

**¿ES EL CONTRATO DE APOYO AL  
EMPRENDEDOR UN INSTRUMENTO DE  
INSERCIÓN LABORAL “ESTABLE” PARA  
LOS JÓVENES ANDALUCES?**

Fco. Javier Calvo Gallego  
Dolores Gómez Domínguez  
María Teresa Arévalo Quijada  
*Profesores Titulares y Catedrática  
de la Universidad de Sevilla  
Proyecto DER2012-36755*

**SUMARIO:**

- 1 INTRODUCCIÓN: CONTEXTUALIZACIÓN Y OBJETIVOS DE ESTA COMUNICACIÓN**
- 2 EL CAE COMO INSTRUMENTO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ANDALUCÍA: ALGUNOS DATOS SOBRE SU EFECTIVIDAD EN LOS PRIMEROS DIECIOCHO MESES DE VIGENCIA**
  - 2.1. Evolución y tipología de la contratación: un peso escasamente significativo**
  - 2.2. Características contractuales y empresariales de los CAE celebrados entre febrero de 2012 y enero de 2013**
  - 2.3. Características personales de los jóvenes contratados mediante CAE entre febrero de 2012 y enero de 2013: género, experiencia laboral, cualificación y antigüedad como demandantes de empleo**
- 3. SOBRE LA ESTABILIDAD DE LOS CAE**
  - 3.1. Reactivación de la demanda y CAE: una primera aproximación**
  - 3.2. Reactivación de la demanda y edad**
  - 3.3. Reactivación de la demanda y grado de formación de los jóvenes**
  - 3.4. Reactivación de la demanda, nivel de estudios y género**
- 4. CONCLUSIONES**

## 1. INTRODUCCIÓN: CONTEXTUALIZACIÓN Y OBJETIVOS DE ESTA COMUNICACIÓN

Ha sido un lugar común en nuestra doctrina, prácticamente desde su misma aparición, señalar al contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (CAE en adelante) como una de las piezas fundamentales de aquella reforma destinada a potenciar -al menos teóricamente- la creación de empleo “estable” para los jóvenes<sup>1</sup>. Es cierto que, al menos en apariencia, esta modalidad tenía una finalidad más amplia, general o indiferenciada al centrar su atención y, sobre todo, los requisitos para su válida estipulación únicamente en la dimensión de la empresa contratante, sin establecer, en cambio, exigencia alguna en relación con el trabajador. Y así, resultaba evidente que el art. 4 Ley 3/2012 omitía y omite toda exigencia personal relativa al futuro trabajador, especialmente en relación con aspectos tradicionalmente destacados en este tipo de normas como suelen ser la edad, la experiencia o inexperiencia laboral previa, el nivel educativo, o incluso la propia situación o inscripción como demandante de empleo, convirtiendo así a esta modalidad en una medida genérica, al menos en apariencia, de fomento del empleo.

Y, sin embargo, a nadie escapaba cómo la focalización de su amplio aparato de bonificaciones y deducciones en los jóvenes de treinta y menos de treinta años, unida a otros factores –como el hecho de que su amplio y discutido periodo de prueba quizás intentase articular “formalmente” una práctica bastante extendida en nuestro sistema y en virtud de la cual muchas empresas contratan temporalmente, de forma directa o vía ETT, a jóvenes como impropio periodo de prueba, para más tarde transformar estas relaciones en indefinidas- hacían, como decimos, que esta modalidad se convirtiera, al menos aparentemente, en uno de los instrumentos centrales o en una de las medidas “estrella” –si se quiere utilizar esta terminología- en la lucha contra el alto desempleo juvenil que soporta, especialmente durante estos últimos años, nuestro mercado de trabajo.

Desde estas premisas, la presente comunicación no pretende, obviamente, indagar en el profusamente estudiado régimen jurídico de esta modalidad<sup>2</sup>; en su

<sup>1</sup> Los autores de este trabajo quisieran agradecer públicamente la permanente amabilidad de los componentes del Observatorio ARGOS.

Así, por mencionar algunos, M. N. MORENO VIDA, “Novedades en materia de modalidades contractuales”, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115, p. 194; J. PÉREZ REY, “El contrato de apoyo a los nuevos emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo”, en *Revista de Derecho Social*, 2012, n. 57, p. 51; P. ARAMENDI SÁNCHEZ “Notas de urgencia sobre el RDL 3/2012”, en *Aranzadi Social*, 2012, n.2.

<sup>2</sup> Junto a los anteriores pueden consultarse igualmente R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, M. LUCAS DURÁN, “El nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores: régimen sustantivo, incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social”, en *Actum Social*, 2012, n. 61; F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinido por reiteración de contratos temporales”, en *AAVV., Reforma Laboral 2012*, (dir. I GARCIA PERROTE, J.R. MERCADER UGUINA), *Lex Nova*, Valladolid, 2012; F.J. CALVO GALLEGU, “Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012(II): la Ley 3/2012”, en *Documentación Laboral*, 2012, n. 95. Para una bibliografía más amplia

complejo sistema de incentivos económicos, ni tan siquiera en las serias dudas que suscita, tanto desde un punto de vista internacional como constitucional, su amplísimo periodo de prueba<sup>3</sup>. De forma mucho más modesta pretende abordar, con la inevitable brevedad propia de una comunicación, dos cuestiones que, sin embargo, consideramos centrales:

- La primera, indagar en el grado de utilización, o no, de esta modalidad como instrumento de inserción laboral de los jóvenes en Andalucía.
- Y en segundo lugar -y si se nos permite, como objetivo fundamental-, comprobar si, transcurrido un cierto tiempo desde su aparición, los datos de algún registro administrativo –básicamente el de demandantes de empleo-, nos permite vislumbrar, casándolos con la muestra de contratos realizados durante este primer año, si realmente en estos casos nos encontramos ante un contrato o una relación ciertamente estable, o si por el contrario, y como muchos ya anticipábamos, nos encontramos en la práctica ante un contrato dotado de una estabilidad significativamente inferior a la del resto de contratos indefinidos, al presentar una tasa de “mortalidad” –detectada, como veremos, mediante la reactivación de la demanda del trabajador contratado- superior a la de una muestra de referencia de contratos indefinidos ordinarios realizados durante este mismo periodo de tiempo.

Para ello, y como decimos, utilizaremos los datos aportados desde el Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, relacionando la base de datos de contrataciones con la de demandantes de empleo y tomando como grupo de comparación un número similar de contrataciones indefinidas realizadas durante este mismo periodo de tiempo. Vayamos, pues, por partes.

