

GRADO Y TIPO DE UTILIZACIÓN EN ANDALUCÍA DEL CONTRATO DE APOYO AL EMPRENDEDOR DURANTE LOS PRIMEROS MESES DE REFORMA LABORAL*

MARÍA TERESA ARÉVALO QUIJADA
FCO. JAVIER CALVO GALLEGO
DOLORES GÓMEZ DOMÍNGUEZ

*Catedrática y Profesores Titulares
de la Universidad de Sevilla*

EXTRACTO

Palabras clave: Contrato de apoyo al emprendedor, reforma laboral, segmentación en el mercado

El contrato indefinido de apoyo al emprendedor es, sin duda, una de las grandes apuestas de la reforma laboral de 2012. Sin embargo durante estos primeros ocho meses desde su entrada en vigor su utilización en nuestra comunidad autónoma ha sido ciertamente escasa. De hecho, esta forma de contratación solo supone un 0,2% del total de contratos y, lo que sin duda es aún más importante, sólo un 5,64% de los contratos indefinidos, con una tendencia incluso decreciente. Si recordamos la práctica ausencia de requisitos exigidos a los trabajadores y la amplia base de empleadores a los que va dirigido, la única conclusión posible es que, al menos en esta fase inicial, marcada además por una clara recesión con efectos dramáticos sobre nuestro mercado de trabajo, esta modalidad no habría cubierto, ni de lejos, las expectativas que quizá pudo haber generado, sobre todo si recordamos su fuerte incentiación.

ABSTRACT

Keywords: Entrepreneur Support Contract, labour reform, market segmentation

The Entrepreneur Support Contract (CAE) is undoubtedly one of the strongest bets of 2012 Spanish Labour Reform. However, during these early eight months, the use of this type of contract has been certainly scarce in Andalusia. In fact, they only represent 0.2% of total labour contracts and, certainly and more important, only 5.64% of open ended contracts, with even a decreasing trend. If we remember the virtual absence of requirements for workers, and the huge number of employers that can use it, the only possible conclusion is --at least at this early stage, also characterised by a clear recession with dramatic effects on our labour market--, that this type of contract would not have reached the expectations, especially if we remember its strong incentive scheme.

* Proyecto DER 2012-36755

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: EL CONTRATO DE APOYO AL EMPRENDEDOR. RASGOS GENERALES Y SIGNIFICADO EN EL CONTEXTO DE LAS REFORMAS LABORALES DE 2012
2. EL GRADO DE UTILIZACIÓN EN ANDALUCÍA DEL CONTRATO DE APOYO AL EMPRENDEDOR DURANTE LOS OCHO PRIMEROS MESES TRAS LA REFORMA LABORAL: EVOLUCIÓN TEMPORAL
3. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA MEDIANTE ESTE CONTRATO: SEXO Y EDAD
4. EL USO O NO DE INCENTIVOS EN ESTA MODALIDAD: ¿HACIA UNA DUALIDAD EN SU UTILIZACIÓN?
5. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE ESTA MODALIDAD EN ANDALUCÍA
6. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD
7. ALGUNAS CONCLUSIONES INICIALES

1. INTRODUCCIÓN: EL CONTRATO DE APOYO AL EMPRENDEDOR. RASGOS GENERALES Y SIGNIFICADO EN EL CONTEXTO DE LAS REFORMAS LABORALES DE 2012

Desde la misma entrada en vigor del RDL 3/2012 de 10 de febrero, fue casi un lugar común en nuestra doctrina señalar al contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (CAE en adelante) como una de sus piezas fundamentales¹ --y, desde luego, una de las más polémicas--, destinada a potenciar --al menos teóricamente-- tanto la iniciativa empresarial como la creación de “empleo estable”.

Sin poder detenernos aquí a analizar detenidamente su régimen jurídico --contemplado actualmente en el art. 4 de la Ley 3/2012 de 6 de julio²-- nos limitaremos a señalar como este contrato, necesariamente formalizado por escrito y a jornada completa, puede ser estipulado, no ya tanto por los denominados “emprendedores” --concepto este ciertamente confuso en el campo jurídi-

¹ Los autores de este trabajo quisieran agradecer públicamente la permanente amabilidad de los componentes del Observatorio ARGOS, sin cuya paciente accesibilidad y colaboración no hubiera sido posible la elaboración de estas páginas.

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.

² 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. Gomez 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. Para una más amplia referencia bibliográfica véase F.J. Calvo Gallego, “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.

co³— sino, más correctamente, por toda empresa —en su acepción laboral, esto es, cualquier persona física o jurídica, o comunidad de bienes, con o sin ánimo de lucro, con independencia de que tenga o no personalidad jurídica e incluso de la propia naturaleza pública o privada de la misma⁴-- que tengan menos de cincuenta trabajadores y que, eso sí, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, no hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes --si bien esta última limitación únicamente afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la señalada Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo--.

En este sentido, es importante destacar como, tanto en el art. 4 RDL 3/2012, como en el posterior artículo de la Ley 3/2012, no se exigía ni se exige requisito alguno en relación con el demandante de empleo para su estipulación, aunque estos aspectos sí tendrán, como veremos, amplia trascendencia para su incentivación económica. De ahí que, en principio, esta modalidad estuviera teóricamente disponible —sobre todo durante los meses objeto de este estudio-- para buena parte de las 3.175.560 empresas --esto es, al 99,2% del total de empresas recogidas por el DIRCE para el año 2012— cuyo estrato de asalariados se situaba entre los cero y los cuarenta y nueve trabajadores⁵.

En cualquier caso, el fomento de esta modalidad se articulaba y se articula mediante un doble canal, aparentemente acumulativo. En primer lugar, y desde una perspectiva de flexibilidad laboral, mediante la imposición obligatoria de un periodo de prueba de un año de duración, con independencia, no ya solo del tipo de tareas para las que el trabajador vaya a ser contratado, sino también de la propia regulación convencional que pudiera existir sobre esta materia⁶. Más allá de la discutida compatibilidad de esta regulación tanto con el art. 35

³ Baste comparar las definiciones de “emprendedor” contempladas en normas como por ejemplo, la Ley 15/2011, de 15 de diciembre, de Emprendedores, Autónomos y Pymes de Castilla-La Mancha; el Decreto-ley 2/2012, de 13 de enero, de Medidas urgentes de apoyo a la iniciativa empresarial y a los emprendedores, microempresas y pequeñas y medianas empresas (pyme) de la Comunitat Valenciana, o la Ley 2/2012, de 4 de abril, Ley de Apoyo a los emprendedores y las emprendedoras y a la micro, pequeña y mediana empresa de Illes Balears con la asumida por este precepto.

⁴ A pesar de que, eso sí, algunos autores han dudado de su utilización por parte de las Administraciones Públicas —véase, por ejemplo R. Escudero Rodríguez, M. Lucas Durán, “El nuevo...”, cit., p. 37--. Sobre la ausencia de contratos en esta rama de actividad véase, igualmente, infra el Punto 6 de este mismo trabajo.

⁵ De acuerdo con los datos del DIRCE de las 3.199.617 empresas contabilizadas, 1.764.987, esto es, el 55,2% del total, serían sin asalariados; 867.550, esto es, el 27,1% tendrían de 1 a 2 asalariados; 288.896 —el 9,0%-- de 3 a 5 asalariados; 131.944 —el 4,1%-- de 6 a 9 asalariados; 79.113 —el 2,5%-- de 10 a 19 asalariados, y finalmente, 43.070 —el 1,3%-- de 20 a 49 asalariados.

⁶ La única aclaración que en este punto realizó la Ley 3/2012 es que no podría establecerse un periodo de prueba —obsérvese, aunque sí realizar el contrato-- cuando el trabajador hubiese desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación

CE como con el Convenio 158 OIT⁷, de lo que no cabía duda es de que, en principio, esta norma abría un periodo anual en el que no existían exigencias formales o causales –y por tanto, límites, salvo violación de derechos fundamentales-- para la extinción unilateral del contrato por voluntad del empresario. Y sin que además este tipo de extinción tuviera coste económico alguno para el empleador, a diferencia, obsérvese, de lo que ocurre con la finalización de los contratos temporales más utilizados en nuestro ordenamiento.

Por otra parte, y junto a esta incentivación mediante la flexibilidad laboral, el art. 4 de la Ley 3/2012 --en relación con la nueva redacción dada por su Disposición Final 17 al art. 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo--, establecía y aún establece una auténtica batería de incentivos económicos, centrados en bonificaciones y deducciones en la cuota del impuesto de sociedades.

En esencia podríamos simplificar este complejo normativo señalando que, en primer lugar, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo de jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, permitirán a las empresas aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía creciente e independiente de la retribución –lo que ob-

⁷ Sobre el tema véase F.J. Calvo Gallego, “Modalidades contractuales...”, cit.; 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. Muy 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. En concreto, el Comité señaló que “To date the Committee has not been required to rule specifically on the concept of probationary or trial periods, the length that such a period might last, in view, in particular, of the qualifications required for the post occupied, or the circumstances under which the extension of the period may be regarded as acceptable. However, it does go without saying that, while it is legitimate for such concepts to apply to enable employers to check that employees’ qualifications and, more generally, their conduct meet the requirements of the post they occupy, the concept should not be so broadly interpreted and the period it lasts should not be so long that guarantees concerning notice and severance pay are rendered ineffective”. Y de forma aún más global la misma Decision recordó que: “The Committee considers that a greater employment flexibility in order to combat unemployment and encourage employers to take on staff, should not result in depriving broad categories of employees, particularly those who have not had a stable job for long, of their fundamental rights in the field of labour law, protecting them from arbitrary decisions by their employers or from economic fluctuations. The establishment and maintenance of such rights in the two fields cited above is indeed one of the aims the Charter. In addition, doing away with such guarantees would not only force employees to shoulder an excessively large share of the consequences of the crisis but also accept pro-cyclical effects liable to make the crisis worse and to increase the burden on welfare systems, particularly social assistance, unless it was decided at the same time to stop fulfilling the obligations of the Charter in the area of social protection”.

viamente favorece su uso para actividades con una retribución más baja-- será 1.000 € en total del primer año, de 1.100 € en el segundo año, y de 1.200 € en el tercer año. En cambio, cuando la contratación se realizase con desempleados inscritos mayores de 45 años las bonificaciones serían de 1.300 euros/año durante tres años, ampliándose ambos tipos de bonificaciones cuando, dentro de estos mismos colectivos, los contratos se concertaran con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo se encontrase menos representado. Estas bonificaciones, que serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad --siempre que la suma de las bonificaciones aplicables no supere el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social--, fue mantenida en vigor por la DT 6 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Y en segundo lugar, el fomento fiscal --salvando ciertas dudas suscitadas por la originaria regulación del RDL 3/2012-- se encuentra contemplado, como ya hemos señalado, en el artículo 43 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades⁸. En la nueva redacción dada a este precepto se prevén, a su vez, dos vías de incentivación. La primera, consiste en establecer una deducción de la cuota íntegra del impuesto de 3.000 € para aquellas entidades que contraten a su primer trabajador que sea menor de 30 años a través de un CAE. Y en segundo lugar --y sin perjuicio de lo anterior--, la posibilidad de deducirse de la cuota íntegra el 50% del importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que el asalariado tuviera reconocida --o, si fuera menor, el de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación-- siempre que el CAE se estipulase con un trabajador beneficiario de dicha prestación contributiva y que hubiera disfrutado de la misma durante, al menos, tres meses antes del inicio de la relación laboral⁹.

