

Trabajo Fin de Grado

Impacto de la última reforma laboral en la contratación en España: análisis y evolución

Impact of the latest labour reform on hiring in Spain: analysis and evolution

Autora

Amparo Gómez Campos

Directora

María Carmen Aguilar Martín

Grado en Administración y Dirección de Empresas

2024

Título

Impacto de la última reforma laboral en la contratación en España: análisis y evolución.

Resumen

El presente trabajo de fin de grado se centra en el análisis de la evolución en el tipo de contratación que se ha dado en España en los últimos años, en un contexto marcado por el 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.

Tomando como referencia dicha normativa, se procede a evaluar la efectividad de la misma comparando los dos años previos, 2019 y 2020, con los dos posteriores, 2022 y 2023. Asimismo, se lleva a cabo un análisis más detallado en cada uno de los ejercicios, considerando distintos puntos de vista, a fin de profundizar en el tipo de contratación que se da según diferentes franjas de edad, sexo, duración, tipo de jornada, nivel de estudios terminados y grupo principal de ocupación del puesto de trabajo.

Finalmente, a la vista de los resultados obtenidos, se valora la situación actual de España, y se demuestra si se ha logrado o no alcanzar uno de los objetivos implantados por la Unión Europea, procedente del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Palabras clave

Contratación, reforma laboral, transformación, temporalidad.

Title

Impact of the latest labour reform on hiring in Spain: analysis and evolution.

Abstract

The present final degree project focuses on the analysis of the evolution in the type of contracting that has taken place in Spain in recent years, in a context marked by the Royal Decree-law 32/2021, of 28 December, of urgent measures for labor reform, the guarantee of job stability and the transformation of the labor market.

Taking this regulation as a reference, the effectiveness of the same is evaluated by comparing the previous two years, 2019 and 2020, with the two subsequent years, 2022 and 2023. Also, a more detailed analysis is carried out in each of the years, considering different types of view to delve into the type of hiring that occurs according to different age groups, sex, duration, type of working day, level of completed studies and main group of occupation of the job.

Finally, in view of the results obtained, the current situation in Spain is assessed, and it shows whether or not one of the objectives set by the European Union has been achieved, from the Recovery, Transformation and Resilience Plan.

Keywords

Contracting, labor reform, transformation, temporality.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. MARCO CONTEXTUAL.....	1
1.2. OBJETIVOS.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO	3
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	4
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	9
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	12
4.1. CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES Y CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS SEGÚN EDAD	13
4.2. CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES Y CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS.....	17
4.3. CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES Y CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS SEGÚN GRUPO PRINCIPAL DE OCUPACIÓN DEL PUESTO Y TIPO DE JORNADA LABORAL	23
4.4. CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN DURACIÓN	27
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA Y APÉNDICE NORMATIVO	36
ANEXOS	38
ANEXO I. CONTRATOS SEGÚN EDAD (MENSUAL)	38
ANEXO II. CONTRATOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Leyenda	5
Tabla 2. Leyenda (grupos principales de ocupación del puesto).....	8
Tabla 3. Contratos según edad 2019/2020	13
Tabla 4. Contratos según edad 2022/2023	15
Tabla 5. Contratos según nivel de estudios terminados 2019/2020	18
Tabla 6. Contratos según nivel de estudios terminados 2022/2023	20
Tabla 7. Contratos según grupo principal de ocupación del puesto 2019/2020	23
Tabla 8. Contratos según grupo principal de ocupación del puesto 2022/2023	25
Tabla 9. Contratos según tipo de jornada laboral 2019/2020/2022/2023.....	26
Tabla 10. Contratos según duración 2019	29
Tabla 11. Contratos según duración 2020	30
Tabla 12. Contratos según duración 2022	30
Tabla 13. Contratos según duración 2023	31
Tabla 14. Contratos según edad 2020 (mensual).....	38
Tabla 15. Contratos según edad 2022 (mensual).....	39
Tabla 16. Contratos según nivel de estudios terminados 2019 (completa)	41
Tabla 17. Contratos según nivel de estudios terminados 2020 (completa)	42
Tabla 18. Contratos según nivel de estudios terminados 2022 (completa)	43
Tabla 19. Contratos según nivel de estudios terminados 2023 (completa)	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Total contratos 2019 y 2020 (%)	15
Gráfico 2. Total contratos 2022 y 2023 (%)	17
Gráfico 3. Total contratos indefinidos según nivel de estudios (19/20/22/23)	21
Gráfico 4. Total contratos temporales según nivel de estudios (19/20/22/23)	22
Gráfico 5. Total contratos previos a la reforma laboral (19/20)	33
Gráfico 6. Total contratos posteriores a la reforma laboral (22/23)	34

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. MARCO CONTEXTUAL

En la actualidad, la mayoría de las sociedades reconocen la importancia de trabajar como una vía para obtener ingresos, satisfacer las necesidades básicas y participar en la economía que sustenta el sistema, lo cual lleva implícito, el establecimiento de un acuerdo contractual, donde se definen los términos y condiciones por los que la persona empleada prestará sus servicios a cambio de una remuneración.

Como es evidente, las relaciones comerciales y laborales son muy diversas, por lo que resalta la importancia de que existan distintos tipos de contratos que se ajusten a las necesidades y particularidades de cada situación.

Así pues, en términos generales, se puede distinguir entre la contratación temporal y la contratación indefinida, entendiendo, respectivamente, como la formalización de un contrato laboral de duración limitada en el tiempo, frente a otro en el que no se especifica la fecha de extinción del mismo.

La presencia de contratos de trabajo con duración determinada resulta favorable en numerosas ocasiones, tanto para el empleador/a como para la persona empleada, sin embargo, a lo largo de los años se han producido situaciones en las que se han aplicado éstos mismos de manera errónea, hasta el punto en que su abuso causaba una alta tasa de temporalidad y por consiguiente, una mayor precariedad en el mercado laboral de nuestro país, de manera que tanto el crecimiento económico como la productividad empresarial se han visto altamente afectados.

Tras la crisis del COVID-19, se puso en marcha el programa NextGenerationEU, aprobado por el Consejo Europeo en junio de 2020, tratándose de la mayor inversión económica financiada por la Unión Europea hasta el momento.

Gracias a este instrumento planteado por la Unión Europea, España pone en marcha una estrategia para su desarrollo e implementación, la cual se materializa a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR).

La crisis ocasionada por la pandemia tuvo como consecuencia, entre otras, una pérdida sustancial de puestos de trabajo, por lo que el PRTR tiene como objetivo acelerar la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, así como también impulsar una transición hacia una estructura más resiliente que nos permita afrontar con éxito futuras crisis, por lo que para lograr estos objetivos, el PRTR incluye una serie de proyectos que dan lugar a determinadas reformas estructurales mediante cambios normativos e inversiones.

El 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 (en adelante, RD-L 32/2021, de 28 de diciembre), se trata de una norma aprobada por el Gobierno de España que pretende modificar la legislación vigente hasta el momento, y surge como respuesta a las demandas de la Unión Europea, ya que se incluye en el Componente 23, dentro del marco del PRTR.

Tal y como consta en las disposiciones operativas del Plan de Recuperación, acordadas por el Gobierno de España y la Comisión Europea, las reformas 4, 6, 8 y 9 del Componente 23, deben completarse durante el cuarto trimestre de 2021 para poder cumplir con los requisitos del Reglamento (UE) 2021/241 en relación a la presentación de la solicitud de pago de las contribuciones financieras correspondientes.

El objetivo de la reforma que contiene este real decreto-ley es abordar de manera inmediata la excesiva temporalidad, lo que afecta negativamente al modelo económico de nuestro país y a su población, especialmente a jóvenes y mujeres, mejorando así las condiciones de trabajo a través de medidas que fomenten la flexibilidad interna y la estabilidad laboral.

Lo que diferencia a esta reforma laboral de las anteriores, entre otros aspectos, es que las modificaciones llevadas a cabo están respaldadas por el diálogo social, puesto que fue acordada por las principales organizaciones sindicales y patronales (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) junto con el Gobierno de España, lo que genera esperanza en su estabilidad y efectividad.

1.2. OBJETIVOS

El principal objetivo del trabajo se fundamenta en llevar a cabo la recopilación de un conjunto de datos para realizar un análisis estadístico acerca del tipo de contratación que se ha formalizado en España desde el año 2019 hasta el año 2023, ambos inclusive, para posteriormente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, verificar si la reforma laboral mencionada anteriormente ha alcanzado sus pretensiones.

En definitiva, se pretende comprobar si, tras la reforma laboral de 2021, se ha logrado hacer frente a la elevada tasa de temporalidad que venía arrastrando España desde hace años, de manera que, si se cumple con lo dicho, se habrá progresado en cierta medida hacia la consecución de una de las demandas requeridas por la Unión Europea.

Otro de los objetivos del trabajo se basa identificar tendencias y/o cambios significativos, aparte de la reducción de la tasa de temporalidad en la contratación laboral, teniendo en cuenta las distintas agrupaciones de datos que se presentan a lo largo del apartado 6, en el que se analizan los resultados.

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

La principal razón por la que he considerado interesante la elección de esta temática para el presente trabajo de finde grado, basada en la evolución de la contratación laboral en los últimos años y su correspondiente análisis en función de determinados parámetros, se fundamenta en la relevancia que tiene en el contexto actual del mercado laboral español y el impacto social y económico que ello supone.

España experimenta, desde hace años, una elevada tasa de temporalidad, a causa del tipo de contratación que se ha estado llevando a cabo sin ningún tipo de filtro, presentándose esta misma además, muy por encima de la media europea. Esto ha llevado la situación hasta el punto de poner en marcha una reforma laboral para darle solución.

La aprobación del 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, implica una modificación de la normativa laboral relativamente

reciente que ha supuesto un antes y un después, en el marco de nuestro mercado de trabajo.

Dicho esto, y en lo que respecta al impacto social y económico en España, cabe destacar que la contratación laboral se trata de un proceso que afecta a gran parte de la ciudadanía, tanto a empleadores/as como a empleados/as, por lo que resulta interesante la comprensión de cómo haya podido afectar esta evolución a los diferentes sectores y grupos de personas dentro del ámbito nacional.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

En lo que respecta a la metodología empleada para el correcto desarrollo del presente trabajo de fin de grado, cabe destacar que, las fuentes documentales de información han sido extraídas de la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Se han empleado las estadísticas de contratos de cada uno de los meses del año 2019, 2020, 2022 y 2023, los dos previos y los dos posteriores a la reforma.

Partiendo de los anteriores datos, en los que se especifican el total de contratos mensuales formalizados en España, tanto a nivel nacional como a nivel autonómico y provincial, en función de distintas variables, se han elaborado propiamente todas y cada una de las tablas que se muestran a lo largo del trabajo.

Así pues, se podría decir que se emplea un análisis estadístico puesto que, en primer lugar, se lleva a cabo una recopilación de datos como bien se ha mencionado en el párrafo superior, posteriormente, se agrupan y organizan éstos mismos en función de las distintas variables que se pretenden examinar y, finalmente, se procede a su respectiva interpretación teniendo en cuenta los distintos patrones o tendencias encontradas a lo largo del periodo de tiempo en cuestión.

Teniendo en cuenta el contexto bajo el que se desarrolla el trabajo, se podría considerar que también implica un análisis de políticas en el que se resaltan políticas públicas, como en este caso, la aprobación del RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, evaluando su eficacia, impacto y viabilidad.

A la hora de plasmar los datos sobre las tablas que se muestran en el presente trabajo, concretamente las que se encuentran en el ANEXO II, contratos según nivel de estudios terminados, se han empleado abreviaturas para referirse a cada uno de los tipos de contratos analizados, tal y como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Leyenda

A	INDEFINIDOS
B	OBRA O SERVICIO
C	EVENTUALES POR CIRCUNSANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
D	INTERINIDAD
E	OTROS CONTRATOS
F	CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, es de interés mencionar que dentro de la categoría “otros contratos”, se incluye cierta variedad de modelos, considerando además, que no se han mantenido constantes a lo largo de estos últimos años, en este caso, desde 2019 hasta 2023, ambos inclusive, debido a las incorporaciones de nuevos tipos de contratos adaptados a determinadas circunstancias que han ido surgiendo en el mercado laboral.

Sin embargo, algunos de los que se han tenido en cuenta son los temporales para personas con discapacidad, los de relevo, jubilación parcial, sustitución por jubilación a los 64 años, contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, de investigador predoctoral en formación, y por último otro tipo de contratos pertenecientes a modalidades no especificadas anteriormente y/o pertenecientes a regímenes especiales de contratación, tales como los de artistas, servicio doméstico, mercantiles, etc.

Se incluyen también los contratos que, perteneciendo o presentándose según las modalidades existentes, adolecen de algún defecto formal o incumplen algún requisito básico en el momento de su introducción en la base de datos, permaneciendo en este apartado estadísticamente aunque con posterioridad hubieran sido subsanados sus defectos de forma.

En el apartado 6.1 se detallan dos tablas, una para los años 2019/2020, y otra para 2022/2023. En ellas se muestra, en términos anuales, la relación existente entre el tipo de contrato que se ha formalizado según tres franjas de edad distintas:

- Personas entre 16 y 29 años, ambos inclusive.
- Personas entre 30 y 49 años, ambos inclusive.
- Personas de más de 50 años.

