



MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**ESTUDIO DEL DESCENSO DEL
DESEMPLEO DEBIDO A LA
CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN LA
ÚLTIMA DÉCADA**

Presentado por:

MARÍA DEL MAR LAVADO CORREDERA

Dirigido por:

LUZ MARINA MENDEZ NAVARRO

CURSO ACADÉMICO 2021/2022

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. Resumen..... | 4 |
| 2. Introducción..... | 6 |
| 3. Objetivos..... | 8 |
| 4. Metodología..... | 9 |
| 5. La contratación. Reformas laborales..... | 10 |
| a) Periodo comprendido entre 1976 y 1979..... | 10 |
| b) Periodo comprendido entre 1980 y 1991..... | 12 |
| c) Periodo comprendido entre 1992 y 1996..... | 13 |
| d) Periodo comprendido entre 1997 y 2005..... | 15 |
| e) Periodo comprendido entre 2006 y 2011..... | 16 |
| 6. Evolución de la contratación indefinida a través de las reformas realizadas en la última década..... | 18 |
| 7. Análisis de la contratación indefinida por grupos de edades..... | 47 |
| a) Análisis de la contratación indefinida de los jóvenes entre 16 y 25 años a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA)..... | 47 |
| b) Análisis de la contratación indefinida de la población de 25 años en adelante a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA)..... | 52 |
| 8. Gráfico comparativo de la evolución de la contratación indefinida y el número de desempleados en la última década..... | 57 |
| 9. Conclusiones..... | 58 |
| 10. Bibliografía..... | 60 |

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

| | |
|---|--|
| Gráfico 1. Evolución de la contratación indefinida en 2012..... | |
| Gráfico 2. Evolución de la contratación indefinida en 2013..... | |
| Gráfico 3. Evolución de la contratación indefinida en 2014..... | |
| Gráfico 4. Evolución de la contratación indefinida en 2015..... | |
| Gráfico 5. Evolución de la contratación indefinida en 2016..... | |
| Gráfico 6. Evolución de la contratación indefinida en 2017..... | |
| Gráfico 7. Evolución de la contratación indefinida en 2018..... | |
| Gráfico 8. Evolución de la contratación indefinida en 2019..... | |
| Gráfico 9. Evolución de la contratación indefinida en 2020..... | |
| Gráfica 10. Evolución de la contratación indefinida en 2021..... | |
| Gráfica 11. Evolución de la contratación indefinida en 2022..... | |
| Gráfico 12. Contratación indefinida en edades entre 16 y 29 años..... | |
| Gráfico 13. Contratación indefinida en edades entre 30 y 70 años o más..... | |
| Gráfico 14. Comparación de la evolución de la contratación indefinida y el número de desempleados en la última década..... | |

TABLAS

| | |
|---|--|
| Tabla 1. Relación nominal referente a las gráficas anteriores 2012-2022..... | |
|---|--|

2. RESUMEN

El Derecho del Trabajo se basa fundamentalmente en términos de contratación laboral en el principio de estabilidad en el empleo, por lo que considera que la contratación indefinida debe ser la modalidad contractual de carácter general y prioritario.

No obstante, el excesivo número de contratos temporales que se han realizado siempre en España, ha supuesto un problema en el tiempo, conllevando esto una desigualdad entre aquellos trabajadores que cuentan con un contrato indefinido y aquellos con contrato temporal. Todo ello ha repercutido además de en la precariedad laboral que se ha generado a lo largo de los años, en la economía, siendo este el principal problema a tratar por todas las reformas laborales que se han ido aprobando a lo largo de los años. Intentando la mayoría de ellas que se produjese un aumento de la contratación indefinida y una disminución de la contratación temporal, a través de las modificaciones que cada una de las mismas ha ido implantando tras su aprobación.

Además de esto, con el paso del tiempo se ha podido contrastar que cuanto más alto es el nivel de contratación indefinida que se realiza en el país, más disminuye el nivel de desempleo, por lo que, además de lo anterior, realizar contratos indefinidos puede suponer un descenso del desempleo. Afectando en mayor medida el desempleo a determinados grupos como pueden ser los jóvenes, por lo que además, en las reformas realizadas en materia laboral se han tomado decisiones específicas para intentar frenarlo así como para provocar un aumento de la contratación indefinida en esos grupos.

Palabras clave: reforma laboral, contratación indefinida, ocupación, asalariados, desempleo.

ABSTRACT

The Labor Law is based in terms of labor contracting on the principle of stability in employment, for which it considers that indefinite contracting should be the contractual modality of a general and priority nature.

However, the excessive number of temporary contracts that have always been made in Spain has been a problem over time, leading to an inequality between those

workers who have an indefinite contract and those with a temporary contract. All this has had repercussions, in addition to the job insecurity that has been generated over the years, in the economy, this being the main problem to be dealt with by all the labor reforms that have been approved over the years. Most of them trying to produce an increase in permanent contracts and a decrease in temporary contracts, through the modifications that each of them has been implementing after their approval.

In addition to this, over time it has been possible to verify that the higher the level of indefinite contracts in the country, the more the level of unemployment decreases, so that, in addition to the above, making indefinite contracts can lead to a decrease in unemployment. Affecting unemployment to a greater extent to certain groups such as young people, which is why, in addition, in the reforms carried out in labor matters, specific decisions have been made to try to stop it as well as to cause an increase in indefinite hiring in these groups.

Keywords: labor reform, permanent contract, occupation, unemployment.

3. INTRODUCCIÓN

En un primer momento, aunque la contratación temporal es la forma más utilizada en el mercado de trabajo español, podemos ver como desde hace un tiempo se finalizó con el reparo existente hacia la realización de contratos indefinidos, pues se veía en los mismos una traba a la libertad de las personas. Y es que, a diferencia de la contratación temporal que supone una presión sobre el mercado de manera generalizada debido como bien dice su nombre a la duración limitada en el tiempo de los contratos, la contratación indefinida se basa en el principio de estabilidad en el empleo (Cebrián y Moreno, 2018).

Por su parte, hay quien justifica la existencia de la contratación temporal debido a la notable diferencia entre los costes labores de dicha contratación en comparación a los costes laborales de la contratación indefinida; mientras que por otro lado, justifican dicha diferencia de costes labores fijando la misma en la cualificación de las personas contratadas y la durabilidad y estabilidad de los contratos realizados.

Pretendiendo establecer una visión positiva de la realización de contratos temporales, podemos señalar que este tipo de contratación beneficia a los trabajadores a la hora de acceder los mismos al mercado laboral, facilitando el inicio de una etapa en su trayectoria laboral y pudiendo ser transformada, posteriormente, esta relación de la que se parte en un primer momento en indefinida e ir consiguiendo con ello mejoras y beneficios laborales.

Sempere (2005), señala que cuando se aprueba la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se establece la máxima que señala “a necesidades permanentes, contratos permanentes y solo a necesidades temporales, contratos temporales”; queriendo decir con ello que un contrato solo podrá ser temporal cuando su temporalidad estuviese justificada en relación a la actividad para la que fue efectuado, adquiriendo por su parte la contratación indefinida, un carácter general y no excepcional, pues debe ser el contrato que se realice de forma generalizada si la actividad no requiere de manera “obligatoria” ningún otro tipo de contratación.

Hacer referencia por otra parte, a la figura del gestor administrativo, dada la importancia del mismo en la materia objeto de este trabajo, ya que entre sus funciones se encuentra ofrecer sus servicios tanto a personas físicas como jurídicas que los soliciten ante cualquier órgano de las administraciones públicas, como es en este caso

principalmente la Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo a la hora de dar de alta, baja y realizar las diferentes modalidades de contratación.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

- Comparar la evolución de la contratación indefinida durante el periodo comprendido entre 2012-2022.

Objetivos Específicos

- Realizar un estudio exhaustivo sobre las reformas laborales más relevantes que se han llevado a cabo en España desde el año 1976 a 2022.
- Analizar el número de ocupados y asalariados durante el periodo 2012-2022.
- Analizar el descenso del desempleo por el aumento de la contratación indefinida en la última década (2012-2022)

4. METODOLOGÍA

Para poder analizar y comprobar los objetivos de este trabajo señalados anteriormente, he realizado una revisión bibliográfica y legislativa en profundidad de las reformas laborales más relevantes, concretamente en el ámbito de la contratación analizando y estudiando las modificaciones que proponía cada una de ellas.

Por otro lado, he seguido una metodología cuantitativa mediante la recolección de datos de diferentes instituciones oficiales como son el Ministerio de Trabajo, el Instituto Nacional de Estadística, etc. Dentro de las páginas de estas instituciones he obtenido además, los datos que hacen referencia tanto a la evolución de la contratación indefinida en el periodo de 2012 a 2022, como aquellos referentes a la comparación de la evolución de este tipo de contratos con el nivel del desempleo en el momento en que se centra el estudio. Haciendo una revisión de la normativa de aplicación en el año al que corresponde cada una de las gráficas y cómo se comportan los datos ante las modificaciones introducidas por las diferentes leyes aprobadas.

Tras esto, también he analizado cómo se comporta la modalidad de contratación indefinida en los diferentes grupos de edades desde los 16 a los 30 y desde los 30 en adelante. Finalizando el mismo con las conclusiones, comprobando con diferentes datos cuantitativos si es cierto o no que los contratos indefinidos han supuesto un descenso en el número total de personas desempleadas.

MARCO TEÓRICO

5. LA CONTRATACIÓN. REFORMAS LABORALES

Para comenzar y ponernos en contexto, se hace necesario realizar un pequeño repaso de lo que han conllevado las diferentes reformas laborales sobre la contratación en España hasta la última década, en la que nos detendremos más profundamente y analizaremos datos cuantitativos con mayor detalle.

En primer lugar, hay que mencionar que la contratación temporal ha sido un tipo de contrato tratado por casi todas las reformas laborales que ha habido, debido a que desde siempre ha sido superior a la contratación indefinida realizada en España. Conllevando lo anterior diferencias en referencia a las garantías y beneficios laborales que concede cada tipo de contrato.

Todo lo anterior tiene un impacto tanto en la productividad a nivel empresarial como en la adquisición de cualificación y estabilidad laboral por parte de los trabajadores de esas empresas, afectando lo anterior de manera directa a la estabilidad personal de cada uno a la hora de poder planificar su vida a corto-medio plazo. Hay que hacer referencia a que el mayor número de contratos temporales se realizan a grupos de personas determinados, como son jóvenes y mujeres, y en determinadas circunstancias como en aquellos trabajos en los que no es necesario gozar de gran cualificación para la realización de los mismos.

Como consecuencia de todo ello se produce a una mayor alternancia en los puestos de trabajos temporales, y además, debido a que la contratación temporal tiene unos costes de despido más bajos que la contratación indefinida, se produce un aumento del paro al ser más fácil y económico llevar a cabo dicha acción de despido.

Puntualizar como final de esta primera toma de contacto con lo que son y lo que han conllevado y conllevan la contratación temporal e indefinida, que las diferentes reformas labores y las medidas que estas han decretado han sido en base, principalmente, al momento de crecimiento o crisis en el que se encontraba España al momento de realizar y aprobar cada una de ellas. Queriendo decir con lo anterior que dependiendo del momento en que se encontrase España como país se han tomado unas medidas u otras favoreciendo en este caso un tipo de contratación indefinida o temporal.

a) Periodo comprendido entre 1976 y 1979

Al inicio de este periodo, la Ley 8/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, establece en su artículo 14 que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente”, con lo que podemos apreciar que se establece como preferencia de esta ley la contratación indefinida y la misma conlleva directamente unos beneficios determinados como pueden ser el principio de estabilidad en el empleo.

En contraposición a lo anterior, tanto el Código de Trabajo de 1926 como las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944 que sucedieron al mismo, dejaban la decisión sobre la duración del contrato en manos de un acuerdo entre las partes del mismo. No obstante, al comprobar que se producía un abuso del uso de la contratación en cadena debido a que la parte empresarial se aprovechaba de ello ya que el principal objetivo de los trabajadores era conseguir empleo y seguir trabajando, se estableció en el ordenamiento que aquellas necesidades que sean permanentes en la empresa debido a la actividad a la que se dedica, deberán ser suplidas con contratos indefinidos; siendo por el contrario, contratos temporales los que pueden realizarse para suplir aquellas necesidades que tengan un carácter temporal y específico en la empresa, como bien apuntó Antonio V. Sempere Navarro posteriormente.

Teniendo en cuenta la situación que se vivía en ese momento en el país, pasó a permitirse la contratación temporal de aquellos trabajadores que viniesen cobrando desempleo o adquiriesen su primer empleo. Lo anterior se mantuvo en el tiempo y con el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, se permitió realizar este tipo de contratos sin importar la naturaleza del trabajo para el que se realizase. Fue de esta manera como comenzó la crisis de estabilidad en el empleo, debido a la flexibilización de los empleos y a la llamativa intención de fomentar la contratación temporal. Aunque hay que destacar por su parte, que el Estatuto de los Trabajadores en su redacción inicial, seguía manteniendo la contratación indefinida como contratación preferente.

No obstante, el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores señala que desde el Gobierno se podrán regular diferentes medidas sobre la duración, reserva o preferencias de trabajo, intentando con ello facilitar la colocación de determinados trabajadores demandantes de empleo, y llegando con ello a que las partes puedan determinar la duración de los contratos como ya se realizó anteriormente.

Los contratos temporales que esta Ley de Relaciones Laborales de 1976 regulaba eran: en primer lugar el contrato de obra o servicio, en segundo lugar el eventual por circunstancias de la producción y, por último, el de interinidad para la sustitución de un trabajador permanente con derecho a reserva del puesto de trabajo.

b) Periodo comprendido entre 1980 y 1991

A lo largo de este periodo se sigue la misma línea que mantiene la apertura a la contratación temporal, y se mantuvo en 1980 después de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores seguía estableciendo en su artículo 15 que la contratación indefinida era la duración de los contratos que se presumía en un primer momento, y de la misma forma este artículo señalaba el uso de las causas de temporalidad en momentos concretos. No obstante, el mismo consintió la incorporación de contratos formativos e incluso estableció que se pudiese usar la contratación temporal como medida de fomento del empleo (Tahoria, 2002, pág. 126).

Tras esto y con la reforma laboral de 1984 que se efectúa por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se creía en la necesidad de estimular el empleo, introduciendo a través de la modificación de diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores de 1980 diferentes innovaciones sobre la contratación y facilitando con ello que se estableciese como regla general la contratación temporal en lugar de la contratación indefinida como venía siendo hasta ahora. Con todo lo anterior se pretendía conseguir provocar un fomento del empleo, siendo este el cambio más significativo que se llevó a cabo a través de esta Ley.

La reforma a la que hacemos referencia, también fue de especial interés debido a que a través de la misma también se regularon los contratos en prácticas y de formación, la contratación a tiempo parcial y el contrato de relevo.

Como señala Modorrán (2014), todo lo anterior se refleja en la Exposición de Motivos de la reforma laboral de 1984:

La adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio, constituye una necesidad imperiosa en orden a conseguir que las

perspectivas de un crecimiento económico futuro, más que sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la creación del mayor número de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno (pág. 10)

La reforma llevada a cabo por la Ley 32/1984, aunque seguía reconociendo que la contratación indefinida era la más favorable, estableció muchas posibilidades de regulación de la contratación temporal consiguiendo finalmente con ello que esta contratación dejase de ser la regla excepcional y pasase a ser la regla general (Modorrán, 2014, pág. 11).