En cualquier caso, lo más importante de ambos incentivos es que, dejando a un lado requisitos específicos y ligeras diferencias en su regulación, lo que sí se exigía y se exige en ambos casos es que la empresa debería mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que la extinción se produjese por causas objetivas

⁸ Recuérdese, no obstante, que de acuerdo con el art. 68.2 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, “a los contribuyentes por este Impuesto que ejerzan actividades económicas les serán de aplicación los incentivos y estímulos a la inversión empresarial establecidos o que se establezcan en la normativa del Impuesto sobre Sociedades con igualdad de porcentajes y límites de deducción”.

⁹ Recuérdese que de acuerdo con este mismo precepto, esta concreta deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores, y siempre que, en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los doce meses anteriores.

o despido disciplinario --cuando uno u otro sea declarado o reconocido como precedente-- dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador¹⁰. En caso de incumplimiento de dichas obligaciones se debería proceder al reintegro de los incentivos.

En este contexto, y como decimos, más allá de los discusiones doctrinales sobre esta modalidad, del temor a la posible dualidad en su dinámica --básicamente en función de que recibiera o no algún tipo de incentivo y de que, por tanto, estén sometidos o no a la obligación de mantenimiento del empleo durante tres años--, al hecho de que los incentivos económicos pudieran llegar a cubrir el coste de su extinción a los tres años --con el consiguiente riesgo de una alta mortalidad en ese momento y de un uso ineficiente de los fondos públicos-- o incluso, de su posible papel como hipotético elemento de sustitución --aún más barato y seguro, al no necesitar justificación causal-- de la contratación temporal estructural¹¹, lo llamativo, como decimos, es que, transcurridos ya varios meses desde la entrada en vigor de esta regulación, no hemos detectado, en el momento de cerrar estas líneas, datos oficiales y públicos, en las series y en las principales publicaciones tanto del SEPE como del Ministerio de Trabajo, sobre el uso de esta modalidad.

De ahí que, a lo largo de estas páginas intentemos exponer brevemente cuál ha sido el grado y el tipo de utilización de lo que fue, y al menos en apariencia, aún es, una de las principales apuestas de la reforma laboral de 2012. Para ello utilizaremos los datos aportados desde el Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, realizando una clasificación de estos CAE en función de los principales indicadores --tramos de edad, sexo, existencia o no de incentivación económica-- que se deducen de su régimen jurídico aquí brevemente reseñado. Y todo ello como anticipo, avanzamos ya, de un estudio algo más profundo y que versará sobre la estabilidad o no de estos contratos, su posible dualidad y su eficacia en la creación de una empleo realmente estable y de calidad. Pero vayamos, nuevamente, por partes.

¹⁰ En relación con las bonificaciones el art. 4.7 Ley 3/2012 establece que “deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato”; mientras que, en relación con la deducción ligada al previo disfrute de una prestación por desempleo, el art. 43 LIS condiciona además esta deducción a que en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los doce meses anteriores.

¹¹ Posibilidad prevista incluso en 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 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”.

2. EL GRADO DE UTILIZACIÓN EN ANDALUCÍA DEL CONTRATO DE APOYO AL EMPRENDEDOR DURANTE LOS OCHO PRIMEROS MESES TRAS LA REFORMA LABORAL: EVOLUCIÓN TEMPORAL

Asumiendo, como decimos, los datos proporcionados por el Observatorio ARGOS y extraídos de la base de datos de contratación del Servicio Andaluz de Empleo, lo primero que seguramente deba destacarse es el escaso peso que esta modalidad ha tenido, al menos durante estos primeros ocho meses en nuestra Comunidad, sobre todo si la comparamos, tanto con el total de contratos estipulados en nuestra Comunidad durante este mismo periodo de tiempo, como con el conjunto de la contratación indefinida celebrada en este mismo ámbito geográfico.

De hecho, según estos mismos datos, durante este periodo --que abarcaría los meses de febrero a septiembre de 2012- se habrían formalizado en Andalucía sólo 4.273 CAE frente a un total de 2.128.863 contratos de trabajo y, sobre todo, frente a los 75.801 contratos indefinidos que fueron formalizados en nuestra región durante este mismo lapso temporal.

Ello significa --Tabla 1-- que esta forma de contratación solo supone un 0,2% del total de contratos laborales suscritos durante dicho periodo y, lo que sin duda es aún más importante, sólo un 5,64% de los contratos indefinidos estipulados en nuestra Comunidad. Si recordamos la práctica ausencia de requisitos exigidos a los trabajadores y la amplia base de empleadores a los que esta modalidad va dirigida, la única conclusión posible es que, al menos en esta fase inicial, marcada además por una situación de clara recesión, con efectos dramáticos sobre nuestro mercado de trabajo, esta modalidad no habría cubierto, ni de lejos, las expectativas que pudo haber generado, sobre todo si recordamos su fuerte incentivación, especialmente llamativa en un periodo de fuerte crisis de endeudamiento, y la amplitud del periodo de prueba previsto para el mismo.

Tabla 1: CAE estipulados en Andalucía. Total y porcentajes sobre el total tanto de contratos de trabajo como de contratos indefinidos (febrero-septiembre 2012).

Mes		Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Total
CAE	Total	19	789	745	750	637	510	338	485	4.273
Total contratos	Total	263.757	268.544	250.515	285.016	282.196	273.719	224.979	280.137	2.128.863
	% CAE	0,01%	0,29%	0,30%	0,26%	0,23%	0,19%	0,15%	0,17%	0,20%
Contratos indefinidos	Total	8.021	11.246	9.685	10.390	9.899	9.263	6.608	10.689	75.801
	% CAE	0,24%	7,02%	7,69%	7,22%	6,43%	5,51%	5,12%	4,54%	5,64%

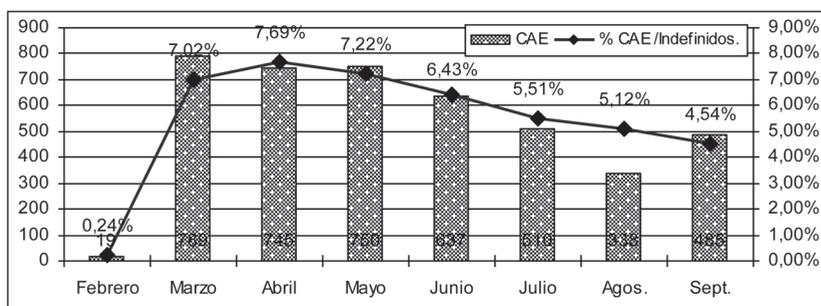
Fuente: ARGOS y elaboración propia

Por tanto, y repetimos, al menos en principio, esta modalidad no parece haber tenido un significativo efecto incentivador en el volumen de contratos indefinidos y, sobre todo, un claro efecto en la lucha contra la temporalidad. La inmensa mayoría de contratos formalizados en Andalucía siguen siendo temporales sin que, al menos por el momento, se haya apreciado ese posible efecto

sustitución de contratos temporales por CAE “aprovechando” su menor coste de extinción y su teórica mayor seguridad causal. Y, de hecho, resulta llamativo comprobar que esta modalidad está teniendo en estos primeros meses un comportamiento ciertamente peor que el que en su momento tuvo el ya extinto contrato de fomento de la contratación indefinida.

En cualquier caso, aún más llamativo, al menos a nuestro juicio, resulta este mismo análisis si se desarrolla desde una perspectiva temporal. Y ello porque quizás pudiera pensarse que estos datos vendrían lastrados por las cifras de los meses iniciales, contrayendo el posible “despegue” o incremento progresivo en el uso de de esta modalidad, una vez que esta fuera más conocida por los operadores económicos del sistema. Sin embargo, los datos proporcionados por ARGOS, al menos en Andalucía, y para estos primeros meses, parecen reflejar todo lo contrario --Gráfico 1--.

Gráfico 1: Evolución del número de CAE en Andalucía (febrero-septiembre 2012) y porcentaje sobre el total de la contratación indefinida



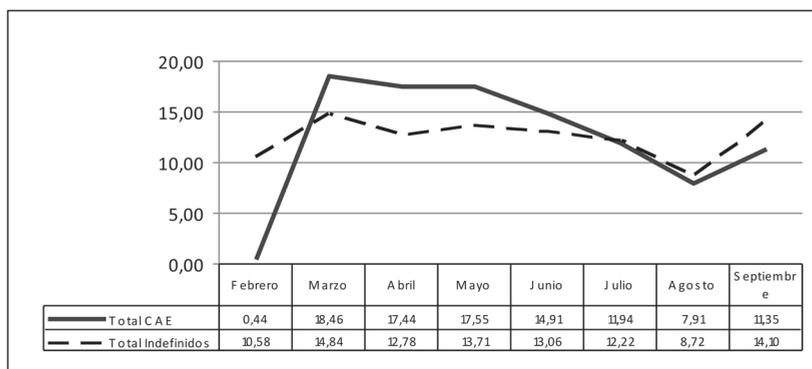
Fuente: ARGOS y elaboración propia

Y ello ya que, dejando a un lado el mes de febrero --evidentemente desechable por enmarcarse en él la aprobación del RDL 3/2012--, sorprende comprobar como, más allá de la simple evolución cuantitativa de esta modalidad, su peso dentro del conjunto de la contratación y, sobre todo, dentro del conjunto de la contratación indefinida, no sólo no se ha incrementado, sino que incluso ha sufrido una progresiva caída que ni tan siquiera la entrada en vigor de la Ley 3/2012 ha logrado, al menos por el momento, alterar. Tan sólo en el último mes del que se disponen de datos en el momento de cerrar estas líneas --septiembre-- se apreciaría un ligero incremento del número de CAE que, no obstante, seguramente se explica por el incremento global de contratos, ya que, como se observa tanto en el Gráfico 1 como en la Tabla 1, el peso porcentual de esta modalidad sobre el conjunto de indefinidos sigue decreciendo.

