



universidad
de león
Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales Universidad de León

Grado en Administración y Dirección de Empresas
Curso 2022/2023

IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021
EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

THE IMPACT OF THE 2021 REFORM ON THE
SPANISH LABORAL MARKET

Realizado por la Alumna Dña. Irene González Rodríguez

Tutelado por el Profesor D. Julio Abad González

León, marzo de 2023

MODALIDAD DE DEFENSA PÚBLICA: Tribunal

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
ABREVIATURAS	7
INTRODUCCIÓN	8
METODOLOGÍA	10
1. ASPECTOS NORMATIVOS DE LAS REFORMAS LABORALES	11
1.1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y REFORMAS POSTERIORES.....	11
1.2. REFORMA LABORAL DE 2012	14
1.3. REFORMA LABORAL DE 2021	16
2. FUENTES DE INFORMACIÓN	19
3. DEFINICIONES BÁSICAS	22
4. CONTEXTO GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO	24
4.1. ESTANCAMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA.....	24
4.2. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA	28
4.3. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA	34
5. LA TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS	39
5.1. LA TEMPORALIDAD LABORAL EN ESPAÑA: BREVE RESEÑA HISTÓRICA	39
5.2. EFECTOS DE LA TEMPORALIDAD.....	40
5.2.1. Efectos sobre el empleo	42
5.2.2. Efectos sobre los salarios.....	43
5.2.3. Efectos sobre la formación y la productividad	43
5.2.4. Efectos sobre la siniestralidad laboral.....	44
5.2.5. Efectos sobre la convivencia y la fertilidad.....	45
6. PRIMEROS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021	47
6.1. EFECTOS EN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.....	49
6.2. EFECTOS EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	54
6.3. EFECTOS EN EL EMPLEO: AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	56
CONCLUSIONES	60
REFERENCIAS	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1. Pirámide de la población empadronada en España (2002 y 2022).....	23
Gráfico 4.2. Evolución de la tasa de actividad (2007-2022).....	24
Gráfico 4.3. Tasa de actividad y paro desagregado por sexo y por nacionalidad.....	25
Gráfico 4.4. Evolución de la población activa (2007-2022).....	27
Gráfico 4.5. Evolución de la población ocupada (2007-2022).....	28
Gráfico 4.6. Tasa de creación media de empleo y evolución del PIB (2006-2018).....	29
Gráfico 4.7. Tasa de destrucción media de empleo y evolución del PIB (2006-2018).....	29
Gráfico 4.8. Población ocupada según situación profesional (2011-2022).....	30
Gráfico 4.9. Población ocupada según tipo de contrato (2007-2022).....	31
Gráfico 4.10. Población ocupada según tipo de jornada (2007-2022).....	32
Gráfico 4.11. Evolución de la población desempleada (2007-2022).....	33
Gráfico 4.12. Evolución de la tasa de paro (2007-2022).....	34
Gráfico 4.13. Evolución de la tasa de paro desagregada por edades (2007-2022).....	35
Gráfico 4.14. Evolución de la tasa de paro desagregada por sexo (2007-2022).....	36
Gráfico 4.15. Evolución de la tasa de paro desagregado por nivel educativo (2014-2022).....	36
Gráfico 5.1. Número de incidencias de accidentes de trabajo por tipo de contrato en el año 2022.....	44
Gráfico 6.1. Tasa de temporalidad en España (2000-2022).....	48
Gráfico 6.2. Evolución mensual de la contratación indefinida (2021-2022).....	49
Gráfico 6.3. Evolución de la contratación indefinida (2001-2022).....	50
Gráfico 6.4. Contratación temporal e indefinida (2020-2022).....	51
Gráfico 6.5. Contratación indefinida por tipo de jornada (2019 y 2022).....	51
Gráfico 6.6. Estructura porcentual de la contratación indefinida (2019 y 2022).....	52
Gráfico 6.7. Distribución de la contratación temporal (2016-2022).....	53
Gráfico 6.8. Evolución mensual del número de contratos temporales firmados (2022).....	54
Gráfico 6.9. Estructura porcentual de la contratación temporal de corta duración (2022).....	55

Gráfico 6.10. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social (2021 y 2022).....	56
Gráfico 6.11. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social según la modalidad contractual (2021 y 2022).....	57
Gráfico 6.12. Evolución de la afiliación indefinida a la Seguridad Social (2021 y 2022).....	57
Gráfico 6.13. Evolución de la afiliación indefinida y temporal a la Seguridad Social entre los jóvenes (2021 y 2022)	58
Gráfico 6.14. Variación en la afiliación por tipo de contrato y por ramas de actividad (2022)	58

RESUMEN

Un largo y complejo proceso de cambios normativos se han venido sucediendo en España desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980 que, sin embargo, no han conseguido acabar con los graves problemas característicos del mercado laboral español: la temporalidad y la precariedad.

Tomando como punto de partida la situación del mercado de trabajo español en los momentos previos a la crisis económica y financiera de 2008, se analizan las debilidades y deficiencias de las que adolece nuestro mercado laboral y que impiden su correcto funcionamiento, entre los que destaca la elevadísima tasa de temporalidad que caracteriza el mercado laboral español desde hace décadas.

No obstante, la tan esperada reforma laboral de 2021 que vio la luz tras su publicación en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación en el mercado de trabajo, pretende revertir, de forma decidida, esta elevada temporalidad.

Apenas transcurridos doce meses desde su entrada en vigor, existen evidencias concluyentes de que ha tenido un verdadero impacto positivo. Para evaluarlo se lleva a cabo un análisis de los cambios y objetivos propuestos por la reforma para, posteriormente, realizar una valoración de los resultados alcanzados por ésta durante este primer año de su aplicación.

PALABRAS CLAVE: reforma laboral, temporalidad, precariedad, modalidad contractual, mercado laboral.

ABSTRACT

A long and difficult process of regulatory changes has been taking place in Spain since the approval of the Workers' Statute in 1980, which, however, have not managed to put an end to the serious problems that characterize the Spanish labor market: temporary and precarious employment.

Taking as a starting point the situation of the Spanish labor market at the time prior to the economic and financial crisis of 2008, the weaknesses and deficiencies of our labor that prevent it from functioning properly, among which the very high rate of temporary employment that has characterized the Spanish labor market for decades stands out.

However, the long-awaited labor reform of 2021 which was published in Royal Decree-Law 32/2021, of 28 December, on urgent measures for labor reform, the guarantee of stability in employment and the transformation in the labor market, aims to reverse, in a decisive manner, this high level of temporary employment.

Barely twelve months have passed since its entry into force, there is conclusive evidence that it has had a real positive impact. In order to evaluate this, an analysis of the changes and objectives proposed by the reform is carried out, followed by an assessment of the results achieved by the reform during the first year of its application.

KEYWORDS: labor reform, temporality, precariousness, contractual modality, labor market.

ABREVIATURAS

Art/s.	Artículo/s.
BCE	Banco Central Europeo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
DF	Disposición Final
EAL	Encuesta Anual Laboral
EPA	Encuesta de Población Activa
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
FGA	Fichero General de Afiliación
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEM	Instituto Nacional de Empleo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
pp.	Puntos porcentuales
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SNE	Sistema Nacional de Empleo
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores

INTRODUCCIÓN

Hablar de mercado de trabajo en España es rememorar el fracaso que ha supuesto la legislación nacional en materia de reforma laboral. Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, el mercado laboral español se identifica con los atributos de temporalidad y precariedad. Con el propósito de revertir tales distintivos, se ha aprobado un importante volumen de reformas laborales, si bien ninguna de ellas ha contribuido, de manera efectiva, a su solución.

Es un aserto totalmente verosímil que la elevada tasa de temporalidad es una indeseable característica del mercado laboral español, ya que, desde hace años, España encabeza el ranking europeo de la temporalidad. Por tanto, en un contexto dominado por una elevada tasa de temporalidad y adoptando como propósito principal la reversión de tan negativa premisa, entra en vigor la reforma laboral de 2021 a través de la publicación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Tras largos meses de negociación, la reforma laboral de 2021 es fruto del acuerdo de la Mesa de Diálogo Social tras alcanzar un equilibrio de los intereses de las partes intervinientes: el Gobierno de España, las organizaciones patronales -CEOE y CEPYME- y las organizaciones sindicales -UGT y CCOO-.

Sobre la base del componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por las instituciones europeas, el Real Decreto-Ley 32/2021 se orienta al cumplimiento de las medidas incorporadas en mencionado Plan. En concreto, se trata de “la simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación”; “establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición”; “modernización de la negociación colectiva”; y, “modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales”.

Partiendo de este contexto, el objetivo principal de este trabajo, por tanto, es analizar los cambios introducidos por el citado Real Decreto-Ley 32/2021, para, posteriormente, valorar los resultados alcanzados.

Para alcanzar un objetivo tan genérico, sin embargo, es necesaria la determinación de unas metas más concretas. Por ello, en primer lugar, se describen los principales hitos en la regulación del mercado laboral desde la restauración de la democracia comenzando con el Estatuto de los Trabajadores de 1980, siguiendo con la reforma laboral de 2012 y, finalizando con la reforma laboral de 2021, tratando de identificar sus elementos normativos sustanciales.

En segundo lugar, se determinan las fuentes de información y las definiciones básicas del mercado de trabajo español para, posteriormente, proceder a contextualizarlo detallando el papel que juega la temporalidad contractual en España, así como sus efectos, tanto en el mercado de trabajo como fuera de él.