Además de lo anterior, esta Ley 32/1984 no establece ninguna innovación en lo referente a la temporalidad de los contratos que se recoge en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, exceptuando el caso en que se produzca la creación de una nueva actividad, fijándose en este momento unos límites temporales. Con todo ello, quedó de nuevo la determinación de la duración de los contratos a voluntad de las partes, exceptuando aquellos casos en los que se dé lugar al comienzo de una nueva actividad en la que se contempla la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

Hay que señalar igualmente que la reforma llevada a cabo en 1984 tuvo algunos efectos positivos como la creación de empleo, siendo esto consecuencia del crecimiento económico que se vivió. Igualmente tuvo algunos efectos que no llegaron a ser lo que se esperaba de los mismos, como la escasa cualificación de los trabajadores evitando con ello el aumento de la cualificación del personal, las desigualdades en el nivel de protección, la introducción de nuevas tecnologías y el avance empresarial, etc. (Valdés, 1999, pág. 26).

c) Periodo comprendido entre 1992 y 1996

Durante esta época, España se encontró inmersa en una nueva crisis económica. Se realizó una reforma a través del Real Decreto-ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo, convertido con posterioridad en Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, denominada “Decretazo”. Esta Ley 22/1992 en su Exposición de Motivos establece que en la misma se pretende incentivar la contratación indefinida de determinados colectivos, siendo estos colectivos entre los que se encuentra un mayor índice de paro.

De entre las reformas que supuso este Decreto nos encontramos, por un lado el aumento de la duración mínima de los contratos de fomento del empleo conllevando con ello una menor contratación de este tipo y un aumento de la contratación temporal y eventual; por otro lado, también la limitación de las prestaciones por desempleo y la limitación del periodo en que se perciben, intentando con ello poder evitar el abuso del desempleo.

En 1993, a través del Real Decreto-ley 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo, se lleva a cabo la aprobación de que en los contratos de fomento del empleo se pueda realizar una prórroga de la contratación temporal. El objetivo principal era paliar las altas tasas de paro que existían en ese momento en España y poder conseguir una estabilización o un progreso hacia la estabilidad de los contratos que se realizasen, aunque esto significase de alguna forma prolongar en el tiempo la situación de “precariedad” de la contratación temporal. (Ortiz, 2013, pág. 150).

A raíz de todo lo que estaba sucediendo anteriormente, en 1994 se lleva a cabo una modificación por la que el Estatuto de los Trabajadores resulta modificado a través de dos leyes: por un lado, la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación; y por otro lado, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, siendo esta una de las modificaciones más importantes que se ha efectuado sobre el mismo.

Esta Ley 11/1994 expresa en su Exposición de Motivos que dicha reforma conlleva limitar el uso del contrato de fomento del empleo descausalizado casi hasta su total eliminación y apareciendo con ello determinados grupos en los que sí es posible realizar este tipo de contratación como minusválidos. Por lo que de esto se puede deducir que en 1994 se intenta disminuir el uso de la contratación temporal excesiva que se venía realizando desde 1980 (Modorrán, 2014, pág. 18). Conllevando lo anterior, junto con las demás modificaciones que supuso la misma, un estancamiento de la contratación temporal hasta la crisis que tuvo lugar en 2008.

En los años posteriores se impulsa a los trabajadores a que se jubilen a una edad más tardía que los 65 años que estaban establecidos, además, en el año 1995, se lleva a cabo el Pacto de Toledo con una reforma de los presupuestos de la Seguridad Social.

d) Periodo comprendido entre 1997 y 2005

Habiendo realizado un pequeño repaso de todo lo anterior y ya en 1997, comienza una época de recesión de la crisis en la que se había encontrado el país. También en este año, se aprueba la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida y la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. Estas leyes se aprueban pretendiendo conseguir, a través de las mismas, un aumento del número de contratos indefinidos realizados y una disminución de la contratación temporal con la creación de una nueva versión del contrato de fomento del empleo, pero esta vez denominado “contrato indefinido de fomento del empleo” y cuyo beneficio sería la reducción del coste por despido objetivo improcedente pasando de 45 días de salario por año de trabajo con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año de salario y con un máximo de 24 mensualidades.

Al año siguiente se aprobó el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, regulándose de nuevo a través del mismo, parte del Estatuto de los Trabajadores, entre las diferentes modificaciones que se llevaron a cabo, encontramos la modificación del artículo 12, que tenía como finalidad principal incitar a la realización de contratos indefinidos a tiempo parcial en lugar de la contratación temporal, llevando a cabo a lo largo del tiempo la creación de determinadas bonificaciones a la cuota empresarial a la hora de realizar dicha modalidad de contratación indefinida.

Lo anterior pretende ser beneficioso tanto para los trabajadores a la hora de conseguir una conciliación y estabilidad familiar y laboral, como para la empresa pudiendo adaptarse de mejor manera a las condiciones de mercado. Tras el paso de un tiempo se llegó a la conclusión de que todo lo anterior no había supuesto el éxito que se esperaba a la hora de aumentar la contratación indefinida, sino que por el contrario, se había seguido utilizando la contratación temporal de manera prioritaria.

El siglo XXI comenzó inmerso en una época de crecimiento económico con una baja tasa de desempleo y una resistencia a la baja realización de contratos temporales. Con ello, en 2001 se volvió a realizar una reforma laboral con la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y a través de ella se amplió de manera indefinida la vigencia de los contratos indefinidos de fomento del empleo y se penalizó la realización de contratos con una vigencia inferior a una semana; dando lugar dicha reforma a un nuevo tipo de contratación denominados contratos de obras y servicios de interés general. Teniendo que destacar que la misma provocó un aumento de la contratación en general, tanto de la indefinida como de la temporal.

Esta reforma provocó una huelga general al año siguiente debido al rechazo de los agentes sociales, sin embargo, en 2007 el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el Real Decreto aprobado en 2002 considerando que el mismo se había aprobado ejerciendo un abuso del decreto ley.

e) Periodo comprendido entre 2006 y 2011

Para comenzar este periodo, debemos señalar que en España desde años anteriores se estaba viviendo una época de auge y bonanza económica.

Con la reforma de 2006, a través del Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, y posterior Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y de empleo, se pretende como objetivo principal reducir la temporalidad y el aumentar con ello el uso de la contratación indefinida, teniendo como objetivo también evitar el encadenamiento de contratos temporales (Colmenero, 2014, pág. 33).

A finales de 2006 y a lo largo de 2007, comienzan a hacerse notar diferentes signos preocupantes en la economía internacional, conllevando finalmente una crisis a nivel mundial que afectó también a España de manera importante con la caída del PIB y el aumento del desempleo como consecuencia de la caída de la actividad productiva, provocando con ello un receso en el crecimiento económico que durante los últimos tiempos se venía produciendo en España (Colmenero, 2014, pág. 42).

En 2010, el Gobierno aprobó la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con el objetivo final de conseguir paliar

los efectos que estaba teniendo la crisis, conllevando a través de ello una reducción del nivel de desempleo y un aumento de la productividad de la economía del país. Por otro lado, intentó limitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporal, intentando aumentar la contratación indefinida realizando este tipo de contratos en aquellas actividades que tuviesen naturaleza permanente y queriendo establecer con ello una limitación en el tiempo en los contratos por obras y servicios determinados.

Esta LO 35/2010, también incrementó la indemnización por finalización de los contratos temporales y por el contrario, se reduce dicha cantidad si los contratos son indefinidos, ayudando con ello al aumento de la realización de contratos indefinidos. Por su parte, también tiene en cuenta a los jóvenes y en este caso se incentiva la realización de contratos en formación a través de la utilización de determinadas bonificaciones en la Seguridad Social para las empresas.

Llegado el año 2011 la crisis seguía sintiéndose en España tanto en la economía como en el mercado de trabajo y este año se aprobaron nuevas reformas como el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. Este Real Decreto-ley en su Exposición de Motivos señala que la situación que viven los jóvenes en el mercado de trabajo español y por lo tanto en la económica, está lejos de situarse en lo que sería idóneo en España como un Estado social avanzado. Y con el mismo se extinguió la limitación de dos años referente al encadenamiento de contratos ya que no estaba favoreciendo a lo que se pretendía en un primer momento que era el fomento de la contratación indefinida, sino que se estaba produciendo un abuso de contratos temporales de corta duración y con ello una gran rotación de trabajadores (Modorrán, 2014, pág. 34).

6. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA A TRAVÉS DE LAS REFORMAS REALIZADAS EN LA ÚLTIMA DÉCADA

En líneas generales y teniendo en cuenta todo lo anterior, nos vamos a centrar en el estudio de las modificaciones y medidas que se han ido llevando a cabo en la última década en materia de contratación y empleo en España.

Es importante recordar que durante esta época existe una crisis económica que afecta a España y que es a finales de 2011 cuando se convocan elecciones. Tras las elecciones de 2011 se produce un cambio de Gobierno que trae consigo la aprobación de un Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El Real Decreto-Ley 3/2012 se centró en incluir diferentes tipos de modificaciones, tratándose de una reforma laboral de gran importancia. En la misma, se llevó a cabo la modificación de determinados aspectos como el despido y el coste de los mismos, estableciendo cuáles eran las causas económicas que podían dar lugar a este despido, señalando que estas causas se producirían cuando se registren pérdidas o una caída en las ventas o ingresos en la empresa a lo largo de un periodo de tres meses. Además de eso, se redujeron a 33 días los 45 que estaban vigente con anterioridad a este Real Decreto-ley 3/2012 como indemnización por despido improcedente.

De otra parte, se trataron otros aspectos como situar en un lugar preferente la aplicación de los convenios colectivos de las empresas, crear diferentes tipos de ventajas y bonificaciones para incitar con ello a las empresas a tener una mayor flexibilidad interna en lugar de extinguir contratos de trabajo, nuevas cláusulas que conllevan el permiso de despidos colectivos y la eliminación de la autorización hasta ese momento necesaria para poder realizarlo, además de esto, también se eliminó “el despido exprés”. Y teniendo en cuenta que la crisis que se vivía en España había aumentado la insostenibilidad del mercado laboral nacional, todas las medidas que se llevasen a cabo con el fin de calmar la insostenibilidad y beneficiar al mercado laboral, eran importantes para la sociedad (Izquierdo y Lacuesta, 2013, pág. 1).

A través de la reforma de 2012 se efectuó el mayor de los cambios que se habían realizado sobre el Estatuto de los Trabajadores desde que en 1980 se produjese la publicación del mismo. En esta reforma se estableció como objetivo principal lograr que España saliese de la crisis en la que se encontraba inmersa, realizando para ello diferentes

modificaciones como la devaluación salarial, intentando que con esto se redujese el número de despidos a causa de la reducción de los sueldos y buscando también cambiar la flexibilidad externa de las empresas por la flexibilidad interna; todo, con la intención de aumentar la creación de empleo y progresar a la hora de facilitar una estabilidad laboral.

Con esta reforma se pretenden establecer medidas para conseguir, por un lado, favorecer la contratación indefinida y por otro, una mayor empleabilidad en España, siendo el objetivo principal de la misma generar un mayor número de contratos indefinidos frente a los contratos temporales.

Como medida para incentivar a las empresas y poder conseguir lo que se pretendía con la reforma se creó un nuevo tipo de contratación indefinida denominada “contrato de emprendedores” que contaba además con bonificaciones fiscales y del cual podían hacer uso las empresas con un número inferior a 50 trabajadores, con la única condición de mantener a los trabajadores contratados bajo este tipo de contratación por un periodo que no fuese inferior a tres años, quedando la empresa si se incumple lo anterior, obligada a la restitución (Izquierdo y Lacuesta, 2013, pág. 10).

Siguiendo en materia de contratación, se flexibilizó la misma en caso de que se realizase para la formación y el aprendizaje, contando además con una serie de bonificaciones en materia de reducción de cuotas empresariales a la Seguridad Social a la hora de realizar este tipo de contratos a trabajadores que se encuentren desempleados en fecha anterior al 1 de enero de 2012.

Si bien, además de lo anterior, existen diferentes medidas que intentan beneficiar la creación de empleo llevada a cabo por este Real Decreto-ley 3/2012 como la posibilidad de que los contratos temporales a tiempo parcial que se realicen tengan la posibilidad de complementarse con horas extraordinarias; también, es la primera ley que regula el “teletrabajo”; y teniendo en cuenta que esta ley tiene por objetivo principal el aumento de la contratación indefinida, se establecen bonificaciones a aquellos contratos que sufran una transformación a indefinido.

A pesar de haber incluso rebajado la indemnización por despido para intentar incitar con ello a las empresas a realizar contratos indefinidos sin que tuviesen que pagar más a la hora de despedir a los trabajadores y todas las medidas que se implantan, la reforma tampoco consiguió finalizar con la excesiva tasa de contratación temporal. El

problema de la temporalidad además de que en España existe un alto volumen de contratos temporales, es que estos contratos son de muy corta duración.

Además, con esta reforma se permitió que las empresas contratasen por un número de horas inferiores y por lo tanto que las mismas pagasen menos, todo esto debido a que prevalecían los convenios empresariales sobre los sectoriales, por lo que las empresas podían establecer sus propias condiciones.

Todo lo anterior conllevó a que una gran cantidad de trabajadores fueran despedidos, provocando que el salario medio anual bajase, aunque el profesor Miguel Ángel Mano señala que “cobran poco no solo porque el salario sea bajo, sino porque trabajan pocas horas”. No cumpliendo con ello uno de los objetivos principales de esta reforma como era la creación de empleo antes que otra crisis afectase al país. A finales de 2013 había 8,5 millones de ocupados, 350.000 más que el mismo trimestre de 2011, antes de que se aprobase la reforma.

Gráfico 1. Evolución de la contratación indefinida en 2012



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la EPA

Haciendo un repaso de la evolución de la contratación y en mayor medida de la contratación indefinida a lo largo de este año 2012, podemos decir que durante el primer trimestre de ese año el número de personas ocupadas se sitúa en 17.433.200, de los que

14.411.200 son asalariados con contratos temporales e indefinidos, habiendo descendido la contratación indefinida en 138.400 hasta los 10.986.400, todo ello con respecto al último trimestre del año 2011 (EPA, 2012, 1er Trimestre).

Ya en el segundo trimestre de 2012 y habiendo entrado en vigor la reforma en febrero de ese mismo año, podemos observar que la misma empieza aumentando la contratación indefinida en 4.400 personas con respecto al trimestre anterior; pero si lo comparamos con las cifras registradas en el mismo trimestre del año anterior, vemos que se produce un descenso de contratos indefinidos de 398.800, por lo que, aunque supone una pequeña mejoría, está lejos de alcanzar sus objetivos.

Si hacemos referencias en términos generales a la ocupación en este trimestre, se produce un descenso de la misma hasta las 17.417.300 personas, por lo que la tasa de ocupación se ve reducida en un 0,09% (EPA, 2012, 2º Trimestre).

En el penúltimo trimestre del año 2012 podemos ver como la contratación indefinida, siendo el aumento de la misma uno de los principales objetivos de la reforma aprobada ese mismo año, empieza a verse reducida quedando en este mismo trimestre en 10.811.400 personas; conllevando todo ello junto con el número de trabajadores por cuenta propia, que la ocupación en España se vea reducida en 96.900 personas con respecto al trimestre anterior y se sitúa en 17.320.300 (EPA, 2012, 3er Trimestre).