En definitiva, aunque es cierto que la evolución de los CAE sigue a grandes rasgos la de la contratación indefinida, también lo es que, como puede apreciarse en el Gráfico 2, su distribución temporal porcentual --esto es, el porcentaje

de contratos de cada mes sobre el total celebrado en el conjunto del periodo considerado— permite apreciar una cierta tendencia de disminución de su peso en el conjunto de la contratación indefinida.

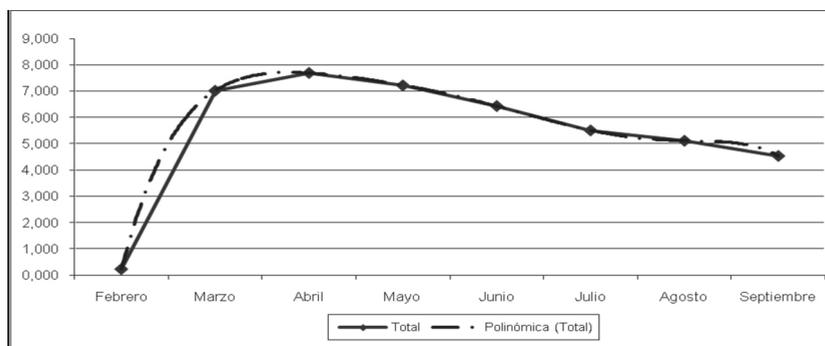
Gráfico 2: Evolución temporal CAE y contratos indefinidos en Andalucía (feb.-sep. 2012)



FFuente: ARGOS y elaboración propia

Es más, si a pesar de que el número de observaciones disponibles es ciertamente insuficiente para obtener una función de tendencia con un buen ajuste, nos atreviéramos, a realizar una cierta predicción --utilizando la línea de tendencia relativa a la evolución que ha tenido el número de contratos CAE sobre el número de contratos indefinidos-- obtendremos la línea discontinua que aparece en el Gráfico 3.

Gráfico 3: Línea de tendencia del peso de los CAE sobre la contratación indefinida



La función debiera ser, por tanto, de forma polinómica y de grado 4.

$$f(x) = -0,0298x^4 + 0,6888x^3 - 5,6613x^2 + 18,719x - 13,32$$

De ahí que cupiera incluso vaticinar que en el mes de octubre este porcentaje de contratos CAE sobre el total de indefinidos experimentaría un decrecimiento que lo acercaría al 3,2%¹².

3. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA MEDIANTE ESTE CONTRATO: SEXO Y EDAD

Analizando, en segundo lugar, la distribución por edades de los trabajadores contratados a través de esta modalidad se observa rápidamente una fuerte polarización del mismo, sobre todo entre las personas jóvenes. Este dato era previsible dada la fuerte focalización de las medidas de fomento en los jóvenes de hasta treinta años. Y de hecho, los datos parecen indicar que en este periodo de febrero a septiembre de 2012, el 48% de los contratos de este tipo se realizó en Andalucía con menores de 30 años y el 5,8 con personas de 30 años, lo que supone --Tabla 2-- cerca de 16 puntos y 1,6 puntos porcentuales más respectivamente que si comparamos esta misma distribución en el conjunto de los contratos indefinidos.

Tabla 2: CAE, contratos indefinidos y total de contratos celebrados en Andalucía por tramos de edad (febrero-septiembre de 2012)

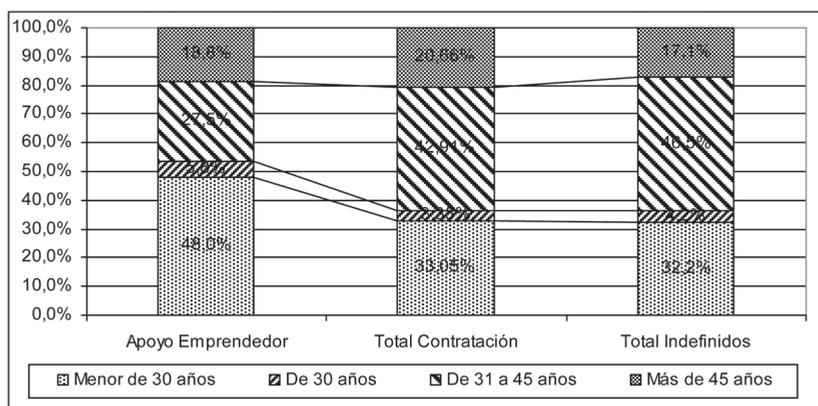
EDAD	CAE		Total Contratos			Contratos indefinidos		
	Total	% Total CAE	Total	% CAE / Contratos	% por edades	Total	% CAE/Ind.	% por edades
Menor de 30 años	2.050	48,0%	703.535	0,29%	33,05%	24.414	8,40%	32,2%
De 30 años	247	5,8%	71.984	0,34%	3,38%	3.166	7,80%	4,2%
De 31 a 45 años	1.173	27,5%	913.492	0,13%	42,91%	35.232	3,33%	46,5%
Más de 45 años	803	18,8%	439.852	0,18%	20,66%	12.989	6,18%	17,1%
Total	4.273	100,0%	2.128.863	0,20%	100,00%	75.801	5,64%	100,0%

Fuente: ARGOS y elaboración propia

¹² Una vez cerradas estas notas, los datos proporcionados por Argos para el mes de octubre parecen indicar la continuidad de la serie y en su evolución. Así en el mes de octubre se habrían formalizado sólo 411 CAE lo que ya de por sí supondría 74 menos. Pero aún más significativo es que en este mismo mes de octubre el número de contratos indefinidos sí creció frente al mes anterior, alcanzando los 13.731. Ello provocó que el porcentaje de CAE sobre el total de contratos indefinidos cayera al 3%, la cuota más baja de toda la serie. Y, correlativamente, esta misma reducción de su importancia porcentual cabría apreciarla si analizáramos los datos totales de contratación, en los que los CAE suponen, siempre con respeto al mes de octubre, sólo el 0,12% del total de contratos registrados en nuestra Comunidad. En definitiva, la incorporación de estas cifras revelaría que en estos nueve primeros meses sólo se habrían formalizado en nuestra Comunidad un total de 4684 CAE frente a los cerca de noventa mil contratos indefinidos --lo que supondría que los CAE son solo el 5,23% de estos contratos-- y frente a los 2.462.145 contratos formalizados en este mismo lapso en nuestra comunidad --lo que reduciría el peso porcentual de nuestra modalidad sobre el conjunto de contratos al 0,19%--.

En cualquier caso, lo que sí resulta llamativo es que esta distribución porcentual parece seguir claramente el esquema marcado por los incentivos económicos, en la medida en la que si bien la proporción de personas contratadas mayores de 45 años es 1,7 puntos más alta en el caso del CAE que en el conjunto de los indefinidos, su uso es, en cambio, mucho menos frecuente en el caso de la cohorte de 31 a 45 años en donde no existe bonificación de las cuotas de Seguridad Social.

Gráfico 4: Composición por edades de los trabajadores contratantes de los tipos de contrato



Fuente: ARGOS y elaboración propia

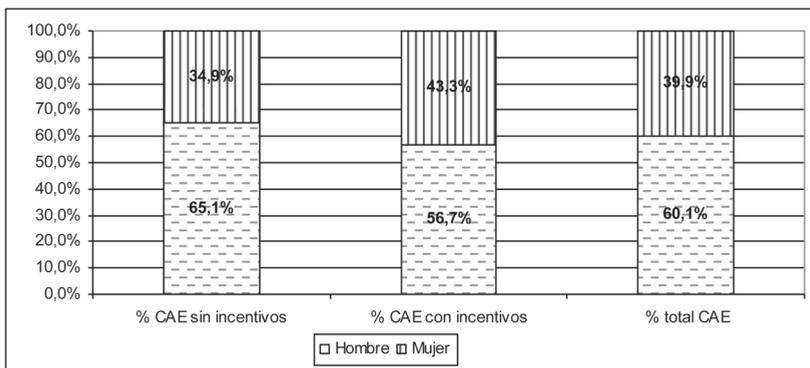
Por otra parte, si analizamos esta misma distribución en función del sexo del contratante se aprecia rápidamente una cierta masculinización de la población contratada a través de esta modalidad, lo que puede resultar llamativo dado el aparente impacto, antes señalado, de las bonificaciones a la Seguridad Social en la selección de los candidatos. De hecho, no debe olvidarse que en el caso de las bonificaciones, el art. 4 tanto del RDL 3/2012 como de la Ley 4/2012 incrementaba la cantidad al menos en aquellos sectores en los que este colectivo femenino se encontraba infrarrepresentado. De ahí que una vez constatado que, como veremos, este contrato no parece centrarse en sectores fuertemente masculinizados, sólo pudiera pensarse en el hecho de que la decisión empresarial haya supervalorado la posible alegación de motivos discriminatorios en caso de resolución de la relación durante el periodo de prueba, lo que debiera conducir a que este sesgo fuera especialmente llamativo en el caso de la modalidad no incentivada en la que no existe obligación de permanencia trianual de la relación.

Tabla 3: Distribución por sexo y disfrute o no de incentivos económicos de los CAE celebrados en Andalucía (feb.-sep. 2012)

	CAE sin incentivos		CAE con algún incentivo		Total CAE	
	Total	% CAE sin incentivos	Total	% CAE con incentivos	Total	% total CAE
Hombre	1.114	65,1%	1.452	56,7%	2.567	60,1%
Mujer	598	34,9%	1.109	43,3%	1.707	39,9%
Total	1.712	100,0%	2.561	100,0%	4.274	100,0%

Fuente: ARGOS y elaboración propia

Y de hecho, los datos así parecen indicarlos --Tabla 3 y Gráfico 5--. Baste indicar por ahora que si en el caso de los contratos con bonificaciones o deducciones la proporción entre hombre y mujeres es mucho más cercana, del 56,7% en el caso de los hombres y del 43,3% en el caso de las mujeres, este diferencial se “dispara” --si se nos permite la expresión-- en el caso de los contrato sin incentivos en donde el 65,1% de los CAE se realizan con hombres, mientras que solo el 34,9% con mujeres. Pero volveremos inmediatamente sobre ello.