---

nos remitimos al excelente trabajo de J. MORENO GENÉ, “La (in)constitucionalidad del periodo de prueba del contrato de apoyo a los emprendedores”, Comunicación a las XXIV Jornades Catalanes De Dret Social,

<sup>3</sup> Especialmente en relación con la adecuación o no de su excepcional y rígido periodo de prueba tanto con el art. 35 CE como con el Convenio 158 OIT Sobre el tema véase F.J. CALVO GALLEGO, “Modalidades contractuales...”, cit.; I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, “Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores: argumentos para la inconstitucionalidad del periodo de prueba”. Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo. 2013, núm. 158 p. 199 – 218; .M. SEPÚLVEDA GÓMEZ, (2012), “El periodo de prueba de un año como medida ambivalente de flexibilidad laboral en la reforma de 2012”, en AAVV Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de crisis económicas. XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pendiente de publicación. Más recientemente puede ser de interés la Decisión del European Committee Of Social Rights de 23 May 2012, en relación con la Reclamación No. 65/2011, en la que se consideró que una medida bastante similar a la española -- Section 17§5 of Act No. 3899 of 17 December 2010— que establecía un periodo de prueba de un año en los nuevos contratos indefinidos era incompatible con el art. 4 de la Carta social Europea.

## 2. EL CAE COMO INSTRUMENTO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ANDALUCÍA: ALGUNOS DATOS SOBRE SU EFECTIVIDAD EN LOS PRIMEROS DIECIOCHO MESES DE VIGENCIA

### 2.1. Evolución y tipología de la contratación: un peso escasamente significativo

Comenzando, en primer lugar, por el grado de utilización de esta modalidad en nuestra Comunidad, los datos de los últimos meses no han hecho sino confirmar la tendencia que ya en su momento señalamos en relación con los primeros meses de su vigencia<sup>4</sup>: el CAE, lejos de convertirse en el posible “contrato único” para las Pymes y micropymes españolas, habría tenido, al menos en Andalucía –aunque parece que los datos tampoco difieren mucho en el resto del Estado<sup>5</sup>-, un papel bastante limitado o incluso residual, sobre todo si lo comparamos, no ya solo con el conjunto de la contratación desarrollada durante dicho periodo, sino, y fundamentalmente, con el conjunto de pactos indefinidos estipulados en nuestra Comunidad durante este mismo lapso temporal –ver Tabla 1-.

*Tabla 1: Evolución temporal y porcentual de los CAE en Andalucía*

Mes	Total indefinido	Total CAE	CAE / Total indefinidos	Total contratación	CAE / Total contratos
feb-12	8.021	19	0,24%	263.757	0,01%
mar-12	11.246	789	7,02%	268.544	0,29%
abr-12	9.685	745	7,69%	250.515	0,30%
may-12	10.390	750	7,22%	285.016	0,26%
jun-12	9.899	637	6,43%	282.196	0,23%
jul-12	9.263	510	5,51%	273.719	0,19%
ago-12	6.608	338	5,12%	224.979	0,15%
sep-12	10.689	485	4,54%	280.137	0,17%
oct-12	13.713	411	3,00%	333.282	0,12%
nov-12	11.204	394	3,52%	289.111	0,14%
dic-12	8.340	259	3,11%	330.360	0,08%
ene-13	10.626	336	3,16%	302.262	0,11%
feb-13	10.118	353	3,49%	251.613	0,14%
mar-13	10.888	392	3,60%	237.686	0,16%
abr-13	10.997	442	4,02%	302.455	0,15%
may-13	9.991	417	4,17%	312.525	0,13%
jun-13	9.471	401	4,23%	284.523	0,14%
jul-13	10.162	569	5,60%	308.511	0,18%
ago-13	6.669	322	4,83%	232.052	0,14%
sep-13	11.535	409	3,55%	324.328	0,13%
Total	199.515	8.978	4,50%	5.637.571	0,16%

Fuente: ARGOS y elaboración propia

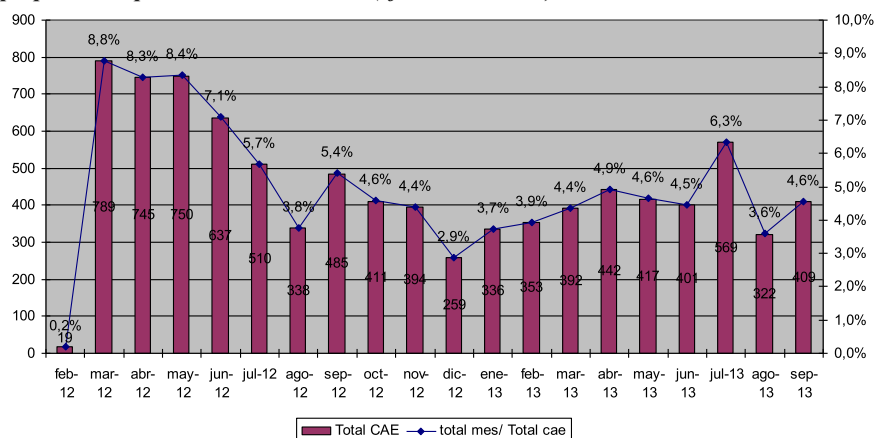
<sup>4</sup> Véase M.T. AREVALO, FJ. CALVO, D. GÓMEZ, “Grado y tipo de utilización en Andalucía del contrato de apoyo al emprendedor”, en *Temas laborales*, 2012. Vol. 117, p. 95-127

<sup>5</sup> Véanse los datos en [http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos/emprendedores.html](http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/emprendedores.html)

De hecho, y como se aprecia en la Tabla 1, en nuestra Comunidad Autónoma este tipo de contratos tan solo representaba el 0,16% de los pactos laborales realizados en Andalucía entre febrero de 2012 y septiembre de 2013, y el 4,5% del total de contratos indefinidos. Lejos, por tanto, ha quedado el importante impacto que muchos preveíamos y que incluso llegó a plantear la posibilidad de que esta modalidad tuviera un cierto efecto sustitución de la contratación temporal que domina, como de todos es sabido, el mercado de trabajo andaluz, especialmente en relación con las personas de menor edad.