Llegando al cuarto y último trimestre de 2012 y haciendo una valoración general al cierre del mismo en comparación con lo ocurrido en el mismo trimestre del año anterior, podemos comprobar que tanto la ocupación como la contratación indefinida han disminuido. La ocupación general ha disminuido 850.500 personas, quedando el número total de ocupados en España al cierre del 2012 y tras la publicación y aplicación de la reforma laboral de 2012 en 16.957.100 personas. Y la contratación indefinida se ve reducida en este trimestre con respecto al mismo periodo del año anterior en 404.500 persona, quedando el total de contratos indefinidos en 10.720.300 (EPA, 2012, 4º Trimestre)

Intentando conseguir lo que se pretendía alcanzar con la reforma laboral de 2012, en 2013 se aprueba un Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, modificando aspectos como la flexibilidad interna de las empresas, teniendo como punto principal la contratación y sobre todo la contratación a tiempo parcial. Para ello se

incorporaron diferentes cambios con la finalidad de que las empresas realizasen un mayor uso al trabajo a tiempo parcial.

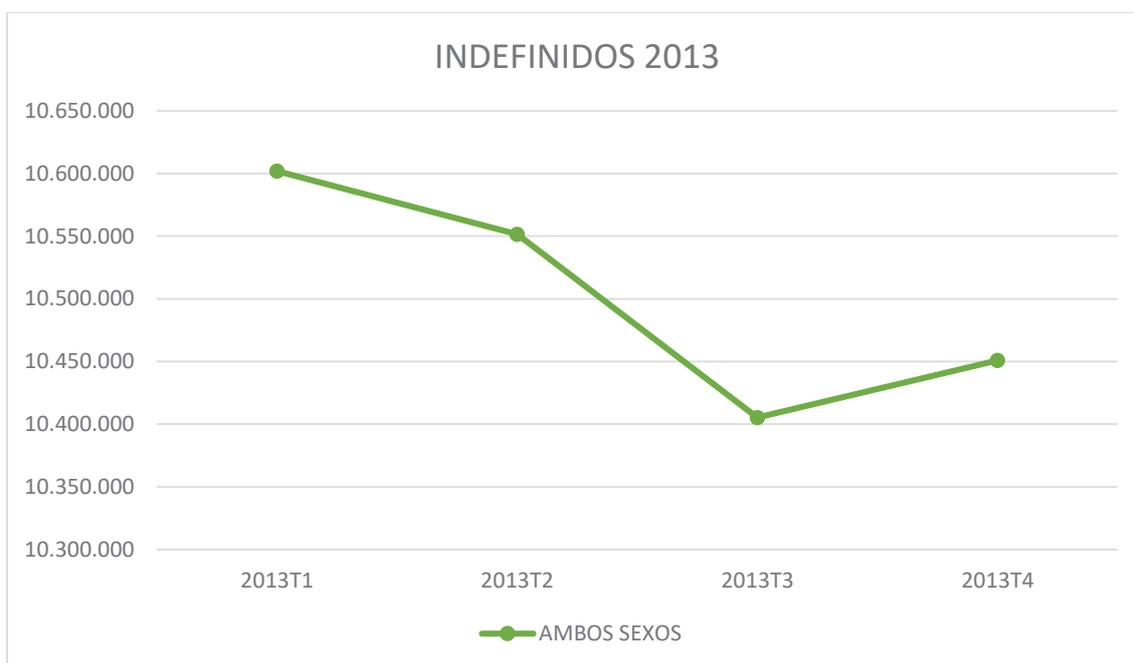
Algunas de las modificaciones que se llevaron a cabo fueron que los trabajadores con un contrato a tiempo parcial no podrían realizar horas extraordinarias, a excepción de unos supuestos determinados. Además de esto se flexibilizó el régimen de las horas complementarias reduciendo el tiempo de preaviso para la realización de las mismas e incrementando el número de horas que pueden realizarse como complementarias.

Por otro lado, se realizan modificaciones sobre la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, haciendo con esta reforma posible la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, no solo a jornada completa como se podía hacer ya anteriormente, sino también a jornada parcial. Adaptando a esa posibilidad aquellas bonificaciones e incentivos fiscales que se aplicaban a la contratación indefinida, disfrutándose en este caso de manera proporcional a la jornada pactada en la contratación temporal. Incluyendo además de medidas en otros ámbitos, medidas en referencia al contrato de trabajo en prácticas.

En referencia a la cotización por desempleo, en este Real Decreto-ley 16/2013 se prevé una reducción del tipo de cotización por desempleo para este tipo de contratos a tiempo parcial.

Teniendo en cuenta las reformas y modificaciones que se llevaron a cabo con este Real Decreto-ley 16/2013, parece que las mismas se hicieron con la finalidad de transformar el contrato a tiempo parcial en un contrato de libre disposición o de llamada, no acabando estas medidas con el uso recurrido de la contratación a tiempo parcial, sino al contrario, usando el mismo como una fórmula de reducción del empleo indefinido a jornada completa por contratos temporales a jornada parcial y sujetos a flexibilidad horaria.

Gráfico 2. Evolución de la contratación indefinida en 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

Teniendo en cuenta las reformas y mejoras que se introdujeron en España a raíz de la publicación del Real Decreto-ley 16/2013, en el primer trimestre del mismo año la ocupación de la población se sitúa en 16.634.700 personas, 798.500 menos que el mismo trimestre del año anterior y viéndose reducida aunque en menor medida con respecto al trimestre anterior. Por su parte, la contratación indefinida se ve igualmente reducida, quedando el número de asalariados en 13.612.700 y siendo 10.601.900 de los contratos indefinidos (EPA, 2013, 1er Trimestre).

En el segundo trimestre del mismo año, se produce un aumento de la ocupación en referencia al trimestre anterior de 149.000 personas, aunque la variación respecto al segundo trimestre de 2012 es un descenso del 3,64%. Lo mismo le sucede al número de asalariados en este trimestre ya que desciende respecto al mismo trimestre del año anterior, pero se produce un aumento en comparación con el primer trimestre del año 2013, situándose en 10.551.500 personas la contratación indefinida habiendo disminuido en 50.400 personas con respecto al trimestre anterior (EPA, 2013, 2º Trimestre).

Haciendo una valoración del transcurso del año 2013 y situándonos en su tercer trimestre podemos comprobar en relación con el trimestre anterior que la tasa y por lo tanto el número de personas ocupadas en España sigue aumentando, aunque no de la forma en la que pretendía la reforma de 2012 y el Real Decreto-ley 16/2013, pues la contratación indefinida sigue descendiendo hasta situarse en los 10.405.200 personas y con ello, la precariedad laboral sigue aumentando. Situándose el número de ocupados en este trimestre en 16.823.200 y el de asalariados en 13.747.700 personas (EPA, 2013, 3er Trimestre).

No obstante, aunque los datos del cuarto trimestre del 2013 reflejan un aumento de la contratación indefinida llegando a 10.450.800, esto no supone un aumento de la ocupación pues la misma sigue disminuyendo en comparación tanto con el trimestre anterior como con el mismo trimestre del año anterior, situándose en 16.758.200 personas y siendo asalariados 13.737.300 (EPA, 2013, 4º Trimestre).

Con todo lo anterior, podemos comprobar que esta reforma laboral de 2013 no supone un avance en cuanto a mejoras laborales y en el empleo, sino que la misma supone precarización del mismo impidiendo con ello que España pueda seguir avanzando en tema de contratación y empleabilidad.

Después de todo lo anterior y de la crisis que se vivió en España, no es hasta pasado el año 2013 cuando la economía española empieza a recuperarse y a crear empleo, finalizando el 2016 con una notable mejora tanto en tema económico como en tema de empleabilidad y siendo una sociedad de servicios

En 2014 se aprobó el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. Con este Real Decreto-ley 3/2014 se pretendía fomentar la contratación indefinida, además de establecer a través de la aprobación del mismo nuevas medidas de creación de empleo.

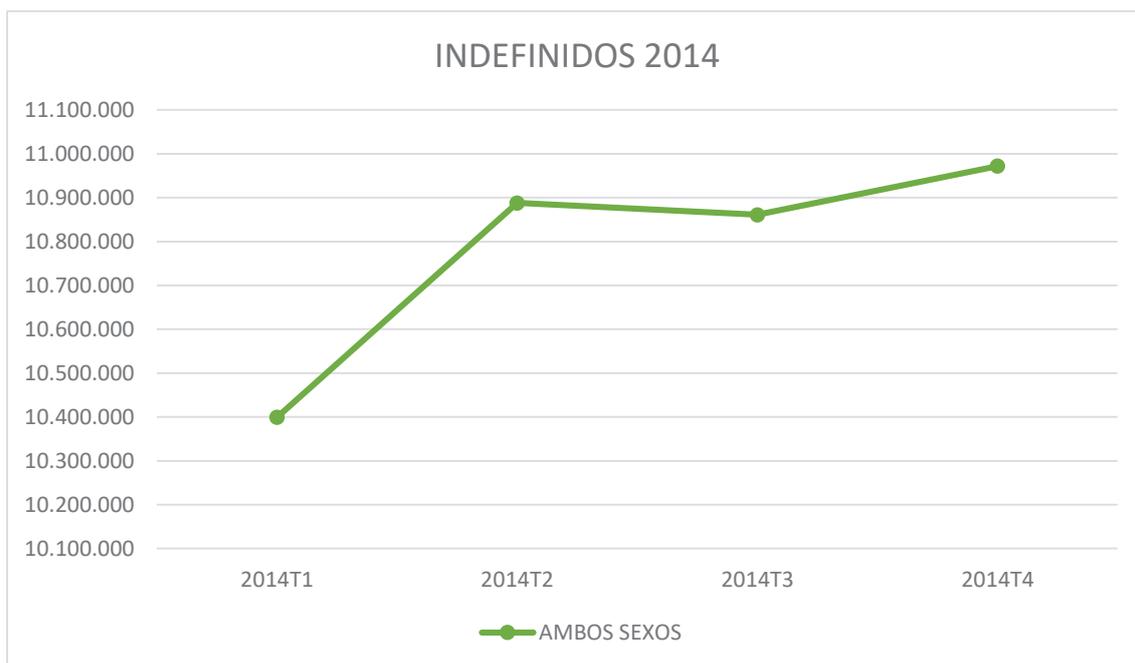
Aparece en este punto otro tipo de contrato denominado “contrato de tarifa plana”, que contaba también con bonificaciones en referencia a la cuota de la Seguridad Social, estableciendo que la cotización por contingencias comunes ser reduciría a 100 euros si la contratación es indefinida a jornada completa.

Para poder realizar este tipo de contratos las empresas debían cumplir unos requisitos, entre ellos mantener durante 36 meses el nivel de empleo indefinido y el nivel

de empleo, con una sanción en caso de incumplimiento consistente en el reintegro de todas o partes de las reducciones de las que se haya beneficiado. Estas reducciones no serán aplicables en caso de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, aunque con la excepción de que el trabajador finalice su contrato temporal en la empresa y se encuentre fuera de la misma durante un mes, pudiendo en este caso ser contratado posteriormente de manera indefinida y pudiendo por lo tanto beneficiarse la empresa de estas reducciones. Aunque puede que lo anterior sea la causa de la finalización de determinados tipos de contratos temporales con el fin de las empresas de beneficiarse de dichas bonificaciones.

Y, por su parte, aunque la contratación temporal sigue siendo uno de los principales modelos de contratación, sí que se produjo un uso significativo de este “contrato de tarifa plana”, entendiéndose la misma como una modalidad de contratación adecuada para aquellas empresas que quieran ampliar su plantilla.

Gráfico 3. Evolución de la contratación indefinida en 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

Analizando los datos en relación con la gráfica anterior, podemos decir que la ocupación en a lo largo del primer trimestre de 2014 disminuye en 184.600 personas situándose al final del mismo en 16.950.600 ocupados. Por su parte, contratación

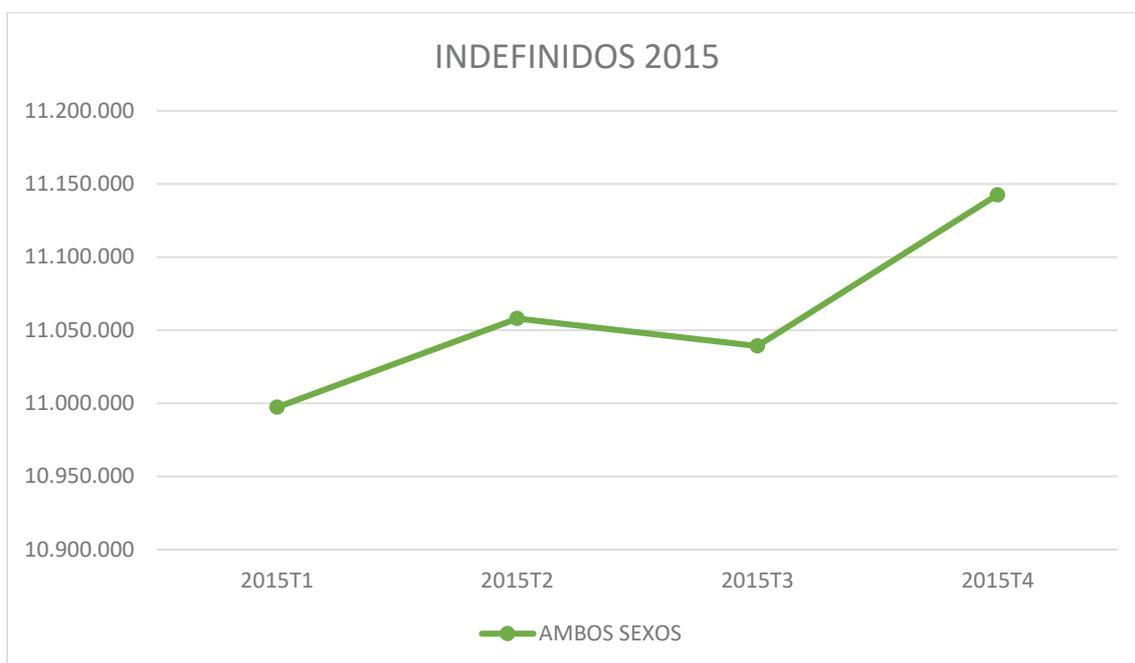
indefinida desciende en 51.600 contratos, siendo esta una de las causas de que la cifra de asalariados se sitúe en este trimestre en 164.000 personas (EPA, 2014, 1er Trimestre).

En el segundo trimestre de este año se produce una pequeña mejora de la economía y el empleo en España ascendiendo tanto el número de ocupados como la contratación, respecto a la variación sobre el trimestre anterior y sobre el mismo trimestre del año anterior, los datos se sitúan en las siguientes cifras: la ocupación asciende hasta los 17.353.000; la contratación indefinida llega a los 10.887.800 personas. Por lo que al finalizar este segundo trimestre el número total de asalariados es de 14.317.500 personas (EPA, 2014, 2º Trimestre).

En el penúltimo trimestre, se mantiene el número de ocupados por encima de las 17.500.000 personas, habiendo aumentado esta cantidad en 151.000 con respecto al trimestre anterior y en 274.000 con respecto al mismo trimestre del año anterior. Mientras que por otro lado, la contratación indefinida descienda con respecto al trimestre anterior, pero aumenta en comparación al tercer trimestre de 2013 y se sitúa en 10.861.100 contratos. Conllevando todo ello junto a otros factores, que siguiese el aumento progresivo tanto de ocupados como asalariados, siendo el número total de estos últimos en este trimestre de 14.413.100 (EPA, 2014, 3er Trimestre).