Gráfico 5 Distribución porcentual por sexo y disfrute o no de incentivos económicos de los CAE celebrados en Andalucía (feb.-sep. 2012)

Fuente: ARGOS y elaboración propia

Por ahora nos interesa resaltar como durante estos ocho meses de vigencia de la reforma de cada 100 CAE estipulados en Andalucía, sesenta fueron realizados con hombres y sólo cuarenta con mujeres; unas cifras estas que, como decimos, contrastan con la proporción de 55 hombres frente a 45 mujeres extraídas de la contratación indefinida en este mismo periodo

Tabla 4: CAE, contratos indefinidos y total de contratos por sexo y edad (febrero-sept. 2012)

SEXO	EDAD	Apoyo Emprendedor			Total Contratos			Contratos indefinidos		
		Total	% / Total CAE por sexos	% Total CAE	Total	% AE /Contratos	% Total Contratos	Total	% AE /Indef	% Total Indefi.
HOMBRE	Menor de 30 años	1.077	42,0%	25,2%	387.149	0,28%	18,19%	12.295	8,76%	16,22%
	De 30 años	127	4,9%	3,0%	40.942	0,31%	1,92%	1.680	7,56%	2,22%
	De 31 a 45 años	796	31,0%	18,6%	518.983	0,15%	24,38%	20.093	3,96%	26,51%
	Más de 45 años	566	22,1%	13,2%	247.836	0,23%	11,64%	7.768	7,29%	10,25%
Total HOMBRE		2.566	100,0%	60,1%	1.194.910	0,21%	56,13%	41.836	6,13%	55,19%
MUJER	Menor de 30 años	973	57,0%	22,8%	316.386	0,31%	14,86%	12.119	8,03%	15,99%
	De 30 años	120	7,0%	2,8%	31.042	0,39%	1,46%	1.486	8,08%	1,96%
	De 31 a 45 años	377	22,1%	8,8%	394.509	0,10%	18,53%	15.139	2,49%	19,97%
	Más de 45 años	237	13,9%	5,5%	192.016	0,12%	9,02%	5.221	4,54%	6,89%
Total MUJER		1.707	100,0%	39,9%	933.953	0,18%	43,87%	33.965	5,03%	44,81%
Total		4.273		100,0%	2.128.863	0,20%	100,00%	75.801	5,64%	100,00%

Fuente: ARGOS y elaboración propia

En cualquier caso, lo que sí parece claro es que la utilización mayoritariamente juvenil de esta modalidad --antes identificada-- se hace aún más intensa en el caso del colectivo femenino. Si en el caso de los hombres cerca del 47% de los CAE realizados con personas de este sexo eran realizados con jóvenes de treinta o menos años, en el caso de las mujeres esta proporción llegaba 64%, lo que conducía obviamente, a que la utilización del mismo en franjas superiores de edad fuera ciertamente más escasa entre las mujeres que entre los hombres.

4. EL USO O NO DE INCENTIVOS EN ESTA MODALIDAD: ¿HACIA UNA DUALIDAD EN SU UTILIZACIÓN?

Pero sin duda una de las grandes dudas que planteaba el análisis teórico de esta modalidad era el grado o no de utilización de los incentivos económicos que se ofrecían con la misma. Y ello ya que si bien es cierto que la amplitud del periodo de prueba --incentivo laboral-- no era formalmente incompatible con las bonificaciones y deducciones fiscales previstas, sí que parecía existir una posible disfunción en el uso conjunto de ambas vías de incentivación. Y ello ya que la extinción durante el periodo de prueba impediría, al menos aparentemente, el disfrute de las bonificaciones y deducciones que exigían una cierta estabilidad del contrato durante el periodo de disfrute de la misma.

De ahí que incluso cupiera plantear la posibilidad de una dualidad en el uso de esta modalidad. Y ello ya que mientras en el caso de los incentivados económicamente era posible esperar una cierta estabilidad, al menos durante el periodo que durara la misma –con independencia de que posteriormente la finalización de las bonificaciones y deducciones pudiera generar una alta mortalidad, causada quizás por la “financiación” de las posibles indemnizaciones por despido con estos mismos incentivos, lo que nos llevaría, paradójicamente a unos contratos materialmente temporales, cuya indemnización “financiaría” el propio Estado--, en el caso de los CAE no incentivados el temor a una resolución durante su primer año de vida era ciertamente alto.

Pues bien, más allá como decimos de que estas cuestiones serán el eje de un trabajo posterior de este mismo proyecto de investigación, lo que nos interesa resaltar ahora, en relación siempre con los datos de estos primeros ocho meses, es el hecho, ciertamente significativo de que cerca del 60% de estos CAE fueron bonificados o incentivados, siendo cuantitativamente más frecuente la bonificación –el 55,5% del total de CAE disfrutarían de la misma– que los incentivos fiscales, que solo serían reclamados, por lo que parece, por el 26,2% de los CAE firmados durante este periodo de febrero a septiembre de 2012.

Tabla 5: CAE por disfrute o no de bonificaciones y/o deducciones (febr-sept. 2012)

		Mes								Total Feb.- Sept.
		Febr.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	
Sin bonificaciones ni deducciones	Total	4	250	252	280	280	235	152	259	1.712
	% Total CAE	21,1%	31,7%	33,8%	37,3%	44,0%	46,1%	45,0%	53,4%	40,1%
Con bonifica- ciones o deducciones	Total	15	539	493	470	357	275	186	226	2.561
	% Total CAE	78,9%	68,3%	66,2%	62,7%	56,0%	53,9%	55,0%	46,6%	59,9%
Con deducciones	Total	8	227	234	237	147	126	60	82	1.121
	% Total CAE	42,1%	28,8%	31,4%	31,6%	23,1%	24,7%	17,8%	16,9%	26,2%
Con bonificaciones	Total	15	499	445	435	332	249	180	217	2.372
	% Total CAE	78,9%	63,2%	59,7%	58,0%	52,1%	48,8%	53,3%	44,7%	55,5%
Total CAE		19	789	745	750	637	510	338	485	4.273

Fuente: ARGOS y elaboración propia

Lo que en cambio resulta llamativo es que el 40,1% de estos mismos CAE no señalen en sus contratos la utilización ni de los incentivos de Seguridad Social, ni los incentivos fiscales. Y lo es, aún más, si tenemos en cuenta que en bastantes de estas ocasiones el trabajador cumplía al menos el requisito de la edad exigido básicamente –si se trataba, eso sí, de un desempleado inscrito

previamente en la oficina de empleo— para tener derecho, al menos, a la bonificación anteriormente señalada. Esto sucede significativamente, y como ya hemos visto, en las franjas de menores de 30 y mayores de 45 años.

Tabla 6: CAE sin incentivos ni bonificación celebrados en Andalucía por sexo y edad (enero a septiembre de 2012)

SEXO	EDAD	Mes								Total CAE
		Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	
Hombre	Menor de 30 años		26	30	39	36	39	13	27	210
	De 30 años		6	6	5	6	5	6	7	41
	De 31 a 45 años	3	122	99	107	101	83	70	89	674
	Más de 45 años	1	33	26	28	37	27	16	21	189
Total Hombre		4	187	161	179	180	154	105	144	1.114
Mujer	Menor de 30 años		16	29	25	29	28	10	26	163
	De 30 años		3		4	4	4	3	7	25
	De 31 a 45 años		38	53	61	50	38	28	65	333
	Más de 45 años		6	9	11	17	11	6	17	77
Total Mujer			63	91	101	100	81	47	115	598
Total		4	250	252	280	280	235	152	259	1.712

Fuente: ARGOS y elaboración propia

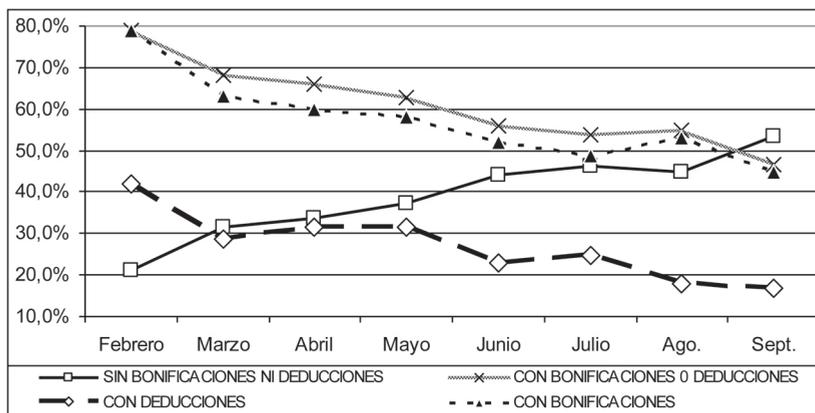
En cualquier caso —y remitiéndonos a lo ya señalado anteriormente en relación con la diferente distribución proporcional y por sexos de estos contratos según disfruten o no de algún incentivo económico¹³-- no podemos dejar de señalar que, analizados temporalmente, estos datos parecen reflejar una cierta evolución en la composición proporcional de este colectivo; una evolución constante y, por lo que parece, progresiva.

En primer lugar, porque el peso correspondiente tanto a los contratos bonificados, como a los contratos incentivados con medidas fiscales está cayendo significativamente en relación con el conjunto de CAE celebrados cada mes —Gráfico 6 y Tabla 5—. Así, si en el mes de marzo de 2012 —dejamos por tanto a un lado febrero ya que el escaso número de contratos estipulados lo hace poco representativo-- el 68,3% de los CAE estaba incentivado económicamente —un 63,2% de los CAE estipulados ese mes disfrutarían de bonificaciones y cerca de un treinta por ciento (28,8%) de deducciones fiscales--, en el mes de septiembre, en cambio, solo un 46,6% de contratos se acogían a estas bonificaciones, siendo el descenso especialmente drástico entre los contratos que se consideraban con derecho a deducciones fiscales --sólo 82, esto es, el 16,9%

¹³ Véase supra el Punto 3 CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA MEDIANTE ESTE CONTRATO: SEXO Y EDAD y, en especial, la Tabla 3 y el Gráfico 5.

del total de CAE estipulados ese mes--, pero sin que la caída de los contratos bonificados dejara de ser igualmente significativa – del 63,2% de marzo habríamos pasado al 44,7% en septiembre--.

Gráfico 6: Evolución de CAE por disfrute o no de bonificaciones y/o deducciones (febr-sept. 2012)



Fuente: ARGOS y elaboración propia

Y en segundo lugar porque, lejos de ser una cuestión puntual, el análisis de la serie temporal parece mostrar una tendencia clara hacia un mayor desarrollo de la modalidad no incentivada económicamente, lo que, como se comprenderá puede llegar a tener un impacto sobre la estabilidad material de este creciente segmento de esta modalidad contractual. De hecho, si en el mes de marzo de 2012 –el primero que, como ya hemos señalado vamos a analizar-- solo 250 CAE carecían de derecho a bonificación o deducción fiscal –lo que suponía el 31,7% de los 789 contratos estipulados en dicho mes– en el mes de septiembre se formalizaron 259 CAE de este mismo tipo, lo que suponía y el 53,4% del total¹⁴.