Además, en el ANEXO I se puede apreciar también la misma muestra, en las Tablas 14 y 15, pero detallado mensualmente para los ejercicios 2020 y 2022, debido a que, el primero de ellos se vio fuertemente afectado por la crisis de la pandemia, por lo que se puede observar cómo a partir del mes de marzo, las cifras sufren una importante variación, y en el segundo, ocurre algo similar, ya que la reforma laboral se aprobó en el mes de diciembre de 2021, pero cuando realmente entró en vigor la modificación del artículo 15 ET, fue el 30 de marzo de 2022.

El apartado 6.2 incluye otras dos tablas, de la misma manera que en el anterior, para poder llevar a cabo la comparativa previa y posteriormente a la reforma laboral. Se pretende aportar información acerca del total de contratos anuales en función del nivel de estudios terminados:

- Sin estudios.
- Sin determinar: no se puede identificar el nivel formativo de la persona contratada.
- Estudios primarios: incluye tanto los estudios primarios completos como los incompletos.
- Estudios secundarios: enseñanza para la formación e inserción laboral que no precisan de titulación académica de la primera etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas), primera etapa de educación secundaria, con o sin título de graduado escolar o equivalente, enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas), segunda etapa de educación secundaria, la cual incluye enseñanzas de bachillerato, enseñanzas grado medio de FP específica, artes plásticas y diseño y deportivas, enseñanzas de grado medio de música y danza. Por último, se incluyen también las enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de titulación de estudios secundarios de segunda etapa para su realización (más de 300 horas).
- Estudios postsecundarios: enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes, artes plásticas y diseño y deportivas, otras enseñanzas

de dos y más años que precisan de título de Bachiller, enseñanza universitaria de primer ciclo y segundo ciclo, estudios oficiales de especialización profesional, y por último, enseñanza universitaria de tercer ciclo, compuesta por la enseñanza universitaria de Grado, de Master, y de doctorado universitario.

La anterior distribución de los niveles de estudios terminados de las personas contratadas se rige de acuerdo a la Clasificación Nacional de Educación 2000 (CNED 2000). Clasificación de programas en niveles de formación, publicada en el BOE número 58, de 8 de marzo.

A su vez, en el ANEXO II se ofrece de nuevo, una información más detallada al respecto, es decir, una tabla para cada uno de los cuatro años analizados, y en cada una de ellas, un nivel de estudios más desglosado, además de distinguir, en términos relativos, entre contratos en mujeres y hombres, apreciándose en las Tablas 16, 17, 18 y 19. Los estudios secundarios incluyen, por un lado, los programas de formación profesional, y, por otro, la educación general, mientras que los postsecundarios se componen de los estudios técnico-profesional superiores, los de primer ciclo, los de segundo y tercer ciclo, y, por último, otros, que hacen referencia a los estudios oficiales de especialización profesional, programas de postgrado impartidos por universidades u otras instituciones, programas de formación e inserción laboral que precisan de titulación universitaria, y títulos propios de universidades y otras enseñanzas que precisan título de Bachiller.

En el 6.3 ya no se especifican tablas en función del tipo de contrato, sino, más bien en función del grupo principal de ocupación del puesto de trabajo, es decir, se detalla una tabla, en términos anuales, para 2019/2020, y otra para 2022/2023, en las que se muestran datos relativos al total de contratos anuales formalizados en cada grupo principal, según sexo. Las abreviaturas empleadas se muestran en la Tabla 2. Las claves utilizadas son las correspondientes a la Clasificación Nacional de Ocupaciones aprobada por el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre (CNO-11).

Tabla 2. Leyenda (grupos principales de ocupación del puesto)

1	DIRECTORES Y GERENTES
2	TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES
3	TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO
4	EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA
5	TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES
6	TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO
7	ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN
8	OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES
9	OCCUPACIONES ELEMENTALES
0	OCCUPACIONES MILITARES

Fuente: Elaboración propia

A su vez, el apartado también aporta información acerca de la modalidad de contratación según el tipo de jornada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, especificando además, aquellos contratos con carácter fijo-discontinuo, indicándose en estos últimos, los contratos iniciales a trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, por lo que los llamamientos posteriores no están contabilizados estadísticamente.

Finalmente, en el último apartado 6.4, se presenta una tabla para cada uno de los cuatro años, mostrando la relación entre la duración de los contratos y el tipo de contratación, estableciéndose los siguientes intervalos:

- Duración menor o igual a 7 días.
- Duración de más de 7 días a 15 días incluidos.
- Duración de más de 15 días a 1 mes incluido.
- Duración de más de 1 mes a 3 meses incluidos.
- Duración de más de 3 meses a 6 meses incluidos.
- Duración de más de 6 meses a 12 meses incluidos.
- Duración de más de 12 meses.
- Duración indeterminada: el contrato tiene duración determinada pero se desconoce en la fecha de nacimiento del contrato.
- Duración indefinida.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, para entrar en contexto, es conveniente tener claros ciertos conceptos esenciales que pueden ser de ayuda para comprender mejor el desarrollo del trabajo.

Se entiende como contrato de trabajo, el acuerdo legal entre empleador/a y persona empleada en el que se establecen los términos y condiciones bajo los cuales la persona empleada prestará sus servicios a cambio de una remuneración. La formalización del contrato implica el inicio de una relación laboral, la cual va acompañada de determinadas notas que la caracterizan:

- Personal: el trabajo se desempeña a título personal, es decir, el empleado/a es insustituible.
- Voluntaria: se manifiesta con el consentimiento previo, durante y hasta finalizar la relación laboral.
- Retribuida: se prestan servicios a cambio de un salario.
- Dependiente: la prestación de servicios se realiza bajo el ámbito de dirección y organización del empresario/a.
- Ajena: los resultados y riesgos derivados del trabajo pertenecen a la parte empresarial.

Dicho esto, también es de interés conocer cuáles son las principales modalidades de contratación que existen en España.

Como ya se ha mencionado anteriormente, a grandes rasgos, se pueden distinguir dos tipos de contratos en función de la duración de los mismos, por un lado los indefinidos, y por otro, los temporales.

Los contratos indefinidos son aquellos en los que desde el inicio no se pacta su término, pero, sin embargo, pueden ser extinguidos en cualquier momento por causa lícita. Por el contrario, los contratos temporales son aquellos en los que su duración está pactada desde el momento de su nacimiento.

Dentro de los contratos de trabajo indefinidos, se pueden distinguir entre los indefinidos ordinarios, también conocidos como contratos fijos, y los fijos de carácter discontinuo, tratándose éstos últimos, de una modalidad propia de los trabajos permanentes que no se realizan con continuidad en el tiempo, es decir, se acuerdan para la realización de trabajos

de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados¹.

No obstante, la contratación temporal resulta un tanto más compleja, dado que es posible hacer una clasificación entre los contratos temporales por la naturaleza de la prestación del servicio y los contratos temporales por otras causas.

Dentro de los clasificados según la naturaleza de la prestación del servicio se incluyen los de obra o servicio, los eventuales por circunstancias de la producción y los de interinidad o sustitución de la persona trabajadora.

Los contratos de obra o servicio son aquellos en los que, como su propio nombre indica, se contrata a una persona para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, es decir, se desconoce la fecha de extinción del contrato. Sin embargo, la duración del mismo no podrá exceder los tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, son aquellos que se formalizan cuando las particularidades del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Cabe destacar que, a efectos de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET), se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET (fijo-discontinuo). Entre las oscilaciones en que se refiere a lo mencionado anteriormente, se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la mínima legal o convencionalmente

¹ VELASCO PORTERO, M.T. (2023) *Curso elemental de derecho del trabajo y la seguridad social*. Tecnos (9.^a ed.). Pág. 81-96.

establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Los contratos de interinidad o por sustitución de persona trabajadora se llevan a cabo cuando se trata de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el propio contrato, se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

En lo que respecta a la segunda clasificación de contratos temporales por otras causas, se pueden distinguir los contratos formativos y los contratos de prejubilación y relevo.

Los contratos formativos tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

Los contratos de prejubilación y relevo son aquellos celebrados por el empresario con un trabajador/a desempleado/a o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir parcialmente a un trabajador/a de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Los contratos temporales para personas con discapacidad son aquellos que tienen una duración de doce meses a tres años, con jornada completa o parcial (R.D. 1451/1983 y Ley 43/2006).

Los contratos de investigador predoctoral en formación son de carácter temporal a tiempo completo y de duración determinada. Tienen por finalidad la realización simultánea de tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso y del conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado (R.D. 2720/1998, Ley 14/2011, R.D. 103/2019).

Descritas ya las distintas modalidades de contratación según la duración de los contratos de trabajo, es de interés mencionar también la existencia de otros dos tipos de contratos en función de la duración de la jornada laboral, ya sea a tiempo completo, o a tiempo parcial.

Los contratos de trabajo a tiempo completo son aquellos en los que se pacta la jornada laboral máxima establecida bien en el artículo 34 ET, cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, o bien en convenio colectivo, que siempre deberá ser inferior a la establecida en el ET. Las horas trabajadas que superen la jornada máxima tendrán la consideración de horas extraordinarias, según lo dispuesto en el artículo 35.2 ET.

Por el contrario, los contratos de trabajo a tiempo parcial son aquellos en los que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable, es decir, de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar, y si éste no existe, la jornada máxima legal. Además, este tipo de contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan las tablas en las que se detallan los resultados obtenidos acerca del número de contratos que se han formalizado a lo largo de los cuatro años mencionados anteriormente.

En primer lugar se lleva a cabo la interpretación del total de contratos iniciales y convertidos en indefinidos según la edad de las personas contratadas, en segundo lugar, los contratos iniciales y convertidos en indefinidos en función del nivel de estudios terminados de las mismas, en tercer lugar de acuerdo con el grupo principal de ocupación del puesto laboral, así como también según el tipo de jornada laboral, y por último, en cuarto lugar, el total de contratos iniciales según su duración.

4.1. CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES Y CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS SEGÚN EDAD

Cuando se habla de contratación laboral, en numerosas ocasiones se suele hacer referencia a determinados sectores de la población para referirnos a ellos, sobre todo en términos de edad.

De tal manera, las tablas que se muestran a continuación incluyen una representación del tipo y número total de contratos que se llevan a cabo en España en función de tres franjas de edad.

Tabla 3. Contratos según edad 2019/2020

CONTRATOS SEGÚN EDAD - TABLA ANUAL (2019)												
	16 - 29			30 - 49			≥50					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CONTRATOS INDEFINIDOS	45%	55%	423.096	32%	45%	55%	695.511	53%	49%	51%	205.306	16%
CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	42%	58%	2.713.555	33%	36%	64%	4.085.727	50%	34%	66%	1.393.920	17%
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	47%	53%	4.042.798	39%	47%	53%	4.921.948	48%	47%	53%	1.377.206	13%
CONTRATOS DE INTERINIDAD	68%	32%	521.817	34%	71%	29%	760.877	49%	76%	24%	272.661	18%
OTROS CONTRATOS	50%	50%	135.765	52%	53%	47%	77.391	30%	45%	55%	49.122	19%
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	47%	53%	270.691	32%	43%	57%	449.828	54%	39%	61%	115.002	14%
	8.107.722			10.991.282			3.413.217			22.512.221		

CONTRATOS SEGÚN EDAD - TABLA ANUAL (2020)												
	16 - 29			30 - 49			≥50					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CONTRATOS INDEFINIDOS	45%	55%	266.183	28%	45%	55%	505.416	54%	50%	50%	164.914	18%
CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	38%	62%	1.869.727	30%	34%	66%	3.197.784	51%	33%	67%	1.173.577	19%
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	44%	56%	2.541.021	37%	46%	54%	3.292.458	49%	45%	55%	943.748	14%
CONTRATOS DE INTERINIDAD	67%	33%	404.302	34%	69%	31%	578.169	49%	75%	25%	206.276	17%
OTROS CONTRATOS	51%	49%	90.296	47%	56%	44%	56.359	30%	45%	55%	43.734	23%
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	46%	54%	197.175	32%	43%	57%	324.305	53%	39%	61%	87.617	14%
	5.368.704			7.954.491			2.619.866			15.943.061		

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Como se puede apreciar en la Tabla 3, tanto en el año 2019 como en el año 2020 se mantienen las mismas proporciones de contratación total en función de cada una de las franjas de edad. Aproximadamente el 30% de la contratación que se ha dado en estos dos años se corresponde con la población situada entre los 16 y 29 años, mientras que las personas entre 30 y 49 abarca algo más del total de la contratación anual en cada ejercicio,

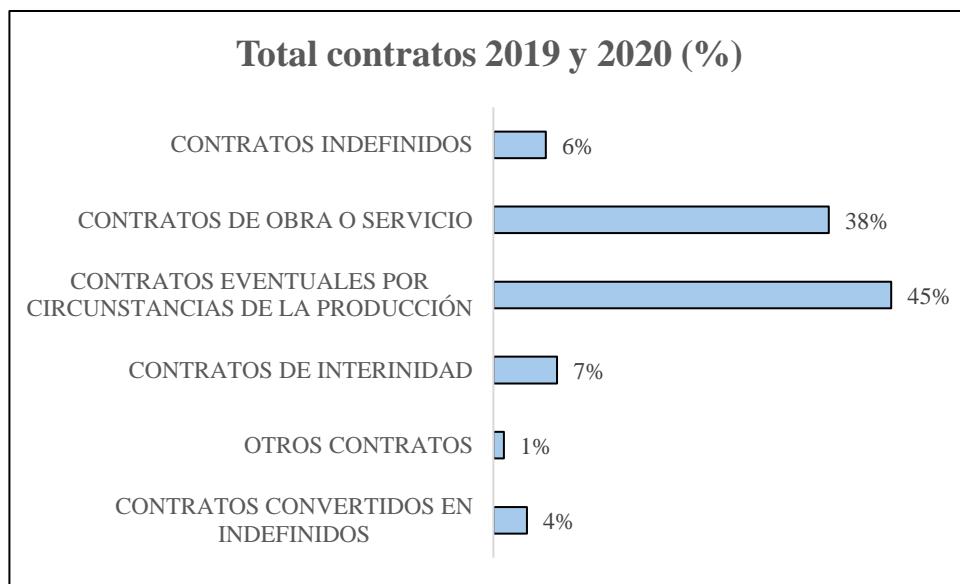
formalizándose el resto de contratos en aquellas de más de 50 años, en torno a un 15%. Por lo tanto, partiendo de esta premisa, cada uno de los tipos de contratos guarda aproximadamente la misma proporción, a excepción de “otros contratos”, ya que estos se dan en un mayor porcentaje entre la gente joven.