Finalmente, circunscribiéndose a las materias más relevantes de la reforma laboral de 2021, se determina el nivel de congruencia entre los objetivos propuestos y los resultados alcanzados hasta la fecha. En esta línea, se estudia el comportamiento de las principales variables y los posibles cambios de tendencia. Finalmente, se analizan aquellos efectos tan positivos que la reforma laboral de 2021 ha causado en el mercado laboral español, concretamente, en materia de contratación indefinida, temporal y afiliación a la Seguridad Social.

METODOLOGÍA

Con el presente trabajo se pretende realizar un estudio del impacto que la reforma laboral de 2021 tiene en el mercado de trabajo español. Para alcanzar los objetivos previstos en el apartado precedente, se procede a dividir el estudio en un marco teórico y un estudio empírico.

Abordar con la formalidad requerida el marco teórico requiere acudir, en primer lugar, al histórico, analizando las reformas laborales más relevantes en España desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. En segundo lugar, se contextualiza el mercado de trabajo español a través de la determinación de las fuentes de información y la definición de unas categorías y tasas básicas. Posteriormente, se identifican las debilidades de las que adolecen los principales indicadores del mercado laboral para poder destacar algunos rasgos relevantes. Para el estudio de esta primera parte es preciso hacer acopio de buena cantidad de legislación, lectura de manuales, artículos, revistas, informes, monografías, etc.

Por su parte, el estudio empírico se centra en la reforma laboral de 2021. A través de una explicitación de los cambios introducidos y los objetivos propuestos por el Real Decreto-Ley 32/2021, se valora el nivel de consecución de los resultados alcanzados. Para ello es preciso obtener datos de diferentes fuentes estadísticas destacando, entre ellas, la Encuesta de Población Activa y la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social. De análoga importancia resultan las estadísticas elaboradas por el Servicio Público de Empleo Estatal y por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Asimismo, se ha utilizado información proporcionada por diferentes entidades y organismos, organizaciones sindicales y servicios de estudios.

1. ASPECTOS NORMATIVOS DE LAS REFORMAS LABORALES

Las tasas de empleo y paro, así como los diferenciales existentes entre países pueden ser explicados, en parte, por la regulación y el funcionamiento de ciertos elementos institucionales que configuran el mercado de trabajo.

Al analizar el marco institucional del mercado de trabajo en España debemos considerar que, hasta la década de 1970, la regulación laboral estuvo supeditada al sistema político, de modo que tanto los sindicatos como las asociaciones empresariales eran ilegales (García Brosa y Sanromà, 2021). De hecho, no fue hasta el año 1977, con la aprobación de la Ley reguladora del Derecho de Asociación Sindical, cuando se legalizaron los sindicatos (CCOO y UGT). Dos años más tarde, en 1979, se aprobó la Ley Básica de Empleo y en 1980, el Estatuto de Trabajadores (en adelante, ET).

1.1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y REFORMAS POSTERIORES

La redacción originaria de la Constitución Española (en adelante, CE), ya disponía en su artículo 35.2 que “la ley regulará un Estatuto de Trabajadores” (Cortes Generales, 1978). Los concedores de la materia interpretaron que tal afirmación aludía a un cuerpo normativo específico sobre las relaciones individuales de trabajo, dada la indudable similitud terminológica entre el contenido del mencionado artículo y la Ley italiana de 1970, Statuto dei lavoratori (Vida Soria, 2000). De este modo, el primer gobierno constitucional aprueba el ET con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, teniendo como rasgos fundamentales los que se explican a continuación.

La negociación colectiva fue, sin duda, “el tema de más intenso debate en el proceso de elaboración del Estatuto” (Vida Soria, 2000, p. 33). En efecto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 de la CE, “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios” (Cortes Generales, 1978). Con la entrada en vigor del ET, se aprobó una negociación colectiva sectorial, de nivel intermedio. Con carácter general, sería de aplicación preferente los convenios colectivos pactados en el ámbito del sector de actividad de cada provincia o región. Asimismo, gozaban de eficacia general automática; es decir, el convenio se aplicaba a la totalidad de empresas y trabajadores de su ámbito.

En cuanto a las modalidades contractuales, si bien se presumía concertado el contrato por tiempo indefinido, la redacción literal contenida en el artículo 15 ET permitía la celebración de contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Para la realización de obra o servicio determinados.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- d) Cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista para la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo.
- e) Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo.

Con independencia de la amplia regulación atribuida a la contratación temporal, la predilección del ET por la contratación indefinida es evidente. En efecto, el artículo 15 ET “apuesta de manera decidida por ello” (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2020, p. 104) al disponer una presunción *iuris tantum* de conversión del contrato temporal irregular en indefinido y al presumir por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

No obstante, la regulación por despido considerada rigurosa por los más destacados juristas, incluía importantes restricciones y un coste total, procedimental e indemnizatorio, superior al de la gran mayoría de los países europeos (García Brosa y Sanromà, 2021). Ante esta situación, aumentó el recurso de las empresas a la contratación temporal para beneficiarse de unos costes de finalización de contrato mínimos.

Desde su entrada en vigor, el ET ha sido objeto de sucesivas reformas con el propósito de “completar, mejorar o corregir alguno de sus contenidos” (Vida Soria, 2000, p. 36).

Apenas transcurridos seis meses desde la aprobación del ET, entra en vigor la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo que, de acuerdo con lo dispuesto en el título preliminar, pretende alcanzar el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, así como proteger las situaciones de desempleo.

La Ley Básica de Empleo planteaba de forma sistemática sus objetivos y los instrumentos para alcanzarlos. En efecto, establecía programas de fomento de empleo, promocionaba el empleo en ciertos sectores, regulaba prestaciones complementarias y sistemas de protección por desempleo.

Entre los sistemas de protección por desempleo, especial atención merecen las prestaciones por desempleo, al proteger frente a la eventual pérdida de recursos económicos, a los trabajadores por cuenta ajena que, pudiendo y queriendo trabajar, perdían su empleo (desempleo total) o veían reducida su jornada laboral (desempleo parcial) (Martí y Martín, 1996). El marco básico de referencia de la protección por desempleo que estableció esta ley diferenciaba entre un nivel básico de protección económica (prestación contributiva) y un nivel complementario (subsidio). En relación a su cuantía, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 19, estaría en función de “los períodos de ocupación cotizada en los últimos cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo” (Jefatura del Estado, 1980), con arreglo a una escala.

Sin embargo, es un aserto totalmente verosímil que la crisis económica de la última década alentó la concepción de un nuevo marco legal tendente a adaptarse a las nuevas circunstancias de la economía. En efecto, en el año 1984 se aprueba una reforma laboral cuyo “objetivo fundamental y prioritario es la creación del mayor número de empleos posibles” (Jefatura del Estado, 1984).

Con este propósito, esta reforma fue pionera en introducir una nueva forma contractual de duración determinada: el contrato temporal de fomento de empleo, que permitía una mayor flexibilidad en la contratación y en el despido.

Por otro lado, en el decenio de 1990 la estructura del proceso de intermediación laboral sufrió cambios fundamentales. La intermediación laboral se define como “el conjunto de acciones finalizadas a poner en contacto a los trabajadores que buscan empleo con las ofertas de trabajo disponibles en un determinado momento de tiempo” (Servicio Público de Empleo Estatal, 2019, p. 1). Hasta 1994, el único organismo intermediador entre oferentes y demandantes de empleo era el INEM (actual SEPE).

La anulación de ese monopolio y la descentralización de la intermediación supuso una “apertura progresiva hacia mayores ámbitos de actuación para las iniciativas privadas, tanto en materia de colocación como de prestamismo laboral” (Alujas Ruiz, 2018, p. 81).

La modificación de la estructura del antiguo INEM reconoce como intermediarios laborales a los Servicios Públicos de Empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

Paralelamente se inicia un proceso de descentralización de la intermediación laboral desde el antiguo INEM hacia las Comunidades Autónomas (en adelante, CCAA), en un principio solo en relación a la formación ocupacional; pero después, también en lo relativo a la ejecución de todas las políticas activas de mercado de trabajo.

Desde el año 2003, el Sistema Nacional de Empleo (en adelante, SNE) se compone del SEPE, que mantiene la gestión de la protección por desempleo, y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, encargados de la intermediación laboral y de las políticas activas.

1.2. REFORMA LABORAL DE 2012

La crisis económica y financiera en que se encontraba España desde el año 2008 puso en evidencia las debilidades de las que adolecía el mercado de trabajo en aquel momento. La gravedad de la situación laboral caracterizada por factores como una elevada tasa de paro y de desempleo de larga duración, altos ritmos de destrucción de empleo y una excesiva tasa de temporalidad que deterioraba las condiciones laborales de los trabajadores, motivaron la elaboración de una nueva reforma laboral en el año 2012.

De este modo, mediante la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Gobierno del Partido Popular, entonces presidido por Mariano Rajoy, se propuso una “reforma laboral completa y equilibrada y que contenga medidas incisivas y de aplicación inmediata” (Jefatura del Estado, 2012, p. 12484).

Tal y como dispuso la Exposición de Motivos, el objetivo de la reforma es la flexiseguridad. A tal efecto, el Real Decreto-Ley recoge un conjunto de medidas tendentes a fomentar la empleabilidad de los trabajadores, incentivar la contratación indefinida, promover la flexibilidad interna como medida alternativa a la destrucción de empleo y favorecer la eficiencia laboral como medio para reducir la dualidad laboral.

En primer lugar, se reforma la intermediación laboral para fomentar la empleabilidad de los trabajadores, como consecuencia de las deficiencias en la gestión de colocación por parte de los Servicios Públicos de Empleo. Por ello, siguiendo con las directrices europeas que consideran a las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETT) como un dinamizador del mercado laboral, se autoriza a éstas a operar como intermediario laboral.