Para finalizar el año 2014, el cuarto trimestre del mismo supone un ascenso de la tasa de ocupación llegando la cifra hasta las 17.569.100 personas. Igualmente aumenta tanto el número de asalariados en general como la contratación indefinida hasta los 10.972.000 contratos y, aunque la contratación temporal disminuye lo hace en menor medida, no provocando que en líneas generales se produzca una desestabilización y descenso de los datos (EPA, 2014, 4º Trimestre).

Gráfico 4. Evolución de la contratación indefinida en 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

Si nos centramos en el estudio de los datos recogido a lo largo de los cuatro trimestres del 2015, podemos comenzar diciendo que en el primero de ellos se rompe la tendencia ascendente de la ocupación a nivel general quedándose la cifra a finales de este trimestre en 17.454.800 personas. Por su parte, también disminuyen los asalariados con respecto al trimestre anterior hasta los 14.393.900, aunque en este caso la contratación indefinida experimenta un aumento los primeros meses de 2015 y se sitúa en 10.997.300 contratos, aunque la contratación temporal disminuye en gran medida (EPA, 2015, 1er Trimestre).

Ya en el segundo trimestre del 2015 se vuelve a producir un ascenso de todos los parámetros que venimos analizando. Aumenta la ocupación hasta las 17.866.500 personas, haciéndolo en comparación con el trimestre anterior y con el mismo trimestre del año anterior. Y aumenta igualmente la contratación indefinida, que lo hace en 60.800 personas hasta las 11.058.000, provocando este aumento de contratación generalizado un aumento del número total de asalariados en 368.400 personas y se sitúan a finales de este trimestre en 14.762.300 (EPA, 2015, 2º Trimestre).

Durante los meses del tercer trimestre se sigue produciendo un aumento de la ocupación general, aumentando también el número de asalariados hasta los 14.948.900 personas. Del total de asalariados 11.039.200 contratos son indefinidos, aumentando en 18.900 con respecto al trimestre anterior (EPA, 2015, 3er Trimestre).

En los meses que cierran el estudio de esta gráfica en 2015 sigue aumentando la ocupación, siendo esto algo favorable para España y llega la misma hasta las 18.094.200 personas. Y en este caso se produce un ascenso de la contratación indefinida en 103.400 personas, aumentando hasta 11.142.600 y provocando con ello que el número de asalariados siga ascendiendo, situándose en este trimestre en 14.988.800 personas (EPA, 2015, 4º Trimestre).

Volviendo a hacer mención a la reforma que se llevó a cabo en 2012 y haciendo referencia a que el objetivo de la misma era el de reducir la tasa de temporalidad y provocar como consecuencia de ello un aumento de la contratación indefinida, hay que señalar que no es solo que durante la mayor parte de este tiempo no se hubiese visto reducido este tipo de contratación sino que no dejó de aumentar, no siendo hasta 2016 cuando se consiguió reducir la contratación temporal.

Durante los cuatro años que restan desde 2012 a 2016, la contratación de asalariados en España ha sufrido un aumento, afectado en mayor porcentaje la contratación temporal a determinados grupos como mujeres y jóvenes (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016). Siendo el mayor problema de este tipo de contratos que la mayor parte de personas que se acogen a la misma desconocen la duración exacta y muchos de estos contratos no llegan a la semana de duración.

El empleo de emprendedores que se llevó a cabo con la reforma de 2012, aumentó en todo este tiempo debido a las condiciones y beneficios que el mismo conllevaba, pasando de un 5,4% de contratación indefinida en ese año a un 10,4% de la misma contratación den 2016.

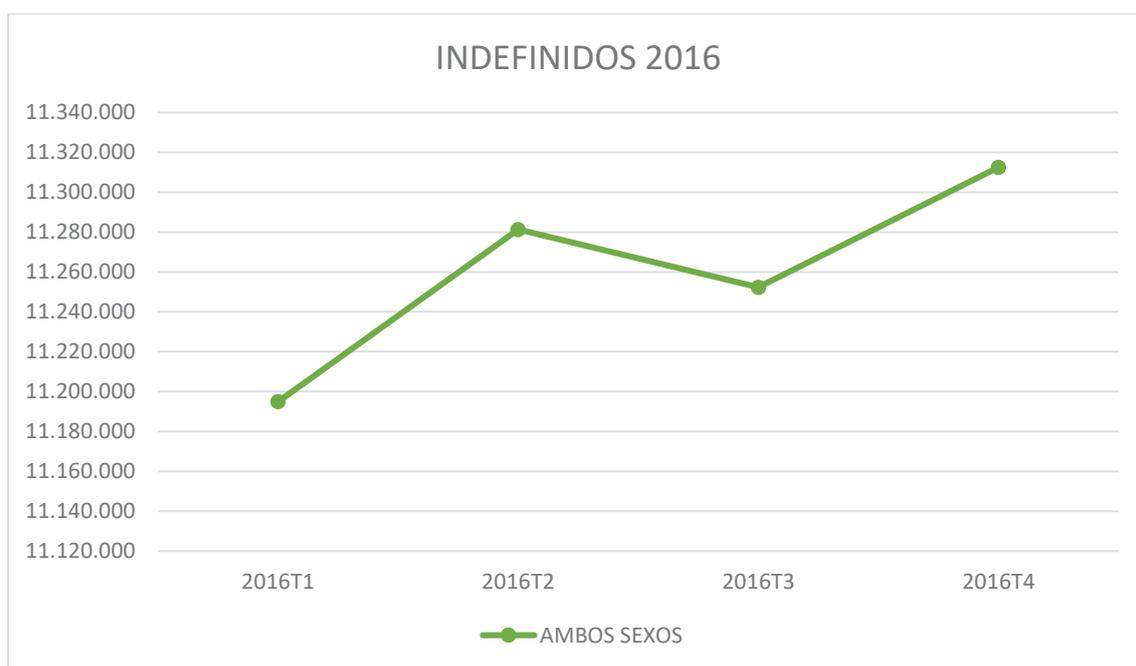
Si nos centramos en otra de las medidas que se trató en la reforma de 2012 fue la posibilidad de aumentar la contratación indefinida en este sector de la población debido a que el empleo juvenil fue uno de los sectores más afectados por el desempleo.

Si nos centramos en el periodo que va desde 2012 a 2016, el empleo juvenil desciende y además aumenta la tasa de temporalidad en un 10% hasta llegar el 57%. En

definitiva, hay menos empleo juvenil y menos desempleo al haberse reducido la el porcentaje de población activa al producirse también un empeoramiento en las condiciones de trabajo.

Tomando en referencia todo lo anterior, podemos señalar que todo supone una disminución de la calidad del trabajo, afectando por su parte a diferentes aspectos de la vida de las personas a nivel social y económico.

Gráfico 5. Evolución de la contratación indefinida en 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

Con todo lo anterior, pasamos a analizar la variación de datos referentes a la ocupación, número de asalariados y contratación indefinida que se produjo en el año 2016.

En los meses del primer trimestre la tasa de ocupación disminuye con respecto al último trimestre de 2015 hasta las 18.029.600 personas, aunque la misma supone un aumento del 3,29% con respecto al mismo trimestre de 2015. Y este descenso en la ocupación viene propiciado principalmente por la disminución en el número de asalariados que se ve reducido hasta las 14.935.100 personas, siendo 11.194.900 contratos indefinidos, los cuales han aumentado en 52.400 contratos en comparación al trimestre anterior (EPA, 2016, 1er Trimestre).

Si hacemos una comparación del segundo trimestre con el primero, podemos observar que en este caso se produce un aumento generalizado de todos los parámetros, ascendiendo el número de personas ocupadas hasta los 18.301.000 y el número de asalariados hasta las 15.187.800 personas, de las cuales 11.281.300 tienen un contrato indefinido (EPA, 2016, 2º Trimestre).

Durante los meses julio, agosto y septiembre, sigue aumentando la ocupación en España y se produce igualmente un aumento en el número de asalariados situándose estos datos en 18.527.500 y 15.404.600 personas respectivamente. Por su parte, aunque la contratación indefinida disminuye en 29.100 contratos, se sitúa a lo largo de estos meses en 11.252.300 personas con contratación indefinida (EPA, 2016, 3er Trimestre).

Y en los últimos meses del año 2016 se vuelve a producir un descenso tanto en la ocupación, que pasa a ser de 18.508.100, como en el volumen de asalariados, no siendo demasiado significativa ninguna de estas dos reducciones. Parte de lo que provocó ese descenso fue el descenso de la contratación temporal y el escaso aumento de la contratación indefinida, pues aumentó únicamente en 60.200 personas con respecto al trimestre anterior y se situó en este último trimestre de 2016 en 11.312.500 contratos indefinidos (EPA, 2016, 4º Trimestre).

Entrando en 2017 y 2018, no se produjo ninguna reforma significativa que hubiese podido alterar los datos relativos al nivel de ocupación, de asalariados o al tipo de contratación y especialmente a la contratación indefinida que venimos estudiando a lo largo del trabajo. Aunque hay que señalar que en 2017 se dictó un Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

No obstante, vamos a ver cómo se comportó durante estos dos años la contratación y en qué medidas aumentó y disminuyó tanto la población ocupada como el número de asalariados en España.

Gráfico 6. Evolución de la contratación indefinida en 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

Analizando la gráfica anterior, podemos observar como en el primer trimestre de este año la tasa de ocupación disminuye en un 0,38% con respecto al trimestre anterior y el número total de ocupados en España se sitúa en 18.438.300 personas.

Con respecto al número de asalariados, se produce un descenso de 44.600 personas en este trimestre, aumentando por su parte en 78.000 los contratos indefinidos. Sin embargo, tomando como referencia el mismo trimestre del año anterior, se produce un aumento del número de asalariados en 405.600 y del empleo indefinido en 195.600 personas, situándose el número total de indefinidos en 11.390.500 (EPA, 2017, 1er Trimestre).

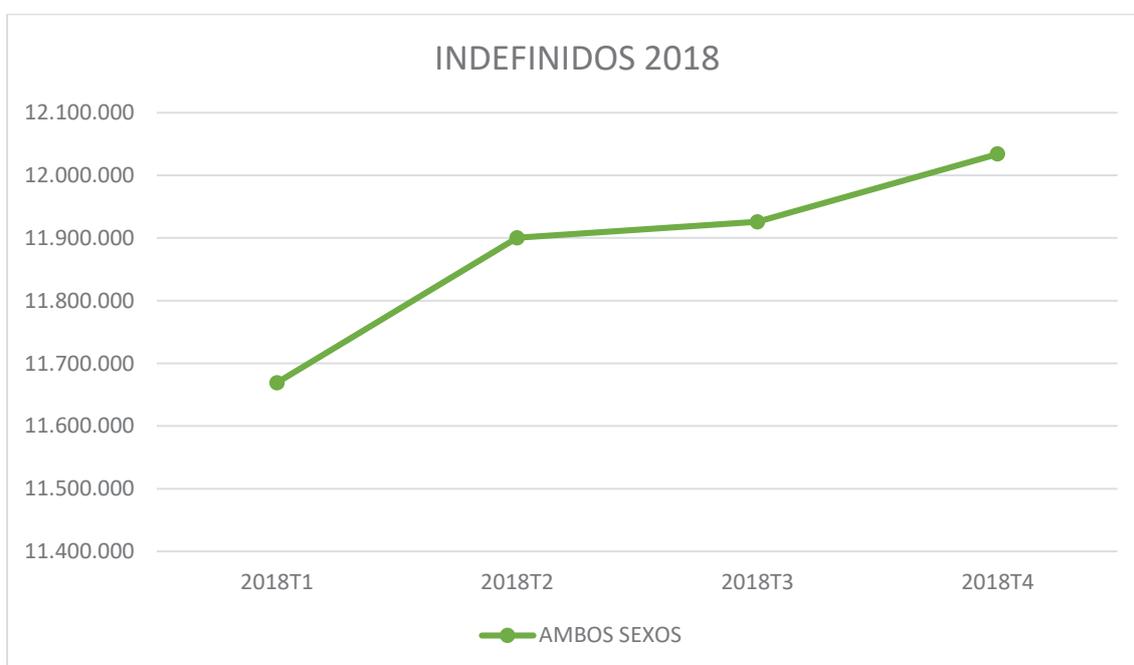
En el segundo trimestre del año 2017 se produce un ascenso generalizado de todos los parámetros que venimos analizando. Por un lado, asciende el número de ocupados hasta los 18.813.300 a la vez que ascienden los asalariados llegando a 15.690.300 de los que aproximadamente 11.484.100 son contratados indefinidos (EPA, 2017, 2º Trimestre).

Siguiendo con el desglose de datos, en el tercer trimestre continúa el ascenso que se venía produciendo desde hacía un tiempo, por lo que supone una época de crecimiento a nivel de contratación en España conllevando con ello mejoras en la economía, el

bienestar y conciliación en materia laboral. En estos meses se superan los 19.000.000 de ocupados a nivel nacional, aumentando en 216.400 las personas asalariadas y situándose la cifra total en 15.906.700 personas, siendo la consecuencia de este aumento de asalariados el crecimiento de la contratación, aumentando el número de contratos indefinidos hasta los 11.551.600 (EPA, 2017, 3er Trimestre).

En el último trimestre de este año se produce un descenso de casi 51.000 ocupados quedando el total de los mismos en 18.998.400 personas. En cambio, el número de asalariados aumenta en 15.900 personas y llega a un total de 15.992.600 personas en este trimestre, por su parte, la contratación indefinida también experimenta un gran aumento y se sitúa en 11.670.400 personas con contratación indefinida (EPA, 2017, 4º Trimestre).

Gráfico 7. Evolución de la contratación indefinida en 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

Continuando con 2018, el año comienza con un descenso tanto de la ocupación, como del número de asalariados en general e indefinidos en particular en comparación con los datos registrados el trimestre anterior. Con respecto al último trimestre de 2017 la ocupación había descendido en 124.100 personas, quedando en 18.874.200, y el número de asalariados se había quedado en 15.792.200, siendo alrededor de 11.700.000 contratos indefinidos (EPA, 2018, 1er Trimestre).

Sin embargo, con el transcurso del año y pasando el primer trimestre del mismo, vuelven a aumentar los asalariados hasta los 16.257.300 y la ocupación hasta los 19.344.100 personas. Por su parte, incrementó igualmente la contratación indefinida en 231.400 personas aproximadamente y se situó al finalizar este segundo trimestre en 11.900.300 (EPA, 2018, 2º Trimestre).

En los meses siguientes se sigue manteniendo el ascenso de los datos, situándose la cifra de ocupados en este punto en 19.528.000 y siendo por su parte el número de asalariados de 16.433.600 personas, de los cuales 11.925.700 son contratos realizados bajo la modalidad de contratación indefinida (EPA, 2018, 3er Trimestre).

El año 2018 finaliza con los mejores datos a nivel de ocupación en España desde 2012, siendo de 19.564.600 el número total de personas ocupadas. Igualmente, la contratación indefinida sigue creciendo hasta los 12.034.100 contratos a la vez que lo hace el porcentaje de asalariados, quedándose en 16.453.600 el total de asalariados (EPA, 2018, 4º Trimestre).

Sí tenemos que mencionar que a finales del año 2018 se aprobó la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, y a través del cual se establecen novedades en materia laboral, de empleo y de Seguridad Social; aunque la entrada en vigor del mismo fue a partir del 1 de enero de 2019, por lo que fue durante este año cuando se notaron cambios en las novedades que el mismo establecía.

A raíz de la publicación de este Real Decreto-ley 28/2018 se establece la aplicación de determinadas consecuencias a raíz de que la tasa de desempleo se encuentre a finales del año 2018 y a comienzos del 2019 por debajo del 15%. Entre ellas, se elimina la posibilidad de que se puedan celebrar “contratos de apoyo a los emprendedores” en aquellas empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores.