En lo que respecta a la interpretación de resultados en función del sexo, es de interés mencionar que, por lo general, la contratación es mayor en hombres que en mujeres, salvo en los contratos de interinidad o sustitución de la persona empleada. En ese caso, se formalizan más contratos de este tipo en mujeres que en hombres, hecho que aumenta progresivamente según se incrementa la edad de la persona.

Tal y como se puede observar, la mayoría de los contratos celebrados tanto en 2019 como en 2020 son eventuales por circunstancias de la producción, formalizándose aproximadamente casi la mitad de los mismos en personas de 30 a 49 años, y tan solo, en torno a un 10%, en personas mayores de 50 años. A este tipo de contratos le siguen los de obra o servicio, los cuales mantienen las mismas proporciones de contratación entre las tres franjas de edad.

Por otro lado, cabe destacar la importante caída en el total de contratos formalizados durante el año 2020 a consecuencia de la pandemia con respecto al año anterior, pasando de 22.512.221 contratos anuales en 2019 a 15.943.061. El principal motivo por el que se dio tal diminución está directamente relacionado con las medidas de confinamiento adoptadas por el Gobierno de España, lo que supuso además el cierre de múltiples empresas.

Gráfico 1. Total contratos 2019 y 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Tal y como se muestra en el Gráfico 1, el 83% de los contratos formalizados durante los dos años previos a la reforma laboral, 2019 y 2020, fueron de carácter temporal, y más concretamente, de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción, mientras que los contratos indefinidos iniciales junto con los convertidos en indefinidos suponían tan solo un 10% del total de contratos.

Tabla 4. Contratos según edad 2022/2023

CONTRATOS SEGÚN EDAD - TABLA ANUAL (2022)												
INTERVALO EDAD (AÑOS)												
	16 - 29			30 - 49			≥50					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CONTRATOS INDEFINIDOS	45%	55%	2.128.457	37%	42%	58%	2.642.354	46%	42%	58%	923.435	16%
CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	39%	61%	389.307	30%	37%	63%	649.421	50%	34%	66%	266.420	20%
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	45%	55%	3.061.459	40%	47%	53%	3.510.192	45%	46%	54%	1.175.041	15%
CONTRATOS DE INTERINIDAD	65%	35%	538.014	36%	68%	32%	708.253	47%	73%	27%	264.170	17%
OTROS CONTRATOS	45%	55%	236.034	33%	48%	52%	283.452	39%	46%	54%	201.420	28%
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	47%	53%	443.927	33%	45%	55%	672.951	50%	40%	60%	216.036	16%
	6.797.198			8.466.623			3.046.522			18.310.343		

CONTRATOS SEGÚN EDAD - TABLA ANUAL (2023)															
INTERVALO EDAD (AÑOS)															
	16 - 29			30 - 49			≥50								
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CONTRATOS INDEFINIDOS	44%	56%	2.337.520	38%	41%	59%	2.801.278	46%	40%	60%	991.391	16%	6.130.189	40%	
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	45%	55%	2.605.820	40%	48%	52%	2.844.730	44%	48%	52%	1.034.367	16%	6.484.917	42%	
CONTRATOS DE INTERINIDAD	64%	36%	497.710	36%	68%	32%	623.566	46%	73%	27%	244.981	18%	1.366.257	9%	
OTROS CONTRATOS	45%	55%	285.806	29%	47%	53%	407.721	42%	46%	54%	278.521	29%	972.048	6%	
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	47%	53%	179.463	37%	46%	54%	232.421	47%	42%	58%	78.910	16%	490.794	3%	
	5.906.319			6.909.716			6.268.170			15.444.205					

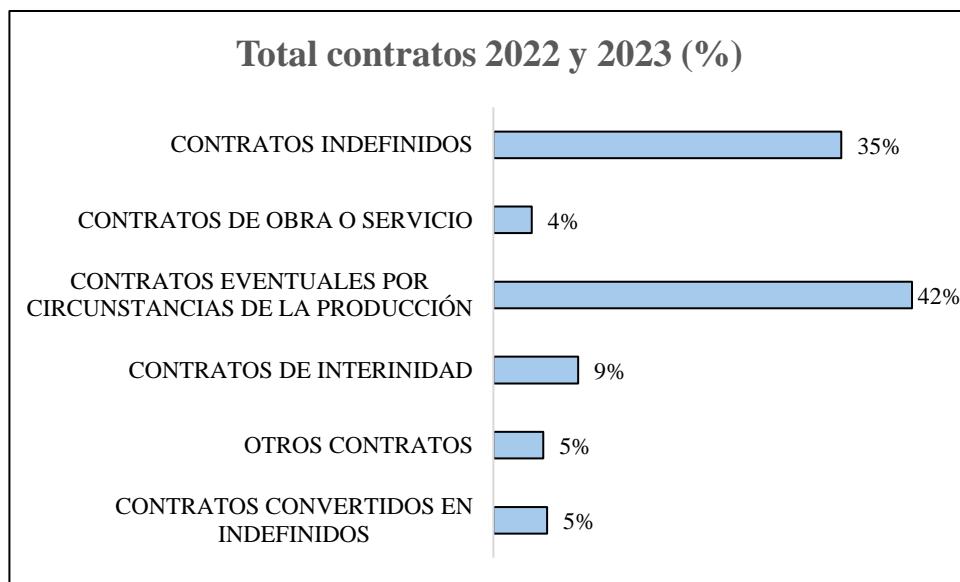
Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

En la Tabla 4, la proporción respecto al total de la contratación se mantiene más o menos igual entre las tres franjas de edad. Sin embargo, se puede observar como la contratación indefinida se ve ligeramente incrementada entre la población situada entre los 16 y los 29 años de edad, contrarrestando a su vez la de personas de más de 29, lo cual nos lleva a afirmar que, tras la reforma laboral, se han empezado a celebrar más contratos de carácter indefinido, de manera que se ha repartido algo más su distribución entre el total de la población ocupada.

Visto desde otra perspectiva, ocurre lo contrario pero con la contratación temporal.

En lo que respecta al número de contratos convertidos en indefinidos, se puede apreciar cómo en el año 2022, a consecuencia de la reforma laboral, aumentan considerablemente, mientras que en el año 2023 ya vuelven a disminuir puesto que se empiezan a formalizar un mayor número de contratos indefinidos iniciales.

Gráfico 2. Total contratos 2022 y 2023 (%)



Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

En este caso, en el Gráfico 2 se presentan el número total de contratos celebrados en 2022 y 2023 en términos relativos, de la misma manera que en el Gráfico 1. Sin embargo, en este gráfico se puede apreciar, la considerable caída del número de contratos de obra o servicio, lo cual supone que esta modalidad de contratación junto con los eventuales por circunstancias de la producción supongan un 46% del total de la contratación durante los dos años posteriores a la reforma laboral, aproximadamente casi la mitad que en los dos años previos, mientras que, por el contrario, la contratación indefinida aumentó en casi un 30%, por lo que de esta manera, casi se igualan contratación indefinida y temporal.

4.2. CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES Y CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS

La relación entre el número de contratos y el nivel de estudios terminados de las personas contratadas afecta a la competencia del mercado laboral, de manera que aquellas personas que posean estudios superiores harán que se incremente el nivel de competitividad.

Además, los contratos para cubrir puestos de trabajo en los que se requiera una categoría mayor en lo que respecta a los estudios adquiridos, suelen conllevar a salarios más elevados, frente a aquellos que demandan un nivel más bajo de educación, por lo que el

desarrollo económico de un país también se puede ver afectado por tales circunstancias, entendiendo que cuanto mayor sea el nivel educativo del país, se llevarán a cabo un mayor número de contratos para cubrir puestos de trabajo que requieran esas habilidades avanzadas, de manera que tanto la innovación como el desarrollo económico a largo plazo se podrían ver impulsados.

Por otro lado, es de interés mencionar que, en relación a la estabilidad laboral, aquellas personas con estudios superiores es más probable que alcancen antes una contratación estable o, dicho de otra manera, adquieran contratos indefinidos, y esto se debe, en gran parte, gracias a su experiencia y/o habilidades especializadas en la materia o función a desempeñar.

El nivel de formación académica de la población también puede tener repercusiones en el ámbito social, debido a que si el número de contratos en función de los estudios alcanzados supone un gran contraste, esto implicará un fomento de las desigualdades tanto sociales como económicas, considerando la situación de estabilidad laboral y mayor o menor salario de cada persona, como se ha mencionado en el párrafo superior.

Tabla 5. Contratos según nivel de estudios terminados 2019/2020

	2019						
	SIN ESTUDIOS	SIN DETERMINAR	ESTUDIOS PRIMARIOS	ESTUDIOS SECUNDARIOS	ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS		
CONTRATOS INDEFINIDOS	50.516 4%	25.559 2%	332.082 25%	603.607 46%	312.149 24%	1.323.913	
CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	919.645 11%	22.680 0%	2.615.992 32%	3.856.926 47%	777.959 9%	8.193.202	
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	529.994 5%	0%	2.589.861 25%	6.217.194 60%	1.004.903 10%	10.341.952	
CONTRATOS DE INTERINIDAD	50.716 3%	113 0%	274.944 18%	841.449 54%	388.133 25%	1.555.355	
OTROS CONTRATOS	7.698 3%	0%	54.192 21%	88.515 34%	111.873 43%	262.278	
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	30.143 4%	0%	213.539 26%	441.555 53%	150.284 18%	835.521	
	1.588.712 7%	48.352 0%	6.080.610 27%	12.049.246 54%	2.745.301 12%	22.512.221	

	2020						
	SIN ESTUDIOS	SIN DETERMINAR	ESTUDIOS PRIMARIOS	ESTUDIOS SECUNDARIOS	ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS		
CONTRATOS INDEFINIDOS	37.917 4%	17.036 2%	240.966 26%	402.996 43%	237.598 25%	936.513	
CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	761.796 12%	16.141 0%	2.173.655 35%	2.674.431 43%	615.065 10%	6.241.088	
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	367.185 5%	0%	1.682.450 25%	3.978.225 59%	749.367 11%	6.777.227	
CONTRATOS DE INTERINIDAD	36.996 3%	59 0%	220.255 19%	628.597 53%	302.840 25%	1.188.747	
OTROS CONTRATOS	5.554 3%	0%	40.801 21%	58.040 30%	85.994 45%	190.389	
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	21.189 3%	0%	156.794 26%	308.066 51%	123.048 20%	609.097	
	1.230.637 8%	33.236 0%	4.514.921 28%	8.050.355 50%	2.113.912 13%	15.943.061	

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

En la Tabla 5 se muestran el número total de contratos anuales según el tipo de contrato y en función del nivel de estudios terminados de las personas contratadas, indicando las cifras tanto en términos absolutos como en términos relativos.

Dentro de las personas contratadas que no poseen estudios de ningún tipo se puede observar que la variación entre un año y otro es casi inapreciable, sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, se puede afirmar que la mayoría de los contratos que se dan en esta situación son de carácter temporal, mientras que la contratación indefinida se sitúa tan apenas en torno a un 4% y un 3%.

El número de contratos entre personas en las que no se ha podido identificar su nivel formativo es mínimo para ambos años, hasta el punto en que, en términos relativos, supone un 0% sobre el total de la contratación anual. No obstante, cabe destacar que únicamente se han formalizado contratos indefinidos, de obra o servicio y de interinidad.