Es cierto que, como puede observarse en el Gráfico 1, este contrato experimentó, básicamente en julio de 2013, un cierto repunte, tanto sobre el total de la contratación como en el porcentaje que estos pactos suponen sobre el conjunto de contratos indefinidos. Este repunte llegó incluso a romper la dinámica previa, claramente descendente, permitiendo que, por primera vez desde marzo de 2013, el número de CAE realizados durante ese mes de julio de 2013 fuera superior a los datos del mismo mes del año anterior. No obstante, y como decimos, se trata de un dato excepcional. Y ello ya que en los dos siguientes meses el número de CAE realizados en Andalucía ha sido nuevamente inferior a los datos de los mismos meses del año anterior, si bien –y esto es importante– el diferencial entre los mismos ha descendido, lo que parece indicar una cierta estabilización en su uso una vez finalizado el evidente efecto llamada propio de los primeros meses desde su entrada en vigor en febrero de 2012.

**Gráfico 1: Evolución del número CAE entre febrero 2012 y septiembre 2013 y distribución proporcional por meses sobre el total (eje de la derecha)**



Fuente: Argos y elaboración propia

En cualquier caso, tampoco parece que en estos últimos meses haya habido cambios drásticos sobre las tendencias ya señaladas en trabajos anteriores y relativas al resto de rasgos fundamentales de esta contratación. Así, la visión agregada de estos nuevos meses no altera, sino incluso parece intensificar, el tradicional

sesgo hacia una utilización más frecuente de esta modalidad con hombres que con mujeres (62,1% de contratos con varones, frente al 37,9% de mujeres) –ver Tabla 2-, del mismo modo que tampoco se altera –aunque parece atenuarse- la especial frecuencia con la que se realiza con jóvenes. Baste recordar como más del 44% de estos contratos se realizaron con personas de 30 o menos años de edad.

*Tabla 2: CAE celebrados en Andalucía (febrero 2012-sept. 2013) por sexo y edad*

		CAE	% Total
<b>HOMBRE</b>	<b>Menor de 30 años</b>	1.879	<b>20,9%</b>
	<b>De 30 años</b>	234	<b>2,6%</b>
	<b>De 31 a 45 años</b>	1.747	<b>19,5%</b>
	<b>Más de 45 años</b>	1.717	<b>19,1%</b>
	<b>Total HOMBRE</b>	<b>5.577</b>	62,1%
<b>MUJER</b>	<b>Menor de 30 años</b>	1.647	<b>18,3%</b>
	<b>De 30 años</b>	218	<b>2,4%</b>
	<b>De 31 a 45 años</b>	909	<b>10,1%</b>
	<b>Más de 45 años</b>	627	<b>7,0%</b>
	<b>Total MUJER</b>	<b>3.401</b>	<b>37,9%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Todas edades</b>	8.978	100,0%

Fuente: Argos y elaboración propia

Finalmente, y en esta valoración general del uso de esta modalidad como instrumento de inserción, tan sólo cabría destacar como la evolución más reciente sigue detectando –ver Tabla 3- que la mayoría de estos CAE siguen disfrutando de incentivos fiscales o de Seguridad Social. No obstante, quizás deba resaltarse como la separación entre ambas submodalidades parece recortarse (43,5% sin bonificaciones ni deducciones frente al 56,5% que sí disfrutaban de alguno de estos dos incentivos<sup>6</sup>), siendo además ciertamente dispar esta composición en función de la edad del trabajador empleado.

<sup>6</sup>Recuérdese como en los ocho primeros meses analizados en la publicación antes señalada, la proporción era, prácticamente, del 60-40%.

**Tabla 3: CAE celebrados en Andalucía (febrero 2012-sept. 2013) por sexo y edad**

	SEXO	EDAD	Total	% Total por edad
<b>SIN BONIFICACIONES NI DEDUCCIONES</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>Menor de 30 años</b>	416	22,1%
		<b>De 30 años</b>	90	38,5%
		<b>De 31 a 45 años</b>	1.480	84,7%
		<b>Más de 45 años</b>	533	31,0%
	<b>Total HOMBRE</b>		2.519	45,2%
	<b>MUJER</b>	<b>Menor de 30 años</b>	352	21,4%
		<b>De 30 años</b>	60	27,5%
		<b>De 31 a 45 años</b>	801	88,1%
		<b>Más de 45 años</b>	174	27,8%
	<b>Total MUJER</b>		1.387	40,8%
<b>Total</b>		<b>3.906</b>	<b>43,5%</b>	
<b>CON BONIFICACIONES O DEDUCCIONES</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>Menor de 30 años</b>	1.463	77,9%
		<b>De 30 años</b>	144	61,5%
		<b>De 31 a 45 años</b>	267	15,3%
		<b>Más de 45 años</b>	1.184	69,0%
	<b>Total HOMBRE</b>		3.058	54,8%
	<b>MUJER</b>	<b>Menor de 30 años</b>	1.295	78,6%
		<b>De 30 años</b>	158	72,5%
		<b>De 31 a 45 años</b>	108	11,9%
		<b>Más de 45 años</b>	453	72,2%
	<b>Total MUJER</b>		2.014	59,2%
<b>Total</b>		<b>5.072</b>	<b>56,5%</b>	

Fuente: Argos y elaboración propia

## 2.2 Características contractuales y empresariales de los CAE celebrados entre febrero de 2012 y enero de 2013

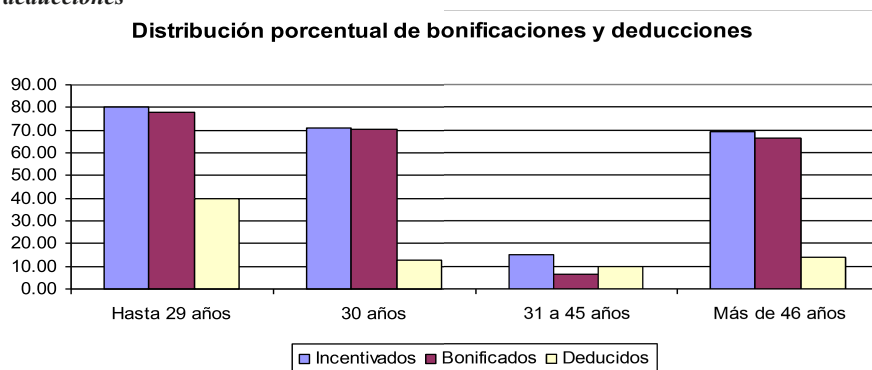
Una vez señalada esta evolución general, que parece confirmar la escasa utilización o “éxito” de esta modalidad en el actual entorno económico, podemos dar un paso más, y centrar nuestro análisis en un estudio algo más profundo de una muestra más reducida de esta contratación. Se trata del grupo de 5.586 CAE estipulados entre febrero de 2012 y enero de 2013 ambos incluidos –el primer año, por tanto, de vigencia de esta modalidad-, y que será además, el que analizaremos a efectos de determinar el objetivo central de esta comunicación: esto es, indagar en su mayor o menor estabilidad, medida a través de la reactivación o no de la demanda de estos empleados.