Desaparecen igualmente otro tipo de medidas reguladas en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, afectando sobre todo a los jóvenes como los beneficios que se obtenían por realizar contratos a tiempo parcial con vínculos de formación, o los incentivos y beneficios en la contratación de nuevos proyectos de emprendimiento así como en los contratos en prácticas, también las bonificaciones por la contratación

indefinida a través de microempresas o autónomos de jóvenes o aquellas que se adquirirían por el contrato del primer empleo joven.

Otras de las medidas, y afectando de nuevo a los jóvenes, se vuelve a reducir la edad para los contratos de formación y aprendizaje de los trabajadores, situándose en 25, en lugar de menores de 30 que estaba establecido anteriormente.

Las medidas de este Real Decreto-ley 11/2013 intentan dar una solución a la situación en la que se encontraba el empleo de los jóvenes en España, ya que la tasa de desempleo que afecta a este colectivo es superior al 25% frente al 14'55% de la tasa de desempleo general.

A lo largo del año se publicó otro Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, queriendo con el mismo introducir determinados derechos que se suprimieron en 2012, intentando también garantizar la estabilidad en el empleo de determinados colectivos.

Algunas de las medidas que se llevan a cabo a través de la publicación de este Real Decreto-ley 8/2019 son: el establecimiento obligatorio del registro de jornada laboral, bonificación de la cuota de la Seguridad Social a las empresas por la contratación de personas que hayan estado desempleadas e inscritas como demandantes de empleo al menos 12 meses en los últimos 18 antes de la contratación; en caso de que la contratación indefinida se realice a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo.

También se establecen, entre otras muchas, bonificaciones a las empresas de la cuota empresarial por contingencias comunes durante dos años en aquellos casos en que se produzca la transformación de los contratos temporales de trabajadores agrarios en indefinidos, incluyendo en ellos los trabajadores fijos-discontinuos, teniendo la empresa la obligación de mantener al trabajador contratado durante al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato para poder beneficiarse de las bonificaciones.

Gráfico 8. Evolución de la contratación indefinida en 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

El primer trimestre de 2019 comienza con un descenso tanto del número de ocupados como del número de asalariados, quedando el total de los mismos en 19.471.100 y 16.357.700 personas respectivamente. Por su parte, la contratación indefinida aumenta en 89.900 personas con respecto al último trimestre de 2018 y en 455.100 en relación con el mismo trimestre del año anterior y se sitúa en 12.124.000 personas (EPA, 2019, 1er Trimestre).

Ya en el segundo trimestre y habiendo entrado en vigor a principios de año el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, podemos comprobar como durante los meses correspondientes a este segundo trimestre se observa una subida generalizada de todos los datos, ascendiendo el número de ocupados, los asalariados y la contratación indefinida. El primero de los datos experimenta una subida de 333.800 con respecto al trimestre anterior y de 460.800 personas con respecto al mismo trimestre del año anterior y se sitúa en 19.804.900. Por su parte, el número total de asalariados se sitúa en 16.688.300 personas con una diferencia de 330.500 respecto al trimestre anterior, y el número de contratos indefinidos realizados durante los meses de abril, mayo y junio de

2019 asciende hasta los 12.288.500 personas, 164.500 más que el trimestre anterior (EPA, 2019, 2º Trimestre).

Durante el penúltimo trimestre de 2019 se sigue produciendo un ligero ascenso de todos los datos. La ocupación llega a situarse en 19.874.300 personas, 69.400 más que el trimestre anterior y 346.300 más que el mismo trimestre del año anterior. También sigue incrementándose el número de asalariados y lo hace en 101.700 y 356.400 respecto al segundo trimestre de este año 2019 y respecto al tercer trimestre del año 2018, respectivamente, y llega hasta las 16.790.000 personas. Dentro de este último dato, 12.313.600 son contratos realizados bajo la modalidad de contratación indefinida, habiendo incrementado la misma en 387.900 en comparación al mismo trimestre del año anterior (EPA, 2019, 3er Trimestre).

El año 2019 finaliza con un incremento de los datos durante el último trimestre, se aumenta en 92.600 persona el número total de ocupados y queda situado en este trimestre en 19.966.900. Por otro lado, igualmente, aumenta el número de asalariados y se sitúa el total en 16.846.100 personas, siendo 12.448.300 contratos indefinidos, los cuales se ven incrementados en 134.700 durante el último trimestre (EPA, 2019, 4º Trimestre).

Llegando al año 2020 y siendo, probablemente, el año más complicado en la última década en general y atendiendo a los intereses de nuestro trabajo centrados en materia laboral, vamos a estudiar cómo se comportaron durante este año los datos que venimos estudiando qué normativa se aprobó.

En primer lugar debemos comenzar haciendo referencia a la grave crisis sanitaria denominada COVID-19 que se declaró por la Organización Mundial de la Salud el 30 de enero de 2020 y que hizo saltar todas las alarmas a nivel mundial en materia de salud pública. Además de suponer una amenaza para la salud pública, provocó asimismo una perturbación en el orden económico y social de miles de personas. Esta pandemia ha sido la causante de miles de contagios, hospitalizaciones y fallecidos, supermercados desprovistos de mercancía, economías colapsadas, y del paro de la vida cotidiana casi generalizado a nivel mundial.

Y en segundo lugar, debemos mencionar que esta gran crisis que se produjo a nivel mundial también tuvo graves consecuencias a nivel nacional y no solo en materia de salud pública, sino que comenzó una época de inestabilidad económica y en materia

de contratación debido, principalmente, al estado de alarma que fue decretado por el Gobierno el 14 de marzo limitando la libre circulación de los ciudadanos, conllevando con ello un confinamiento a nivel nacional y siendo el día 28 de marzo el día en que se suspende toda actividad laboral presencial por un periodo de 15 días. Todas estas medidas, entre otras muchas, se fueron estudiando con el paso del tiempo, así como los efectos que conllevaba el cumplimiento de las mismas y en base a los resultados obtenidos, se fueron prorrogando en un principio hasta que comenzaron a rebajarse, quedando aún a día de hoy algunos efectos.

Lo primero que se aprueba tras haberse decretado la alerta de crisis sanitaria en España es el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19 y centrándonos en nuestro interés en material laboral, además de otras muchas medidas, este Real Decreto-ley 7/2020 establece medidas de apoyo al sector del turismo que consiste en reforzar la financiación prevista y ampliar los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio de ese año las bonificaciones de aquellos trabajadores fijos discontinuos del sector turístico que pudiesen verse afectados en mayor medida por esta excepcional situación. Y por otro lado, se desarrollan medidas de apoyo financiero para ayudar a aminorar el impacto que esta crisis pueda conllevar a PYMES y autónomos.

Siendo conocedores de lo anterior y de lo que estaba conllevando no solo a nivel mundial sino sobre todo a nivel nacional, el 14 de marzo se dicta un Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Posterior a esto, se aprueba un Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, ampliándose su vigencia durante un mes con posibilidad de prórroga. No obstante y centrándonos en las materias interés de nuestro trabajo podemos afirmar que las siguientes medidas adoptadas en materia laboral estarán vigentes hasta que finalice la situación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y habiendo realizado un repaso sobre lo que sucedió durante los primeros meses de 2020, en primer lugar, vamos a hacer referencia a aquellas medidas que se llevan a cabo con la aprobación de la normativa, siendo algunas de ellas la flexibilización de los expedientes de regulaciones temporales de empleo

(ERTEs) tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, todas ellas relacionadas con el COVID, indicando su forma de proceder a los mismos así como las circunstancias extraordinarias que se regulan en cada caso. En segundo lugar, se realiza a través de este Real Decreto-Ley un fomento del teletrabajo, estableciendo a través del mismo sistemas organizativos que faciliten seguir con la actividad laboral por mecanismos alternativos siempre que sea posible tanto técnicamente como a nivel de esfuerzo de adaptación, teniendo estas medidas carácter preferente a cesar o reducir la actividad. De la misma manera, se tratan en el mismo la adaptación del horario de trabajo, así como la reducción de la jornada laboral en aquellos casos que sea necesario y se acredite. Hay que tener en cuenta, que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral llevadas a cabo por este Real Decreto-ley 8/2020, se pueden adoptar, debiendo la empresa mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Con finalidad similar se aprobó el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Igualmente, el mismo adopta medidas complementaria en el ámbito laboral al Real Decreto-ley aprobado 8/2020.

Antes de hacer un estudio de la evolución de los datos totales referentes tanto a la ocupación, como al número de asalariados, así como al número de contratos indefinidos que se realizaron a lo largo de este año, vamos a analizar lo que sucedió a la largo de este año de manera algo más generalizada.

Comenzar haciendo referencia a que uno de los sectores más afectados por esta pandemia es la oferta de trabajo. Por un lado, la pandemia afectó impidiendo que numerosos trabajadores no pudiesen realizar su trabajo, salvo que pudiesen aplicarse diversas formas de teletrabajo.

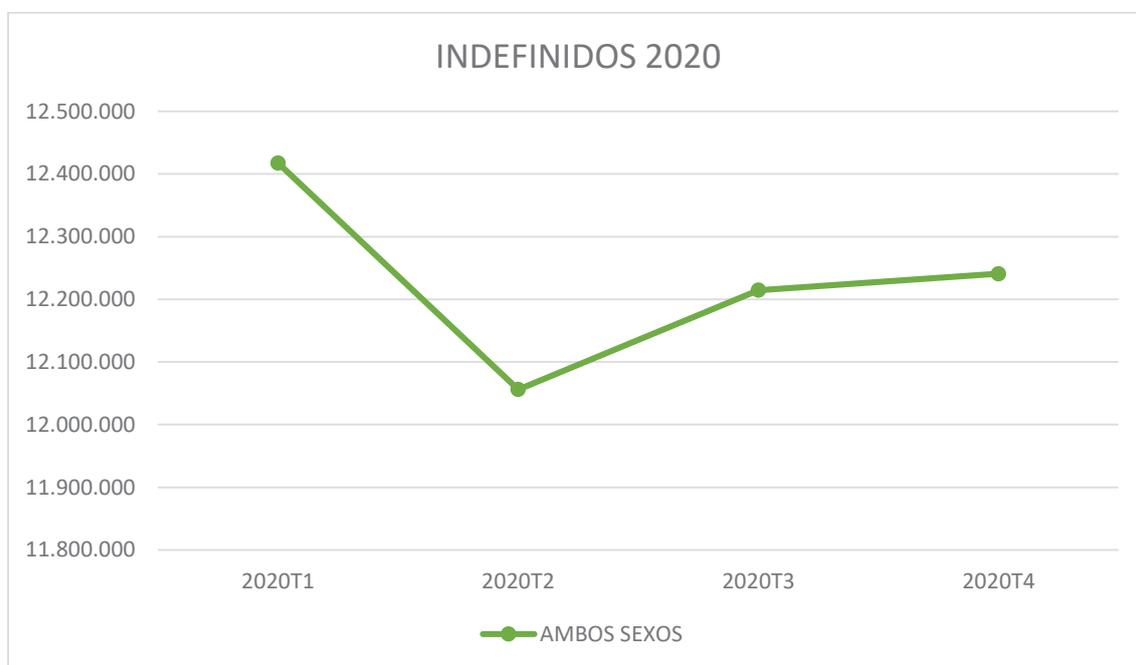
En este caso hay que hacer una puntualización en cuanto a qué nos referimos a personas ocupadas, pues durante la pandemia se hizo un gran uso del recurso a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), pues en este caso las definiciones de empleo y desempleo llevan a que las personas que se encuentren en esta situación, sean contabilizadas como personas ocupadas, siempre que prevean su retorno al trabajo en un plazo de tres meses o, por otro lado, continúan percibiendo por parte de la empresa en la que están contratados al menos el 50% de su salario.

Abril fue el peor mes de 2020 debido al aumento de personas en ERTE, al alto volumen de despidos y contratos finalizados para los que se había solicitado una prestación contributiva por desempleo.

Durante los meses en que el país estuvo confinado, el número de contrataciones realizadas disminuyó en comparación al mismo periodo de los años anteriores. La contratación descendió en más de un millón de contrato en los meses de abril y mayo e igualmente descendió casi en 900.000 en junio; sin embargo, este descenso de la contratación fue disminuyendo a lo largo de los meses posteriores. Sobre todo se produjo un resentimiento de los contratos temporales debido a que, por un lado, han finalizado muchos de ellos sin volver a ser contratados nuevamente, y por otro lado, porque han disminuido como hemos dicho anteriormente el número de contrataciones en general.

Hay que hacer referencia a que son los trabajadores temporales aquellos que han sufrido un importante ajuste en materia de empleo, viéndose reducido en mayor medida este tipo de contratación y viendo a su vez dificultada su posibilidad de volver al empleo debido a la reducción de los contratos.

Gráfico 9. Evolución de la contratación indefinida en 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

En el primer trimestre, aunque la crisis sanitaria del COVID-19 afecta mayormente de la semana 11 a la 13 que se recoge en el mismo, podemos observar que se produce un gran descenso del número de ocupados con respecto al último trimestre del año 2019, quedando esta cifra en 19.681.300 personas. Por su parte, los asalariados representan casi el total de la reducción de personas ocupadas, pues se reducen en 286.000 con respecto al trimestre anterior y se sitúan en 16.560.100. Aunque estos dos datos experimentan un aumento en comparación con el mismo trimestre del año anterior.

Haciendo referencia al número de contratos indefinidos, estos experimentan un descenso aunque no es muy significativo, pues se reducen en 30.700 contratos en comparación con el trimestre anterior, quedando un total de 12.417.500 contratos indefinidos (EPA, 2020, 1er Trimestre).

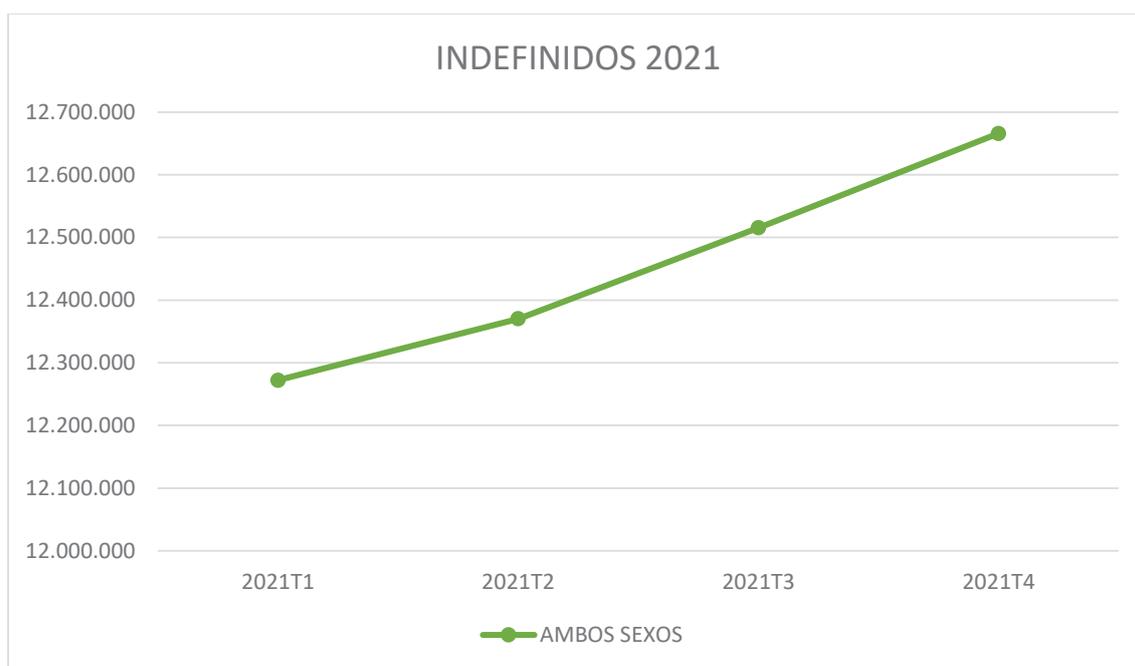
En el segundo trimestre ya del año 2020 y en pleno confinamiento a nivel nacional impidiendo con ello la normal actividad de las empresas y el flujo de trabajo que conlleva contrataciones y movimiento en material laboral, podemos observar que la ocupación cae en 1.074.000 respecto al trimestre anterior y se sitúa en 18.607.200 personas. Siendo la principal causa de este gran descenso la reducción del número de asalariados que se produjo, quedando un total de 15.526.800, 1.033.300 menos que en el trimestre anterior y habiéndose reducido en 361.400 los contratos indefinidos realizados durante el trimestre, siendo un total de 12.056.200 (EPA, 2020, 2º Trimestre).