¹⁴ No obstante, esta tendencia parece haberse limitado o reducido durante el mes de octubre. En este mes –a cuyos datos se tuvo acceso por los autores una vez cerrado estas páginas– los CAE sin deducciones ni bonificaciones ascendieron a 170, lo que supone el 41,4% de los 411 CAE estipulados durante este mes; esto es, algo más de la media de los primeros ocho meses –40,1%–, pero notablemente inferior al 53,4% que suponían este subtipo de CAE en el mes de septiembre de 2012. Correlativamente el número de CAE incentivados económicamente experimentó durante este mes de octubre un notable incremento –241 CAE, el 58,6%– muy por encima de este mismo dato para el mes de septiembre –46,6%–, apreciándose este incremento tanto en el porcentaje de contratos con deducciones fiscales –84 CAE, el 20,4% del total– como, y sobre todo, en el caso de los bonificados –219 contratos, el 53,3%–. Estos datos parecen, por tanto, sugerir una cierta modificación en la tendencia antes mencionada, orientándose a la media de los ocho meses anteriores antes señalada. Pero, en cualquier caso, y dado lo escaso de la muestra, sugieren la necesidad de continuar con el análisis de esta cuestión.

5. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE ESTA MODALIDAD EN ANDALUCÍA

Si analizamos el uso de esta modalidad en función del territorio, se observa, en primer lugar, que más de la mitad de los CAE formalizados durante estos meses en nuestra Comunidad autónoma se han estipulado en las provincias de Málaga y Sevilla (57%), lo que, por otra parte, resulta lógico –aunque no deje de ser sintomático– si tenemos en cuenta que es en estas dos provincias donde mayor número de acuerdos se suelen formalizar mensualmente¹⁵.

En el otro extremo se situarían Huelva, en la que el número de CAE no llega al 4%, precedida por Jaén y Almería –que se sitúan por encima del 5% y sin llegar al 6% del total de CAE formalizados en nuestra Comunidad–, lo que, en cualquier caso, también resulta lógico teniendo en cuenta el volumen de contratación indefinida que estas provincias presentan sobre el total propio de nuestra Comunidad.

Tabla 7: Distribución de CAE por provincias. Total y porcentajes en función del disfrute o no de incentivos (feb-sep. 2012)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
Total	240	448	353	401	165	225	1370	1071	4273
sin incentivo	63	174	139	99	55	75	667	440	1712
con incentivos	177	274	214	302	110	150	703	631	2561
% total	5,62%	10,48%	8,26%	9,38%	3,86%	5,27%	32,06%	25,06%	100,00
% sin incentivos	26,25%	38,84%	39,38%	24,69%	33,33%	33,33%	48,69%	41,08%	40,07
%con incentivos	73,75%	61,16%	60,62%	75,31%	66,67%	66,67%	51,31%	58,92%	59,93

Fuente: ARGOS y elaboración propia

Desde esta misma perspectiva, y si analizamos en segundo lugar la distribución territorial de estos mismos CAE en función del disfrute o no de incentivos económicos –cuestión esta, que como ya hemos señalado, resultará ciertamente importante a la hora de analizar la estabilidad real de estas relaciones– se observan, ya a primera vista, notables diferencias territoriales.

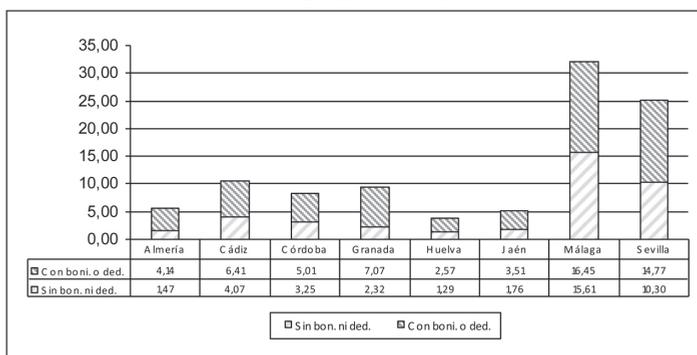
Así es cierto que en algunas provincias la distribución es similar a la que hemos detectado para el conjunto de Andalucía –a grandes rasgos, 40% sin incentivo y 60% con incentivos–: esto sucedería, por ejemplo, en Sevilla, Córdoba o Cádiz. Pero en otras demarcaciones territoriales se detectan importantes diferencias, eso sí divergentes y que, por tanto, tienden a compensarse. De este modo, y por ejemplo, resulta cuanto menos llamativo que en la provincia de Málaga cerca del 49% de los CAE –siempre según los datos

¹⁵ No obstante, obsérvese que la proporción de contratos realizados en Málaga y Sevilla sobre el total de la contratación andaluza no llega durante el periodo estudiado a este 57%, ni si analizamos el total de la contratación –en donde ambas provincias representan el 40% con un 16,8% y un 23,2% respectivamente–, ni si nos limitamos a la contratación indefinida –en donde, siempre durante estos meses, la contratación de estas dos provincias representó el 49,6% del total, con un 25,1 y un 24,5% respectivamente–.

proporcionados por ARGOS— no hayan solicitado ningún tipo de incentivo económico, mientras que en el extremo opuesto se situarían provincias como Granada o Almería donde el porcentaje de contratos incentivados sobre el total de los celebrados en la provincia ronda o incluso supera el 75%.

En este sentido, quizás deba llamarse la atención –ver Gráfico 7-- sobre el hecho de que son precisamente aquellas dos provincias en las que se ha realizado un uso cuantitativo y seguramente cualitativo o proporcional más intenso de esta modalidad las que mayor proporción presentan de CAE sin incentivos.

Gráfico 7: Distribución de CAE por provincias y solicitud o no de incentivos



Fuente: ARGOS y elaboración propia

En tercer lugar, si analizamos estos datos y los ponemos en relación con el número total de contratos indefinidos realizados durante el mismo tiempo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, –ver Tabla 8 y Gráfico 8-- podemos comprobar que sólo en las provincias de Málaga y Sevilla el número de contratos CAE representan más del 1% de los contratos indefinidos celebrados en nuestra Comunidad durante este mismo periodo de tiempo

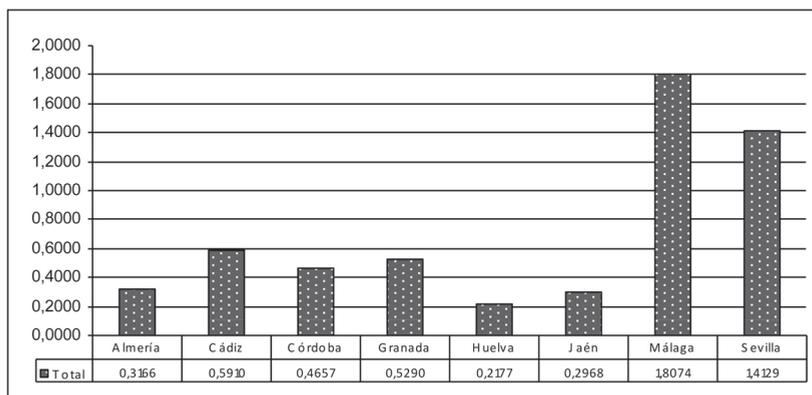
Tabla 8: Porcentaje que suponen los CAE celebrados en cada provincia sobre el total de contratos indefinidos estipulados en la Comunidad autónoma de Andalucía (febrero-septiembre 2012)

Provincia	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Total
Almería	0,01%	0,32%	0,36%	0,31%	0,33%	0,40%	0,51%	0,30%	0,32%
Cádiz	0,04%	0,89%	0,44%	0,90%	0,71%	0,52%	0,61%	0,48%	0,59%
Córdoba	0,09%	0,63%	0,47%	0,53%	0,51%	0,56%	0,26%	0,51%	0,47%
Granada	0,02%	0,60%	0,98%	0,65%	0,47%	0,44%	0,64%	0,36%	0,53%
Huelva	0,00%	0,24%	0,30%	0,29%	0,25%	0,16%	0,21%	0,23%	0,22%
Jaén	0,01%	0,44%	0,54%	0,38%	0,25%	0,26%	0,18%	0,20%	0,30%
Málaga	0,02%	1,65%	2,60%	2,59%	2,35%	1,95%	1,62%	1,32%	1,81%
Sevilla	0,04%	2,25%	1,99%	1,57%	1,56%	1,21%	1,09%	1,13%	1,41%
Total	0,24%	7,02%	7,69%	7,22%	6,43%	5,51%	5,12%	4,54%	5,64%

Fuente: ARGOS y elaboración propia

En el resto de las provincias —lo que resulta lógico, dado el volumen de contratación global de las mismas— esta proporción ni siquiera llega al 1% siendo en Huelva en donde menor porcentaje representan los CAE en ella estipulados --sólo el 0.2%-- sobre el total de los contratos indefinidos formalizados en el conjunto de nuestra Comunidad

Gráfico 8: Porcentaje que suponen los CAE celebrados en cada provincia sobre el total de contratos indefinidos estipulados en la Comunidad Autónoma de Andalucía (febrero-septiembre 2012)



Fuente: ARGOS y elaboración propia

No obstante, y como ya hemos señalado, es obvio que estos datos vienen en gran parte condicionados por el peso de cada provincia sobre el total de la contratación andaluza. De ahí la necesidad de analizar más pormenorizadamente estas mismas cifras pero confrontando el número de CAE con el número de contratos indefinidos estipulados en cada provincia durante el mismo lapso de tiempo.

Y desde esta nueva perspectiva, atendiendo, como decimos, al número de contratos indefinidos de cada provincia, se puede observar que la distribución dista igualmente de ser uniforme, de la misma manera que lo es si consideramos sólo las provincias occidentales o las orientales. La Tabla 9 muestra cuál ha sido la proporción de contratos CAE sobre los contratos indefinidos realizados en cada una de las provincias y en cada uno de los meses en los que el RDL 3/2012 —y posteriormente, la Ley 3/2012— ha estado vigente.