En cualquier caso, lo primero que cabe extraer del análisis de estos microdatos es que la anteriormente propuesta relación entre la focalización de los incentivos en personas jóvenes y su alto uso en esta cohorte parece demostrarse plenamente. En este caso, se parte de que el 45% de los contratos de esta muestra reducida –de hecho, más del 50%, si incluimos también a los de 30 años-, se concentran



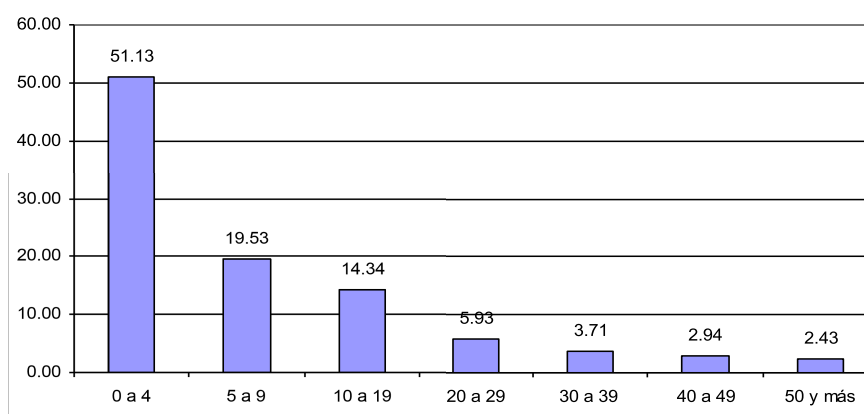
en el grupo de edad más joven. Pues bien, basta una mera visualización del Gráfico 2 para comprobar como el peso de los CAE con incentivos económicos es especialmente elevado precisamente en los grupos de edad de hasta 29 años, 30 años y mayores de 46 años. En estas cohortes, la mencionada propensión a la incentivación hace que entre el 70 y el 80% de estos CAE contemplen alguna o las dos medidas, frente a una media general del 58,97% para el conjunto de la muestra. En cambio en el grupo de 31 a 45 años en el que se concentran el 28,37% del total de CAE del periodo considerado, sólo el 15,14% tienen algún de estos dos incentivos económicos, lo que supone que los CAE incentivados de este colectivo solo representan el 7,28% del total de CAE incentivados,

**Gráfico 2: Distribución porcentual de CAE según la presencia de bonificaciones o deducciones**



Fuente: Argos y elaboración propia

Por otra parte, si atendemos a la distribución de los CAE en función del número de trabajadores de la cuenta de cotización (Gráfico 3), observamos que la mayor proporción de contratos se concentra en entidades muy pequeñas: más del 51% en organizaciones de 0 a 4 trabajadores y más del 19,5% en empresas de 5-9 trabajadores, mientras que el número de CAE en entidades de mediano tamaño es sensiblemente inferior. Son por tanto estas micro organizaciones las que, en principio, más han utilizado esta nueva modalidad, lo que por cierto coincidiría con el hecho de que también son este tipo de empresas las que, al menos en apariencia, suelen dar mayor valor a la presencia de estos incentivos en el proceso de selección. Baste señalar como de los 2856 CAE en empresas de 0 a 4 trabajadores el 68% disfrutaban de incentivos económicos, mientras que en el grupo de 40 a 49 trabajadores sólo el 39,63% disfrutaba de estos incentivos.

**Gráfico 3: Distribución de CAE en función del número de trabajadores en cuenta de cotización (5)****Distribución de CAE en función del número de trabajadores cuenta cotización (%)**

Fuente: Argos y elaboración propia

Finalmente, y por lo que se refiere a la ocupación mayoritariamente cubierta mediante estos contratos, -esto es, a su distribución porcentual por ocupación CON-11- resulta evidente -ver Tabla 4- la importancia del grupo 5; esto es de trabajadores de servicio de restauración, personales, protección y vendedores, en el que se concentran más de un tercio de los contratos.

**Tabla 4: Distribución porcentual de CAE por ocupación CON-11**

Ocupaciones (CON-11)	Nº CAE	% sobre total
1.- Directores y gerentes.	115	2,06
2.- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.	358	6,41
3.- Técnicos: profesionales de apoyo.	691	12,37
4.- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.	887	15,88
5.- Trabajadores de servicio de restauración, personales, protección y vendedores.	1943	34,78
6.- Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.	57	1,02
7.- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).	562	10,06
8.- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.	429	7,68
9.- Ocupaciones elementales.	543	9,72
0.- Ocupaciones militares.	1	0,01

Fuente: Argos y elaboración propia

### 2.3. Características personales de los jóvenes contratados mediante CAE entre febrero de 2012 y enero de 2013: género, experiencia laboral, cualificación y antigüedad como demandantes de empleo

Por otra parte, y centrándonos ya en las características personales de los trabajadores contratados, lo primero que llama la atención, al introducir aquí la variable edad, es que si bien también en la muestra analizada nos encontramos ante una modalidad con un claro sesgo masculino, este sesgo se altera en función de la edad del empleado. Mientras en el caso de las personas de 46 o más años, el sesgo es claramente masculino (más del 60% de estos contratos se realizan con hombres), en el caso de la cohorte de hasta 29 años de edad esta proporción, aunque todavía mayoritariamente masculina, desciende hasta el 53,13%, **seguramente por la mayor actividad femenina en esta cohorte de edad.**

**Tabla 5: CAE por sexo y edad (febrero 2012-enero 2013)**

		Menos de 30	30	31-45	46 o más	Total
Total		2526	310	1585	1165	5586
Hombres	CAE	1342	166	1061	839	3408
	%	53,13%	53,55%	66,94%	72,02%	61,01%
Mujeres	CAE	1184	144	524	326	2178
	%	46,87%	46,45%	33,06%	27,98%	38,99%

Fuente: Argos y elaboración propia

Otro aspecto seguramente relevante para analizar la trascendencia de esta modalidad como instrumento de inserción laboral de los jóvenes andaluces se centra en el estudio de la existencia o inexistencia de experiencia laboral –que no profesional, obsérvese- previa de las personas empleadas. En la Tabla 6 se recoge esta información por grupos de edad.