El tercer trimestre sigue reflejando la situación derivada de la pandemia y esto afecta al mercado de trabajo. Los datos recogidos en este trimestre reflejan una recuperación en los meses de julio, agosto y septiembre, ascendiendo el número de ocupados hasta un total de 19.176.900 y haciéndolo en 581.200 con respecto al trimestre anterior, aunque en variación anual supone un descenso de 681.900 personas. Por su parte, la contratación indefinida también experimenta un incremento hasta las 12.214.500 personas y lo hace en 158.300 más que el trimestre anterior (EPA, 2020, 3er Trimestre).

Y ya en el último trimestre del 2020, podemos observar que siguen aumentando los datos referentes a ocupación y asalariados. Los primeros lo hacen en 167.400 en comparación al trimestre anterior y a finales de año se sitúa en 19.344.300 personas. Los segundos aumentan en 133.500 en variación sobre el trimestre anterior, llegando a 16.241.500 personas, de las cuales 12.240.800 tienen un contrato indefinido, 26.300 más que el trimestre anterior (EPA, 2020, 4º Trimestre).

Llegando a 2021, vamos a analizar en primer lugar los datos registrados a lo largo de este año observando cómo se ha ido recuperando el país de la crisis sanitaria del COVID-19 y sus efectos, hasta llegar al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Gráfica 10. Evolución de la contratación indefinida en 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

Durante el primer trimestre de 2021, el número de ocupados experimenta un descenso de 137.500 personas respecto al trimestre anterior por lo que el total de ocupados se sitúa en este trimestre en 19.206.800 personas. Siendo de 137.300 el descenso que se produce en el número de asalariados a lo largo del primer trimestre de 2021 y se queda la cifra total en 16.104.200, de los cuales, 12.272.100 personas tienen contrato indefinido (EPA, 2021, 1er Trimestre).

En el segundo trimestre, el número de ocupados asciende en 464.900 personas respecto al trimestre anterior y se sitúa en 19.671.700, por su parte, los asalariados también experimentan un aumento en 403.200 personas llegando hasta los 16.507.400, siendo 12.370.200 contratos indefinidos (EPA, 2021, 2º Trimestre).

Siguiendo el curso del año y ya en el tercer trimestre, se sigue experimentando un aumento de la contratación indefinida que se sitúa en este trimestre en 12.515.200

personas, aumentando en 145.000 respecto al trimestre anterior y provocando este aumento, junto con el de la contratación temporal, el aumento de asalariados en 409.100 llegando a las 16.916.600 personas y situándose la cifra total de ocupados en el tercer trimestre en 20.031.000 personas (EPA, 2021, 3er Trimestre).

Finalizando este año 2021, si hacemos referencia a los datos registrados durante los últimos meses del mismo, podemos observar cómo se sigue produciendo un ascenso generalizado de todos los parámetros, situándose las cifras totales de ocupados y asalariados a finales de año en 20.184.900 y 16.974.200 personas, siendo 12.665.800 contratos indefinidos y habiéndose producido un aumento de la contratación indefinida de 150.600 respecto al trimestre anterior (EPA, 2021, 4º Trimestre).

Como hemos mencionado anteriormente, a lo largo del año 2021 no se aprobó ninguna ley con relevancia en materia laboral o con relevancia en materia de contratación indefinida, siendo a finales de año cuando se aprobó la última reforma en materia laboral, el Real Decreto-ley 32/2021. El mismo entró en vigor el 31 de diciembre de 2021, exceptuando algunos de los preceptos que establecía, entrando estos en vigor posteriormente a fecha 30 de marzo de 2022. Afectando principalmente las modificaciones que se regulan en el mismo a la contratación laboral, subcontratación de obras y servicios, ERTes, negociación colectiva, cotizaciones a la Seguridad Social e infracciones y sanciones cometidas en el orden social.

El principal objetivo de este Real Decreto-ley 32/2021 era reducir la tasa de temporalidad en referencia a los contratos que se realizan, mejorar los contratos de formación y modificar también alguno de los aspectos de la negociación colectiva, pretendiendo con ello también recuperar determinados derechos y garantías, intentando con todo ello realizar un giro del mercado laboral español.

No obstante, en la Exposición de Motivos de este Real Decreto-ley 32/2021 se acentúa la lucha contra la precariedad y la desigualdad que con el paso del tiempo se ha ido forjando a causa de la contratación temporal, siendo esta la causa principal por la que la reforma se ha centrado en regular la contratación temporal.

Como punto de partida se implantan nuevos criterios de actuación en el mercado de trabajo, conllevando con ello nuevos criterios en el marco de la contratación. Principalmente podemos observar, tras la reforma, la existencia de tres modalidades contractuales, la contratación indefinida, la temporal y la formativa. Siendo lo anterior

una limitación de la pluralidad de modalidades contractuales que se usaban y suprimiendo los contratos de obra y servicio determinado, los contratos eventuales y de interinidad y estableciendo nuevas formas de contratación temporal, pretendiendo con ello reorganizar la pluralidad de contrataciones existentes anteriormente en solo tres en la actualidad.

Sustituyendo los anteriores contratos eliminados por, los contratos por circunstancias de la producción debido a un aumento ocasional e imprevisible o previsible y el contrato de sustitución del trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo, debiendo existir causa justificada para realizar este tipo de contratos, siendo imprescindible que se especifique la misma en el contrato. Y por otro, también se abordan los contratos formativos, como el contrato de formación en alternancia y el contrato para adquirir la práctica profesional.

Aunque no podemos olvidar que el cambio más relevante que se produce a través de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021 es presumir que la contratación tiene carácter indefinido y que desaparece el contrato por obra y servicio, siendo esta una de las modalidades de contratación más utilizadas en España.

Por su parte, el Real Decreto-ley 32/2021, establece que los contratos temporales podrán ser calificados como indefinidos en fraude de ley, convirtiéndose los mismos en contratos indefinidos en determinadas situaciones.

Las diferentes situaciones en las que podemos considerar que se encuentra realizado en fraude de ley son: en primer lugar, aquellos casos en los que la persona no ha sido dada de alta en la Seguridad Social; por otro lado, cuando se produce un encadenamiento de contratos y se superan los 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo u otro puesto, ya sean realizados por la misma empresa, grupo de empresas o Empresas de Trabajo Temporal; también se entenderá prorrogado por tiempo indefinido el contrato en aquellos casos en que hubiese finalizado la duración determinada del mismo y se continuara con dicha relación laboral, siempre que no hubiera denuncia; por último, aquellos contratos que no cumplan con las características exigidas en cada modalidad de contratación realizada.

Haciendo especial mención al contrato indefinido como tipo de contratación por sí solo, debemos señalar que el Real Decreto-ley 32/2021 no contiene novedades relevantes al respecto, más allá de aquellas que se mencionan para la modalidad de fijo-discontinuo. Aunque es indudable que las limitaciones que se establecen para sus

alternativas, el contrato temporal y el formativo, conllevarán que se realicen un mayor número de contratos indefinidos. Siendo lo ocurrido en esta reforma diferente a lo ocurrida en las anteriores, pues en la misma no se introducen grandes incentivos a su uso, debido a que se confía que con las limitaciones al uso de la temporalidad aumente el número de contratos indefinidos realizados.

También debemos hacer referencia a la contratación de fijo-discontinuos y a las novedades introducidas en esta modalidad contractual por esta reforma, siendo la principal que aquellos trabajadores que estén contratados bajo esta modalidad tienen los mismos derechos que aquellos trabajadores que cuenten con un contrato indefinido, incluyendo con ello la indemnización en caso de despido.

Gráfica 11. Evolución de la contratación indefinida en 2022



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA

Comenzando a analizar la gráfica referente a la evolución de la contratación indefinida a lo largo de los tres primeros trimestres de este año, podemos comenzar haciendo referencia a que durante los primeros meses el nivel de ocupación se sitúa en 20.084.700 personas, 100.200 menos que las registradas durante el último trimestre del año 2021. El número de asalariados disminuye en 45.800 personas y descendiendo durante estos primeros meses del año hasta 16.928.500, de los cuales 12.829.800 son

contratos indefinidos que experimentan un aumento en comparación con el trimestre anterior de 164.100 contratos y por su parte, la aprobación y publicación del Real Decreto-ley 32/2021 se hace notar en la contratación temporal que cae en 209.800 contratos en comparación con el trimestre anterior (EPA, 2022, 1er Trimestre).

También hacer referencia a que durante este segundo trimestre de 2022 comenzó la guerra de Ucrania, que de una manera u otra ha afectado a todos los países del mundo, viéndose, por lo tanto, España afectada. Sin embargo, si nos centramos en la contratación realizada desde el comienzo de la guerra, podemos observar que la misma no ha desestabilizado el mercado de trabajo nacional, encontrándose la contratación que se ha realizado desde entonces en el mismo proceso de ascenso que los meses anteriores y siendo mayor el porcentaje de contratación indefinida realizada sobre la contratación temporal.

Haciendo referencia a los datos recogidos durante el segundo trimestre de este año 2022, vemos como asciende la ocupación tanto en variación anual como en variación sobre el trimestre anterior, haciéndolo en 796.400 y 383.300 personas y situándose en este periodo en 20.468.000. Observando el número de asalariados en España en los meses de abril, mayo y junio, observamos un ascenso de 375.400 personas, llegando a un número total de asalariados de 17.303.900; siendo 13.446.500 contratos indefinidos que experimentan un aumento de 616.700 respecto del trimestre anterior y 1.076.300 respecto del mismo trimestre del año anterior. En cambio, la contratación temporal, sigue descendiendo en gran medida después de la entrada en vigor completa del Real Decreto-ley 32/2021 y se sitúa en este trimestre en un total de 3.857.400 contratos temporales (EPA, 2022, 2º Trimestre).

Residiendo el gran incremento de contratación indefinida que se realiza durante estos meses en la lucha contra el fraude en la contratación temporal por parte de la Inspección de Trabajo, que conllevó la transformación de un gran número de contratos temporales en indefinidos.

Y por último, llegando hasta día de hoy y con los datos que se conocen, podemos hacer referencia a que los datos en general siguen un progreso positivo. En primer lugar, ascendiendo el número de ocupados en España hasta las 20.545.700 personas y en segundo lugar, sube el número total de asalariados hasta los 17.403.200, aumentando dentro de este dato la contratación indefinida en 444.200 personas en comparación con el

trimestre anterior y en variación anual lo hace en 1.375.500 personas y llega en estos meses a los 13.890.800 contratos; mientras que la contratación temporal sigue descendiendo desde que entró en vigor el Real Decreto-Ley 32/2021 (EPA, 2022, 3er Trimestre).

Tabla 1. Relación nominal referente a las gráficas anteriores 2012-2022

| INDEFINIDOS | 1T | 2T | 3T | 4T |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|
| 2012 | 10.986.400 | 10.990.800 | 10.811.400 | 10.720.300 |
| 2013 | 10.601.900 | 10.551.500 | 10.405.200 | 10.450.800 |
| 2014 | 10.399.200 | 10.887.800 | 10.861.100 | 10.972.000 |
| 2015 | 10.997.300 | 11.058.000 | 11.039.200 | 11.142.600 |
| 2016 | 11.194.900 | 11.281.300 | 11.252.300 | 11.312.500 |
| 2017 | 11.390.500 | 11.484.100 | 11.551.600 | 11.670.400 |
| 2018 | 11.669.000 | 11.900.300 | 11.925.700 | 12.034.100 |
| 2019 | 12.124.000 | 12.288.500 | 12.313.600 | 12.448.300 |
| 2020 | 12.417.500 | 12.056.200 | 12.214.500 | 12.240.800 |
| 2021 | 12.272.100 | 12.370.200 | 12.515.200 | 12.665.800 |
| 2022 | 12.829.800 | 13.446.500 | 13.890.800 | - |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

7. ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA POR GRUPOS DE EDADES Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS

a) Análisis de la contratación indefinida de los jóvenes entre 16 y 29 años a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA)

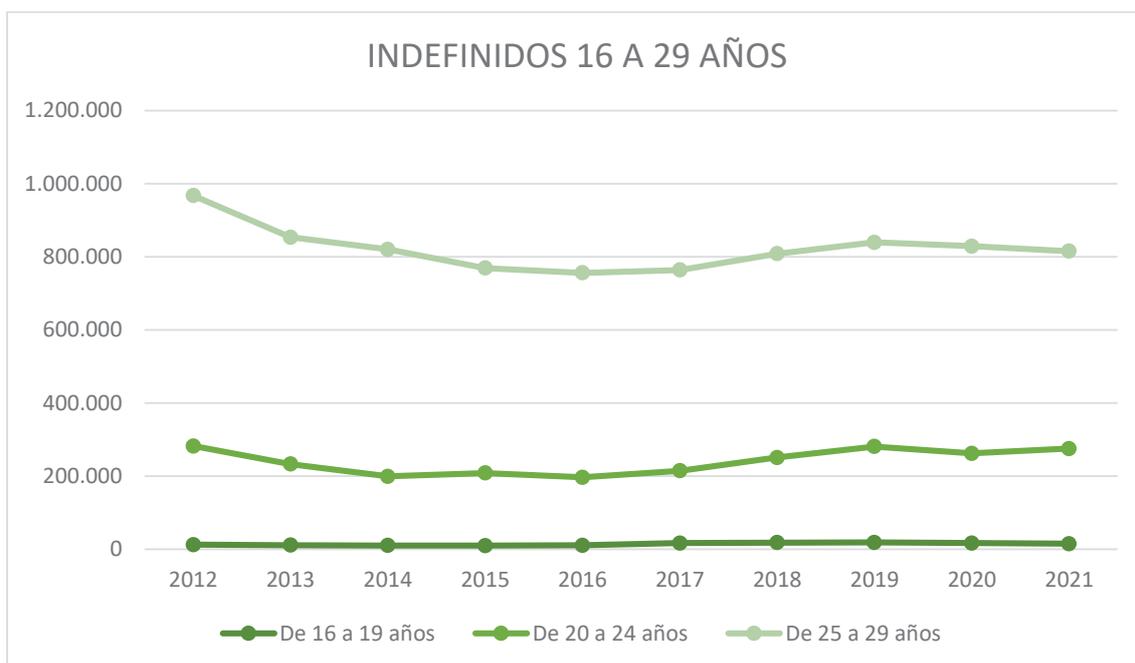
Hay que tener en cuenta que una de las causas directas de la crisis económica es el empeoramiento de la economía del país y como consecuencia de ello también el empeoramiento de la situación laboral de todas las personas en general y de la población joven en particular.