Con el objetivo de incentivar la contratación indefinida y la creación de empleo estable se introduce el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que contiene incentivos de carácter exclusivo para las empresas de cincuenta o menos trabajadores¹. Respecto del contrato a tiempo parcial, se permite la realización de horas extraordinarias siendo computadas a efectos de bases de cotización de la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones. Asimismo, se conceden bonificaciones a aquellas empresas que transformen los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos indefinidos. Finalmente, se fomenta el trabajo a distancia o teletrabajo para conciliar la vida laboral y personal.

En materia de negociación colectiva, la reforma de 2012 introdujo significativos cambios legales fomentando la flexibilidad interna. Principalmente, impulsó la descentralización de la estructura negociadora concediendo primacía al convenio colectivo de empresa o de nivel inferior. Tal y como dispuso el ET en su artículo 84.2 “la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995, p. 9681). En virtud de ello, se facilitó la inaplicación del convenio colectivo sectorial o de ámbito superior, supuesto conocido como «descuelgue». Asimismo, se regula el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos que pasó de dos años a uno.

Para luchar contra la dualidad laboral, rasgo identificativo del mercado de trabajo español caracterizado por “una acusada rotación y la segmentación del mercado laboral español” (Jefatura del Estado, 2012, p. 12487) entre contratos temporales e indefinidos, el Real Decreto-Ley recoge una serie de medidas relativas a la extinción del contrato. Por un lado, con la intención de facilitar el despido, se establecieron causas muy laxas para justificarlo y se suprimió la necesidad de autorización administrativa en el caso de los

¹ Según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23% de las empresas españolas contaban con cincuenta o menos trabajadores en el año 2012.

procesos colectivos, los denominados Expedientes de Regulación de Empleo (en adelante, ERE). Por otro lado, con la finalidad de abaratar el despido, se introdujeron novedades en materia de indemnización. Se redujo notoriamente la indemnización en caso de despido improcedente en los contratos indefinidos (de 45 a 33 días por año de servicio trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, en lugar de 42), facilitando el despido por causas económicas. No obstante, en el despido procedente, se mantuvo la indemnización en 20 días. Si bien estas medidas contribuyeron a simplificar el proceso legal de despido, las empresas comenzaron a recurrir a ello como una medida prioritaria para reducir los costes en tiempos de crisis (UGT, 2019).

1.3. REFORMA LABORAL DE 2021

El título del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, por el que se aprueba la nueva reforma laboral, advierte ya de la preocupación por ciertos aspectos fundamentales del marco laboral español, apelando a la necesidad de reformar, de forma urgente, el mercado de trabajo (Jefatura del Estado, 2021).

Se puntualiza en la Exposición de Motivos que, “hablar de reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado, sin embargo, acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad” (Jefatura del Estado, 2021).

La temporalidad injustificada y el abusivo recurso a la contratación temporal es, junto con la parcialidad, la cadena de subcontratación y los bajos salarios, una de las causas fundamentales de la precariedad en el ámbito laboral español (Bernardino et al., 2022).

El objeto de esta reforma responde, aunque en sentido opuesto y no en su totalidad, a lo ya introducido en su día por la reforma laboral de 2012.

En primer lugar, entre los cambios introducidos por la reforma en materia de negociación colectiva, destaca la supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial en materia de cuantía del salario base y de los complementos salariales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84.2 ET (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). Por tanto, se revierte la situación de prioridad del convenio colectivo sectorial en determinadas materias.

De igual modo, en materia de ultraactividad, se modifica el artículo 86 ET por el que “transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). Ahora, la figura de la ultraactividad permite la continuidad de los convenios suscritos hasta que el nuevo convenio firmado le sustituyese (Candamio Boutureira, 2022).

Entre las novedades introducidas en materia contractual, destaca la supresión del contrato por obra o servicio determinado, se fijan exclusivamente dos causas de temporalidad (circunstancias de la producción y sustitución de la persona trabajadora), se facilita la conversión de contratos temporales en indefinidos y se penalizan los contratos inferiores a 30 días con un aumento de las cuotas de la Seguridad Social. Asimismo, se refuerzan los medios de la Inspección de Trabajo y se incrementan las sanciones.

Respecto a los contratos formativos, se establece un único tipo de contrato, pero con dos modalidades: contrato formativo en alternancia y contrato para la obtención de la práctica profesional. Esta novedad se refleja en el apartado IV de la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 32/2021 al afirmar que la modificación del artículo 11 “supone en sí un cambio de modelo” (Jefatura del Estado, 2021).

Una última importante materia a destacar de la reforma laboral de 2022 es la modificación de la normativa sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante, ERTE), a raíz de la experiencia acumulada tras la crisis sanitaria del COVID-19. Los ERTEs son mecanismos diseñados para mantener los niveles de empleo en periodos de corta duración y cuyo segmento objetivo son empresas con desajustes temporales de demanda (bajo esta perspectiva, los ERTEs fueron confeccionados en una etapa previa a la pandemia). Sin embargo, la nueva redacción distingue dos modalidades de ERTEs: los cíclicos y los estructurales o sectoriales. Los primeros han sido aplicados durante la crisis sanitaria; los segundos, aplicados en empresas que soportan un periodo de crisis por causas económicas, tecnológicas o productivas (ETOP). La finalidad de tal distinción no es otra que fomentar el uso de este mecanismo para acentuar el uso de la suspensión de contrato o la reducción de jornada como alternativa al despido en los procesos de reajuste empresarial y/o sectorial (Ruesga Benito y Viñas Apaolaza, 2022).

Sin embargo, no todos los contenidos han sido objeto de debate. Sirvan de ejemplo los aspectos relativos al coste del despido o a la posibilidad de desvincularse de los aumentos salariales pactados o incluso vigentes, que revisten especial interés para la configuración de la flexibilidad externa y salarial, y no han sido sufrido modificación alguna (Ruesga Benito y Viñas Apaolaza, 2022).

2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Para el estudio del mercado de trabajo en España se puede obtener información de diferentes fuentes.

En primer lugar, la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA), por ser la principal fuente estadística para conocer la estructura y evolución del mercado de trabajo español. De frecuencia trimestral, es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), teniendo como marco muestral la población residente en viviendas familiares del territorio nacional.

La información que proporciona se refiere a la población activa, ocupada, parada, inactivos y hogares. Además, estas categorías pueden ser desagregadas para obtener un mayor nivel de análisis de la información. Las categorías más utilizadas son: sexo, grupo de edad, nivel de formación, nacionalidad, rama de actividad y situación profesional. Asimismo, se genera información para el total nacional, por Comunidades Autónomas o por provincias.

En segundo lugar, el paro registrado, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, SEPE), que es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forma el Sistema Nacional de Empleo (en adelante, SNE).

Esta estadística se elabora con carácter mensual a partir del total de demandas de empleo en alta registradas por el SEPE². La demanda de empleo representa la solicitud, por parte de un trabajador, desempleado o no, de un puesto de trabajo ante una oficina de los Servicios Públicos de Empleo del SNE.

En tercer lugar, la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social, elaborada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS) con carácter mensual. Esta estadística se elabora a partir de los datos del Fichero General de Afiliación (en adelante, FGA) que registra las situaciones de afiliación de los trabajadores a los distintos

² Si bien se excluyen aquellas situaciones laborales previstas en la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado.

regímenes de la Seguridad Social. Como resultado, ofrece la media mensual de afiliados (asalariados y no asalariados) a las diferentes ramas de actividad.

La afiliación al Sistema de la Seguridad Social es obligatoria para el total de personas incluidas en el Sistema³ a efectos de derechos y obligaciones en su modalidad contributiva y se extiende a toda la vida del trabajador, sin perjuicio de las posteriores variaciones que puedan ocasionarse respecto de la afiliación, por ejemplo, altas y bajas. Esta afiliación es única y general para todos los regímenes del Sistema; actualmente, los regímenes vigentes son cuatro: régimen general, régimen especial de la minería del carbón, régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos y régimen especial de trabajadores del mar que, a su vez, se subdivide en trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

En cuarto lugar, la Encuesta Anual Laboral (en adelante, EAL), elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, vino a sustituir a la Encuesta de Coyuntura Laboral que hasta 2012 se elaboraba trimestralmente y, a partir del año 2013, tiene un carácter anual. Es una investigación por muestreo dirigida a aquellas empresas con cinco o más trabajadores para obtener información sobre medidas de flexibilidad interna, despidos colectivos, actividades de formación y cualificación, etc. Esta información se ofrece desagregada según la actividad económica, el tamaño de la empresa y la Comunidad Autónoma.

Sin embargo, la información proporcionada por las diferentes fuentes de información no es homogénea. Por ejemplo, los datos ofrecidos por la EPA y el paro registrado son divergentes como consecuencia de “la disparidad en el origen, ejecución y metodología empleada” (Consejo Superior de Estadística, 2021). La diferencia puede ser justificada, en parte, en materia de parados. Si bien los parados de la EPA son aquellos que, durante la semana de referencia, carecen de trabajo, están disponibles para trabajar y buscan activamente empleo, los parados registrados del SEPE son aquellos que se han registrado en las oficinas de empleo. El resultado es la existencia de parados EPA no registrados en

³ Cabe destacar aquellos empleados públicos no registrados en las estadísticas de afiliación de la Seguridad Social por estar vinculados a entidades de derecho público; por ejemplo, la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) o el Instituto Nacional de las Fuerzas Armadas (ISFAS),

las oficinas de empleo y parados registrados que no son considerados parados EPA por no cumplir alguno de los tres requisitos.