**Tabla 6: CAE con y sin experiencia laboral por grupos de edad (%).**

			Menos de 30	30 años	31-45 años	46 o más años	Total
Sin Experiencia Laboral Previa	CAE		744	55	548	234	1581
	% total CAE		29,45%	17,74%	34,57%	20,09%	28,30%
	Hombres	CAE	398	25	360	182	965
		%	53,49%	45,45%	65,69%	77,78%	61,04%
	Mujeres	CAE	346	30	188	52	616
		%	46,51%	54,55%	34,31%	22,22%	38,96%
Con experiencia	CAE		1782	255	1037	931	4005
	% total CAE		70,55%	82,26%	65,43%	79,91%	71,70%
Total			2526	310	1585	1165	5586

Fuente: Argos y elaboración propia

Pues bien, lo más llamativo sin duda es que en todos ellos predominan los contratados con experiencia laboral, lo que parece indicar que este contrato constituye la vía acceso al primer empleo sólo en el 28,3% de los casos. Ello, desde luego, puede resultar lógico en los grupos de edad más avanzada. Pero no deja de ser llamativo como incluso en la cohorte de menor edad –esto es, en el menos de 30 años- más del 70% de los contratados ya disponía previamente de alguna experiencia laboral.

En tercer lugar, y por lo que se refiere a la antigüedad en su demanda de empleo –ver Tabla 7- se aprecia con claridad como la mayoría de los jóvenes contratados mediante CAE tenía una antigüedad ciertamente corta en la demanda, de menos de 3 meses –casi el 67% en el grupo de hasta 29 años-, mientras que sólo en el 7,83% de los casos esta modalidad permitió reincorporar al mercado de trabajo a jóvenes menores de 29 años parados de larga duración –esto es, con más de doce meses de inscripción como demandantes de empleo-. De hecho, si se analiza el comportamiento del resto de cohortes se observa también la escasa antigüedad de la demanda en la mayor parte de casos y lo reducido de contratos realizados con parados de larga duración, excepción hecha, obviamente, del grupo de 46 o más años.

**Tabla 7: Antigüedad demanda inscritos por grupo de edad (%)**

	Hasta 29 años	30 años	31-45 años	46 o más años
Menos de 3 meses	66,96	57,14	47,30	31,39
3 a 6 meses	14,31	16,54	17,41	12,98
6 a 9 meses	7,60	12,41	11,35	8,18
9 a 12 meses	3,28	4,88	5,86	6,44
Más de 12 meses	7,83	9,02	18,07	41,00

Fuente: Argos y elaboración propia

Finalmente –y por no entretenernos más del objetivo principal de esta comunicación- nos limitaremos a señalar como si analizamos esta muestra en función de los grupos de edad y nivel de estudios –ver Tabla 8- se aprecia claramente como la mayoría de los contratos se concentran en los individuos que tienen Educación General. Además, a medida que aumenta la edad del grupo, aumenta esta concentración, pasando del 54,43% en los más jóvenes, al 60,69% en los mayores. Sin embargo, si atendemos a los colectivos con mayor formación (Niveles 6, 7 y 8), la situación es a la inversa, son los más jóvenes los que tienen mayor proporción de CAE lo que, por lo demás, es coherente con el mayor grado de formación alcanzado por las cohortes más jóvenes.

**Tabla 8: Distribución de CAE por nivel de estudios y grupos de edad**

		TOTAL		HASTA 29 AÑOS		30 AÑOS		DE 31 A 45 AÑOS		DE 46 O MÁS AÑOS	
		CAE	%	CAE	%	CAE	%	CAE	%	CAE	%
1	Sin Estudios	291	5,21	107	4,24	11	3,55	95	5,99	77	6,61
2	Estudios Primarios Incompletos	168	3,01	49	1,94	6	1,94	42	2,65	72	6,18
3	Estudios Primarios Completos	508	9,09	188	7,44	26	8,39	140	8,83	154	13,22
4	Programa de Formación Profesional	341	6,10	198	7,84	19	6,13	81	5,11	43	3,69
5	Educación General	3217	57,61	1375	54,43	184	59,35	952	60,06	707	60,69
6	Técnico-Profesional Superior	249	4,46	151	5,98	17	5,48	55	3,47	26	2,23
7	Primer Ciclo	377	6,75	207	8,19	23	7,42	103	6,50	44	3,78
8	Segundo y Tercer Ciclo	371	6,64	209	8,27	22	7,10	105	6,62	34	2,92
9	Otros	64	1,13	42	1,66	2	0,65	12	0,76	8	0,69
	Total	5586	100,00	2526	100,00	310	100,00	1585	100,00	1165	100,00
				45,75%		5,54%		28,37%		20,85%	

Fuente: Argos y elaboración Propia

### 3. SOBRE LA ESTABILIDAD DE LOS CAE

#### 3.1. Reactivación de la demanda y CAE: una primera aproximación

Analizada ya la evolución temporal de esta modalidad, y señalados los rasgos fundamentales, contractuales, empresariales y laborales de la muestra asumida, estamos en condiciones de pasar al segundo y principal objetivo de esta comunicación: analizar el carácter más o menos estable de estos contratos. Y ello ya que, como se recordará, la ausencia de costes económicos y casi procedimentales de su extinción durante el primer año –periodo de prueba- hacía que, sobre todo en el caso de los CAE sin incentivos económicos, en dónde no existía obligación alguna de permanencia del contrato, se temiera su posible utilización como contratos temporales sin causa<sup>7</sup>; mientras que en el caso de los incentivados, la

7 S. BENTOLILA, M. JANSEN “La Reforma Laboral de 2012: Una Primera Evaluación” [http://www.fedea.net/apuntes/apuntes/laboral/apunte\\_laboral14\\_reforma\\_laboral\\_2012.pdf](http://www.fedea.net/apuntes/apuntes/laboral/apunte_laboral14_reforma_laboral_2012.pdf). En este mismo sentido, véase el Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión la Evaluación del programa nacional de reforma y del programa de estabilidad de España para 2012 que acompaña al documento Recomendación del Consejo relativa al programa nacional de reforma de 2012 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo

importancia de estas bonificaciones y deducciones hacen temer que esta mortalidad sea superior una vez finalizado el plazo de tres años de bonificaciones, actuando las mismas como un ahorro anticipado y subvencionado del posible coste de extinción, transcurrido dicho plazo, de estas relaciones.