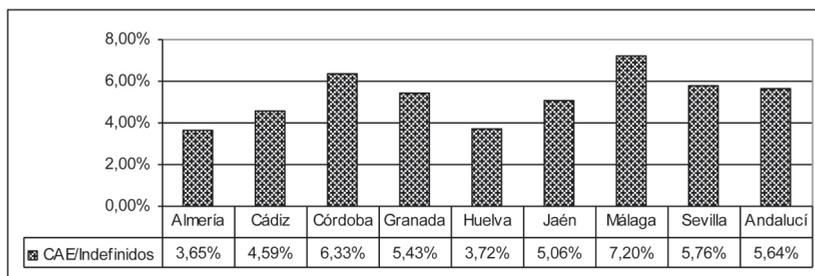
Tabla 9: Distribución de contratos CAE sobre contratos indefinidos de cada Provincia

Provincia	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Total
Almería	0,17%	3,05%	4,88%	4,15%	4,72%	4,29%	5,21%	2,95%	3,65%
Cádiz	0,28%	7,86%	3,83%	7,00%	5,00%	3,58%	4,38%	3,92%	4,59%
Córdoba	1,21%	7,51%	7,31%	7,48%	7,09%	7,77%	3,82%	6,30%	6,33%
Granada	0,23%	5,81%	9,19%	6,48%	5,80%	4,98%	7,38%	3,56%	5,43%
Huelva	0,00%	4,33%	4,87%	3,97%	4,04%	3,39%	3,41%	4,73%	3,72%
Jaén	0,25%	7,89%	9,67%	6,14%	3,89%	4,24%	3,56%	3,06%	5,06%
Málaga	0,10%	6,96%	9,91%	9,76%	9,40%	7,28%	6,22%	5,70%	7,20%
Sevilla	0,14%	9,10%	7,71%	6,95%	6,05%	5,40%	4,61%	4,57%	5,76%
Andalucía	0,24%	7,02%	7,69%	7,22%	6,43%	5,51%	5,12%	4,54%	5,64%

Fuente: ARGOS y elaboración propia

Así, se puede observar que Almería y Huelva, una en cada extremo de la comunidad, son las provincias en las que el peso de los CAE dentro de los contratos indefinidos es menor, representando éstos alrededor del 3,7% de los contratos de este tipo realizados en cada una de ellas. En estos resultados quizás haya influido el peso, al menos en la primera, del sector agropecuario en el que, como veremos más tarde, la utilización del CAE ha sido más limitada.

En cambio --Gráfico 9-- en Cádiz, Jaén, Granada y Sevilla el número de CAE en relación con el total de indefinidos se sitúa entre el 4,5% y el 5,8%, destacando, en el otro extremo, Córdoba con el 6,3% de contratos CAE --siempre sobre el total de indefinidos celebrados en dicho territorio-- y Málaga en la que el mismo porcentaje alcanzó durante el conjunto de estos meses el 7,2%.

Gráfico 9: Porcentaje que suponen los CAE sobre el total de contratos indefinidos estipulados en cada provincia (febrero-septiembre 2012)

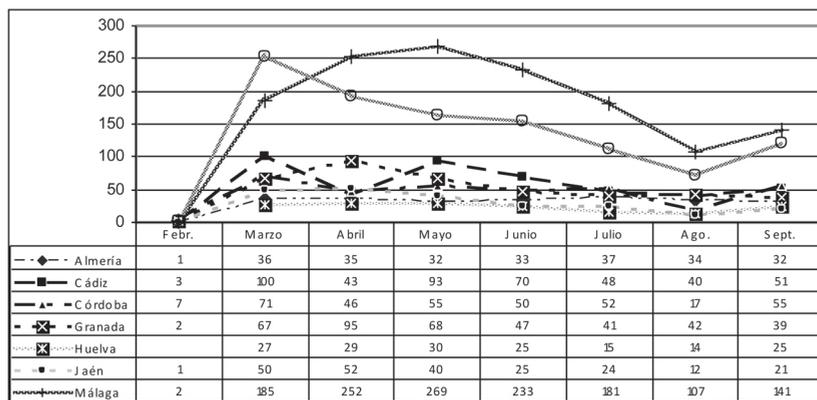
Fuente: ARGOS y elaboración propia

Desde esta doble perspectiva, podríamos destacar seguramente que Mála-

ga es, en cualquier caso, la provincia mejor situada o más proclive a la utilización de los CAE. Y ello, quizás --y como veremos-- por la propia composición de su tejido productivo y la fuerte presencia en el mismo de algunas de las ramas de actividad en las que esta modalidad parece haber tenido mayor éxito.

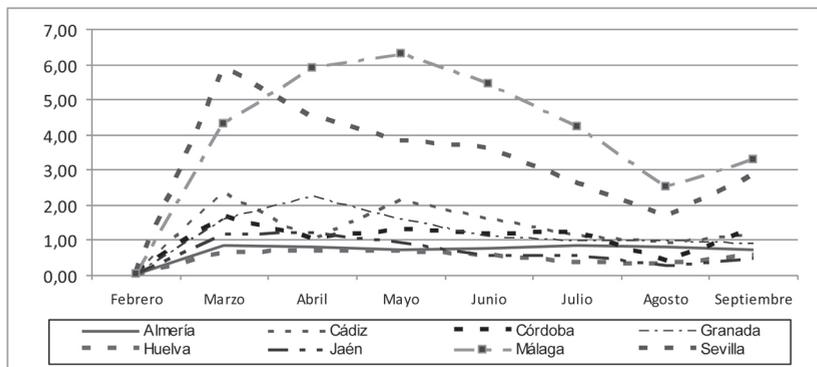
Sea como fuere, y si finalmente atendemos a su evolución temporal – obviando el mes de febrero, en el que los contratos CAE nacen--, es posible constatar como en la mayoría de ellas se produce una clara evolución decreciente desde el máximo alcanzado normalmente en los meses de marzo y abril --sólo en Málaga este máximo se produce algo más tarde, en el mes de mayo— hacia un mínimo que normalmente se alcanzan en agosto, con un ligero repunte de un mes de septiembre que, como veremos, sólo acontece por el mayor número general de contrataciones realizadas en dicho mes. Si acaso, cabría llamar la atención sobre el caso de Almería, con una elevada estabilidad cuantitativa, en una horquilla bastante cerrada de CAE por mes, con un mínimo de 32 contratos en los meses de mayo y septiembre y un máximo de 37 en el mes de julio.

Gráfico 10: Evolución en el número de CAE por provincias y meses en Andalucía (feb-sep. 2012)



Fuente: ARGOS y elaboración propia

Y unos resultados obviamente muy similares se obtienen si analizamos la evolución de la ratio que representan los CAE estipulados durante cada mes en cada provincia sobre el total de CAE estipulados durante estos ocho meses en el conjunto de la Comunidad.

Gráfico 11: Porcentaje que suponen los CAE estipulados en cada provincia sobre el total celebrados en Andalucía en el conjunto del periodo considerado

Fuente: ARGOS y elaboración propia

Ya por último, si analizamos esta misma evolución en relación con el peso que los CAE suponen sobre el total de la contratación indefinida—dejando a un lado, por las razones tantas veces expuestas los datos del mes de febrero— se observa que en general, la mayoría de provincias alcanzan el máximo en los primeros meses de marzo -Sevilla y Cádiz— o abril -Granada, Huelva, Jaén y Málaga—, iniciándose a continuación una progresiva caída en estos valores—básicamente en Jaén, Málaga y Sevilla—, con algún repunte en el caso de Cádiz -mayo— o Granada -agosto—. Sólo en el caso de Almería y Córdoba estos máximos se alcanzan en los meses de agosto y julio respectivamente seguramente como consecuencia de una aparente mayor estabilidad en sus series mensuales.

Tabla 10: CAE por cada 100 contratos indefinidos celebrados en cada provincia y mes (Andalucía, marzo septiembre 2012)

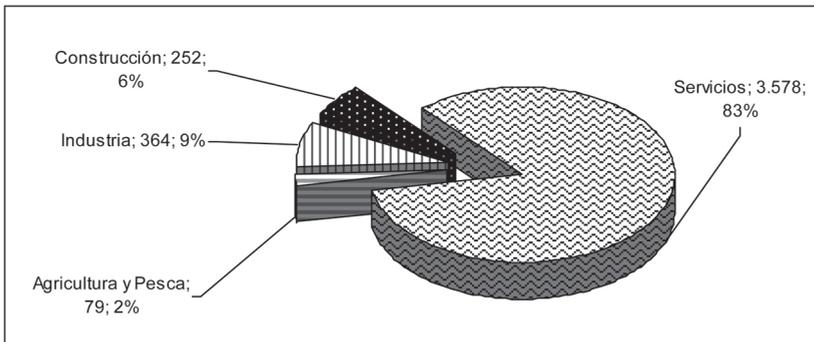
Provincia	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Ago.	Sep.	Feb-sept.
Almería	3,05%	4,88%	4,15%	4,72%	4,29%	5,21%	2,95%	3,65%
Cádiz	7,86%	3,83%	7,00%	5,00%	3,58%	4,38%	3,92%	4,59%
Córdoba	7,51%	7,31%	7,48%	7,09%	7,77%	3,82%	6,30%	6,33%
Granada	5,81%	9,19%	6,48%	5,80%	4,98%	7,38%	3,56%	5,43%
Huelva	4,33%	4,87%	3,97%	4,04%	3,39%	3,41%	4,73%	3,72%
Jaén	7,89%	9,67%	6,14%	3,89%	4,24%	3,56%	3,06%	5,06%
Málaga	6,96%	9,91%	9,76%	9,40%	7,28%	6,22%	5,70%	7,20%
Sevilla	9,10%	7,71%	6,95%	6,05%	5,40%	4,61%	4,57%	5,76%
Andalucía	7,02%	7,69%	7,22%	6,43%	5,51%	5,12%	4,54%	5,64%

Fuente: ARGOS y elaboración propia

6. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD

Finalmente, si consideramos la contratación realizada bajo esta nueva modalidad, desagregada por sectores de actividad, resulta evidente que la mayor parte de los CAE --como no podía ser de otro modo dada la composición sectorial del empleo en Andalucía-- se ha realizado en el sector servicios, en el que se habrían estipulado 3.578 CAE lo que supondría el 83% del total. A mucha distancia quedarían Industria y Construcción, situándose en último lugar el sector Agropecuario.

Gráfico 12: CAE por sectores de actividad. Total y porcentajes. Andalucía feb-sep. 2012



Fuente: ARGOS y elaboración propia

Pues bien, si desde esta perspectiva, contextualizamos tales datos, comparándolos con el total de contratos y de contratos indefinidos realizados en cada sector de actividad el resultado es similar a la consideración conjunta que reflejábamos en la tabla 1, salvo en el sector de la agricultura y pesca --Tabla 11--.