A nivel europeo, resulta imprescindible hacer referencia a Eurostat, por ser el sistema estadístico de mayor relevancia en la Unión Europea (en adelante, UE). Su propósito básico es gestionar y centralizar los datos estadísticos de los diferentes países de la UE para adoptar un marco común estadístico a todos ellos. Asimismo, representa la base de datos para el Banco Central Europeo (en adelante, BCE).

3. DEFINICIONES BÁSICAS

La primera aproximación al estudio del mercado de trabajo debe partir de la definición de una serie de categorías básicas que permitan caracterizar su estructura.

El análisis de la actividad laboral de un país comienza con el estudio de la población total. Ésta, a su vez, se divide en la población menor de dieciséis años, que carece de interés por no alcanzar la edad mínima para trabajar, y la población de dieciséis años o más que, por ser esta edad el límite superior de la enseñanza obligatoria, es la edad mínima para trabajar. Por tanto, la población en edad de trabajar o población potencialmente activa está formada por la población mayor de dieciséis años que se subdivide, a su vez, en población activa y población inactiva, dado que no todas estas personas acaban participando activamente en el mercado de trabajo.

La población activa “está integrada por todas aquellas personas que disponen de un empleo o llevan a cabo una actividad económica remunerada (población ocupada), y también aquellas otras que, pese a desear y estar en condiciones de desempeñar una actividad económica, no han encontrado un empleo (población parada o desempleada)” (García Brosa y Sanromà, 2021, p. 296).

La población ocupada o personas con empleo engloba al conjunto de trabajadores que desempeñan una actividad económica remunerada, bien por cuenta propia, bien por cuenta ajena. Por un lado, son trabajadores por cuenta propia los empresarios, los trabajadores independientes (autónomos), los miembros de las cooperativas que en ellas trabajan y los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares). Por otro lado, los trabajadores por cuenta ajena o asalariados podrán ser asalariados del sector público o asalariados del sector privado.

Por su parte, la población parada o desempleada abarca a aquellos que, sin estar desempeñando una actividad económica remunerada, están buscando activamente un trabajo o están disponibles para trabajar en un periodo breve de tiempo.

Una subcategoría dentro de la población parada es la de los parados de larga duración, que son aquellos desempleados que permanecen buscando empleo durante un año o más.

Finalmente, la población inactiva agrupa aquella parte de la población total que, cumpliendo las condiciones para trabajar, no se incorporan al mercado laboral. Dentro de esta categoría se incluyen los estudiantes, los jubilados o prejubilados, las personas que reciben una pensión distinta a la anterior, las personas que se ocupan de su hogar, las personas incapacitadas, etc.

A partir de esta clasificación, se definen las siguientes tasas como indicadores fundamentales del mercado de trabajo:

- Tasa de actividad. Se define como la proporción que representa la población activa respecto de la población en edad de trabajar.
- Tasa de ocupación. Mide la proporción que representa la población ocupada respecto de la población potencialmente activa.
- Tasa de asalarización. Representa la proporción de los trabajadores por cuenta ajena o asalariados respecto del total de ocupados.
- Tasa de trabajo a tiempo parcial. Es el cociente entre el número de ocupados a tiempo parcial y el número total de ocupados.
- Tasa de temporalidad. Mide el porcentaje que representan los asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados.
- Tasa de paro. Representa qué parte de la población activa supone la población desempleada.
- Tasa de paro de larga duración. Es la proporción de desempleados que continúan buscando empleo durante un año o más respecto del total de desempleados.
- Tasa de estabilidad en el empleo. Representa la proporción de personas con contrato fijo sobre el total de remunerados.

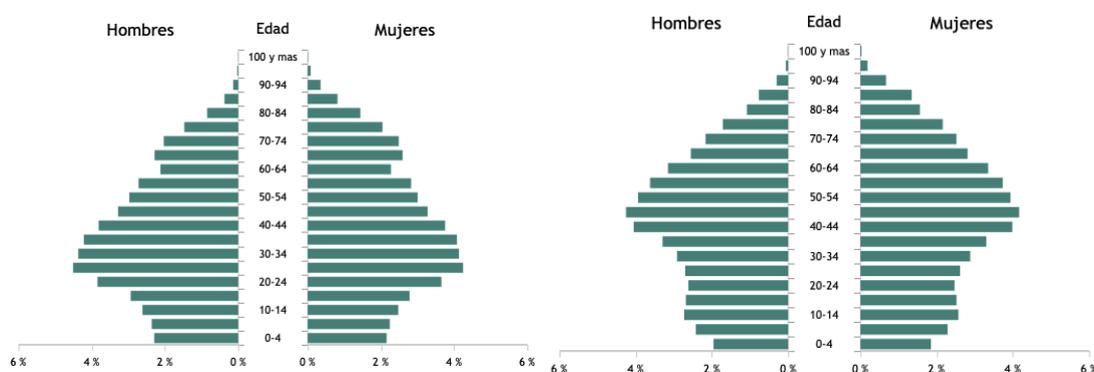
4. CONTEXTO GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO

El estudio de los principales indicadores del mercado laboral en España desde el año 2007 tiene por objeto destacar sus rasgos más relevantes y describir sus principales tendencias.

4.1. ESTANCAMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA

El aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de natalidad experimentada por la población española en los últimos 20 años, han ido contribuyendo, como se aprecia en el gráfico 4.1, al cambio de la estructura demográfica aumentando la edad media de la población⁴.

Gráfico 4.1. Pirámide de la población empadronada en España (2002 y 2022)



Fuente: Encuesta de la Población Activa

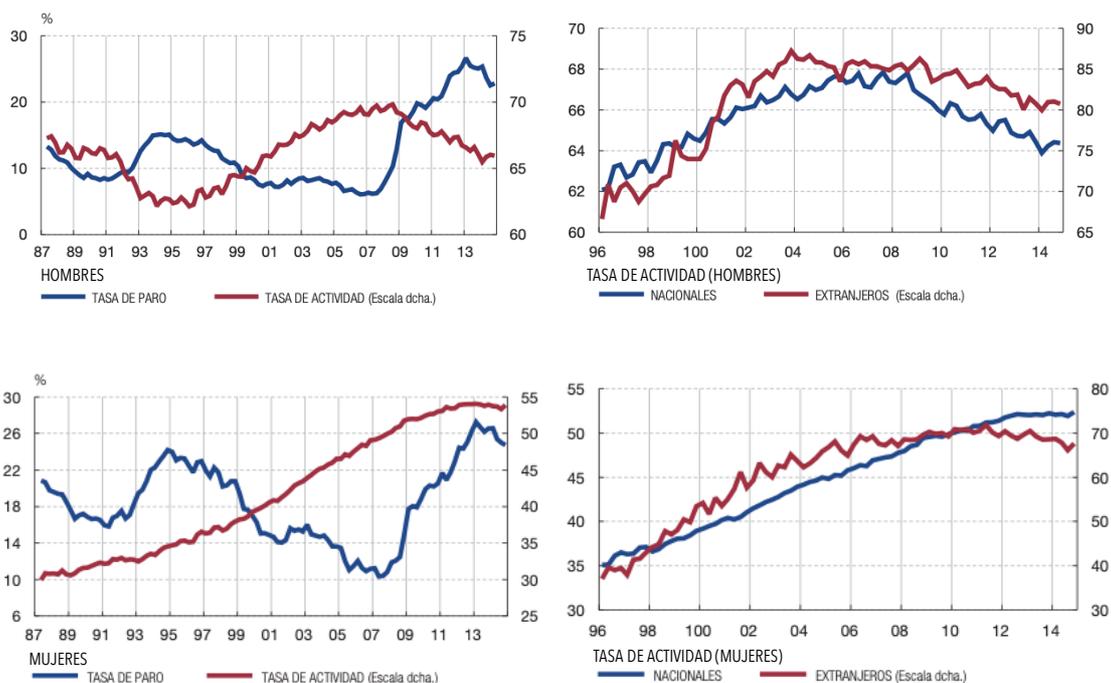
Por lo que se refiere al mercado de trabajo, la edad media de la población activa viene condicionada por la edad mínima de entrada al mercado laboral y la edad de jubilación (Herce, 2016). A pesar de ello, en la práctica, la edad legalmente fijada no coincide con la edad efectiva de entrada y salida del mercado laboral. Por un lado, los colectivos más jóvenes de la población han adquirido un nivel de formación superior respecto a sus ascendientes, retrasando el acceso al primer empleo. Por otro lado, el proceso de baja actividad laboral a partir de los 55 años constituye una salida anticipada del mercado de trabajo. Como con acierto apunta Cueto Iglesias (2019), la existencia de ciertos mecanismos de flexibilización de la plantilla como las prejubilaciones o la jubilación anticipada voluntaria contribuyen a anticipar la salida del mercado laboral. Además, se

⁴ El envejecimiento de la población es uno de los principales retos a los que se enfrentan los mercados de trabajo de la mayor parte de los países occidentales (Cueto Iglesias, 2019).

desagregado por sexo muestra que, el análisis descriptivo de la tasa de actividad masculina muestra un comportamiento contracíclico al evolucionar de forma contrapuesta a las tasas de paro. Por su parte, el análisis del comportamiento de la tasa de actividad femenina determina un fuerte aumento de su participación con independencia del ciclo económico.

Un segundo análisis desagregado por nacionalidad evidencia que, el comportamiento de la tasa de actividad, es similar entre los hombres nacionales y los extranjeros, si bien es cierto que tanto su incremento como su posterior reducción, es de mayor intensidad para los hombres extranjeros. Por su parte, el comportamiento de la tasa de actividad femenina muestra una tendencia creciente desde finales de los 90 tanto para las mujeres nacionales como para las extranjeras, aunque para estas últimas se reduce a partir del año 2011.