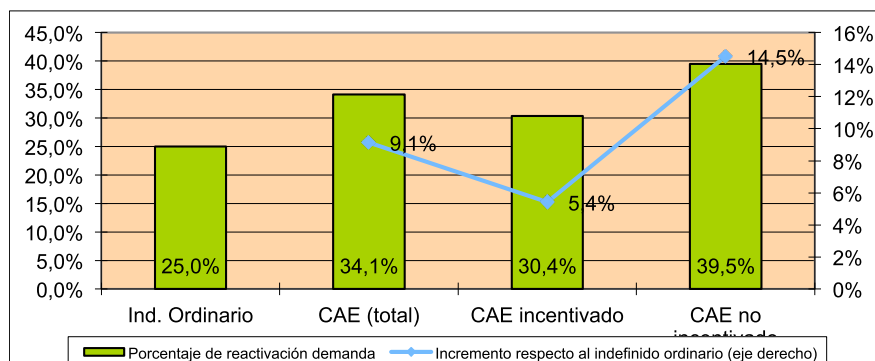
Para analizar la primera de estas cuestiones –ya que para comenzar a estudiar la segunda deberán transcurrir aún dos años más- hemos utilizado un indicador indirecto como es la reactivación de la demanda. Esto es, hemos analizado el porcentaje de personas que, contratadas mediante CAE en Andalucía desde febrero de 2012 a enero de 2013 –el primer año de aplicación- volvieron a reactivar su demanda de empleo con posterioridad –hasta septiembre de 2013-, comparándolas con una muestra similar de contratos indefinidos ordinarios realizados durante el mismo periodo de tiempo y sus correspondientes reactivaciones de demanda. Se trata, es evidente, de un indicador que dista ciertamente de ser exacto, ya que es posible que el CAE finalice y que el trabajador no vuelva a darse de alta como demandante de empleo o que lo haga en una comunidad distinta de la que carecemos de datos en las bases de ARGOS. Pero es indudable que, a la espera de otros indicadores más exactos, nos permite una primera aproximación al tipo de uso y al grado de estabilidad de este tipo de contrato indefinido, y de sus dos variantes, incentivado o no en nuestra Comunidad autónoma.

Pues bien, lo primero que puede señalarse es que si analizamos los datos del conjunto de la muestra –contratación hasta enero (incluido) de 2013-, se observa con claridad que la reactivación de la demanda en el caso de los CAE es, sin duda, bastante más frecuente que en el caso de los contratos indefinidos ordinarios. Si en este último caso la reactivación de la demanda durante este mismo periodo aconteció en un 25% de las ocasiones, esta cifra se incrementa hasta el 34,1% de las ocasiones en relación con el conjunto de los CAE, lo que supone algo más de nueve puntos porcentuales.

---

sobre el programa de estabilidad actualizado de España para 2012-2015, Bruselas, 30.5.2012 SWD(2012) 310 final, p 19: “existe el riesgo de que las empresas utilicen el periodo de prueba de un año para transformar este contrato en un contrato temporal de hecho, de baja calidad y con costes de rescisión nulos”.

**Gráfico 4: Tasa de reactivación de la demanda en función del tipo de contrato indefinido (CAE celebrados en Andalucía hasta febrero 2013 y muestra de contraste de indefinidos ordinarios)**



Fuente: Argos y elaboración propia

En cualquier caso, resulta igualmente destacable que este gap sea aún más alto en el caso de los CAE sin incentivos, en donde el caso de reactivación de la demanda –y por tanto, de aparente finalización, por las causas que sean, del contrato- alcanzaba cerca del cuarenta por ciento –el 39,5% de los casos- lo que suponía más de catorce puntos de mortalidad de la relación y posterior reactivación de la demanda. En cambio, en el caso de los CAE incentivados, esta reactivación de la demanda -mortalidad de la previa relación- caía hasta el 30,4%, lo que, no obstante, suponía y supone más de cinco puntos porcentuales sobre la misma ratio de la muestra de contratos indefinidos analizada.

**Tabla 9: Tasa de renacimiento de demanda en CAE y contratos indefinidos (febrero de 2012-septiembre de 2013)**

	Contratos	Renacimiento demanda	Porcentaje de Reactivación demanda	Incremento sobre Indef. ordinario
Ind. Ordinario	5774	1442	25,0%	
CAE (total)	5586	1906	34,1%	9,1%
CAE incentivado	3294	1001	30,4%	5,4%
CAE no incentivado	2292	905	39,5%	14,5%

Fuente: Argos y elaboración propia

Todos estos datos, aún parciales, unidos a la ya comentada escasa utilización de esta modalidad, y su, por tanto, escaso impacto sobre la tasa de temporalidad del colectivo y sobre el volumen de contratos temporales realizados, nos inducen a pensar que si bien es posible que en ocasiones se haya utilizado esta modalidad como un mero contrato temporal sin causa, en la mayoría de las ocasiones no parece haber sucedido así. Aunque alta, o incluso muy alta -sobre todo el caso de los CAE no incentivados- esta tasa de reactivación parece más cercana a la propia

de relaciones estables e indefinidas y no a la que se hubiera detectado de haberse generalizado el uso de esta modalidad como contratos temporales sin causa. De hecho, es evidente que cerca de dos terceras partes de los CAE celebrados durante este primer año sobrevivían al finalizar este. Y como veremos, unos datos similares se deducen si limitáramos la muestra a los contratos estipulados de febrero a septiembre de 2012, en los que la tasa de reactivación de la demanda, aún siendo incluso más alta, refleja que al menos en una parte importante de los casos, esta relación se mantiene y no parece haber funcionado como un simple contrato temporal sin causa.

No obstante, de lo que tampoco cabe duda es de que la mortalidad de esta modalidad es bastante más alta y, por tanto, la relación bastante menos estable que el contrato indefinido ordinario, especialmente en el caso de los CAE sin incentivos, aunque desde luego no deja de ser llamativo que incluso en el caso de los CAE incentivados, en dónde sí existen consecuencias negativas derivadas de su extinción incluso durante el periodo de prueba, esta tasa de reactivación de demanda / mortalidad de la relación siga siendo más alta que la de los indefinidos ordinarios.

Con todo, es evidente que estos datos pudieran resultar sesgados por la escasa antigüedad de parte de la muestra, en especial ya que muchos de los CAE analizados aún no habrían superado el año del periodo de prueba. Por ello hemos analizado igualmente el conjunto de contratos CAE celebrados entre febrero y septiembre de 2012 y que, por tanto, a octubre de 2013 habrían agotado este periodo de extinción acausal no indemnizada.

Pues bien, si reducimos así la muestra se detecta obviamente que la reactivación de la demanda es aún más intensa al tener los contratos como media una mayor antigüedad. Más del 37% de trabajadores que formalizaron estos contratos han reactivado su demanda. Y, sobre todo, resulta llamativo que esto haya sucedido en más del 44% de los CAE no incentivados, lo que deja constancia de que casi uno de cada dos contratos de este tipo no sobrevivió a su primer año de vida.