Tabla 11: Contratación total, contratación indefinida y CAE por sectores de actividad (2:2012, 9:2002)

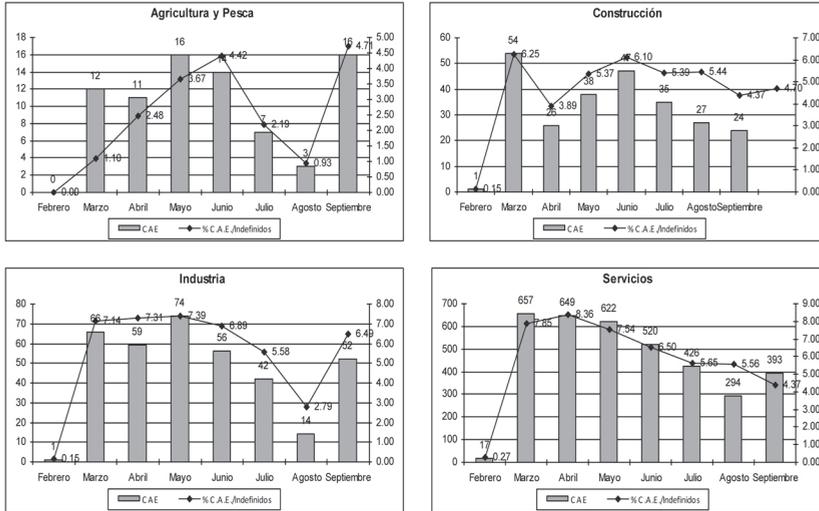
	Mes												Total	
	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos.	Sept.						
Agricultura y Pesca	CAE	0	12	11	16	14	7	3	16					79
	Total contratos	110.496	90.875	69.766	78.147	67.315	51.917	50.175	74.031					592.722
	% CAE	0.00	0.01	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.02					0.01
	Total indefinidos	289	1.088	444	436	317	320	324	340					3.558
	% CAE	0.00	1.10	2.48	3.67	4.42	2.19	0.93	4.71					2.22
	CAE	1	66	59	74	56	42	14	52					364
Industria	Total contratos	10.849	12.513	12.398	12.803	12.561	13.077	11.829	13.889					99.919
	% CAE	0.01	0.53	0.48	0.58	0.45	0.32	0.12	0.37					0.36
	Total indefinidos	664	925	807	1.001	813	753	501	801					6.265
	% CAE	0.15	7.14	7.31	7.39	6.89	5.58	2.79	6.49					5.81
	CAE	1	54	26	38	47	35	27	24					252
Construcción	Total contratos	27.180	30.763	28.435	32.316	29.174	24.716	23.062	25.241					220.887
	% CAE	0.00	0.18	0.09	0.12	0.16	0.14	0.12	0.10					0.11
	Total indefinidos	654	864	669	707	771	649	496	549					5.359
	% CAE	0.15	6.25	3.89	5.37	6.10	5.39	5.44	4.37					4.70
	CAE	17	657	649	622	520	426	294	393					3578
Servicios	Total contratos	115.232	134.393	139.916	161.750	173.146	184.009	139.913	166.976					1.215.335
	% CAE	0.01	0.49	0.46	0.38	0.30	0.23	0.21	0.24					0.29
	Total indefinidos	6.414	8.369	7.765	8.246	7.998	7.541	5.287	8.999					60.619
	% CAE	0.27	7.85	8.36	7.54	6.50	5.65	5.56	4.37					5.90

Fuente: Argos y elaboración propia.

El peso que esta modalidad de contratos tiene sobre la contratación indefinida en el sector de la agricultura y pesca es del 2,22% muy por debajo del 5,64% que representa el CAE en el conjunto de la contratación indefinida. En realidad, es en los sectores de la industria y los servicios en donde, sobre todo en términos porcentuales, observamos un mayor peso del nuevo CAE pues representan respectivamente un 0,36% y un 0,29% del total de contratos y 5,81% y 5,90% sobre número total de contratos indefinidos. En el sector de la construcción –especialmente afectado por la recesión económica desde el colapso de la burbuja a finales de 2006- los CAE representan, no obstante, el 4,70% de la contratación indefinida. Podríamos por tanto concluir, que por el momento, esta modalidad de contrato no encuentra un peso significativo dentro de los indefinidos en ninguno de los cuatro sectores, al menos cuando analizamos los datos agregados de los nueve primeros meses de su vigencia, si bien es evidente su mayor presencia en el sector servicios.

Por otra parte, y desde una perspectiva temporal ligada a cada sector de actividad -- Gráfico 13-- la evolución en el número de CAE para los distintos sectores refleja, en el caso del sector servicios, el mismo perfil que la consideración conjunta ya analizada en el Gráfico 1. En cambio, en el sector industria se registra el mayor número de esta modalidad de contratos en mayo, mientras en los meses siguientes el peso del CAE en la contratación retrocede significativamente, reduciéndose esta modalidad de contratación un 80% mientras que la indefinida se reduce sólo en un 50%, si bien resulta llamativo el repunte en el mes de septiembre. Por lo que se refiere al sector de la construcción, el mayor peso corresponde a los meses de marzo y junio, mes este a partir del cual la tendencia en la evolución es decreciente, incluso en el mes de septiembre. Y finalmente en el sector primario, pese a la escasa representación de esta modalidad, se destaca una mayor incidencia en mayo y junio, que seguidos por dos de retroceso, culminan un importante crecimiento, tanto cuantitativo como porcentual de los CAE el mes de septiembre.

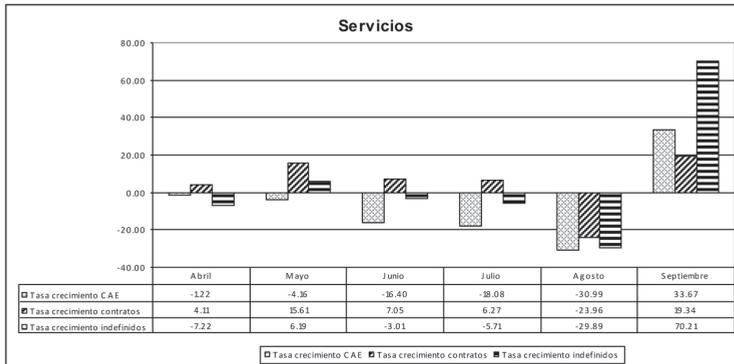
Gráfico 13: Evolución temporal del número de CAE en Andalucía por sectores de actividad



Fuente: Argos y elaboración propia.

La evolución temporal de las tasas de crecimiento mensual en términos relativos del número de contratos de apoyo al emprendedor, contratos totales e indefinidos en los sectores de industria y servicios en los que la nueva modalidad tiene algo más de representatividad se recogen en el Gráfico 14. De él cabe inferir que en el sector servicios la tasa de crecimiento mensual en el número de contratos indefinidos, en los meses en los que hay crecimiento, es mayor que en los CAE, mientras que si hay decrecimiento este es mayor en la nueva modalidad. En la industria el comportamiento es menos dispar, con la salvedad de los datos de septiembre.

Gráfico 14: Tasa de crecimiento mensual por tipo de contrato (Industria y Servicios)



Fuente: Argos y elaboración propia.

Y si finalmente analizamos esta distribución sectorial en función de la presencia o no de incentivos económicos – ver

Tabla 12 y Gráfico 15-- seguramente los más destacado sea la amplia representación que los CAE sin bonificaciones ni deducciones tienen en el sector de la construcción, en donde la proporción tradicional de 60 a 40, favorable en general para los incentivados económicamente, prácticamente se invierte.

Tabla 12: Número de Contratos de Apoyo al Emprendedor con o sin incentivos (% sobre CAE total)

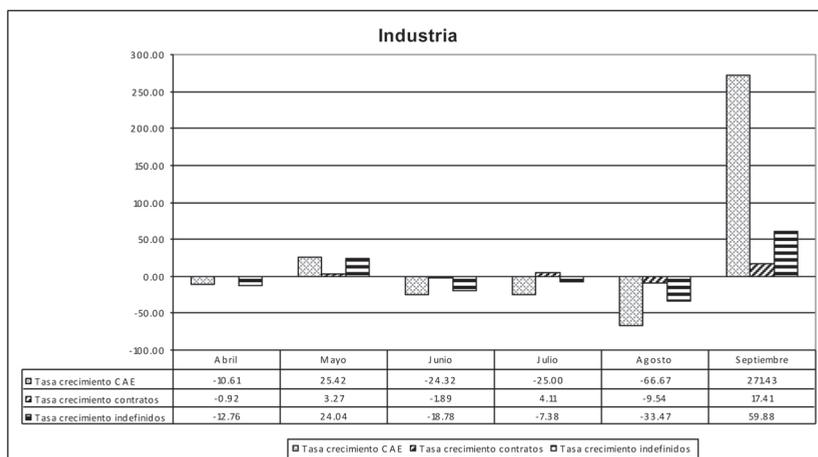
		Total	Feb.	Mar.	Abril	Mayo	Jun.	Jul	Ago.	Sept.	Total
Agricultura y Pesca	Sin Bonificaciones o Deducciones		5	1	3	6	3	1	9	28	
	% Total CAE		41.67	9.09	18.75	42.86	42.86	33.33	56.25	35.44	
	Con bonificaciones o deducciones		7	10	13	8	4	2	7	51	
	% Total CAE		58.33	90.91	81.25	57.14	57.14	66.67	43.75	64.56	
	Total CAE		12	11	16	14	7	3	16	79	
Industria	Sin Bonificaciones o Deducciones		15	24	30	27	14	5	36	151	
	% Total CAE		22.73	40.68	40.54	48.21	33.33	35.71	69.23	41.48	
	Con bonificaciones o deducciones	1	51	35	44	29	28	9	16	213	
	% Total CAE	100.00	77.27	59.32	59.46	51.79	66.67	64.29	30.77	58.52	
	Total CAE	1	66	59	74	56	42	14	52	364	
Construcción	Sin Bonificaciones o Deducciones		35	11	16	26	21	22	14	145	
	% Total CAE	0,00	64,81	42,31	42,11	55,32	60,00	81,48	58,33	57,54	
	Con bonificaciones o deducciones	1	19	15	22	21	14	5	10	107	
	% Total CAE	100	35,19	57,69	57,89	44,68	40,00	18,52	41,67	42,46	
	Total CAE	1	54	26	38	47	35	27	24	252	
Servicios	Sin Bonificaciones o Deducciones	4	195	216	231	221	197	124	200	1.388	
	% Total CAE	23,53	29,68	33,28	37,14	42,50	46,24	42,18	50,89	38,79	
	Con bonificaciones o deducciones	13	462	433	391	299	229	170	193	2.190	
	% Total CAE	76,47	70,32	66,72	62,86	57,50	53,76	57,82	49,11	61,21	
	Total CAE	17	657	649	622	520	426	294	393	3.578	

Fuente: Argos y elaboración propia.