Gráfico 4.3. Tasa de actividad y paro desagregado por sexo y nacionalidad



Fuente: Banco de España

Este comportamiento se traduce en una resistencia cíclica de la tasa de actividad en periodos de recesión, pudiendo ser explicada, en parte, por los «efectos cohorte» derivados de la incorporación de la mujer al mundo laboral y de la entrada de mano de obra inmigrante. Como apunta Montero (2011), el factor mujer está motivado por la mejor conciliación entre la vida laboral y personal, el retraso en la maternidad y el mejor nivel

educativo. Por su parte, en el factor inmigrante subyace el deseo de ampliar sus posibilidades laborales, mostrando tasas de actividad más elevadas y resistentes al ciclo.

Entre los posibles factores explicativos de la resistencia de la participación laboral, Montero y Regil (2015) apuntan a una menor intensidad del «efecto desánimo» y un predominio del «efecto trabajador adicional». El efecto desánimo establece que, a medida que aumenta la tasa y la duración del desempleo, la población parada se desanima y dejan de buscar empleo. Por su parte, el efecto trabajador adicional determina que, a medida que aumenta la tasa de desempleo, un mayor número de personas entran al mercado de trabajo para sostener la renta familiar.

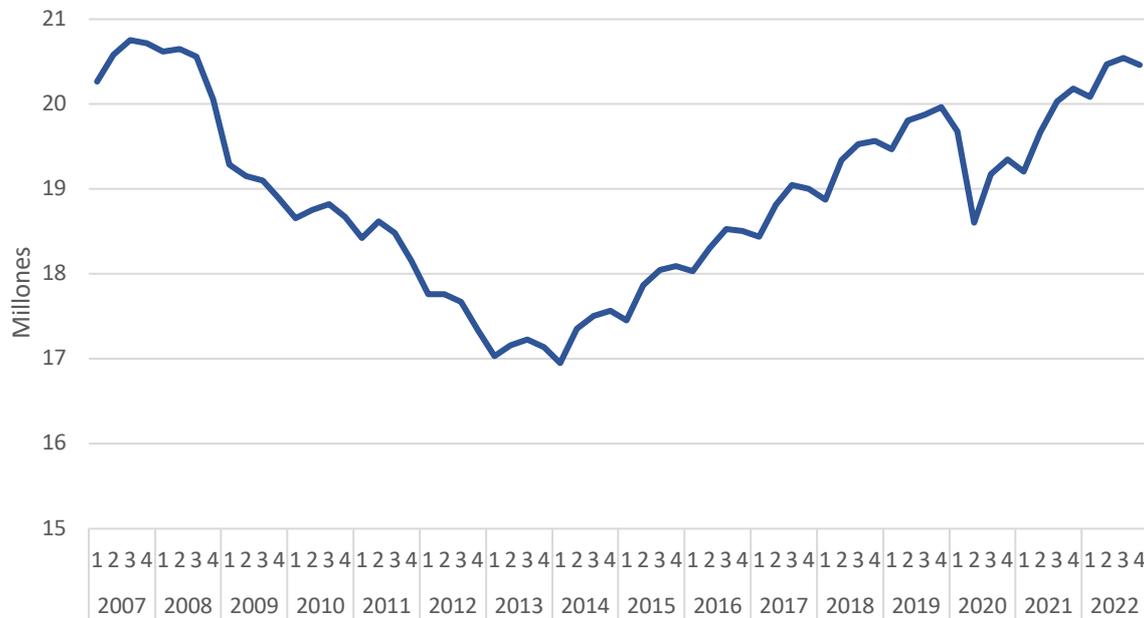
Por todo lo anterior, la tendencia creciente que seguía la población activa desde comienzos del siglo XXI se frena con el periodo de crisis, marcando el inicio de un decrecimiento a partir del año 2012. Esta disminución del número de activos se encuentra vinculada “al descenso de la población en edad laboral, como consecuencia de la caída del número de extranjeros, del envejecimiento de la población y del mayor número de jóvenes que cursan estudios” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016b).

No obstante, esta situación se revierte a principios del año 2017, creando una situación favorable para los jóvenes y, de forma más evidente, para los extranjeros. Sin embargo, como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19, la población activa inicia un fuerte descenso en el segundo trimestre de 2021.

Los últimos datos disponibles, de acuerdo con el gráfico 4.5, muestran una fuerte recuperación de la población activa, hasta el punto de superar los niveles previos a las dos últimas crisis ocurridas: la crisis financiera de 2008 y la pandemia del COVID-19 de 2020.

2019, por sexto año consecutivo. Esta dinámica permite absorber en gran parte el paro generado durante la crisis (Banco de España, 2019). Pese a todo, aún no se ha recuperado el nivel de ocupación previo a la crisis.

Gráfico 4.5. Evolución de la población ocupada (2007-2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de la Población Activa*

La existencia de un período largo de creación de empleo permite analizar los procesos de creación y destrucción de puestos de trabajo, en contraposición al periodo de crisis.

En primer lugar, junto con la tasa de variación interanual del PIB, en el gráfico 4.6, se muestra la tasa de creación de empleo, que representa el cociente entre los flujos totales de entrada al empleo en un determinado trimestre y la suma de la población parada e inactiva en el trimestre precedente. Tras alcanzar un mínimo en torno al 5,8% en el año 2013, la tasa de creación de empleo experimenta una tendencia creciente hasta finales de 2017, donde se muestra relativamente estable en valores cercanos al 6,5%. Esta cifra es claramente inferior a la existente antes del estallido de la crisis, cercana al 8%. No obstante, ello es consecuencia del mayor volumen de población desempleada e inactiva presente en el año 2018.

Gráfico 4.6. Tasa de creación media de empleo y evolución del PIB (2006-2018)



Fuente: Banco de España

Respecto a los flujos de transición del empleo al paro o la probabilidad de pasar a estar desempleado, medida por la ratio entre quienes pierden su empleo en un trimestre y la totalidad de personas empleadas en el trimestre anterior, el gráfico 4.7 muestra un fuerte incremento en la fase más acentuada de la crisis, acompañado de una continua tendencia decreciente, hasta situarse en el 3,3% a finales del año 2018.

Gráfico 4.7. Tasa de destrucción media de empleo y evolución del PIB (2006-2018)

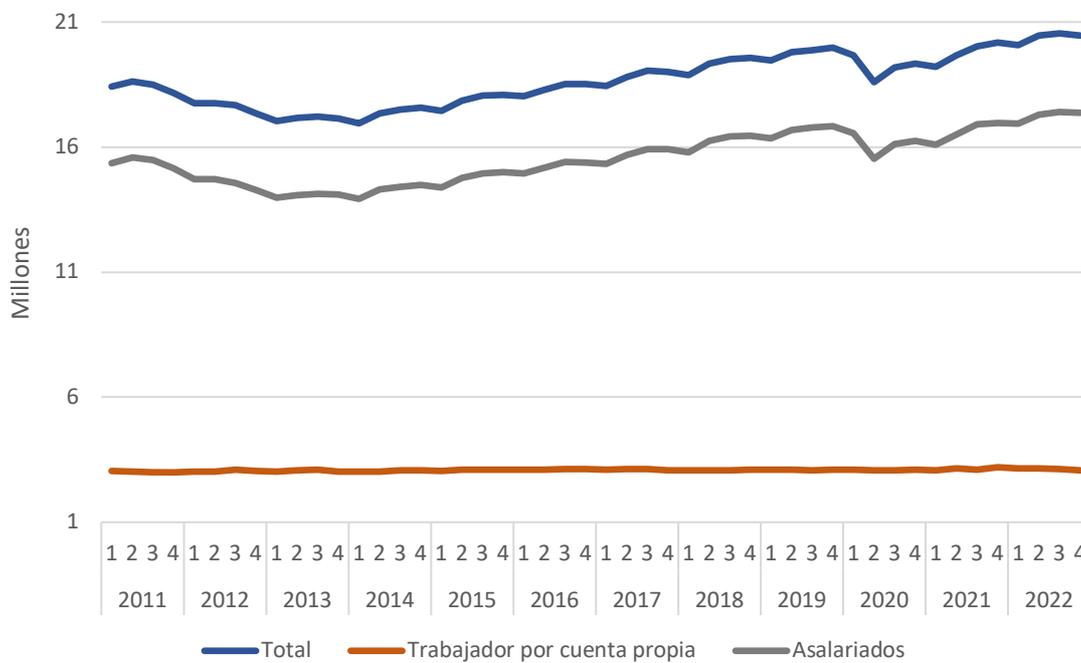


Fuente: Banco de España

Para un análisis más profundo resulta preciso desagregar el estudio de la población ocupada.

En primer lugar, según la situación profesional, se distingue entre trabajador por cuenta propia y trabajador por cuenta ajena o asalariado. Un estudio de su evolución en el gráfico 4.8 determina una tendencia creciente tanto de la población total objeto de análisis, como de sus componentes desagregados. Sin embargo, la presencia de trabajadores asalariados sobre el total es considerablemente mayor respecto de los trabajadores por cuenta propia. Los últimos datos actualizados sitúan la población ocupada total en 20.463.900, de los cuales 17.371.500 son asalariados y solo el 3.086.600 son trabajadores por cuenta propia.