En primer lugar, una de las consecuencias directas del empeoramiento en referencia a la situación laboral es que al ser tan complicada la búsqueda de empleo, muchos jóvenes deciden renunciar a su búsqueda, mientras que aquellos que consiguen un trabajo están “obligados” a aceptar empleos de baja calidad, renunciando entre otras cosas a poder conseguir una estabilidad y seguridad en el trabajo que conlleve su estabilidad personal y en el empleo.

Algunos estudios apuntan a que el tipo de contratación generalizada entre los jóvenes en las últimas décadas es la contratación temporal, existiendo casos en los que estos jóvenes logran conseguir un contrato indefinido después de haber pasado un tiempo en la temporalidad.

Uno de los objetivos principales de todos los gobiernos ha sido implantar modificaciones que conlleven facilidades de acceso de los jóvenes al empleo con unas garantías de calidad y estabilidad. Cabe destacar la reforma de 2012 a través de la cual se crean medidas para facilitar el acceso de los menores de 30 años a la contratación indefinida, compensando a las empresas con diferentes deducciones fiscales y bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social.

Gráfico 12. Contratación indefinida en edades entre 16 y 29 años



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

De lo anterior podemos señalar que de las 16.957.100 personas ocupadas en España, de las cuales tan solo 2.397.600 son jóvenes entre los 16 y los 29 años, habiéndose producido un descenso de 440.000 jóvenes con respecto al mismo trimestre del año anterior.

Teniendo todo esto en cuenta y analizando la gráfica en comparación con el año 2011, podemos observar que el número de contratos indefinidos se ha visto disminuido quedando en un total aproximado de 1.261.700, de los cuales: 967.100 se realizaron a jóvenes entre 25 y 29 años; 282.200 a jóvenes entre 20 y 24 años, y a los jóvenes entre 16 y 19 años tan solo se realizaron 12.400 contratos indefinidos a lo largo del 2012.

Mientras que si nos centramos en la contratación temporal, aunque también se produce un descenso en el número de contratos realizados, podemos observar que el total de contratos realizados a los jóvenes comprendidos en edades entre 16 y 29 años es de aproximadamente 1.133.400 (649.000 jóvenes entre 25 y 29 años; 424.500 jóvenes entre 20 y 24 años y 59.900 jóvenes de 16 a 19 años)

Persiguiendo el mismo fin, se toman una serie de medidas para un periodo de tiempo comprendido entre 2013 y 2016, siendo el objetivo principal de las mismas conseguir aumentar la calidad y la estabilidad en materia de empleo.

Aunque también se introducen algunas modificaciones en esta materia en los años 2011 y 2012, en 2013 se llevan a cabo modificaciones en cuanto a los contratos formativos y en prácticas. Estableciéndose además una nueva modalidad contractual denominada “primer empleo joven” a través de la LO 11/2013 y se trata de un primer contrato eventual, debiendo contar el trabajador con ausencia de experiencia para poder realizar el mismo y se incentiva su transformación a indefinido, intentando con ello incentivar igualmente la contratación de la población más joven.

No obstante, si nos fijamos en la gráfica y analizamos por un lado la ocupación y por otro lado la contratación indefinida y temporal que se realizó en 2013, podemos observar que el número de ocupados en la franja de edad de los 16 a los 29 es de 2.287.500, habiendo descendido esta cifra en comparación con el año anterior.

Por su parte, desciende tanto la contratación indefinida como la temporal, quedando la primera de ellas en 1.096.600 contratos y la segunda en 1.067.800. Con lo anterior podemos comprobar que aunque sí que se produce un descenso generalizado de la contratación, se realizan más contratos indefinidos que temporales, pudiendo ser esto consecuencia de las medidas, reformas y bonificaciones aprobadas.

A raíz de esto, en los dos años sucesivos se establecen contratos con nuevos incentivos, siendo estos contratos conocidos como de “tarifa plana”, pues los mismos cuentan con una bonificación fija exenta a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, intentando con estos incentivar a la contratación indefinida de jóvenes.

Y por un lado, mientras que el número de ocupados totales en 2014 se sitúa en 17.569.100 personas, en 2015 lo hace ascendiendo hasta 18.094.200, conllevando consigo un pequeño aumento de la contratación de la población entre 16 y 29 años.

El número de contratos indefinidos que se realizó en 2014 fue de 1.029.300, mientras que en 2015 se contrataron a 987.100 y en referencia a la contratación temporal las cifras fueron 1.110.400 y 1.171.100 respectivamente, con lo que podemos ver que empieza a producirse un ascenso en la gráfica aunque principalmente producido por el aumento de la contratación temporal.

En los dos años posteriores, podemos observar en la gráfica como en el 2016 se produce un descenso no muy pronunciado de la contratación indefinida de los jóvenes entre 16 y 29 años, mientras que en 2017 ya empieza a aumentar ligeramente la tasa de indefinidos en España. Las cifras que corresponden a estos años en referencia a este tipo de contratos son, respectivamente, 962.700 y 994.500 contratos.

Mientras que por otro lado y en contraposición con lo que viene ocurriendo con la contratación indefinida, los contratos temporales experimentan un aumento tanto en 2016 como en 2017 y se sitúan en 1.248.800 y 1.344.200 contratos.

Si nos centramos en el estudio de la contratación de la población joven en 2018, siguen existiendo diferentes medidas y posibilidades de ayuda al emprendedor queriendo también con ello estimular la creación de empleo.

En referencia a la contratación indefinida, pymes y autónomos podrán beneficiarse de una bonificación del 100% en las cuotas de la Seguridad Social a la hora de contratar jóvenes que se encuentre en desempleo y que no hayan sido contratados anteriormente por la empresa

Centrándonos en los datos recogidos a lo largo de 2019, podemos ver como se sigue dando el ascenso que comenzó en 2017 de la contratación indefinida en la población joven, implicando con ello un ascenso también el número total de ocupados a nivel nacional en este año que se sitúa en 2.772.200 lo que supone 80.000 más que el año anterior. De estos datos relativos a la ocupación, 18.500 corresponden a contratos indefinidos de jóvenes entre 16 y 19 años; 280.700 a jóvenes entre 20 y 24 años; y por último, 839.100 a jóvenes entre 25 y 29 años.

Es cierto que a través del Real Decreto-Ley 28/2018 aunque por un lado se derogan determinados incentivos a la contratación que estaban vigentes, por otro, siguen determinados tipos de bonificaciones necesarias para conseguir lo que se pretende a través de la publicación y aprobación de la normativa aplicable.

Haciendo referencia a lo anterior y centrándonos en los jóvenes menores de 30 años, podemos decir que a raíz de este Real Decreto-ley 28/2018 la única modalidad de contratación bonificada es aquella realizada para la formación y el aprendizaje, contando aquellas empresas que la realicen con una bonificación en seguros sociales, pudiendo realizarlo durante un máximo de tres años. Y hay que señalar además, que este tipo de

contratos únicamente está destinado a jóvenes menores de 25 años, realizándose el contrato jornada completa y dedicando un 75% de su jornada a trabajar y el 25% de la jornada restante a formarse.

En 2019, también se aprueba el Real Decreto-ley 8/2019, conllevando el mismo una modificación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que se recoge en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Siendo en 2020 y a través de la Orden ICT/1094/2020, de 17 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a la contratación de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Otras de las ayudas al empleo de los jóvenes es la Orden ITC/816/2020, de 10 de agosto, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas al fomento del emprendimiento de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Siendo, por su parte, algunos de los incentivos a la contratación de jóvenes la contratación indefinida de trabajadores que proceden de una Empresa de Trabajo Temporal con un contrato para la formación y el aprendizaje, siempre que estén inscritos en dicho Sistema Nacional de Garantía Juvenil y la bonificación consistía en 1.500 euros en caso de los hombres y 1.800 en caso de mujeres.

Por lo que, observando la gráfica, podemos observar un ligero descenso de la contratación indefinida entre los jóvenes de 16 y 29 años. Por un lado, el número total de ocupados en este rango de edades se sitúa en 2.483.400 personas, perteneciendo a la contratación indefinida: 16.500 a la población entre 16 y 19 años, 261.800 a la población entre 20 y 24 años, y por último, 828.800 contratos a aquellos que se sitúan entre los 25 y los 29 años.

A lo largo del año 2021 y siguiendo en la misma línea que las pretenden las reformas anteriores, se aprueba el “Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para personas jóvenes”. El objetivo principal del mismo consiste en mejorar la cualificación profesional de los jóvenes para que con ello puedan adquirir todas las competencias necesarias para aspirar a diferentes tipos de contratos en el mercado laboral.

También y con ello, hay que mencionar que la reforma que se llevó a cabo con el Real Decreto-ley 32/2021, afectó de manera positiva a la contratación indefinida, observándose este aumento de contratos en la población joven a partir de los datos recogidos en 2022.

En 2021, el número total de ocupados en la población joven llega a 2.735.200 personas, y perteneciendo 14.800 contratos a contratos indefinidos de jóvenes entre 16 y 19 años; 275.000 a los jóvenes entre 20 y 24 años; y 815.200 a aquellos que se sitúan en edades entre 25 y 29 años.

Y aunque todavía no conocemos los datos finales de 2022, podemos hacer referencia a que se aprobó una Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. A través de esta Ley Orgánica se pretende llevar a cabo una transformación generalizada del sistema de formación profesional y conseguir con ello que el mismo se convierta en una puerta hacia un empleo de calidad para los jóvenes.

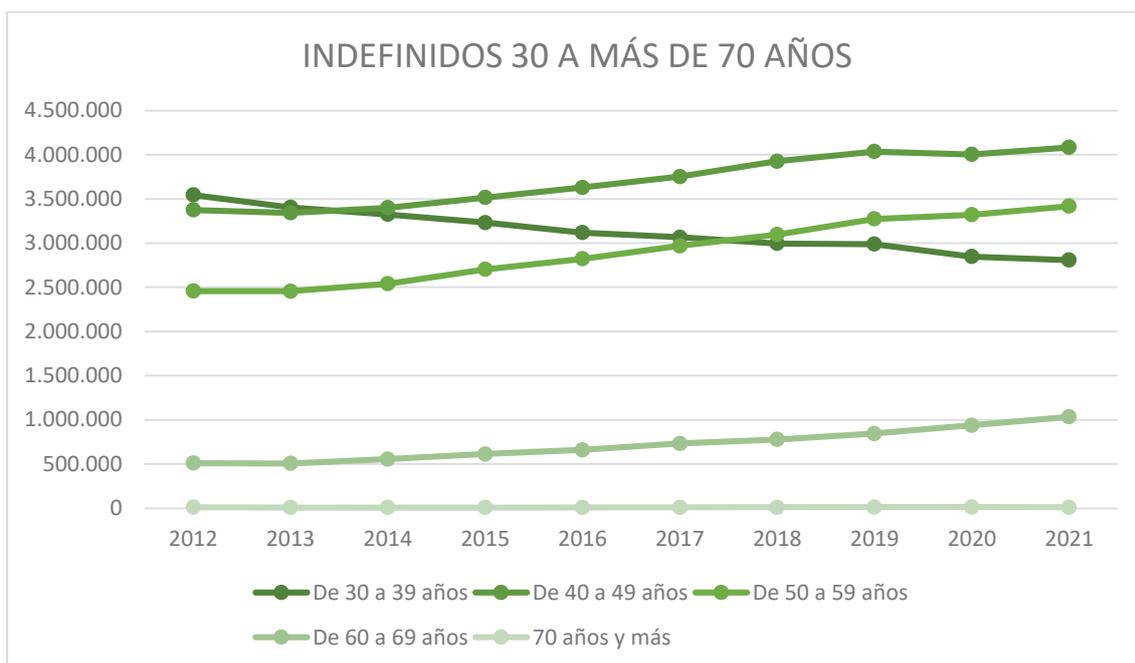
Con todo ello, y con los que contamos hasta día de hoy, podemos hacer referencia a que la contratación indefinida entre la población joven se ha visto multiplicada por cinco hasta el mes de junio de este año, aumentando casi un 400% en relación al año anterior.

b) Análisis de la contratación indefinida de la población de 30 años en adelante a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA)

Para comenzar el análisis de la tabla que hace referencia a la evolución de la contratación indefinida en los rangos de edades comprendidos entre los 30 y los 70 años o más, debemos hacer referencia a que en esta evolución tienen cabida e importancia todas las normas que se han dictado y aprobado a lo largo de estos diez últimos años y que hemos ido mencionando y desarrollando en el epígrafe anterior.

Dicho lo cual, vamos a proceder al análisis de los datos cuantitativos que se pueden extraer de la gráfica que observamos a continuación.

Gráfico 13. Contratación indefinida en edades entre 30 y 70 años o más



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

A finales del año 2012, existe un número de ocupados en España de 16.957.100, de los cuales y centrándonos en las edades sobre las que estamos haciendo el análisis en este gráfico, 14.559.600 pertenecen a las mismas.

Dentro de los más de catorce millones y medio de ocupados, gozan de un contrato indefinido: 3.545.000 personas con edades comprendidas entre los 30 y los 39 años; 3.374.800 personas entre 40 y 49 años; 2.457.800 personas del rango de edad comprendido entre 50 y 59 años; 510.600 personas con edades entre los 60 y los 69 años; y por último, 11.900 personas con 70 años o más.

Entrando a valorar los datos recogidos a finales de 2013, observamos que los ocupados en España durante este año descienden respecto del año anterior y se sitúa la cifra total en 16.758.200 personas, siendo 14.470.600 los ocupados que pertenecen a las edades entre 30 y 70 años o más.

Por otro lado, analizando la evolución de la contratación indefinida en este año podemos decir que: 3.403.000 pertenecen a aquellos que tienen entre 30 y 39 años; 3.342.700, a los que tienen entre 40 y 49 años; 2.454.900 al rango de edad que va de los 50 a los 59 años; 507.500 contratos son realizados a personas entre 60 y 69 años; y

finalmente, 8.900 contratos indefinidos se realizan durante este año a personas con 70 años o más.

Con estos datos podemos comprobar que aunque se produce un descenso de la contratación indefinida al rango de edad más joven que estudiamos en esta gráfica, por su parte, el resto de grupos experimentan un ligero aumento en cuanto al número de contratos indefinidos que se realizan.

En 2014 por su parte, la ocupación total se sitúa en 17.569.100 personas, habiéndose producido un aumento respecto al año anterior. De estos más de diecisiete millones y medio de personas ocupadas que se encuentran en España en 2014, 15.203.200 pertenecen a las edades que van desde los 30 a los 70 años o más.

Haciendo referencia a la contratación indefinida realizada en España en 2014, los valores con los que contamos y que muestran la cantidad de contratos indefinidos realizados durante este año arrojan una cantidad de: 3.323.400 contratos se realizan a personas entre los 30 y los 39 años; 3.399.800, a personas con edades entre los 40 y los 49 años; 2.539.700 se realizan a aquellas edades que van desde los 50 a los 59 años; mientras que, 556.300 se realizan entre los 60 y los 69 años; y por último, 8.700 personas con 70 años o más gozan en este año con un contrato indefinido.

Mientras tanto, los datos recogidos en 2015 determinan que la ocupación total este año se sitúe en 18.094.200 personas, habiéndose producido un ligero ascenso con respecto al año anterior. 15.720.500 personas del número total de ocupados mencionado, corresponden a las edades entre 30 y 70 años o más que venimos analizando.