La mayoría de los contratos se dan en personas con estudios primarios y secundarios, mientras que una mínima parte, en torno a un 12% de las personas que están contratadas poseen estudios postsecundarios, por lo tanto, se podría decir que existe un porcentaje muy bajo de población contratada con el nivel más alto de formación académica.

Tabla 6. Contratos según nivel de estudios terminados 2022/2023

	2022						
	SIN ESTUDIOS	SIN DETERMINAR	ESTUDIOS PRIMARIOS	ESTUDIOS SECUNDARIOS	ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS		
CONTRATOS INDEFINIDOS	327.303 6%	43.975 1%	1.866.204 33%	2.641.396 46%	815.368 14%	5.694.246	
CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	168.878 13%	4.016 0%	433.847 33%	544.443 42%	153.964 12%	1.305.148	
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	425.220 5%	0%	2.117.847 27%	4.274.078 55%	929.547 12%	7.746.692	
CONTRATOS DE INTERINIDAD	43.979 3%	44 0%	310.270 21%	789.149 52%	366.995 24%	1.510.437	
OTROS CONTRATOS	36.688 5%	0%	205.853 29%	293.000 41%	185.365 26%	720.906	
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	51.023 4%	0%	395.629 30%	660.715 50%	225.547 17%	1.332.914	
	1.053.091 6%	48.035 0%	5.329.650 29%	9.202.781 50%	2.676.786 15%	18.310.343	
	2023						
	SIN ESTUDIOS	SIN DETERMINAR	ESTUDIOS PRIMARIOS	ESTUDIOS SECUNDARIOS	ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS		
CONTRATOS INDEFINIDOS	367.935 6%	39.877 1%	2.091.515 34%	2.776.794 45%	854.068 14%	6.130.189	
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	371.137 6%	1.772 0%	1.841.148 28%	3.485.532 54%	785.328 12%	6.484.917	
CONTRATOS DE INTERINIDAD	41.967 3%	15 0%	280.143 21%	705.892 52%	338.240 25%	1.366.257	
OTROS CONTRATOS	42.388 4%	0%	260.792 27%	418.489 43%	250.379 26%	972.048	
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	15.865 3%	0%	139.440 28%	228.175 46%	107.314 22%	490.794	
	839.292 5%	41.664 0%	4.613.038 30%	7.614.882 49%	2.335.329 15%	15.444.205	

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

En la Tabla 6 aparecen el mismo patrón de datos que en la tabla anterior, pero en este caso, para los años 2022 y 2023.

En este caso, el número de contratos para personas sin estudios disminuye muy sutilmente en general, la diferencia, es que la contratación indefinida se incrementa considerablemente en términos absolutos, mientras que en la temporal ocurre el efecto contrario.

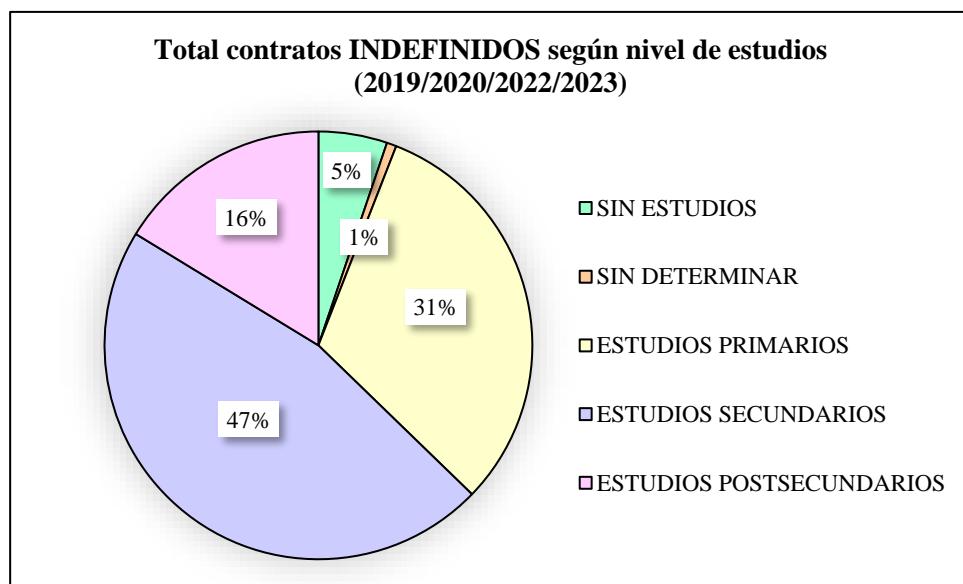
Por otro lado, las personas contratadas con estudios postsecundarios se incrementan en torno a 2 y 3 puntos porcentuales respecto a los años 2019 y 2020.

Tal y como se puede apreciar en cada una de las tablas presentadas anteriormente en función del nivel de estudios, cabe destacar que donde más número de contratos se concentran es en la población con estudios secundarios, suponiendo aproximadamente la mitad, en todos los casos, y sobre todo en las modalidades contractuales de obra o servicio

y eventuales por circunstancias de la producción para los años previos a la reforma laboral, e indefinidos y eventuales por circunstancias de la producción también, para los años posteriores a la reforma.

A continuación se presentan dos gráficos en los que se relacionan el total de contratos indefinidos formalizados a lo largo de los cuatro años para los que se ha llevado a cabo el análisis, 2019, 2020, 2022 y 2023, en función del nivel de estudios terminados de las personas contratadas, y el total de contratos de carácter temporal formalizados para estos cuatro años, también en función del nivel de estudios terminados, respectivamente.

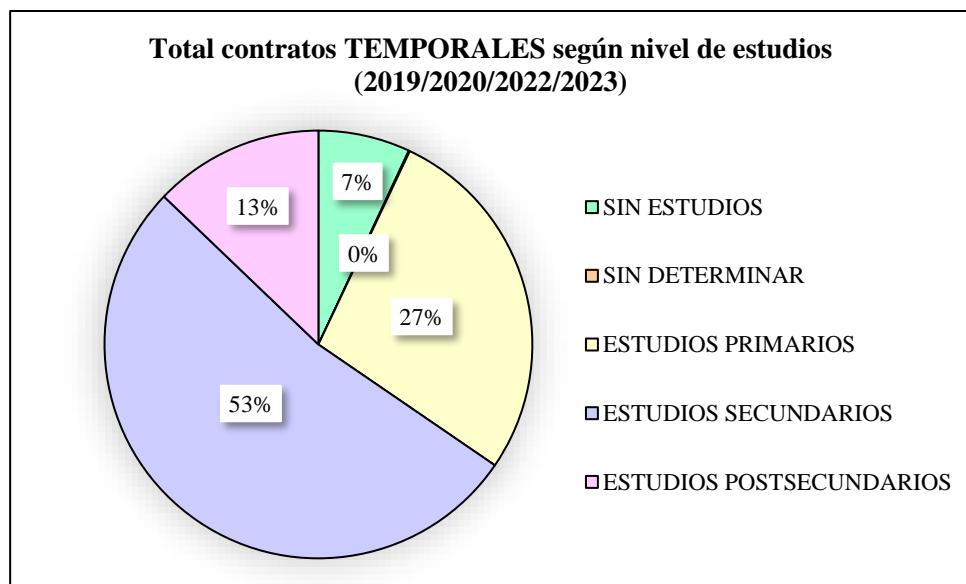
Gráfico 3. Total contratos indefinidos según nivel de estudios (19/20/22/23)



Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Como se puede observar en el Gráfico 3, aproximadamente casi la mitad de los contratos indefinidos formalizados durante el periodo anteriormente descrito se dieron en personas que poseían como mucho los estudios secundarios a la hora de ser contratadas, un 31% en personas con un nivel de estudios primarios, 16% con estudios postsecundarios, y un 6% en aquellas que no poseían estudios o estaban sin determinar.

Gráfico 4. Total contratos temporales según nivel de estudios (19/20/22/23)



Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Según se puede apreciar en el Gráfico 4, en este caso, la mayoría de contratos celebrados a lo largo de esos cuatro años que cumplen la condición de contrato temporal, se dan en personas que cuentan con un nivel formativo de acuerdo a los estudios secundarios, mientras que el 27% se dan en personas con estudios primarios, 13% con postsecundarios y 7% en personas sin estudios.

Teniendo en cuenta la comparativa entre los contratos indefinidos y los temporales según el nivel de estudios terminados, se podría decir que la diferencia es mínima, sin embargo, se puede afirmar que, en términos relativos, se formalizan un mayor número de contratos indefinidos, frente a los temporales, en personas que cuentan con un mayor nivel de formación académica, mientras que, visto desde la otra perspectiva, se celebran un mayor número de contratos temporales, frente a indefinidos, en personas sin estudios.

4.3. CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES Y CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS SEGÚN GRUPO PRINCIPAL DE OCUPACIÓN DEL PUESTO Y TIPO DE JORNADA LABORAL

Como bien se ha mencionado anteriormente, en este apartado se pretende ofrecer información acerca del total de contratos formalizados en España, en términos anuales, según el grupo principal de ocupación al puesto, siguiendo la clasificación detallada en la Tabla 2, de manera que se puede observar la evolución anual de un año para otro, así como también el efecto que tienen en función del sexo.

Tabla 7. Contratos según grupo principal de ocupación del puesto 2019/2020

2019			2020		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1 38%	62%	47.329 0,2%	1 37%	63%	36.118 0,2%
2 55%	45%	1.691.521 7,5%	2 58%	42%	1.199.505 7,5%
3 46%	54%	1.506.740 6,7%	3 45%	55%	920.376 5,8%
4 65%	35%	1.385.402 6,2%	4 64%	36%	1.008.763 6,3%
5 59%	41%	6.388.918 28,4%	5 61%	39%	3.326.296 20,9%
6 22%	78%	308.101 1,4%	6 23%	77%	275.931 1,7%
7 13%	87%	1.673.793 7,4%	7 14%	86%	1.425.811 8,9%
8 14%	86%	1.317.451 5,9%	8 14%	86%	1.081.308 6,8%
9 41%	59%	8.192.445 36,4%	9 40%	60%	6.668.421 41,8%
0 37%	63%	521 0,002%	0 30%	70%	532 0,003%
22.512.221			15.943.061		
1 DIRECTORES Y GERENTES 2 TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES 3 TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO 4 EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA 5 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES 6 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO 7 ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN 8 OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES 9 OCUPACIONES ELEMENTALES 0 OCUPACIONES MILITARES					

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

En la Tabla 7 se puede apreciar como la mayor parte de los contratos que se dieron en España, tanto en 2019 como en 2020, fue sobre trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, y sobre todo de ocupaciones elementales como los trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), los cuales incluyen empleados domésticos, otro personal de limpieza, ayudantes de preparación de alimentos, y/o recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros, y

otras ocupaciones elementales en servicios, y por otro lado, peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes. Sin embargo, resulta destacable mencionar que en el año 2020 los contratos del mismo grupo 5 disminuyen en aproximadamente 8 puntos porcentuales, mientras que los del grupo 9 se incrementan en aproximadamente 5 puntos porcentuales.

Asimismo, en esta tabla también se puede observar el número de contratos celebrados en el grupo 1, perteneciente a directores y gerentes, la proporción entre mujeres y hombres no es equivalente, en torno a un 63% hombres frente a un 37% mujeres, por lo que, a la vista de los resultados, se puede afirmar la presencia del techo de cristal, es decir, situaciones en las que se ven las mujeres para enfrentar esas barreras invisibles que les impiden alcanzar posiciones de liderazgo dentro del ámbito laboral en igualdad de condiciones que los hombres, generadas en gran parte por los sesgos de género y estereotipos culturales.

Es de interés mencionar que, por un lado, tradicionalmente siempre se ha mantenido la idea de que las mujeres son las que se suelen ocupar de las tareas del hogar así como también del cuidado de aquellas personas más dependientes, y, por otro, que existen ciertos estereotipos que perjudican su imagen dentro del ámbito de la empresa, como por ejemplo, asumir desde un primer momento que una mujer va a estar menos capacitada que un hombre para desempeñar determinadas funciones en altos cargos, lo cual ha dificultado, y dificulta aún a día de hoy, el progreso de la mujer profesionalmente en el mundo laboral.

Además, este planteamiento está directamente relacionado con la socialización de los individuos desde la infancia, en este caso de las mujeres, puesto que su vinculación a dichos estereotipos, profundamente arraigados en nuestra sociedad, implica que ellas asuman automáticamente su rol, limitándose a sí mismas, una vez más, la posibilidad de ascender profesionalmente en su trabajo.

Sin embargo, cómo se puede observar en los resultados obtenidos de la tabla superior, las desigualdades de género siguen presentes en la actualidad a pesar de los posibles cambios normativos y la constante reivindicación de sus derechos.

Aunque bien es cierto que la actualización de políticas para respaldar la conciliación laboral y familiar, acompañada de la incorporación de nuevos conocimientos y perspectivas de género, a fin de atenuar los estereotipos a nivel social, en la enseñanza a

lo largo todo el periodo de educación obligatoria, puede resultar muy favorable para lograr la igualdad.