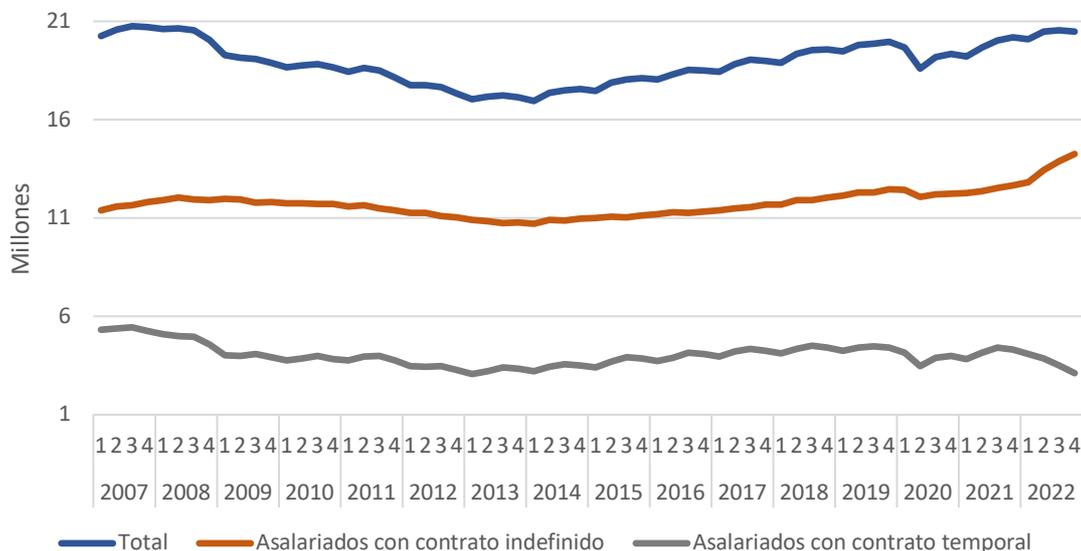
Gráfico 4.8. Población ocupada según situación profesional (2011-2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

Respecto de los asalariados, según la modalidad de contratación, se distingue en el gráfico 4.9 entre contrato temporal y contrato indefinido.

Gráfico 4.9. Población ocupada según tipo de contrato (2007-2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

La tendencia observada muestra el grave problema de la contratación temporal en nuestro país. Durante los años previos a la crisis financiera de 2008, la tasa de temporalidad alcanzaba su máximo en torno al 34%, más del doble que la tasa de temporalidad europea (14,5%). Durante la crisis se observa una ligera reducción de esta tasa, si bien es consecuencia de la extinción, en mayor medida, de los contratos temporales. No obstante, una vez superada la crisis, se recupera esa elevada tasa de temporalidad.

A pesar de que las reformas laborales que se han ido sucediendo tenían como propósito principal acabar con la excesiva tasa de temporalidad, sin embargo, no es hasta el año 2022, tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, cuando se observa un cambio de tendencia. En efecto, los contratos temporales comienzan a descender en trimestres consecutivos, de modo que, en los últimos doce meses, el número de empleos temporales disminuyeron en 1.193.800.

Asimismo, la tasa de temporalidad disminuyó 1,92 pp., hasta situarse, en el primer trimestre de 2022, en 22,20%, una caída que se produce inmediatamente después de la plena entrada en vigor de la reforma laboral. Estos efectos favorables también se ven

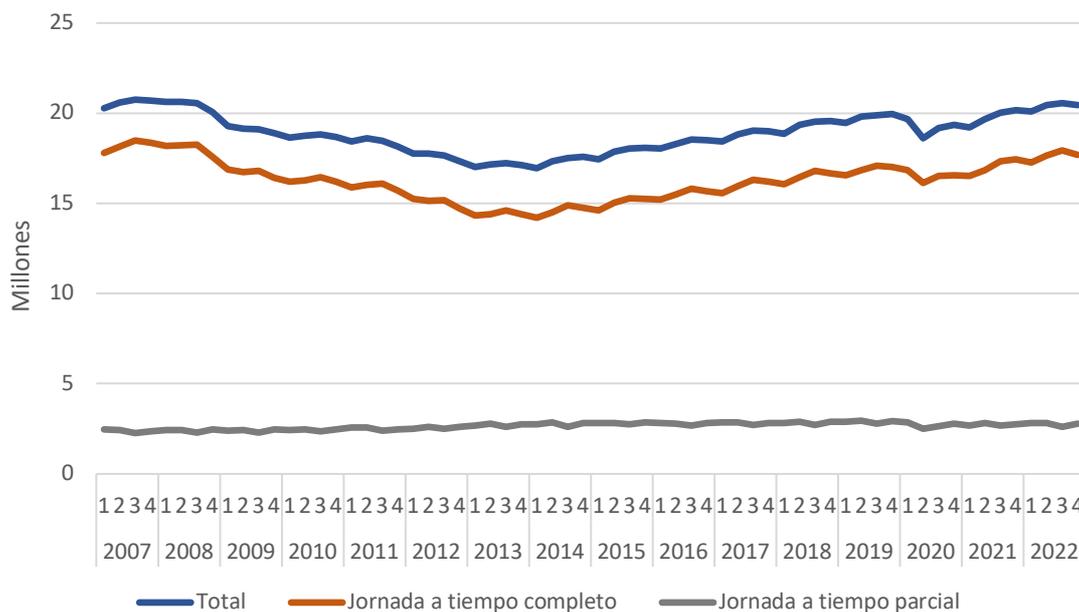
reflejados en la reducción de la brecha de temporalidad entre España y la Unión Europea, al caer a mínimos históricos. La diferencia con la media europea se reduce a ocho puntos, la más corta de la seria histórica.

Los datos obtenidos para el último trimestre de 2022 confirman la tendencia favorable que está siguiendo la tasa de temporalidad al aminorarse en 2,25 pp., situándose, en el último trimestre de 2022, en el 17,93%.

Por su parte, los contratos indefinidos también contribuyen, si bien en mayor medida a concentrar la mayor parte del empleo, a revertir la elevada tasa de temporalidad. Los últimos datos obtenidos muestran un aumento anual del empleo indefinido en 1.591.100 personas.

Finalmente, según el tipo de jornada, en el gráfico 4.10 se distingue entre jornada a tiempo completo y a tiempo parcial.

Gráfico 4.10. Población ocupada según tipo de jornada (2007-2022)



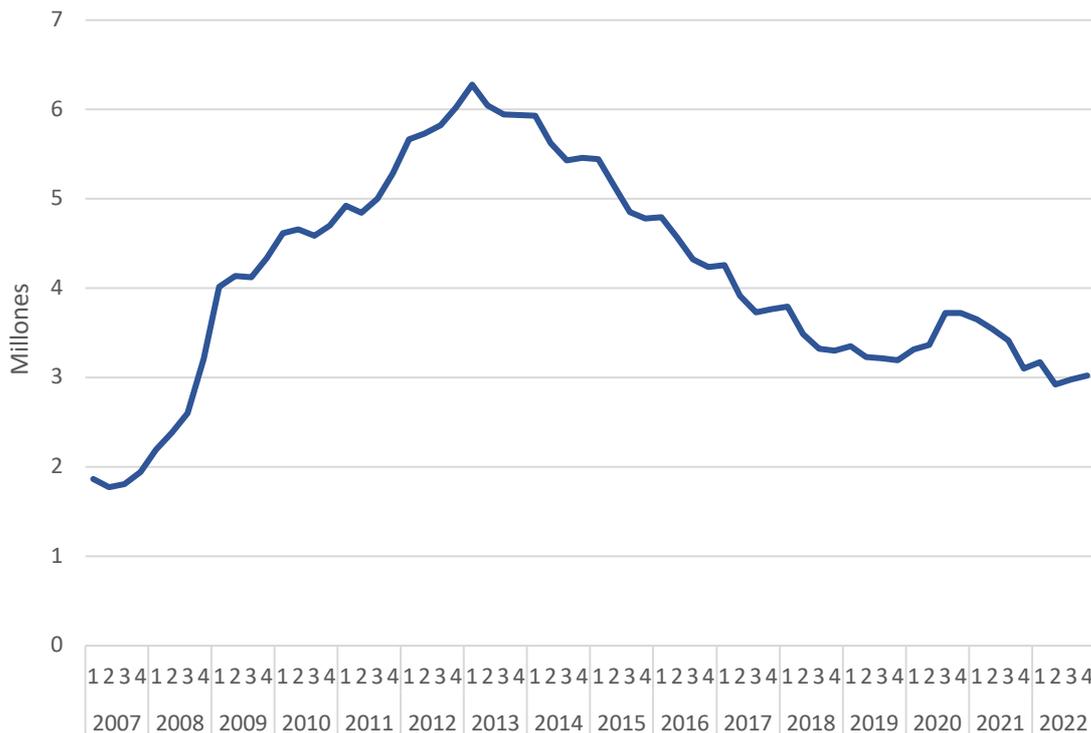
Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

En los últimos años, el empleo a tiempo completo absorbe casi la totalidad del empleo, mientras que el empleo a tiempo parcial, que concentra la mayor precariedad laboral, aumenta muy paulatinamente. Los datos obtenidos para el año 2022 muestran un aumento del empleo a tiempo completo en 235.200 personas, mientras que el empleo a tiempo parcial aumenta ligeramente en 43.700.

4.3. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA

La tendencia creciente iniciada en el año 2008 con una cifra de 1.942.000 de población desempleada alcanzó su máximo, y como muestra el gráfico 4.11, en el primer trimestre del año 2013, periodo en que los efectos de la gran crisis se hicieron más visibles (de hecho, la cifra de parados llegó a superar, en aquel momento, las 6.278.200 personas).

Gráfico 4.11. Evolución de la población desempleada (2007-2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

A partir de este momento comienza un periodo de disminución ininterrumpida del volumen de población desempleada hasta situarse en 3.191.900 de personas en el primer trimestre del año 2020, situación previa a la crisis inminente.