**Tabla 10: Tasa de renacimiento de demanda en CAE y contratos indefinidos (febrero de 2012-septiembre de 2012)**

Tipo de contrato	Última fecha Celebración	Contratos	Reactivación demanda	Porcentaje de Reactivación Demanda
Ind. Ordinario	Hasta enero 2013	5774	1442	25,0%
	Hasta sep. 2012	3402	1013	29,8%
CAE (total)	Hasta enero 2013	5586	1906	34,1%
	Hasta sep. 2012	4196	1568	37,4%
CAE incentivado	Hasta enero 2013	3294	1001	30,4%
	Hasta sep. 2012	2533	834	32,9%
CAE no incentivado	Hasta enero 2013	2292	905	39,5%
	<b>Hasta sep. 2012</b>	<b>1663</b>	<b>734</b>	<b>44,1%</b>

Fuente: Argos y elaboración propia

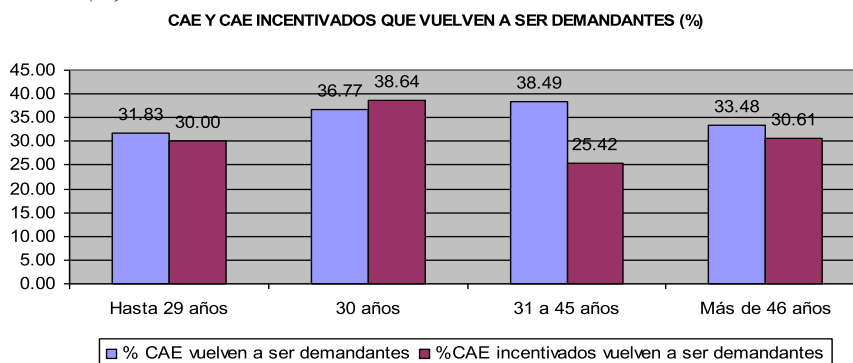


En cualquier caso, obsérvese que las diferencias se hacen en este caso aún más acusadas en relación con los CAE incentivados y no incentivados. Si el primer caso, la tasa de reactivación apenas se incrementa en 2,5 puntos porcentuales sobre el subconjunto de la muestra, el en caso de los CAE no incentivados este incremento de la misma tasa es de cerca de cinco puntos, lo que parece demostrar que en este último caso la estabilidad es ciertamente menor durante su primer año de vida.

### 3.2. Reactivación de la demanda y edad

Si en segundo lugar intentamos desagregar estos datos por grupos de edad los resultados son los que se recogen en el Gráfico 5. El porcentaje de CAE que vuelven a ser demandantes de empleo, para todos y cada uno de los grupos de edad, está por encima del 30% y el porcentaje más elevado de mortandad medido a través de la reactivación de la demanda se produce en el grupo de 31 a 45 años, lo que es coherente con la mayor presencia en este segmento de contratos sin bonificaciones ni incentivos fiscales.

Gráfico 5: Contratados mediante CAE que reactivan su demanda por cohortes de edad (%)



Fuente: Argos y elaboración propia

### 3.3. Reactivación de la demanda y grado de formación de los jóvenes

Por otra parte, y si analizamos esta reactivación poniéndola en conexión con el nivel de estudios del empleado los datos son, al menos a nuestro juicio, nuevamente significativos. Como se observa en la Tabla 11 los grupos que han sufrido una más frecuente reactivación de la demanda son claramente aquellos que corresponden a personas sin estudios, entre los que el 43,64% de los contratos se ha extinguido. Este grupo es seguido por aquellos que no han completado sus estudios primarios entre los que el indicador ascendería al 38,69% de los demandantes. En cambio, en el otro extremo se situarían los colectivos con estudios de Segundo y Tercer Ciclo (19,95%) y de Primer Ciclo (26,26%). Podemos observar, por tanto, que cuanto menor es el nivel de formación del trabajador, mayor es la proporción de reactivación de demanda, mientras que también en este caso, un mayor nivel de estudio o cualificación parece favorecer claramente la estabilidad de este tipo de transición

**Tabla 11: Reactivación de la demanda en CAE en función del nivel de estudios (febrero 2012-septiembre 2013)**

	NIVEL DE ESTUDIOS	CAE	SIN REACTIVACIÓN DE LA DEMANDA		CON REACTIVACIÓN DE LA DEMANDA	
		Total	Total	%	Total	%
1	Sin Estudios	291	164	56,36%	127	43,64%
2	Estudios Primarios Incompletos	168	103	61,31%	65	38,69%
3	Estudios Primarios Completos	508	333	65,55%	175	34,45%
4	Programa de Formación Profesional	341	243	71,26%	98	28,74%
5	Educación General	3217	2044	63,54%	1173	36,46%
6	Técnico-Profesional Superior	249	176	70,68%	73	29,32%
7	Primer Ciclo	377	278	73,74%	99	26,26%
8	Segundo y Tercer Ciclo	371	297	80,05%	74	19,95%
9	Otros	64	42	65,63%	22	34,38%
	Total	5586	3680	65,9%	1906	34,1%

Fuente: Argos y elaboración propia

En este contexto, la Tabla 12 nos muestran como se han distribuido las reactivaciones por grupos de edad y nivel de estudios, respectivamente. Desde esta perspectiva, resulta llamativo comprobar como en algunos niveles de estudios, por ejemplo, los primarios completos, el factor edad no parece tener un gran impacto -dejando a un lado, claro está el grupo de 30 años que por su escasa dimensión ofrece datos poco significativos-. En cambio, en otros, como por ejemplo, en los de sin estudios o técnico-profesional superior, si existen importantes diferencias entre los dos extremos de la escala de edad -jóvenes y de mayor edad- y los trabajadores de entre 31 a 45 años.