Tabla 8. Contratos según grupo principal de ocupación del puesto 2022/2023

2022				2023					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
1	40%	60%	53.085	0,3%	1	39%	61%	50.405	0,3%
2	55%	45%	1.609.965	8,8%	2	55%	45%	1.457.327	9,4%
3	46%	54%	1.378.049	7,5%	3	46%	54%	1.213.072	7,9%
4	65%	35%	1.207.709	6,6%	4	64%	36%	984.947	6,4%
5	61%	39%	4.836.524	26,4%	5	61%	39%	4.233.418	27,4%
6	23%	77%	241.165	1,3%	6	25%	75%	202.229	1,3%
7	14%	86%	1.379.953	7,5%	7	13%	87%	1.102.656	7,1%
8	15%	85%	1.191.200	6,5%	8	15%	85%	965.767	6,3%
9	43%	57%	6.412.177	35,0%	9	44%	56%	5.234.069	33,9%
0	25%	75%	516	0,003%	0	26%	74%	313	0,002%
18.310.343				15.444.205					
1 DIRECTORES Y GERENTES 2 TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES 3 TÉCNICOS: PROFESIONALES DE APOYO 4 EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA 5 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES 6 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO 7 ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN 8 OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES 9 OCUPACIONES ELEMENTALES 0 OCUPACIONES MILITARES									

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

En la Tabla 8 no se aprecian variaciones significativas con respecto a los otros dos años analizados en la Tabla 7 referente a la proporción en la que se han formalizado los contratos. Sin embargo, en el año 2023 sí que se puede observar una caída en el número de contratos sobre el grupo 0, ocupaciones militares, y un ligero incremento en el grupo de directores y gerentes, en términos absolutos.

Considerando aquellos grupos de ocupación en los que se presenta mayor desigualdad en el número de contratos celebrados entre mujeres y hombres, cabe destacar que, de la misma manera que se ha hecho referencia anteriormente al *techo de cristal*, en este caso se puede hablar de la *pared de cristal*, entendiendo dicho concepto como la barrera invisible que limita a las mujeres el desempeño de determinadas funciones o profesiones, de manera que se generan ciertos prejuicios relacionados con el hecho de que una mujer desempeñe labores, consideradas cultural y socialmente de “hombres”, así como también a la inversa con las tareas de “mujeres” para los hombres.

Dicho esto, igualmente en la Tabla 8 se pueden distinguir aquellos grupos en los que la diferencia es más notable. El grupo 7, artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, mantiene una proporción de aproximadamente un 13% mujeres frente a un 87% hombres, y lo mismo ocurre con los grupos 6, 8 y 0, trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, operadores de instalaciones y maquinaria y montadores, y ocupaciones militares.

A continuación se pretende analizar los datos referentes al total de contratación anual en función del tipo de jornada que se desempeñe, distinguiendo también por sexo, en términos relativos.

Tabla 9. Contratos según tipo de jornada laboral 2019/2020/2022/2023

2019			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMPLETA	37%	63%	14.462.535 64%
PARCIAL	60%	40%	7.786.845 35%
FIJO DISCONTINUO	45%	55%	262.841 1% 22.512.221

2020			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMPLETA	35%	65%	10.953.043 69%
PARCIAL	61%	39%	4.806.738 30%
FIJO DISCONTINUO	43%	57%	183.280 1% 15.943.061

2022			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMPLETA	39%	61%	10.534.091 58%
PARCIAL	62%	38%	5.456.725 30%
FIJO DISCONTINUO	42%	58%	2.319.527 13% 18.310.343

2023			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMPLETA	40%	60%	8.658.255 56%
PARCIAL	62%	38%	4.472.184 29%
FIJO DISCONTINUO	40%	60%	2.313.766 15% 15.444.205

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Tal y como se presenta la información en la Tabla 9, en general, la mayoría de los contratos formalizados en España durante los años 2019, 2020, 2022 y 2023 son a jornada completa, aunque a partir del 2022 sufren una caída, la cual se contrarresta con los contratos del tipo fijo-discontinuo, viéndose éstos mismos incrementados considerablemente.

A simple vista se puede observar como la mayoría de los contratos a jornada parcial se dan en mujeres, mientras que los contratos a jornada completa y como fijo-discontinuo se dan mayoritariamente en hombres. Este hecho puede deberse a que, habitualmente, un mayor número de mujeres se ven presionadas a desempeñar trabajos a jornada parcial por determinadas circunstancias, que pueden estar relacionadas con conciliación laboral y personal, cuidado del hogar y familia.

4.4. CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN DURACIÓN

En este apartado se contrasta información entre cada uno de los años analizados respecto a la duración de la contratación, según los distintos tipos de contratos.

Una de las implicaciones de la reforma laboral de 2021 ha sido la modificación del *Artículo 15 ET. Duración del contrato*. Se modifica por el art. 1.3 del Real Decreto-ley, de 28 de diciembre. Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 16, de 19 de enero de 2022. Esta modificación entra en vigor el 30 de marzo de 2022, según establece la disposición final 8.2.b) del citado Real Decreto-ley.

En primer lugar, se elimina el tipo de contratación por obra o servicio, lo que supone que cuando se desee emplear un contrato de carácter temporal, sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, justificando específicamente además, la causa por la que se celebra ese tipo de contrato, las circunstancias y su conexión con la duración prevista.

En lo que respecta a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, antes de producirse la modificación, éstos podían tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional

de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

Sin embargo, tras la modificación tras la reforma, los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán tener una duración superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberían estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Tras la modificación del art. 15 ET, los contratos de interinidad o sustitución incluyen nueva información al respecto que previamente no se detallaba. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o en el plazo inferior recogido en

convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada duración máxima.

Tabla 10. Contratos según duración 2019

	2019							
	CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	CONTRATOS DE INTERINIDAD	OTROS CONTRATOS	TOTAL			
< 7 DÍAS / = 7 DÍAS	1.018.337	17%	4.750.582	77%	338.271	6%	6.141.028	30%
> 7 DÍAS / = 15 DÍAS	138.661	14%	733.318	76%	88.157	9%	5.672	1%
> 15 DÍAS / = 1 MES	117.390	7%	1.413.573	87%	98.960	6%	4.249	0%
> 1 MES / = 3 MESES	135.094	6%	1.979.914	90%	73.553	3%	2.633	0%
> 3 MESES / = 6 MESES	122.369	8%	1.234.280	85%	39.483	3%	64.056	4%
> 6 MESES / = 12 MESES	123.598	27%	229.171	50%	13.784	3%	89.564	20%
> 12 MESES	22.448	40%	1.114	2%	2.853	5%	30.375	53%
INDETERMINADOS	6.515.305	87%	0	0%	900.294	12%	31.891	0%
							20.352.787	90%
INDEFINIDOS							2.159.434	10%

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

La Tabla 10 muestra la relación existente entre la duración de los contratos y el tipo de contrato al que afecta.

Como se puede observar, casi el 90% de los contratos con duración indeterminada son de obra o servicio, es decir, para este tipo de contratación, se desconoce la fecha de extinción de los mismos aunque se sepa que tienen una duración limitada en el tiempo. Sin embargo, los contratos eventuales por circunstancias de la producción con duración indeterminada son nulos, esto se debe a que, para celebrarse uno de tales condiciones, necesariamente se debe especificar la duración del mismo.

Un aspecto relevante que se puede observar para el año 2019 es que el 90% de los contratos celebrados para entonces fueron de carácter temporal, mientras que los contratos indefinidos suponían tan apenas un 10%.

Tabla 11. Contratos según duración 2020

	2020									
	CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	CONTRATOS DE INTERINIDAD	OTROS CONTRATOS	TOTAL					
< 7 DÍAS / = 7 DÍAS	490.204	14%	2.685.549	79%	190.924	6%	18.140	1%	3.384.817	24%
> 7 DÍAS / = 15 DÍAS	109.424	14%	621.592	78%	59.939	8%	4.241	1%	795.196	6%
> 15 DÍAS / = 1 MES	91.953	7%	1.185.391	87%	75.745	6%	3.051	0%	1.356.140	9%
> 1 MES / = 3 MESES	108.879	7%	1.411.869	89%	59.777	4%	2.122	0%	1.582.647	11%
> 3 MESES / = 6 MESES	96.727	11%	729.939	81%	28.259	3%	42.416	5%	897.341	6%
> 6 MESES / = 12 MESES	97.113	31%	141.996	46%	11.517	4%	58.172	19%	308.798	2%
> 12 MESES	18.208	35%	891	2%	1.921	4%	30.372	59%	51.392	0%
INDETERMINADOS	5.228.580	87%	0	0%	760.665	13%	31.875	1%	6.021.120	42%
									14.397.451	90%
INDEFINIDOS									1.545.610	10%

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

En la Tabla 11 se puede apreciar como aproximadamente se mantienen las mismas proporciones respecto a la duración de la contratación. No obstante, se puede observar una importante caída en la contratación global, que pasa de ser en 2019 de 22.512.221 contratos anuales a ser de 15.943.061 en 2020, hecho que probablemente se deba a la crisis de la pandemia que comenzó para entonces.

Tabla 12. Contratos según duración 2022

	2022									
	CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	CONTRATOS DE INTERINIDAD	OTROS CONTRATOS	TOTAL					
< 7 DÍAS / = 7 DÍAS	126.399	3%	3.138.451	87%	184.708	5%	170.173	5%	3.619.731	32%
> 7 DÍAS / = 15 DÍAS	21.860	2%	818.474	84%	35.862	4%	98.496	10%	974.692	9%
> 15 DÍAS / = 1 MES	15.140	1%	1.201.252	93%	43.604	3%	36.390	3%	1.296.386	11%
> 1 MES / = 3 MESES	20.518	1%	1.738.875	94%	59.464	3%	29.665	2%	1.848.522	16%
> 3 MESES / = 6 MESES	49.336	5%	782.601	81%	40.889	4%	89.021	9%	961.847	9%
> 6 MESES / = 12 MESES	17.995	8%	66.746	30%	13.819	6%	122.419	55%	220.979	2%
> 12 MESES	2.910	6%	293	1%	4.676	9%	44.871	85%	52.750	0%
INDETERMINADOS	1.050.990	46%	0	0%	1.127.415	49%	129.871	6%	2.308.276	20%
									11.283.183	62%
INDEFINIDOS									7.027.160	38%

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

En la Tabla 12 cambian las proporciones considerablemente, especialmente en los contratos de obra o servicio, reduciéndose las cifras en términos absolutos, y en términos relativos, la duración de los contratos inferior a 12 meses se sitúa por debajo del 10% respecto al resto de contratos temporales, mientras que los de duración indeterminada se reducen casi a la mitad, en términos relativos.

Por el contrario, se puede apreciar un incremento sobre el total de la contratación anual, pasando a ser de 15.943.061 en 2020 a ser de 18.310.343 en 2022, lo cual implica, en cierta manera, la recuperación poco a poco de la actividad normal de la economía en el ámbito laboral tras la pandemia, per, sin embargo, no supera a los 22.512.221 contratos que se celebraron en 2019, puesto que en 2022 se empieza a notar el cambio que supone la reforma laboral de 2021.

La variación es notable, puesto que la contratación temporal pasa del 90% al 62%, e inversamente para la contratación indefinida.

Tabla 13. Contratos según duración 2023

	2023					
	CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	CONTRATOS DE INTERINIDAD	OTROS CONTRATOS	TOTAL		
< 7 DÍAS / = 7 DÍAS	2.621.206	82%	161.418	5%	401.616	13% 3.184.240 36%
> 7 DÍAS / = 15 DÍAS	739.320	83%	27.556	3%	126.419	14% 893.295 10%
> 15 DÍAS / = 1 MES	1.027.637	92%	38.533	3%	51.384	5% 1.117.554 13%
> 1 MES / = 3 MESES	1.501.265	94%	56.501	4%	43.339	3% 1.601.105 18%
> 3 MESES / = 6 MESES	539.339	80%	38.453	6%	95.881	14% 673.673 8%
> 6 MESES / = 12 MESES	56.150	27%	14.318	7%	138.612	66% 209.080 2%
> 12 MESES	0	0%	6.412	12%	45.697	88% 52.109 1%
INDETERMINADOS	0	0%	1.023.066	94%	69.100	6% 1.092.166 12%
						8.823.222 57%
INDEFINIDOS						6.620.983 43%

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Finalmente, en la Tabla 13 se percibe realmente la transformación puesto que, en primer lugar, como se ha mencionado al principio del presente apartado, los contratos temporales por obra o servicio desaparecen definitivamente.

En relación a los contratos eventuales por circunstancias de la producción se puede apreciar como también se han visto afectados, de manera que se dejan de permitir celebrar este tipo de contratos con una duración a doce meses.

Teniendo en cuenta el número total de contratos celebrados en el año 2023, es evidente que la modificación de la normativa laboral ha surgido efecto, ya que la contratación se ha reducido a 15.444.205, y además, la proporción se ha vuelto más equitativa, es decir, la tasa de temporalidad se ha reducido a un 57% y la contratación indefinida se ha incrementado a un 43%.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

Analizados ya los resultados obtenidos de las encuestas estadísticas, en este apartado se pretende ofrecer una reflexión global a la vista de los mismos.