Si del número de ocupados dentro de las edades de nuestro rango, podemos diferenciar aquel número de trabajadores que tienen un contrato indefinido que son: 3.232.200 personas de entre 30 y 39 años; 3.515.000 personas entre 40 y 49 años; 2.703.700 personas entre 50 y 59 años; 613.500 personas entre 60 y 69 años; y 7.800 personas de 70 años o más.

En 2016, los datos recogidos sobre la ocupación total se sitúan en 18.508.100 siguiendo con la época de auge a nivel de crecimiento en materia de contratación. Centrándonos en las edades que venimos analizando 16.079.100, del número total de ocupados, corresponden a las mismas. Y podemos comprobar que el aumento que se viene

experimentando en la ocupación a nivel general, también repercute en el número de ocupados en el rango de edad desde los 30 a los 70 años.

Del número de ocupados que corresponden a las edades mencionadas anteriormente, cuentan con un contrato indefinido el siguiente número de personas: 3.177.500 entre 30 y 39 años; 3.628.600 con edades entre los 40 y los 49 años; 2.822.200 con un rango de edad entre los 50 y los 59 años; 660.900 contratos indefinidos se realizan a personas entre 60 y 69 años; y 8.400, a personas de 70 años o más.

Pasando al año 2017, la tasa de ocupación se sitúa en las 18.998.400 personas, siendo un total de 16.421.100 ocupados personas comprendidas en edades entre los 30 y los 70 o más años.

Del total de ocupados de entre 30 y 70 años o más, los contratos indefinidos que se realizan a los distintos rangos son: 3.066.500 a personas con edades entre los 30 y los 39 años; 3.752.400 a las edades de los 40 a los 49 años; 2.967.800 a aquellos que tienen entre 50 y 59 años; 732.000 a las personas con edades comprendidas entre los 60 y los 69 años; y 10.900 contratos a personas con 70 años o más.

Llegando a 2018 y estudiando la evolución tanto del número de ocupados como del número de contratos indefinidos realizados a personas con edades superiores a los 30 años, podemos afirmar que durante este año el número total de ocupados sigue experimentando un aumento como se venía produciendo desde hacía unos años atrás y la cifra llega a los 19.564.600 personas, de las cuales 16.872.400 corresponden a las edades que venimos analizando.

Si nos centramos en la evolución de la contratación indefinida en estas edades, podemos mencionar que: 2.995.700 son contratos indefinidos realizados a personas entre los 30 y los 39 años; 3.924.700 contratos se realizan a las personas de entre 40 y 49 años; 3.096.900 contratos a aquellas personas que tienen entre 50 y 59 años; 777.600 a personas entre los 60 y los 69 años; y 10.600 contratos se realizan a personas con 70 años o más.

A finales del año 2019 la cifra total de ocupados asciende hasta las 19.966.900 personas, siendo 17.194.700 personas con edades comprendidas entre los 30 y los 70 años o más.

En cuanto a la evolución de la contratación indefinida y a los contratos que se han realizado de esta modalidad, podemos decir que: 2.987.900 son los contratos indefinidos

que se realizan a personas entre los 30 y los 39 años; 4.034.700, a personas entre los 40 y los 49 años; 3.273.800, a personas de entre 50 y 59 años; 845.400, a personas entre los 60 y los 69 años; y 13.500 a personas de 70 años o más.

Llegando al año 2020 y a crisis sanitaria del COVID-19, en datos de ocupación a nivel laboral podemos decir que el año finaliza con una cifra total de 19.344.300 personas y 16.860.900 son personas de entre 30 y 70 años o más.

De todas las personas ocupadas con edades entre los 30 y los 70 o más años, las cifras que corresponden a los contratos indefinidos que se le realizan a los mismos durante este año 2020 son: 2.848.100 a personas entre los 30 y los 39 años; 4.002.700 a personas entre los 40 y los 49 años; 3.321.200 a personas entre los 50 y los 59 años; 938.900 a personas con edades entre los 60 y los 69 años; y 14.200 a personas de 70 años o más.

Y llegando al año 2021 siendo este el último año del que se tienen todos los datos completos, podemos decir del mismo que a finales del mismo la ocupación situó llegando a un total de 20.184.900 personas. De estas más de veinte millones de personas ocupadas, 17.449.700 personas son aquellas que tienen edades entre 30 y 70 o más años.

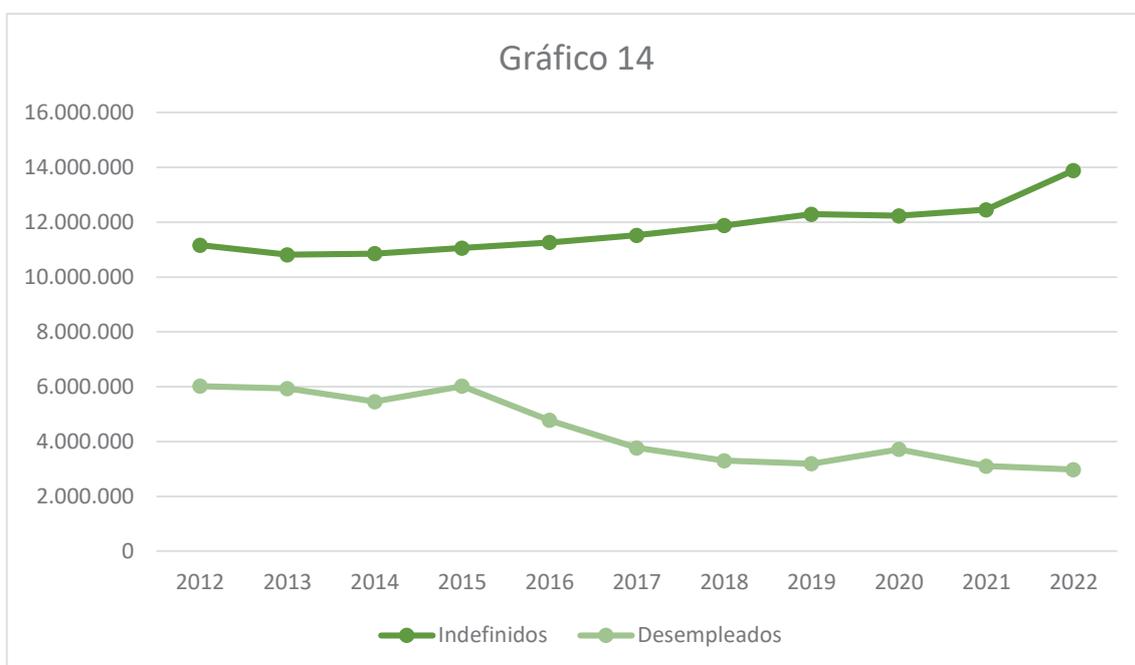
Y por último, haciendo referencia al número de contratos indefinidos realizados en los grupos de edades analizados, en este año las cifras quedaron de la siguiente manera: 2.807.100 contratos se efectuaron a personas de entre 30 y 39 años; 4.081.900, se llevaron a cabo a personas de entre 40 y 49 años; 3.417.100, a personas de entre 50 y 59 años; 1.034.300 con edades entre los 60 y los 69 años; y 10.500, se realizando a personas de 70 años o más.

Entrando en 2022, año en el que nos encontramos y teniendo en cuenta que no disponemos de todos los datos completos del mismo, podemos hacer una reflexión en referencia a los datos con los que contamos hasta el tercer trimestre del 2022, la contratación indefinida ha aumentado adquiriendo mayor relevancia, siendo el contrato que se presume como principal con carácter general para evitar el abuso de la contratación temporal, como hemos comentado anteriormente. La contratación indefinida ha crecido en los primeros cinco meses del año un 218,6% en comparación con el periodo de enero a mayo de 2021, esto supone que uno de cada tres contratos realizados hasta mayo ha sido indefinidos, mientras que su proporción el año anterior era uno de cada diez.

8. GRÁFICO COMPARATIVO DE LA EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y EL NÚMERO DE DESEMPLEADOS EN LA ÚLTIMA DÉCADA

Como podemos observar en la siguiente gráfica realizada a través de los datos recopilados tanto de la Encuesta de Población Activa, como del Instituto Nacional de Estadística, y del Ministerio de Trabajo desde el año 2012 hasta los últimos datos recogidos este año 2022, podemos observar que la contratación indefinida asciende ligeramente como regla general, mientras que la línea referente al nivel de desempleo durante estos periodos desciende de manera más notable y lo hace sobre todo desde el año 2015.

Gráfico 14. Comparación de la evolución de la contratación indefinida y el número de desempleados en la última década



Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE

9. CONCLUSIONES

Tras el desarrollo del trabajo e intentando responder a todos los objetivos propuestos antes de la realización del mismo, podemos decir en primer lugar y dando respuesta a la comparación de la evolución de la contratación indefinida en el periodo de 2012 a 2022, podemos decir que la misma ha experimentado un aumento generalizado, siendo este más notable en los últimos tiempos y sufriendo algún descenso pero sin ser ninguno de ellos demasiado significativo.

Por otro lado y dando respuesta a otro de los objetivos planteados, también se ha analizado en este trabajo, a la vez que se comparaba la evolución de la contratación indefinida, la evolución del número de ocupados y asalariados que se han recogido a lo largo de estos años. Podemos decir que aproximadamente, la misma variación que ha sufrido la contratación indefinida en este tiempo, la ha sufrido la variación del número general de ocupados y asalariados recogidos, siendo el dato de la contratación indefinida un dato clave para obtener tanto el número de asalariados como el número de ocupados en cada periodo.

Si hacemos referencia al mayor repunte de contratos indefinidos realizados en este periodo de 2012 a 2022, podemos ver que es en los últimos tiempos cuando se están realizando un mayor número de contratos indefinidos, debido principalmente a la última reforma laboral que entra en vigor a través del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre y a las modificaciones que la misma establece. Provocando algunas de ellas que el empleo indefinido de los jóvenes se multiplicase por cinco hasta junio, en comparación con lo que se señalaba anteriormente cuando se establecía que muchos jóvenes se encontraban atrapados en la temporalidad y solamente una parte de ellos conseguían un contrato indefinido después de haberse encontrado mucho bajo un contrato temporal.

Con todo ello y para finalizar pudiendo responder al objetivo general de este trabajo, después de haber realizado un análisis de la evolución de la contratación indefinida a lo largo de la última década y realizar una comparación sobre cómo se ha comportado la evolución del número de contratos indefinidos realizados y la evolución del número de desempleados.

Tras comprobar los datos y realizar la gráfica, podemos observar que, mientras que por un lado en la línea que hace referencia a la contratación indefinida se observa un

ligero progreso ascendente desde el año 2014, la línea referente al número de desempleados es en 2015 cuando comienza a descender llegando en el tercer trimestre de este año 2022 a las 2.980.200 personas desempleadas y siendo la primera vez que baja esta cifra de los tres millones de personas desempleadas desde 2008.

Por lo que, en rasgos generales y según lo anterior, podemos decir que es cierto que la evolución de la contratación indefinida y su ascenso sí que tienen como consecuencia directa el descenso del número total de desempleados registrados, aunque no se produce este descenso de manera proporcional al ascenso de la contratación.

10. BIBLIOGRAFÍA

Asenjo, A. (2021, diciembre). *¿Qué efectos tuvo la reforma laboral de 2012?*

Cebrián, I., Moreno, G. (2018). *Análisis de las transiciones al empleo indefinido*. Notas de estudio (Colección Informes y Estudios 57).

Colmenero, F.M. (2014), “*La crisis estructural de mercado laboral en España: Flexibilidad, Precariedad e Ineficacia de la Política de Empleo*”. Universidad de Córdoba.

http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_30/4legis.pdf

<https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13772-las-15-novedades-del-rdl-8-2019-de-medidas-urgentes-de-proteccion-social-y-de-lucha-contra-la-precariedad-laboral-en-la-jornada-de-trabajo/>

<https://www.argasl.es/art%C3%ADculos/rd-3-2014-de-medidas-para-el-fomento-del-empleo-y-contrataci%C3%B3n-indefinida/>

<https://www.elboletin.com/los-contratos-indefinidos-se-triplican-hasta-mayo-gracias-a-la-reforma-laboral/>

https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/covid19_real_decreto-ley_82020_resumen_garrigues.pdf

<https://www.iberley.es/practicos/analisis-rd-ley-16-2013-20-diciembre-medidas-favorecer-contratacion-estable-mejorar-empleabilidad-trabajadores-9241>

Izquierdo, M., Lacuesta, A. & Puente, S. (2013, 9 de septiembre). *Boletín Económico. La reforma laboral de 2012: Un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo*.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). *Jóvenes y Mercado de Trabajo 2016*.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). *Jóvenes y Mercado de Trabajo 2016*

Modorrán, R. (2014), “*Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo*”. Universidad de Zaragoza. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

- Ortiz, P. “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41644/39703>
- Sempere, A. V. (2005, mayo). La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales. *Revista de Derecho del Trabajo*, Núm 58, Mayo 2005.
<https://vlex.es/vid/temporal-estatuto-trabajadores-cuestiones-288104>
- Tahoria, L. (2002). “El modelo español de contratación temporal”. *Temas Laborales* N°64/2002.
- Valdés, F. (1999). La disciplina jurídica del mercado de trabajo: el caso español. *Revista de Derecho del Trabajo*, Núm. 93, 1999.

LEGISLACIÓN

- Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, BOE, núm. 96, de 21 de abril de 1976.
- Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, BOE, núm. 309, de 27 de diciembre de 1978.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980.
- Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, BOE, núm. 186, de 4 de agosto de 1984.
- Real Decreto-ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo, BOE, núm. 84, de 7 de abril de 1992.
- Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, BOE, núm. 186, de 4 de agosto de 1992.
- Real Decreto-ley 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo, BOE, núm. 52, de 2 de marzo de 1993.
- Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, BOE, núm. 122, de 23 de mayo de 1994.
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE, núm. 122, de 23 de mayo de 1994.
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, BOE, núm. 312, de 30 de diciembre de 1997.
- Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, BOE, núm. 312, de 30 de diciembre de 1997.
- Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, BOE, núm. 285, de 28 de noviembre de 1998.

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, BOE, núm. 164, de 10 de julio de 2001.
- Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, BOE, núm. 141, de 14 de junio de 2006.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, BOE, núm. 312, de 30 de diciembre de 2006.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, BOE, núm. 227, de 18 de septiembre de 2010.
- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, BOE, núm. 208, de 30 de agosto de 2011.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE, núm. 36, de 11 de febrero de 2012.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE, núm. 162, de 7 de julio de 2012
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, BOE, núm. 179, de 27 de julio de 2013.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, BOE, núm. 305, de 21 de diciembre de 2013.
- Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, BOE, núm. 52, de 1 de marzo de 2014.
- Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, BOE, núm. 252, de 17 de octubre de 2014.
- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, BOE, núm. 159, de 5 de julio de 2017.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, BOE, núm. 314, de 29 de diciembre de 2018.

- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, BOE, núm. 61, de 12 de marzo de 2019.
- Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, BOE, núm. 65, de 13 de marzo de 2020.
- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, BOE, núm. 67, de 14 de marzo de 2020.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, BOE, núm. 73, de 18 de marzo de 2020.
- Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, BOE, núm. 86, de 28 de marzo de 2020.
- Orden ICT/816/2020, de 10 de agosto, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas al fomento del emprendimiento de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, BOE, núm. 237, de 4 de septiembre de 2020.
- Orden ICT/1094/2020, de 17 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a la contratación de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, BOE, núm. 308, de 24 de noviembre de 2020.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, BOE, núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.