**Tabla 12: Distribución CAE con reactivación de demanda por Nivel de Estudios y Grupos de Edad**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Sin Estudios	Estudios Primarios Incompletos	Estudios Primarios Completos	Programa de Formación Profesional	Educación General	Técnico -Profesional Superior	Primer Ciclo	Segundo y Tercer Ciclo	Otros	
<b>Total</b>	CAE 291	168	508	341	3217	249	377	371	64	<b>5586</b>
	<b>Reactivación</b>	127	175	98	1173	73	99	74	22	<b>1906</b>
	<b>%</b>	43,64	38,69	28,74	36,46	29,32	26,26	19,95	34,38	<b>34,12</b>
<b>Hasta 29 años</b>	CAE	107	188	198	1375	151	207	209	42	<b>2526</b>
	<b>Reactivación</b>	40	23	57	476	38	47	43	13	<b>803</b>
	<b>%</b>	37,38	46,94	28,79	34,62	25,17	22,71	20,57	30,95	<b>31,79</b>
<b>30 años</b>	CAE	11	6	19	184	17	23	22	2	<b>310</b>
	<b>Reactivación</b>	7	3	8	71	6	8	4	2	<b>114</b>
	<b>%</b>	63,64	50,00	42,11	38,59	35,29	34,78	18,18	100,00	<b>36,77</b>
<b>31 a 45 años</b>	CAE	95	42	81	952	55	103	105	12	<b>1585</b>
	<b>Reactivación</b>	51	18	25	383	26	28	22	7	<b>610</b>
	<b>%</b>	53,68	42,86	30,86	40,23	47,27	27,18	20,95	58,33	<b>38,49</b>
<b>46 o Más años</b>	CAE	77	72	154	707	26	44	34	8	<b>1165</b>
	<b>Reactivación</b>	29	21	54	243	3	16	5	0	<b>379</b>
	<b>%</b>	37,66	29,17	35,06	34,37	11,54	36,36	14,71	0,00	<b>32,53</b>

Fuente: Argos y elaboración propia

### 3.4. Reactivación de la demanda, nivel de estudios y género

Finalmente en la Tabla 13 podemos observar como se han repartido estos contratos en función del sexo y el porcentaje que en cada uno de los casos ha ido seguido de una posterior reactivación de la demanda. Pues bien, en general, no parece que el factor género sea especialmente relevante a estos efectos. Si acaso cabe detectar una cierta tendencia a una mayor reactivación de la demanda / extinción del contrato en el caso de las mujeres –36% frente al 33%--, pero que no parece altamente significativa.

**Tabla 13: Distribución de CAE por género y reactivación de la demanda**

	TOTAL		REACTIVACIÓN DEMANDA			NO REACTIVACIÓN		
	Total	%	Total	% total hombres	% total contratos	Total	% total hombres	% total contratos
HOMBRES	3408	61%	1128	33%	59,18%	2280	67%	61,95%
MUJERES	2178	39%	778	36%	40,82%	1400	64%	38,05%
TOTAL	5586	100%	1906	34%	100%	3680	66%	100%

Fuente: Argos y elaboración Propia

Por su parte, la Tabla 14 nos muestra como se han repartido los contratos extinguidos en el caso de las mujeres por grupos de edad y nivel de estudios. En general son datos que muestran las mismas tendencias señaladas anteriormente: las tasas de extinción se centran en los colectivos con menos nivel de formación, especialmente entre el colectivo de entre 30 y 45 años, disminuyendo normalmente –aunque con algunas excepciones- conforme se avanza en el nivel de estudios. No obstante, y al igual que ocurría en relación con los datos generales antes enunciados, también en este caso existen niveles de estudios en los que el factor edad no parece significativo, mientras que en otros sí implica notorias diferencias en el grado de reactivación de demanda.

**Tabla 14: Distribución de CAE extinguidos por Nivel de Estudios y Grupos de Edad en mujeres**

		Sin Estudios	Estudios Primarios Incomple.	Estudios Primarios Completos	Programa De Formación Profesional	Educación General	Técnico-Profesional Superior	Primer Ciclo	Segundo y Tercer Ciclo	Otros	Total
<b>Hasta 29 años</b>	<b>TOTAL</b>	50	21	71	105	578	88	126	126	19	<b>1.184</b>
	<b>Reactiv.</b>	24	11	28	32	210	28	34	27	6	<b>400</b>
	<b>% React.</b>	48,00	52,38	39,44	30,48	36,33	31,82	26,98	21,43	31,58	<b>33,78</b>
<b>30 años</b>	<b>TOTAL</b>	6	3	10	8	77	10	16	12	2	<b>144</b>
	<b>Reactiv.</b>	3	1	4	3	29	3	7	1	2	<b>53</b>
	<b>% React.</b>	50,00	33,33	40,00	37,50	37,66	30,00	43,75	8,33	0,00	<b>36,81</b>
<b>31-45 años</b>	<b>TOTAL</b>	25	13	41	39	301	19	37	44	5	<b>524</b>
	<b>Reactiv.</b>	17	6	13	12	123	12	13	10	4	<b>210</b>
	<b>% React.</b>	68,00	46,15	31,71	30,77	40,86	63,16	35,14	22,73	80,00	<b>40,08</b>
<b>46 o Más años</b>	<b>TOTAL</b>	20	19	39	12	198	8	14	13	3	<b>326</b>
	<b>Reactiv.</b>	8	5	15	4	72	0	8	3	0	<b>115</b>
	<b>% React.</b>	40,00	26,32	38,46	33,33	36,36	0,00	57,14	23,08	0,00	<b>35,28</b>

Fuente: Argos y elaboración Propia

#### 4. CONCLUSIONES

Tras todo lo ya dicho, y transcurrido ya más de un año y medio de su entrada en vigor, la primera conclusión a la que cabría llegar es que no parece que el CAE haya alcanzado las expectativas en cuanto a su uso que en un principio parecían preverse. En un entorno recesivo esta modalidad está teniendo un uso bastante reducido o casi testimonial, con un cierto sesgo masculino y, en la mayoría de ocasiones, incentivado. Por ello no es extraño que, seguramente como constatación de este cierto fracaso, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 y, consiguientemente, el RDL 4/2013 y la Ley 11/2013 acabaran incorporando una nueva batería de modalidades contractuales que, incluso en ocasiones, parecen asumir una lógica –contratación temporal sin causa, fomentada en su transformación para todo tipo de empresas, admitiendo incluso una cierta parcialidad de la jornada (por ejemplo en el contrato de primer empleo)- radicalmente opuesta a aquella en la que pareció inspirarse esta modalidad.

En cualquier caso, no parece que esta modalidad haya sido usada mayoritariamente como un contrato temporal sin causa de una duración inferior al año. Y, sin embargo, la alta tasa de reactivación de demanda de estos trabajadores parece igualmente demostrar que este tipo de contratos generan una relación ciertamente menos estable que la propia de los contratos indefinidos ordinarios, especialmente en el caso de los CAE que carecen de bonificaciones o deducciones fiscales. Finalmente, la explotación de los microdatos parece demostrar que esta estabilidad y, por tanto, el éxito en la transición hacia un empleo estable, es más alta mientras mayor sea el nivel de estudios del empleado.