Se han alcanzado los objetivos del presente trabajo de fin de grado, puesto que tras la recopilación de datos, se ha llevado a cabo el análisis estadístico de los mismos sobre el tipo de contratos que se han celebrado en España durante los cuatro años en cuestión, 2019, 2020, 2022 y 2023.

En primer lugar, se han unificado los datos en función de la información que se pretendía ofrecer en cada uno de los apartados.

Para llevar a cabo el análisis detallado del total de contratos iniciales y convertidos en indefinidos según edad, se han agrupado las cifras de cada uno de los meses de cada año para trabajar en términos anuales y las cifras de contratos formalizados en personas de 16 a 19 años, 20 a 24 años y 25 a 29 años para considerar la primera franja de edad analizada, de 30 a 34 años, 35 a 39, 40 a 44 y 45 a 49 para la segunda franja, y por último, de 50 a 54, 55 a 59 y de 60 a más de 60 años para la tercera franja de edad, y todo ello, distinguiendo, en términos relativos, entre mujeres y hombres.

El total de contratos de trabajo iniciales y convertidos en indefinidos según el nivel de estudios terminados se han presentado en tablas agrupando los datos de la misma manera pero sin distinguir por sexo. Los contratos totales en función del grupo principal de ocupación al puesto se presentan en términos absolutos, y la distinción por sexo en términos relativos. Finalmente, el número de contratos de carácter temporal según la

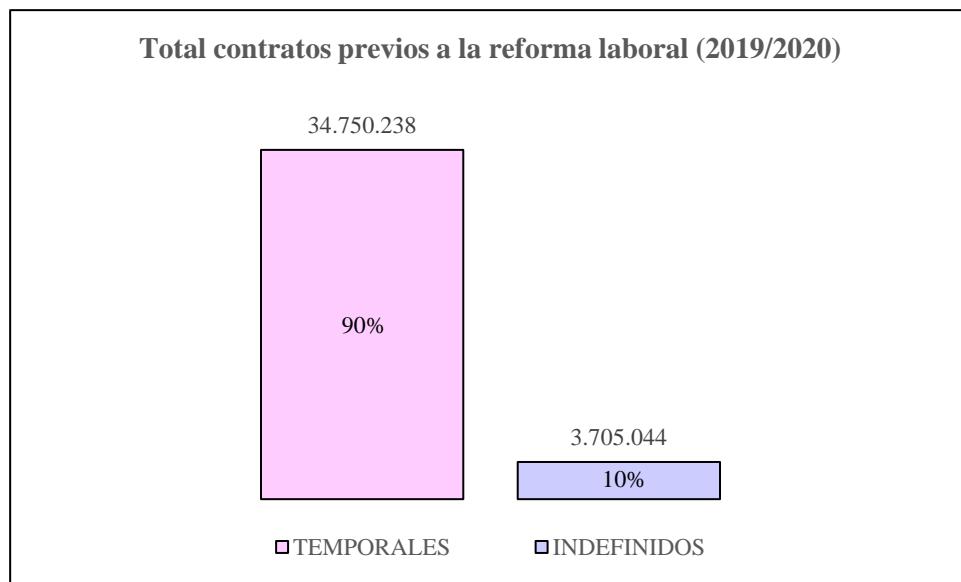
duración de los mismos se presenta en términos anuales detalladamente, sin distinguir por sexo.

Gracias a los resultados, se han podido identificar determinadas tendencias a lo largo de los cuatro años analizados en relación al total de contratos formalizados según distintas variables, edad, sexo, duración, tipo de jornada, nivel de estudios terminados y grupo principal de ocupación del puesto de trabajo.

En definitiva, teniendo en cuenta los resultados, se puede afirmar que la puesta en marcha de la reforma laboral de 2021 ha tenido el impacto esperado. La tasa de temporalidad se ha reducido considerablemente, que es lo que se pretendía, entre otras cosas, y el número de contratos indefinidos se ha intensificado.

Los gráficos que se presentan a continuación ilustran de una manera más clara tal situación, de manera que en el Gráfico 3 se puede apreciar como el 90% del total de contratos celebrados durante los dos años previos a la reforma laboral son de carácter temporal, mientras que tan solo el 10% son indefinidos.

Gráfico 5. Total contratos previos a la reforma laboral (19/20)

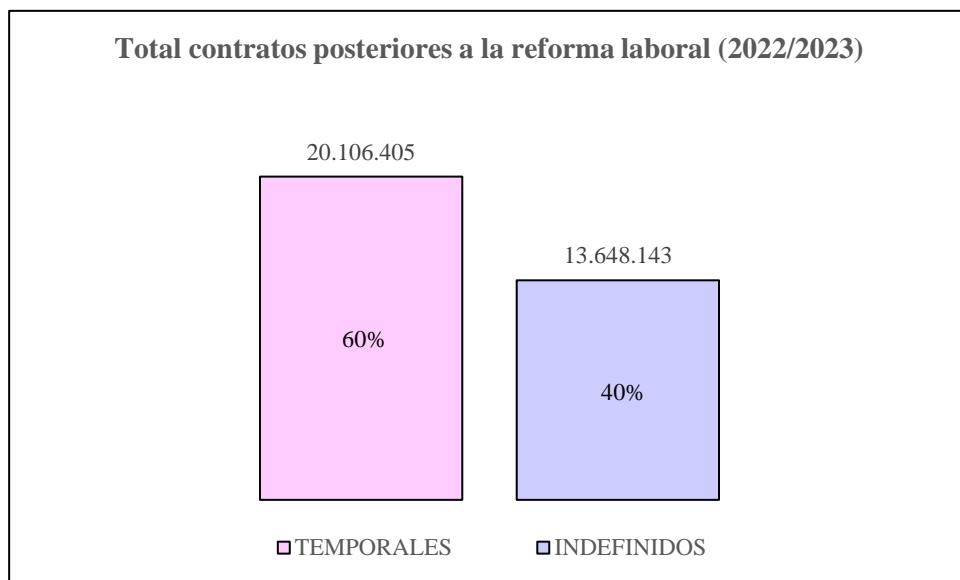


Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Sin embargo, el Gráfico 4 implica una situación muy distinta, puesto que, como se ha mencionado anteriormente, el número total de contratos indefinidos formalizados tras la

aprobación y entrada en vigor de la reforma laboral se ha visto incrementado exponencialmente, en comparación con los dos años previos, pasando de suponer tan apenas el 10% del total de la contratación en España a un 40%.

Gráfico 6. Total contratos posteriores a la reforma laboral (22/23)



Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Inicialmente España se situaba entre los países con mayor tasa de temporalidad de la Unión Europea, por lo que, tras la crisis del COVID-19, España aprobó el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por los fondos europeos destinados a acelerar la recuperación del crecimiento económico, el cual se había visto fuertemente afectado. Mediante el PRTR se llevaron a cabo una serie de modificaciones en la normativa e inversiones, de manera que, en la actualidad, se podría afirmar que la aprobación del 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 ha tenido el impacto esperado.

El efecto que ha provocado tal situación implica una mayor estabilidad laboral al no especificar fecha de extinción del contrato para los indefinidos, lo que reduce, en parte, la incertidumbre y el agotamiento que pueda suponer para una persona el hecho de tener que ser contratado/a de nuevo cada cierto tiempo. Mejorará por tanto, el bienestar laboral

al tener una mayor sensación de seguridad y pertenencia hacia un determinado puesto de trabajo.

En mi opinión, considero que fomentar la estabilidad laboral a través del aumento de la contratación indefinida y, como contrapartida, restringir el uso de contratos temporales, resulta favorable en numerosos aspectos ya que, como se ha mencionado anteriormente, supone mayor estabilidad, mejoras en el bienestar laboral y calidad del trabajo, un mayor compromiso por parte de las personas trabajadoras al estar más comprometidos con la empresa y, además, desde el punto de vista empresarial, implica también beneficios al aumentar la productividad de la empresa y reducir los costes de contratación, al formalizarse un menor número de contratos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Velasco Portero, M.T. (2023) *Curso elemental de derecho del trabajo y la seguridad social*. Tecnos (9.^a ed.). Pág. 81-96.
- García-Cabrera, A.M. y Cedres-Hernández, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional. *Revista de Ciencias Sociales*, XXX (1), 77-96. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9370026>

APÉNDICE NORMATIVO

- Gobierno de España. Ministerio de la presidencia, justicia y relaciones con las cortes. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2021). **Legislación consolidada. 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.** Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Gobierno de España. (2021) **Componente 23: Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.** Recuperado de:
https://planderecuperacion.gob.es/politicas_y_componentes/componente-23-nuevas-politicas-publicas-para-un-mercado-de-trabajo-dinamico-resiliente-e-inclusivo
- Gobierno de España. Ministerio de la presidencia, justicia y relaciones con las cortes. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2015). **Legislación consolidada. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.** Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724&p=20240112&tn=2>
- Gobierno de España. Ministerio de la presidencia, justicia y relaciones con las cortes. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2015). **Legislación consolidada. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema**

de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-9734&p=20230301&tn=2>

- Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Servicio Público de Empleo Estatal. **Datos estadísticos de contratos.** Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>
- Gobierno de España. (2021). **Plan de Recuperación para Europa: NextGenerationEU.** Recuperado de: <https://planderecuperacion.gob.es/plan-de-recuperacion-para-europa>
- Comisión Europea. (2021). **Plan de Recuperación para Europa.** Recuperado de: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_es

ANEXOS

ANEXO I. CONTRATOS SEGÚN EDAD (MENSUAL)

Tabla 14. Contratos según edad 2020 (mensual)

CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2020)											
CONTRATOS INDEFINIDOS											
INTERVALO EDAD (AÑOS)											
16 - 29				30 - 49				≥50			
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ENERO	44%	56%	29.491	28%	44%	56%	58.912	55%	46%	54%	18.255 17%
FEBRERO	44%	56%	30.565	29%	45%	55%	57.672	54%	49%	51%	18.134 17%
MARZO	44%	56%	23.842	29%	45%	55%	45.469	54%	47%	53%	14.302 17%
ABRIL	37%	63%	8.339	25%	37%	63%	18.879	57%	42%	58%	6.147 18%
MAYO	41%	59%	12.523	25%	42%	58%	28.037	56%	46%	54%	9.305 19%
JUNIO	42%	58%	21.943	29%	44%	56%	40.441	53%	49%	51%	13.544 18%
JULIO	44%	56%	27.701	31%	45%	55%	46.590	52%	50%	50%	15.092 17%
AGOSTO	45%	55%	15.633	29%	45%	55%	28.878	53%	52%	48%	9.728 18%
SEPTIEMBRE	50%	50%	30.162	29%	50%	50%	54.503	53%	57%	43%	18.501 18%
OCTUBRE	46%	54%	27.639	29%	47%	53%	50.957	53%	53%	47%	17.033 18%
NOVIEMBRE	45%	55%	20.961	27%	46%	54%	41.838	55%	53%	47%	13.797 18%
DICIEMBRE	45%	55%	17.384	28%	46%	54%	33.240	54%	53%	47%	11.076 18%
TOTAL (2020)	45%	55%	266.183	28%	45%	55%	505.416	54%	50%	50%	164.914 18% 936.513
CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2020)											
CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO											
INTERVALO EDAD (AÑOS)											
16 - 29				30 - 49				≥50			
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ENERO	39%	61%	187.801	29%	35%	65%	338.356	52%	33%	67%	124.316 19%
FEBRERO	40%	60%	164.463	29%	35%	65%	293.935	52%	33%	67%	106.935 19%
MARZO	39%	61%	131.368	29%	36%	64%	239.672	52%	34%	66%	85.824 19%
ABRIL	33%	67%	80.633	26%	29%	71%	170.698	54%	26%	74%	62.205 20%
MAYO	30%	70%	107.655	26%	29%	71%	217.879	54%	27%	73%	81.517 20%
JUNIO	35%	65%	146.891	30%	32%	68%	245.159	51%	31%	69%	90.741 19%
JULIO	39%	61%	197.575	35%	35%	65%	267.909	48%	34%	66%	96.035 17%
AGOSTO	36%	64%	130.946	31%	33%	67%	209.359	50%	32%	68%	75.940 18%
SEPTIEMBRE	40%	60%	213.637	32%	37%	63%	338.397	50%	36%	64%	122.468 18%
OCTUBRE	41%	59%	186.313	31%	38%	62%	310.912	51%	36%	64%	112.836 18%
NOVIEMBRE	36%	64%	168.708	29%	34%	66%	304.360	52%	32%	68%	113.998 19%
DICIEMBRE	37%	63%	153.737	30%	35%	65%	261.148	51%	34%	66%	100.762 20%
TOTAL (2020)	38%	62%	1.869.727	30%	34%	66%	3.197.784	51%	33%	67%	1.173.577 19% 6.241.088
CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2020)											
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN											
INTERVALO EDAD (AÑOS)											
16 - 29				30 - 49				≥50			
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ENERO	45%	55%	284.941	36%	46%	54%	387.809	49%	45%	55%	113.561 14%
FEBRERO	46%	54%	259.569	37%	47%	53%	349.501	49%	45%	55%	101.653 14%
MARZO	45%	55%	196.451	36%	46%	54%	266.159	49%	45%	55%	76.035 14%
ABRIL	38%	62%	83.171	34%	42%	58%	122.924	51%	41%	59%	35.584 15%
MAYO	38%	62%	110.956	35%	42%	58%	158.826	51%	40%	60%	43.720 14%
JUNIO	44%	56%	188.679	39%	46%	54%	226.539	47%	45%	55%	64.759 13%
JULIO	45%	55%	295.543	41%	47%	53%	324.868	46%	48%	52%	93.467 13%
AGOSTO	45%	55%	195.183	38%	48%	52%	240.414	47%	49%	51%	73.760 14%
SEPTIEMBRE	45%	55%	243.188	38%	46%	54%	312.681	48%	47%	53%	89.574 14%
OCTUBRE	44%	56%	238.228	37%	45%	55%	312.771	49%	46%	54%	87.307 14%
NOVIEMBRE	42%	58%	215.288	36%	43%	57%	297.940	50%	43%	57%	82.516 14%
DICIEMBRE	44%	56%	229.824	38%	44%	56%	292.026	48%	44%	56%	81.812 14%
TOTAL (2020)	44%	56%	2.541.021	37%	46%	54%	3.292.458	49%	45%	55%	943.748 14% 6.777.227
CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2020)											
CONTRATOS DE INTERINIDAD											
INTERVALO EDAD (AÑOS)											
16 - 29				30 - 49				≥50			
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ENERO	68%	32%	42.781	33%	71%	29%	63.953	49%	77%	23%	23.006 18%
FEBRERO	68%	32%	41.242	34%	70%	30%	59.597	49%	76%	24%	21.066 17%
MARZO	68%	32%	34.615	34%	70%	30%	49.000	48%	76%	24%	17.928 18%
ABRIL	67%	33%	18.699	35%	69%	31%	26.445	49%	76%	24%	9.033 17%
MAYO	66%	34%	15.523	33%	66%	34%	23.558	50%	72%	28%	7.836 17%
JUNIO	64%	36%	23.998	34%	66%	34%	35.057	50%	71%	29%	11.410 16%
JULIO	65%	35%	35.131	35%	66%	34%	48.330	48%	71%	29%	18.003 18%
AGOSTO	65%	35%	28.129	33%	68%	32%	41.856	49%	73%	27%	15.845 18%
SEPTIEMBRE	68%	32%	40.996	34%	69%	31%	59.491	49%	75%	25%	21.188 17%
OCTUBRE	68%	32%	44.868	35%	70%	30%	62.331	48%	76%	24%	21.857 17%
NOVIEMBRE	68%	32%	40.782	34%	69%	31%	58.105	49%	76%	24%	20.625 17%
DICIEMBRE	69%	31%	37.538	35%	70%	30%	50.446	47%	76%	24%	18.479 17%
TOTAL (2020)	67%	33%	404.302	34%	69%	31%	578.169	49%	75%	25%	206.276 17% 1.188.747

CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2020)

OTROS CONTRATOS

INTERVALO EDAD (AÑOS)

	16 - 29			30 - 49			≥50			TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
ENERO	51%	49%	9.270	48%	56%	44%	5.928	31%	48%	52%	4.137 21%
FEBRERO	51%	49%	8.874	48%	55%	45%	5.962	32%	47%	53%	3.773 20% 18.609
MARZO	54%	46%	6.333	45%	56%	44%	4.593	33%	46%	54%	3.139 22% 14.065
ABRIL	53%	47%	1.960	42%	55%	45%	1.486	32%	39%	61%	1.269 27% 4.715
MAYO	50%	50%	2.632	41%	52%	48%	2.023	31%	38%	62%	1.800 28% 6.455
JUNIO	48%	52%	5.777	48%	53%	47%	3.281	27%	44%	56%	2.918 24% 11.976
JULIO	46%	54%	9.373	52%	55%	45%	4.832	27%	42%	58%	3.951 22% 18.156
AGOSTO	50%	50%	5.161	47%	53%	47%	3.119	28%	42%	58%	2.676 24% 10.956
SEPTIEMBRE	56%	44%	13.647	49%	61%	39%	8.584	31%	45%	55%	5.424 20% 27.655
OCTUBRE	53%	47%	11.044	51%	56%	44%	5.892	27%	47%	53%	4.679 22% 21.615
NOVIEMBRE	50%	50%	8.686	45%	56%	44%	5.570	29%	46%	54%	5.043 26% 19.299
DICIEMBRE	49%	51%	7.539	43%	57%	43%	5.089	29%	45%	55%	4.925 28% 17.553
TOTAL ANUAL	51%	49%	90.296	47%	56%	44%	56.359	30%	45%	55%	43.734 23% 190.389

CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2020)

CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS

INTERVALO EDAD (AÑOS)

	16 - 29			30 - 49			≥50			TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
ENERO	47%	53%	23.826	33%	44%	56%	38.203	53%	40%	60%	10.291 14% 72.320
FEBRERO	47%	53%	22.491	31%	43%	57%	38.724	54%	39%	61%	10.607 15% 71.822
MARZO	47%	53%	19.519	32%	43%	57%	33.359	54%	39%	61%	8.902 14% 61.780
ABRIL	45%	55%	8.058	31%	43%	57%	13.974	54%	37%	63%	3.645 14% 25.677
MAYO	43%	57%	7.922	30%	41%	59%	14.871	55%	38%	62%	4.034 15% 26.827
JUNIO	44%	56%	12.972	34%	42%	58%	20.168	52%	38%	62%	5.325 14% 38.465
JULIO	45%	55%	17.740	34%	42%	58%	26.985	52%	38%	62%	6.997 14% 51.722
AGOSTO	45%	55%	13.521	32%	43%	57%	22.230	53%	39%	61%	6.285 15% 42.036
SEPTIEMBRE	47%	53%	20.375	34%	44%	56%	31.305	52%	39%	61%	8.363 14% 60.043
OCTUBRE	48%	52%	18.782	33%	44%	56%	29.907	53%	40%	60%	8.001 14% 56.690
NOVIEMBRE	46%	54%	15.915	31%	43%	57%	27.806	54%	38%	62%	7.872 15% 51.593
DICIEMBRE	47%	53%	16.054	32%	43%	57%	26.773	53%	39%	61%	7.295 15% 50.122
TOTAL (2020)	46%	54%	197.175	32%	43%	57%	324.305	53%	39%	61%	87.617 14% 609.097

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Tabla 15. Contratos según edad 2022 (mensual)

CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2022)

CONTRATOS INDEFINIDOS

INTERVALO EDAD (AÑOS)

	16 - 29			30 - 49			≥50			TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
ENERO	44%	56%	47.515	30%	43%	57%	84.224	53%	44%	56%	28.475 18% 160.214
FEBRERO	46%	54%	71.200	33%	45%	55%	107.445	50%	45%	55%	35.802 17% 214.447
MARZO	47%	53%	108.613	34%	45%	55%	161.625	50%	46%	54%	53.830 17% 324.068
ABRIL	46%	54%	177.786	35%	43%	57%	248.852	49%	41%	59%	86.329 17% 512.967
MAYO	44%	56%	216.023	36%	42%	58%	285.970	48%	39%	61%	99.401 17% 601.394
JUNIO	44%	56%	267.914	42%	42%	58%	277.549	43%	41%	59%	96.805 15% 642.268
JULIO	45%	55%	245.296	44%	42%	58%	232.758	42%	42%	58%	81.188 15% 559.242
AGOSTO	43%	57%	163.175	39%	40%	60%	191.303	45%	39%	61%	66.348 16% 420.824
SEPTIEMBRE	48%	52%	256.889	38%	44%	56%	306.883	46%	43%	57%	107.993 16% 671.765
OCTUBRE	47%	53%	233.189	38%	43%	57%	286.456	46%	43%	57%	100.586 16% 620.231
NOVIEMBRE	44%	56%	196.712	36%	41%	59%	264.185	48%	40%	60%	93.030 17% 553.927
DICIEMBRE	43%	57%	144.147	35%	41%	59%	195.104	47%	41%	59%	73.648 18% 412.899
TOTAL (2022)	45%	55%	2.128.457	37%	42%	58%	2.642.354	46%	42%	58%	923.435 16% 5.694.246

CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2022)

CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO

INTERVALO EDAD (AÑOS)

	16 - 29			30 - 49			≥50			TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
ENERO	38%	62%	142.793	30%	37%	63%	240.359	50%	35%	65%	98.645 20% 481.797
FEBRERO	37%	63%	112.269	29%	35%	65%	194.926	50%	33%	67%	81.118 21% 388.313
MARZO	40%	60%	113.715	30%	38%	62%	187.327	50%	35%	65%	77.047 20% 378.089
ABRIL	46%	54%	15.773	37%	39%	61%	19.934	46%	36%	64%	7.247 17% 42.954
MAYO	54%	46%	2.640	36%	42%	58%	3.498	48%	38%	62%	1.100 15% 7.238
JUNIO	48%	52%	626	29%	39%	61%	1.050	49%	43%	57%	465 22% 2.141
JULIO	42%	58%	538	33%	36%	64%	812	50%	36%	64%	270 17% 1.620
AGOSTO	45%	55%	269	30%	38%	62%	484	55%	28%	72%	132 15% 885
SEPTIEMBRE	37%	63%	230	32%	31%	69%	355	49%	36%	64%	138 19% 723
OCTUBRE	39%	61%	140	26%	41%	59%	303	56%	46%	54%	102 19% 545
NOVIEMBRE	40%	60%	207	37%	36%	64%	240	42%	33%	67%	118 21% 565
DICIEMBRE	44%	56%	107	38%	43%	57%	133	48%	21%	79%	38 14% 278
TOTAL (2022)	39%	61%	389.307	30%	37%	63%	649.421	50%	34%	66%	266.420 20% 1.305.148

CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2022)
CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

	INTERVALO EDAD (AÑOS)									TOTAL			
	16 - 29			30 - 49			≥50						
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL				
ENERO	44%	56%	257.817	37%	45%	55%	330.051	48%	44%	56%	103.106	15%	690.974
FEBRERO	45%	55%	215.845	37%	46%	54%	279.086	48%	44%	56%	89.052	15%	583.983
MARZO	46%	54%	226.755	38%	47%	53%	286.520	47%	45%	55%	90.388	15%	603.663
ABRIL	44%	56%	211.506	38%	45%	55%	261.614	47%	43%	57%	81.979	15%	555.099
MAYO	43%	57%	268.023	38%	45%	55%	324.283	46%	43%	57%	105.473	15%	697.779
JUNIO	45%	55%	337.862	43%	47%	53%	330.888	43%	45%	55%	108.638	14%	777.388
JULIO	47%	53%	351.095	45%	49%	51%	315.280	41%	49%	51%	108.829	14%	775.204
AGOSTO	44%	56%	251.848	40%	48%	52%	273.542	44%	48%	52%	98.193	16%	623.583
SEPTIEMBRE	44%	56%	260.148	39%	47%	53%	306.639	45%	46%	54%	107.781	16%	674.568
OCTUBRE	45%	55%	234.985	38%	47%	53%	281.752	46%	46%	54%	97.112	16%	613.849
NOVIEMBRE	46%	54%	232.682	39%	47%	53%	274.375	46%	46%	54%	94.667	16%	601.724
DICIEMBRE	47%	53%	212.893	39%	48%	52%	246.162	45%	47%	53%	89.823	16%	548.878
TOTAL (2022)	45%	55%	3.061.459	40%	47%	53%	3.510.192	45%	46%	54%	1.175.041	15%	7.746.692

CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2022)
CONTRATOS DE INTERINIDAD

	INTERVALO EDAD (AÑOS)									TOTAL			
	16 - 29			30 - 49			≥50						
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL				
ENERO	67%	33%	60.652	37%	69%	31%	76.548	46%	75%	25%	28.652	17%	165.852
FEBRERO	67%	33%	50.347	36%	70%	30%	65.334	47%	75%	25%	23.853	17%	139.534
MARZO	67%	33%	51.811	36%	69%	31%	67.440	47%	74%	26%	24.068	17%	143.319
ABRIL	64%	36%	38.801	35%	67%	33%	52.354	48%	72%	28%	18.652	17%	109.807
MAYO	65%	35%	49.072	35%	68%	32%	65.846	47%	72%	28%	23.923	17%	138.841
JUNIO	63%	37%	46.293	37%	67%	33%	57.527	46%	72%	28%	21.836	17%	125.656
JULIO	61%	39%	42.429	37%	64%	36%	51.673	45%	68%	32%	19.634	17%	113.736
AGOSTO	60%	40%	31.579	35%	64%	36%	42.712	47%	68%	32%	16.605	18%	90.896
SEPTIEMBRE	64%	36%	42.989	35%	67%	33%	59.640	48%	72%	28%	21.568	17%	124.197
OCTUBRE	64%	36%	44.708	35%	68%	32%	60.740	47%	73%	27%	23.049	18%	128.497
NOVIEMBRE	65%	35%	44.120	35%	69%	31%	59.865	47%	74%	26%	22.915	18%	126.900
DICIEMBRE	65%	35%	35.213	34%	69%	31%	48.574	47%	73%	27%	19.415	19%	103.202
TOTAL (2022)	65%	35%	538.014	36%	68%	32%	708.253	47%	73%	27%	264.170	17%	1.510.437

CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2022)

OTROS CONTRATOS

	INTERVALO EDAD (AÑOS)									TOTAL			
	16 - 29			30 - 49			≥50						
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL				
ENERO	50%	50%	8.804	46%	57%	43%	6.054	32%	48%	52%	4.179	22%	19.037
FEBRERO	47%	53%	7.749	50%	51%	49%	4.590	30%	40%	60%	3.047	20%	15.386
MARZO	48%	52%	11.809	36%	58%	42%	11.128	34%	52%	48%	10.156	31%	33.093
ABRIL	48%	52%	11.806	27%	50%	50%	17.839	41%	47%	53%	13.942	32%	43.587
MAYO	46%	54%	18.766	28%	47%	53%	27.353	41%	46%	54%	20.191	30%	66.310
JUNIO	44%	56%	28.993	36%	46%	54%	30.291	38%	46%	54%	20.924	26%	80.208
JULIO	40%	60%	28.427	36%	43%	57%	30.645	39%	43%	57%	19.891	25%	78.963
AGOSTO	39%	61%	20.045	32%	41%	59%	25.399	41%	43%	57%	16.252	26%	61.696
SEPTIEMBRE	46%	54%	28.228	33%	47%	53%	35.484	42%	47%	53%	21.736	25%	85.448
OCTUBRE	47%	53%	25.834	31%	49%	51%	34.585	41%	46%	54%	23.494	28%	83.913
NOVIEMBRE	46%	54%	24.235	30%	48%	52%	31.597	40%	46%	54%	24.026	30%	79.858
DICIEMBRE	47%	53%	21.388	29%	50%	50%	28.487	39%	48%	52%	23.582	32%	73.407
TOTAL (2022)	45%	55%	236.034	33%	48%	52%	283.452	39%	46%	54%	201.420	28%	720.906

CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN EDAD - TABLA MENSUAL (2022)

CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS

	INTERVALO EDAD (AÑOS)									TOTAL			
	16 - 29			30 - 49			≥50						
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL				
ENERO	47%	53%	26.971	34%	45%	55%	39.783	51%	40%	60%	11.704	15%	78.458
FEBRERO	49%	51%	35.200	34%	45%	55%	51.488	50%	41%	59%	15.706	15%	102.394
MARZO	49%	51%	63.232	33%	46%	54%	95.661	50%	41%	59%	30.716	16%	189.609
ABRIL	47%	53%	59.275	32%	44%	56%	94.662	51%	40%	60%	31.742	17%	185.679
MAYO	48%	52%	42.084	33%	45%	55%	66.269	51%	40%	60%	20.680	16%	129.033
JUNIO	46%	54%	44.272	31%	44%	56%	71.537	51%	38%	62%	25.518	18%	141.327
JULIO	45%	55%	42.165	33%	43%	57%	63.828	50%	36%	64%	20.757	16%	126.750
AGOSTO	45%	55%	28.749	33%	43%	57%	43.480	51%	36%	64%	13.678	16%	85.907
SEPTIEMBRE	48%	52%	36.980	36%	46%	54%	51.546	50%	40%	60%	15.565	15%	104.091
OCTUBRE	47%	53%	26.669	35%	46%	54%	38.389	50%	40%	60%	12.046	16%	77.104
NOVIEMBRE	46%	54%	20.434	33%	45%	55%	30.946	50%	41%	59%	9.929	16%	61.309
DICIEMBRE	45%	55%	17.896	35%	46%	54%	25.362	49%	43%	57%	7.995	16%	51.253
TOTAL (2022)	47%	53%	443.927	33%	45%	55%	672.951	50%	40%	60%	216.036	16%	1.332.914

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

ANEXO II. CONTRATOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS

Tabla 16. Contratos según nivel de estudios terminados 2019 (completa)

SIN ESTUDIOS			SIN DETERMINAR			ESTUDIOS PRIMARIOS		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A 35%	65%	50.516 3%	A 94%	6%	25.559 53%	A 42%	58%	332.082 5%
B 28%	72%	919.645 58%	B 91%	9%	22.680 47%	B 32%	68%	2.615.992 43%
C 38%	62%	529.994 33%	C			C 45%	55%	2.589.861 43%
D 68%	32%	50.716 3%	D 98%	2%	113 0%	D 68%	32%	274.944 5%
E 37%	63%	7.698 0%	E			E 53%	47%	54.192 1%
F 37%	63%	30.143 2%	F			F 39%	61%	213.539 4%
		1.588.712 7%			48.352 0%			6.080.610 27%
2019								
ESTUDIOS SECUNDARIOS								
PROGRAMAS FORMACIÓN PROFESIONAL			EDUCACIÓN GENERAL					
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A 49%	51%	56.606 5%	46%	54%	547.001 5%			
B 42%	58%	316.192 25%	39%	61%	3.540.734 33%			
C 52%	48%	582.948 46%	47%	53%	5.634.246 52%			
D 76%	24%	221.866 18%	69%	31%	619.583 6%			
E 42%	58%	23.874 2%	43%	57%	64.641 1%			
F 48%	52%	54.293 4%	43%	57%	387.262 4%			
		1.255.779 6%			10.793.467 48%			
ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS								
TÉCNICO-PROFESIONAL SUPERIORES			PRIMER CICLO			SEGUNDO Y TERCER CICLO		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A 39%	61%	51.431 7%	53%	47%	38.880 8%	46%	54%	198.121 15%
B 47%	53%	179.172 26%	59%	41%	123.725 25%	57%	43%	386.304 29%
C 48%	52%	298.115 43%	62%	38%	174.340 35%	58%	42%	447.188 34%
D 68%	32%	101.664 15%	78%	22%	114.542 23%	71%	29%	144.621 11%
E 41%	59%	26.147 4%	78%	22%	20.897 4%	55%	45%	62.158 5%
F 44%	56%	40.289 6%	61%	39%	22.182 4%	57%	43%	74.854 6%
		696.818 3%			494.566 2%			1.313.246 6%
								240.671 1%
A INDEFINIDOS B OBRA O SERVICIO C EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN D INTERINIDAD E OTROS CONTRATOS F CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS								

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Tabla 17. Contratos según nivel de estudios terminados 2020 (completa)

SIN ESTUDIOS			SIN DETERMINAR			ESTUDIOS PRIMARIOS		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A 34%	66%	37.917 3%	A 93%	7%	17.036 51%	A 43%	57%	240.966 5%
B 27%	73%	761.796 62%	B 90%	10%	16.141 49%	B 30%	70%	2.173.455 48%
C 35%	65%	367.185 30%	C			C 42%	58%	1.682.450 37%
D 66%	34%	36.996 3%	D 95%	5%	59 0%	D 66%	34%	220.255 5%
E 37%	63%	5.554 0%	F			E 52%	48%	40.801 1%
F 38%	62%	21.189 2%				F 37%	63%	156.794 3%
		1.230.637 8%			33.236 0%			4.514.921 28%
2020								
ESTUDIOS SECUNDARIOS								
PROGRAMAS FORMACIÓN PROFESIONAL			EDUCACIÓN GENERAL					
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A 48%	52%	38.274 4%	46%	54%	364.722 5%			
B 42%	58%	228.486 25%	37%	63%	2.445.945 34%			
C 51%	49%	425.707 46%	44%	56%	3.552.518 50%			
D 76%	24%	172.244 19%	68%	32%	456.353 6%			
E 42%	58%	15.026 2%	45%	55%	43.014 1%			
F 48%	52%	40.365 4%	42%	58%	267.701 4%			
		920.102 6%			7.130.253 45%			
ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS								
TÉCNICO-PROFESIONAL SUPERIORES			PRIMER CICLO			SEGUNDO Y TERCER CICLO		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A 40%	60%	37.288 7%	54%	46%	27.717 8%	47%	53%	154.826 15%
B 45%	55%	135.224 26%	57%	43%	100.510 28%	55%	45%	314.486 30%
C 48%	52%	226.225 43%	64%	36%	122.854 34%	58%	42%	341.378 33%
D 68%	32%	80.911 15%	78%	22%	77.486 21%	70%	30%	122.092 12%
E 40%	60%	15.582 3%	77%	23%	17.152 5%	55%	45%	51.156 5%
F 43%	57%	31.895 6%	63%	37%	17.118 5%	57%	43%	63.782 6%
		527.125 3%			362.837 2%			1.047.720 7%
								176.230 1%
A INDEFINIDOS B OBRA O SERVICIO C EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN D INTERINIDAD E OTROS CONTRATOS F CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS								

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Tabla 18. Contratos según nivel de estudios terminados 2022 (completa)

SIN ESTUDIOS			SIN DETERMINAR			ESTUDIOS PRIMARIOS								
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL						
A 32%	68%	327.303 31%	A 90%	10%	43.975 92%	A 39%	61%	1.866.204 35%						
B 30%	70%	168.878 16%	B 89%	11%	4.016 8%	B 31%	69%	433.847 8%						
C 36%	64%	425.220 40%	C			C 43%	57%	2.117.847 40%						
D 69%	31%	43.979 4%	D 98%	2%	44 0%	D 64%	36%	310.270 6%						
E 47%	53%	36.688 3%	E			E 45%	55%	205.853 4%						
F 41%	59%	51.023 5%	F			F 39%	61%	395.629 7%						
1.053.091 6%			48.035 0%			5.329.650 29%								
2022														
ESTUDIOS SECUNDARIOS														
PROGRAMAS FORMACIÓN PROFESIONAL			EDUCACIÓN GENERAL											
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL						
A 48%	52%	206.915 20%	45%	55%	2.434.481 30%									
B 42%	58%	49.349 5%	39%	61%	495.094 6%									
C 52%	48%	481.013 46%	46%	54%	3.793.065 46%									
D 74%	26%	183.137 18%	65%	35%	606.012 7%									
E 39%	61%	41.470 4%	45%	55%	251.530 3%									
F 51%	49%	79.975 8%	44%	56%	580.740 7%									
1.041.859 6%			8.160.922 45%											
ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS														
TÉCNICO-PROFESIONAL SUPERIORES			PRIMER CICLO			SEGUNDO Y TERCER CICLO								
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL						
A 46%	54%	162.457 23%	59%	41%	76.097 23%	52%	48%	487.470 35%						
B 45%	55%	32.324 5%	51%	49%	21.832 7%	54%	46%	83.741 6%						
C 48%	52%	295.271 42%	63%	37%	112.719 35%	59%	41%	430.990 31%						
D 66%	34%	106.136 15%	77%	23%	64.132 20%	70%	30%	164.817 12%						
E 41%	59%	42.552 6%	67%	33%	26.862 8%	52%	48%	102.429 7%						
F 47%	53%	62.583 9%	63%	37%	24.453 7%	59%	41%	113.674 8%						
701.323 4%			326.095 2%			1.383.121 8%								
OTROS														
A INDEFINIDOS B OBRA O SERVICIO C EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN D INTERINIDAD E OTROS CONTRATOS F CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS														

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)

Tabla 19. Contratos según nivel de estudios terminados 2023 (completa)

SIN ESTUDIOS			SIN DETERMINAR			ESTUDIOS PRIMARIOS		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A 30%	70%	367.935 44%	A 90%	10%	39.877 96%	A 37%	63%	2.091.515 45%
C 38%	62%	371.137 44%	C 92%	8%	1.772 4%	C 43%	57%	1.841.148 40%
D 68%	32%	41.967 5%	D 100%		15 0%	D 64%	36%	280.143 6%
E 49%	51%	42.388 5%	E			E 46%	54%	260.792 6%
F 42%	58%	15.865 2%	F			F 40%	60%	139.440 3%
		839.292 5%			41.664 0%			4.613.038 30%
2023								
ESTUDIOS SECUNDARIOS								
PROGRAMAS FORMACIÓN PROFESIONAL			EDUCACIÓN GENERAL					
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A 49%	51%	222.447 25%	43%	57%	2.554.347 38%			
C 55%	45%	405.395 46%	47%	53%	3.080.137 46%			
D 73%	27%	160.395 18%	65%	35%	545.497 8%			
E 40%	60%	53.842 6%	44%	56%	364.647 5%			
F 49%	51%	38.498 4%	44%	56%	189.677 3%			
		880.577 6%						6.734.305 44%
ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS								
TÉCNICO-PROFESIONAL SUPERIORES			PRIMER CICLO			SEGUNDO Y TERCER CICLO		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A 46%	54%	182.411 29%	59%	41%	72.525 28%	53%	47%	502.777 42%
C 50%	50%	255.335 41%	62%	38%	96.779 37%	61%	39%	349.455 29%
D 68%	32%	103.419 17%	77%	23%	51.058 20%	70%	30%	151.585 13%
E 41%	59%	51.421 8%	66%	34%	31.065 12%	51%	49%	142.567 12%
F 44%	56%	33.497 5%	64%	36%	9.547 4%	59%	41%	53.654 4%
		626.083 4%			260.974 2%			1.200.038 8%
								248.234 2%
A INDEFINIDOS B OBRA O SERVICIO C EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN D INTERINIDAD E OTROS CONTRATOS F CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS								

Fuente: Elaboración propia (a partir de datos extraídos del SEPE)