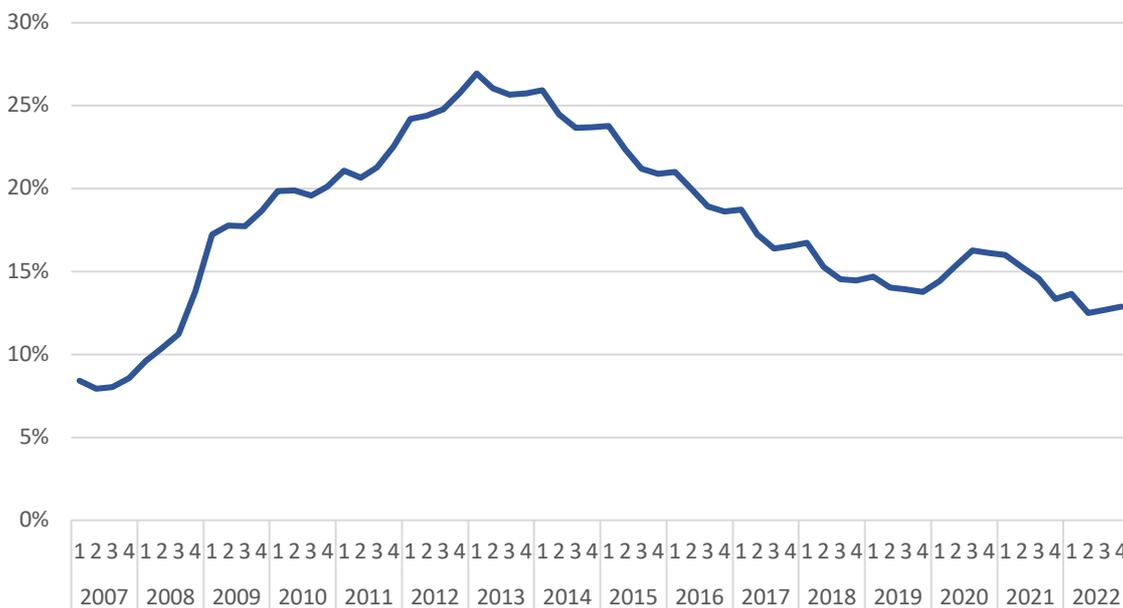
La crisis sanitaria originada por el COVID-19 implicó la declaración del estado de alarma y el cese de actividad en gran parte de los sectores de la economía nacional, generando consecuencias negativas en el mercado laboral. El confinamiento declarado por el Gobierno se produjo cuando la economía española no había recuperado aun los niveles de empleo y paro previos a la anterior crisis económica y financiera.

Durante el año 2020, de media anual, el desempleo aumentó un 8,7% y el empleo cayó casi un 3%. Sin embargo, dada la singularidad y exclusividad de la situación, estos

indicadores no reflejaron una imagen fiel del verdadero impacto en el mercado de trabajo. Por ello, resulta imprescindible considerar, adicionalmente, dos factores (García Brosa y Sanromà, 2021): el repentino incremento de la población inactiva y el volumen de trabajadores acogidos a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante, ERTE) que alcanzó los 3.617.306 a finales de abril del año 2020. Estos trabajadores computan como población ocupada a pesar de no ejercer actividad alguna. Pese a una rápida reducción inicial de esta cifra, pues el 67% se había reincorporado al trabajo antes de finalizar el mes de julio de 2020, la tendencia se frenó a raíz del empeoramiento de la situación sanitaria.

De forma análoga, el gráfico 4.12 muestra, desde el año 2008, una tendencia creciente de la tasa de paro hasta alcanzar, en el año 2013, un valor máximo del 26,94%. No obstante, desde este momento, la tendencia decreciente ha sido evidente, si bien es cierto que, como consecuencia de la crisis sanitaria y económica del coronavirus, esta tendencia se revirtió ligeramente alcanzando, en el tercer trimestre de 2020, el 16,26%. Los últimos datos disponibles sitúan la tasa de paro en el 12,87%.

Gráfico 4.12. Evolución de la tasa de paro (2007-2022)



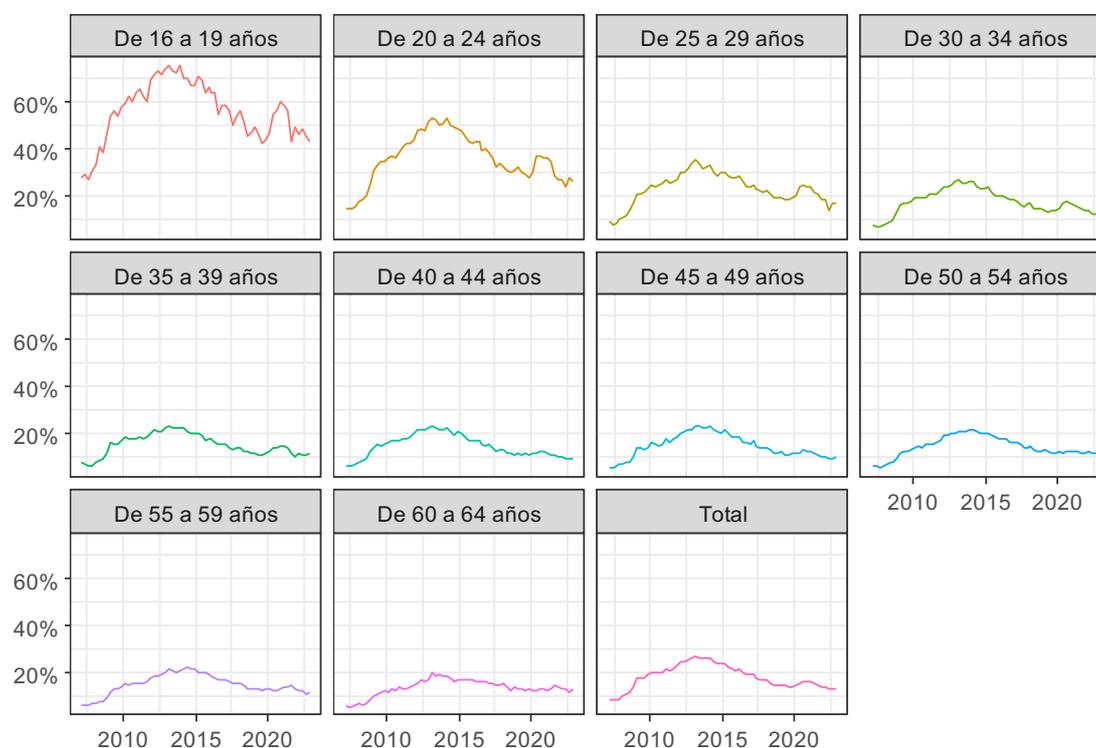
Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

Pese a esta evolución favorable, la tasa de paro del mercado laboral español sigue siendo la más alta de la Unión Europea, que se mantiene en mínimos del 6,5% y tampoco se han recuperado los niveles previos a la crisis financiera y económica de 2008.

Un análisis más profundo permite detallar que, fueron los jóvenes, los trabajadores con contrato temporal y los trabajadores de baja cualificación quienes, en mayor medida, se vieron perjudicados por esta situación.

La comparación de ambos indicadores en el gráfico 4.13, tasa de paro total y tasa de paro juvenil, se concluye una mayor destrucción del empleo en el sector juvenil. “La mayor incidencia del paro en este colectivo no se debe a un aumento de la población activa, sino a las dificultades para acceder al empleo” (García Brosa y Sanromà, 2021, p. 277). En esta línea, este efecto se acentúa por una estrategia basada en una “mayor participación de la población joven en actividades formativas, así como de una entrada más tardía al mercado de trabajo” (Consejo Económico y Social, 2022). Si bien el recurso a tal estrategia ya fue empleado en la etapa final de la profunda crisis anterior (2008-2012), este efecto ha sido más acentuado en el último periodo (2020). Asimismo, no se debe olvidar que, en tiempos de crisis, la destrucción del empleo tiene una mayor incidencia en trabajadores con empleo temporal, donde la presencia de jóvenes es mayor.

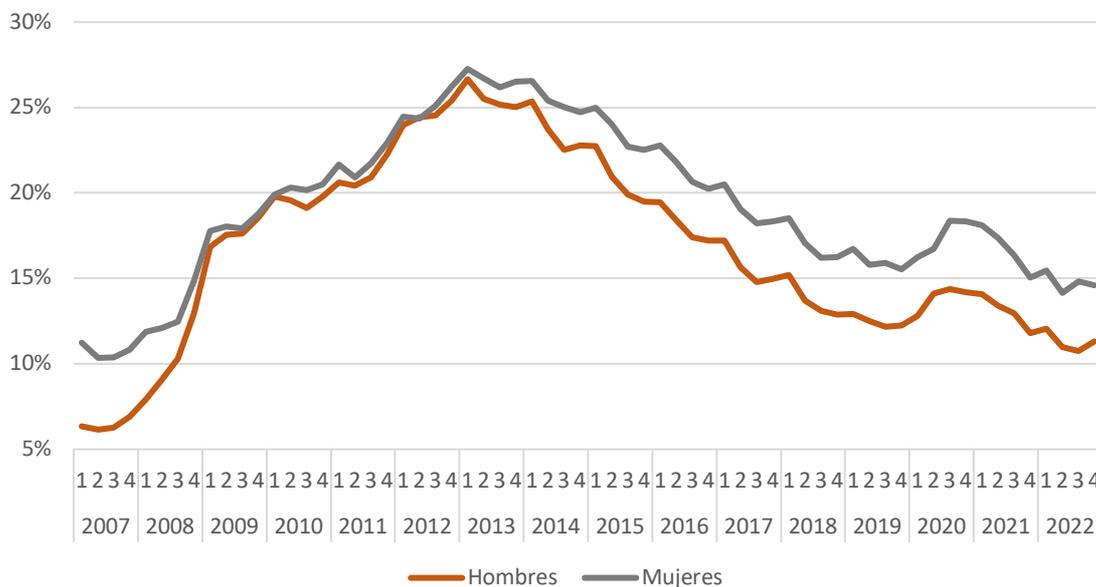
Gráfico 4.13. Evolución de la tasa de paro desagregada por edades (2007-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa

En lo relativo a las mujeres, la tendencia observada en el gráfico 4.14 sitúa su tasa de desempleo en una posición notablemente superior respecto a la del sexo masculino. En periodos de crisis, como consecuencia de la destrucción de puestos de trabajo donde la presencia masculina es superior (sirve de ejemplo la destrucción de puestos de trabajo en el sector de la construcción durante la crisis 2008-2013), el diferencial resultante entre ambas tasas de empleo disminuye considerablemente. Sin embargo, en periodos de expansión económica la situación se revierte y la brecha de género se vuelve evidente. De hecho, los últimos datos actualizados sitúan la tasa de desempleo de las mujeres en un 14,61%; 3,29 pp. superior a la de los hombres, que es de un 11,32%.

