aunque sin alcanzar los niveles anteriores a la crisis de 2008. Las diferencias en la tasa de temporalidad entre el sector privado y el sector público se reducen durante el periodo analizado hasta el punto de invertir el orden, siendo mayor en la actualidad dicha tasa en el sector público. La tasa de temporalidad femenina aumenta menos que la masculina en el sector privado, reduciéndose la diferencia entre 2012 y 2019 porque aumenta más el empleo asalariado temporal entre los hombres. Por contra, en el sector público, la tasa de temporalidad femenina aumenta claramente en mayor medida que la masculina.

Las tasas de temporalidad por edades muestran que el aumento más acusado se registra en los jóvenes como consecuencia del incremento del empleo temporal, mientras el empleo indefinido disminuye, lo que no ocurre en las demás franjas de edad. Tanto en los menores de 30 años como en la franja de 30 a 49 años, la tasa de temporalidad es más elevada en el sector público y con diferencia. Por el contrario, en los mayores de 49 años,

la tasa de temporalidad del sector privado sigue siendo superior, aunque se han reducido notablemente las diferencias durante el periodo analizado.

La creación de empleo se traduce de nuevo en un aumento de la tasa de temporalidad, sobre todo en el sector público y en los jóvenes. En esta línea, las características del contrato de apoyo a emprendedores (como, por ejemplo, el periodo de prueba de 1 año) pueden haber contribuido a mantener las elevadas tasas de rotación laboral evitando así la consecución de un empleo estable. Por otro lado, las bonificaciones puestas en marcha en 2014 y 2015 para fomentar el empleo indefinido no aumentaron de forma significativa el número de asalariados indefinidos.

Las tasas de temporalidad de los jóvenes han crecido entre 2012 y 2019, situándose muy por encima de las registradas antes de la crisis. Esta situación indica la necesidad de buscar nuevos instrumentos para reducir la elevada temporalidad que afecta al empleo asalariado en España en todas las franjas de edad, pero especialmente en los jóvenes. En la actualidad, el impacto laboral de la pandemia del coronavirus se concentra especialmente en este colectivo, ya que son los que tienen una proporción mayor de contratos temporales que se pueden extinguir de forma fácil y barata. Esta circunstancia pone de manifiesto la enorme disfuncionalidad del mercado laboral español, donde una vez más, ante una crisis, el ajuste se lleva a cabo a través de los trabajadores más precarios.

En este sentido, cabe recordar que la mayoría de las medidas adoptadas han buscado incrementar las ventajas de la contratación indefinida para reducir de forma gradual el uso de la contratación temporal. Dichas ventajas se centran en los costes laborales, bonificando la contratación indefinida y rebajando los costes de despido. Sin embargo, no han conseguido alterar el balance entre contratos indefinidos y temporales, por lo que se hace necesaria una actuación más decidida que penalice o dificulte el recurso a la contratación temporal, recuperando en lo posible el principio de causalidad. Al mismo tiempo, hay que fomentar la flexibilidad interna para contribuir a que, ante una crisis, los ajustes en la producción y en la actividad empresarial logren evitar una intensa caída del nivel de empleo.

En definitiva, un enfoque más amplio que vaya más allá de las reformas legales en materia de contratación e incluya políticas activas de empleo, centradas sobre todo en la formación, puede contribuir de forma más efectiva a reducir la segmentación del mercado laboral. No obstante, es importante tener en cuenta que la eficacia de cualquier medida se puede ver afectada por las condiciones económicas y el entorno social e institucional.

Referencias bibliográficas

- Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2012). El debate sobre la temporalidad contractual, la temporalidad empírica y la duración de los contratos. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, 19, 91-112.
- CES. (2019). *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2018*. Madrid: Consejo Económico y Social. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/5212606/Memoria_Socioeconomica_CES2018.pdf/46269eb7-ee08-de93-cfa8-080e43e8afe1>.
- Costa Reyes, A. (2018). La precarización del contrato de trabajo como medida de fomento del emprendimiento: el caso del contrato de apoyo a emprendedores y del contrato a tiempo parcial. *Revista de Derecho Social*, 82, 211-240.
- Costa Reyes, A. (2019). Fomento del empleo en los «viernes sociales». A propósito del RD-Ley 8/2019. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 148, 105-135.
- Eurofound. (2019). *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fernández Fernández, R. (2016). [El contrato indefinido de apoyo a emprendedores: un nuevo ejemplo de modalidad fracasada en el sistema español de relaciones laborales](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 404, 77-108.
- INE. Encuesta de población activa. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Jimeno Serrano, J. F. (2005). La reducción de la temporalidad. En J. I. García Pérez y J. J. Pérez García (Coords.), *Cuestiones clave de la economía española. Perspectivas actuales*, 2004 (pp. 191-211). Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- Lorente Campos, R. y Guamán Hernández, A. (2018). Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿la irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35-63.
- Martínez Yáñez, N. M. (2016). [De la temporalidad masiva a la contratación flexi-segura. Reflexiones sobre un cambio de modelo](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 401-402, 21-70.
- Molina Romo, O. (2015). El fomento del empleo en España: incentivos a la contratación y al empleo autónomo. En F. Miguélez Lobo (Coord.), *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014* (capítulo 8). Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Moreno Gené, J. (2013). [Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 364, 45-104.
- Requena Montes, O. (2018). El contrato indefinido de apoyo a emprendedores: resultados y vías para su erradicación. *Revista de Derecho Social*, 82, 185-209.
- SEPE. Estadística de contratos. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.
- Toharia Cortés, L. (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Colección Economía y Sociología del Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Torsello, L. (2016). [El contrato temporal, paradigma del contrato precario: un análisis comparado](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 394, 91-114.