Para los demás sectores, es cierto que el número de contratos CAE bonificados o con deducciones fiscales sigue siendo sensiblemente superior a los que no disfrutaban de alguno de estos beneficios. Pero como puede apreciarse en

el Gráfico 15, es evidente la existencia en todos ellos de una generalizada tendencia creciente del porcentaje de contratos sin incentivos económicos sobre el total.

Gráfico 15: Evolución mensual del número de CAE en función de la presencia o no de incentivos económicos por sectores de actividad. Andalucía feb.-sep. 2012



Fuente: Argos y elaboración propia.

Ya por último, y si con las debidas precauciones descendemos a las ramas de actividad de los distintos sectores, podemos concluir —tabla 13- que en sólo 11 ramas se concentran 2.856 CAE, que representan 66,84% del total de esta modalidad de contratación en el periodo de análisis. Estas ramas suponen, además, el 57,80% de la contratación indefinida. De ahí que el porcentaje de CAE sobre los indefinidos para las 11 ramas agregadas sea el 6,52%, superior al 5,64% que representan el total de CAE sobre la contratación indefinida del mismo periodo.

En cualquier caso, y en el otro extremo, llama la atención, por ejemplo, la ausencia de cualquier contratación en la Administración Pública, defensa y Seguridad Social, lo que vuelve a suscitar la duda, ya planteada por algunos autores, sobre la posibilidad incluso de que este tipo de empleador no pudiera utilizar esta modalidad.

Tabla 13: Ramas de actividad en las que mayor número de CAE se han estipulado en Andalucía (feb.-sep. 2012)

RAMA DE ACTIVIDAD	CAE(sin incentivos económicos)	CAE (incentivos económicos)	CAE	% CAE (rama) / Total CAE	Indefinidos	% CAE/ Indefinidos por rama
Servicios de comidas y bebidas	406	447	853	19,96%	12.482	6,83%
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	171	427	598	13,99%	10.883	5,49%
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	144	233	377	8,82%	4.691	8,04%
Transporte terrestre y por tubería	86	87	173	4,05%	2.900	5,97%
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	49	104	153	3,58%	1.750	8,74%
Actividades de construcción especializada	81	58	139	3,25%	2.554	5,44%
Actividades sanitarias	41	77	118	2,76%	1.737	6,79%
Otros servicios personales	32	85	117	2,74%	1.521	7,69%
Actividades jurídicas y de contabilidad	28	87	115	2,69%	1.267	9,08%
Industria de la alimentación	47	60	107	2,50%	1.755	6,10%
Construcción de edificios	62	44	106	2,48%	2.262	4,69%
Total sectores en Andalucía	1712	2561	4.273	100,00%	75.801	5,64%

Fuente: Argos y elaboración propia.

Los datos recogidos en la Tabla 13 nos ofrecen, al menos, la siguiente lectura: casi un 20% de los CAE realizados desde la aprobación del RDL 3/2012 hasta septiembre en Andalucía se han realizado en una rama importante del sector servicios, la de comidas y bebidas. Sin embargo, esta modalidad tampoco tiene gran impacto en la contratación indefinida de la misma, ya que representa algo menos del 7%, aunque ciertamente se encuentra por encima de la media del conjunto de sectores –que, como se recordará, se situaba en el 5,64%--. Por su parte, las tres ramas del comercio en su conjunto –comercio al por mayor, al por menor y venta y reparación de vehículos de motor-- suponen el 26,39% del total CAE. Sin embargo los CAE de las tres actividades sólo representan el 6,5% de la contratación indefinida en estas tres ramas.

En cualquier caso, de estas 11 ramas en donde mayor número de CAE se ha contabilizado, es en la de actividades jurídicas y de contabilidad donde esta modalidad tiene más peso sobre la contratación indefinida. No obstante, hay ramas con menor peso en la contratación indefinida pero en la que la modalidad de contrato de apoyo al emprendedor tiene un peso relativo mayor –tabla 14--. Pero aún así, resulta llamativo comprobar que en ninguna de ella este porcentaje alcanza ni tan siquiera el 20%.

Tabla 14: Ramas de actividad en las que los CAE suponen un porcentaje más alto dentro de la contratación indefinida realizada en la misma. Andalucía feb-sep. 2012

RAMA DE ACTIVIDAD	CAE	Indefinidos	% CAE/ Indefinidos
Actividades veterinarias	26	143	18,18%
Transporte aéreo	2	13	15,38%
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	35	239	14,64%
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	23	163	14,11%
Actividades postales y de correos	27	197	13,71%
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	5	37	13,51%
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	8	61	13,11%
Telecomunicaciones	39	333	11,71%
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	66	564	11,70%
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	21	180	11,67%
Edición	16	148	10,81%
Publicidad y estudios de mercado	58	544	10,66%
Servicios de información	10	95	10,53%
Otras industrias manufactureras	11	109	10,09%

Fuente: Argos y elaboración propia.

En cualquier caso, y retomando el análisis de los CAE en cada una de las 11 actividades recogidas en la Tabla 13, y analizando la composición en función de que se acojan a deducción y/o bonificación o no, es fácil apreciar el mayor peso de los bonificados o con deducciones fiscales en nueve de las once actividades llegando a ser del 75,65% para ‘actividades jurídicas y de contabilidad’ y del 72,65% para ‘otros servicios personales’¹⁶. Sin embargo, en las dos actividades relacionadas con la construcción ‘Actividades de construcción especializada’ y ‘Construcción de edificios’ el peso porcentual se invierte, siendo algo más del 58% de los CAE de esta rama sin ningún tipo de bonificación y/o deducción.

¹⁶ También está por encima del 70% ‘comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas’.

7. ALGUNAS CONCLUSIONES INICIALES

Aunque seguramente aún es pronto para alcanzar conclusiones más estables, los datos relativos a la utilización del CAE en Andalucía durante estos primeros ocho meses parecen reflejar un uso ciertamente limitado. En un contexto de clara recesión —este dato seguramente no debe ser olvidado— esta forma de contratación solo ha supuesto un 0,2% del total de contratos estipulados en Andalucía durante el mismo periodo y, lo que sin duda es aún más importante, sólo un 5,64% de los contratos indefinidos, con una tendencia incluso decreciente. Si recordamos la práctica ausencia de requisitos exigidos a los trabajadores y la amplia base de empleadores a los que va destinado, la única conclusión posible es que, al menos en esta fase inicial, marcada, como decimos, por una clara recesión con efectos dramáticos sobre nuestro mercado de trabajo, esta modalidad no habría cubierto las expectativas que quizá pudo haber generado, sobre todo si recordamos su fuerte incentivación, tanto económica como mediante flexibilidad laboral.

Por lo demás, en relación con las características personales de los trabajadores contratados, se aprecia una fuerte focalización en el colectivo de jóvenes hasta los 30 años, seguramente motivada por su intensa incentivación económica. De ahí que sorprenda aún más la detectada tendencia a un uso más frecuente con hombres que con mujeres, sobre todo si desagregamos y comparamos --utilizando esta variable-- el total de contratos CAE con la totalidad de la contratación y de la contratación indefinida. El hecho de que este sesgo se haga aún más intenso cuando los contratos no estén incentivados económicamente podría apoyar la interpretación que justifica esta tendencia por el temor a la posible alegación de discriminación en los supuestos de resolución del contrato durante su “amplísimo” --por calificarlo de algún modo-- periodo de pruebas.

En tercer lugar, y por lo que se refiere al uso o no de incentivos, es cierto que cerca del 60% de estos CAE solicitaban estas medidas --fundamentalmente, la bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social--. Pero el análisis de la serie temporal parece mostrar una tendencia --al menos hasta el momento-- hacia un mayor desarrollo de la modalidad no incentivada económicamente, lo que, como se comprenderá, puede llegar a tener un impacto sobre la estabilidad material de este segmento.

Por otra parte, y entrando ya en su distribución territorial, es obvio que más de la mitad de los CAE formalizados durante estos meses en nuestra Comunidad se han estipulado en las provincias de Málaga y Sevilla (57%), lo que, aún siendo lógico --sobre todo si tenemos en cuenta el peso de las dos provincias en la contratación andaluza-- resulta significativo. En cualquier caso, se detectan claras diferencias territoriales, por ejemplo en el peso de estos CAE dentro del conjunto de la contratación indefinida --con una horquilla

que va desde el 7,2% de Málaga al 3,65% en Almería, quizás motivada por la distinta composición de su tejido productivo y la buena acogida que los CAE han tenido en el sector servicios, frente a su escasa aceptación en el sector agropecuario--. Del mismo modo, es llamativo comprobar el distinto peso que dentro de cada provincia ha tenido la solicitud o no de incentivos económicos. Baste señalar como son precisamente aquellas dos provincias en las que se ha realizado un uso cuantitativo más intenso de esta modalidad las que mayor proporción presentan de CAE sin incentivos.

Finalmente, y por lo que se refiere a los sectores y ramas de actividad, es obvio que esta modalidad se ha focalizado en el sector servicios en el que se han estipulado cerca del 83% de los CAE celebrados durante este periodo en nuestra Comunidad. No obstante, el peso de la misma en relación con la totalidad de contratos indefinidos celebrados dentro de cada sector es relativamente cercano en el caso de servicios, industria y, en menor medida, construcción --5,90%, 5,81% y 4,70% respectivamente-. En cambio, en el sector agropecuario la incidencia es mucho menor, ya que sólo el 2,22% de los contratos indefinidos registrados fueron CAE.

Desde esta perspectiva, no resulta extraño, finalmente, que las ramas de actividad en la que se focalizan estos contratos, al menos cuantitativamente, sean los servicios de comida y el comercio en general --al por mayor, al por menor y venta y reparación de vehículos de motor--, que junto al transporte terrestre suman 2.154 CAE, lo que supone más del 50% del total. No obstante, no son estos los sectores en los que los CAE resultan porcentualmente más frecuentes dentro del colectivo de contratos indefinidos. En realidad son otras ramas como las actividades veterinarias y el transporte aéreo donde este tipo de modalidad es porcentualmente más frecuente entre los nuevos contratos indefinidos, sin superar, eso sí, en ningún caso, el 20%.