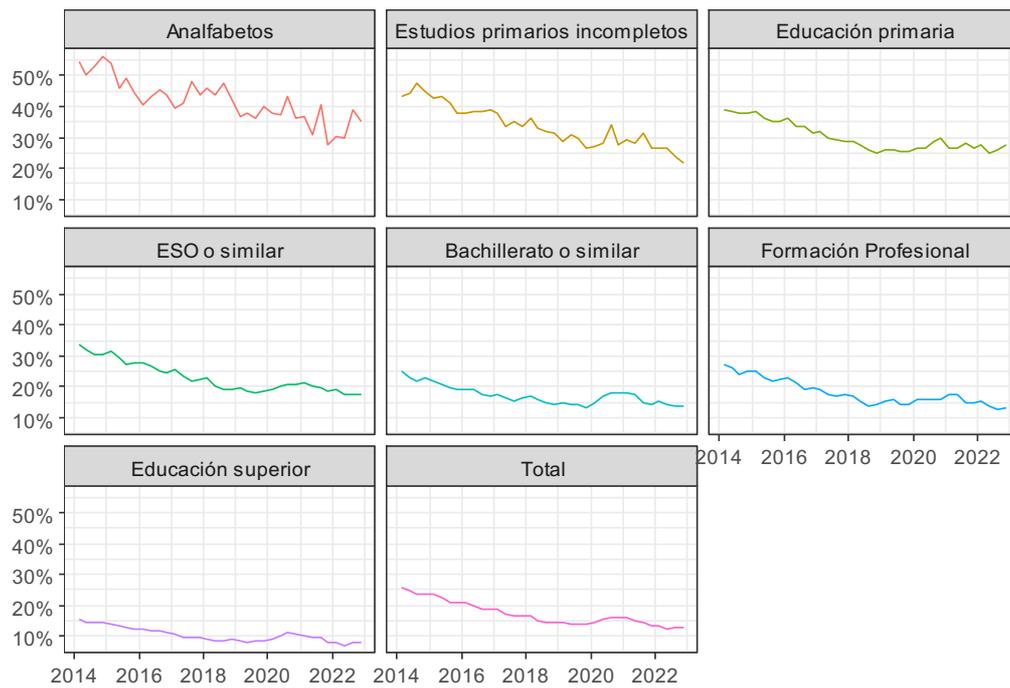
Gráfico 4.14. Evolución de la tasa de paro desagregada por sexo (2007-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa

Una última aproximación a la población desempleada analizada en el gráfico 4.15 muestra una mayor incidencia en niveles educativos medios y bajos. Si bien la tradición marca una tendencia general de disminución de la tasa de paro con independencia del nivel educativo, se observan grandes diferencias atendiendo al nivel de instrucción de la población, siendo la población analfabeta y aquellos con estudios primarios, la más afectada por el desempleo. Actualmente, la tasa de paro de la población analfabeta alcanza el 35,21% y la tasa de la población con estudios primarios alcanza el 27,71%; casi 23 pp. por encima de la tasa de paro de la población con estudios superiores, que se sitúa entorno al 7,9%.

Gráfico 4.15. Evolución de la tasa de paro desagregado por nivel educativo (2014-2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

5. LA TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS

5.1. LA TEMPORALIDAD LABORAL EN ESPAÑA: BREVE RESEÑA HISTÓRICA

La altísima tasa de temporalidad es una nota distintiva del mercado de trabajo español. Se considera el principal origen de la elevada rotación laboral y, por ende, del elevado grado de inestabilidad en el mercado de trabajo (Cebrián y Moreno, 2012), de ahí que, España se haya convertido en un ejemplo paradigmático de flexibilización laboral a través del recurso a la contratación temporal (Gómez Abelleira, 2014).

Como se indicó anteriormente, el fomento del recurso a la contratación temporal se remonta al año 1984⁵, desde que la reforma del ET introdujo esta modalidad contractual como medida de fomento de empleo, si bien la apuesta por crear empleo a través de la contratación temporal tenía ya algún antecedente. Por aquel entonces, la tasa de paro se situaba en su máximo histórico hasta ese momento, alertando de la necesidad de fomentar el empleo hasta el punto que algún autor apuntó “que su principal objetivo era impulsar, casi a cualquier precio, el empleo” (Usabiaga Ibáñez, 2007, p. 178).

Sin embargo, el resultado fue un considerable incremento de la temporalidad teniendo como principal reflejo una clara segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores indefinidos y temporales basada en el modelo “flexibilidad en el margen” (Cruz Villalón et al., 2005, p. 29). Por tanto, en el caso español, esta dualidad del mercado de trabajo se inicia con la primera modificación del ET en el año 1984.

La excesiva temporalidad desencadenó una extensa lista de problemas. En efecto, la Exposición de Motivos de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida subrayaba una elevada tasa de desempleo y temporalidad (22% y 34%, respectivamente), así como “una rotación de la contratación laboral que tiene graves efectos sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social” (Jefatura del Estado, 1997).

⁵ Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 04/08/1984, nº 186). En su Exposición de Motivos expone la “utilización del contrato temporal como medida de fomento de empleo”.

Ante esta situación, se inicia un periodo de atemperación de la temporalidad. En esta línea, el Real Decreto-Ley 3/2012 dedicaba el Capítulo II al “fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo” y el Capítulo IV a “favorecer la eficiencia en el trabajo y reducir la dualidad laboral” (Jefatura del Estado, 2012).

Sin embargo, es evidente el fracaso de la legislación española en materia de temporalidad laboral. En efecto, se corrobora en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021 que dispone que, “hablar de reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado acabar con los graves problemas de nuestro mercado: el desempleo y la temporalidad” (Jefatura del Estado, 2021). Es más, entre los propósitos de esta nueva reforma destaca la corrección, de forma decidida, de esta temporalidad desmedida.

5.2. EFECTOS DE LA TEMPORALIDAD

La elevada tasa de temporalidad es un rasgo que permite identificar a nuestro país como ejemplo de lo que la literatura académica viene denominando mercado de trabajo dual.

La concepción dual del mercado de trabajo debe ser entendida partiendo de la idea de que éste está dividido en dos grandes segmentos⁶: “el mercado primario, que englobaría los puestos buenos del mercado caracterizados por elevados salarios, estabilidad, oportunidades de avance, etc.; y el mercado secundario, en el que quedarían confinados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de desarrollo, etc.” (Fernández Huerga, 2012, p. 483).

En el mercado laboral español, como se ha expuesto previamente, la dualidad se inicia en el año 1984 al aprobarse el contrato de fomento de empleo como justificación a la necesidad de generar empleo.

La dilatada vigencia del mercado laboral dual se sustenta en la diferenciación de los costes de extinción de los contratos laborales, claramente inferiores para el supuesto de la contratación temporal (Conde-Ruiz y Lahera Forteza, 2021). En efecto, la indemnización

⁶ Si bien, de forma simultánea, Bluestone (1970) defendía un mercado de trabajo tripartito al identificar un tercer sector relativo a la economía irregular, aunque fácilmente reconducible a la teoría dual de Piore. (Fernández Huerga, 2010, p. 120)

por despido es de 12 días por cada año trabajado para el supuesto de un trabajador temporal, frente a los 20 o 33 días del trabajador indefinido, según si el despido es objetivo o disciplinario. El contrato temporal ofrece un menor coste extintivo y una mayor seguridad jurídica, siendo menos probables las impugnaciones judiciales por parte de los trabajadores. Todo ello fomenta el recurso a esta modalidad contractual.

En la práctica, este fenómeno se traduce en una elevada rotación de trabajadores temporales. En efecto, el empresario prioriza extinguir el contrato temporal y contratar a un nuevo trabajador en las mismas condiciones, antes de transformar el contrato en indefinido.

No obstante, el grave impacto que la temporalidad ejerce sobre el mercado de trabajo debe ser completada con una multitud de efectos que trascienden del ámbito laboral, incidiendo no solo en el funcionamiento de la economía en general, sino también en la calidad de vida de los ciudadanos. A modo de ejemplo, se reduce la productividad laboral, se incrementa la dificultad para desarrollar un proyecto de vida normal, los salarios se ven reducidos, etc. (Conde-Ruiz y Lahera Forteza, 2021).

El resultado negativo causado por la temporalidad en numerosos ámbitos ha llevado “a utilizar el término precariedad para referirse a la elevada incidencia que la temporalidad, como mecanismo flexibilizador de nuestro mercado de trabajo, ha tenido en numerosos sectores” (Pérez del Prado, 2014a, p. 71).

Algunos autores han llegado a afirmar que “la excesiva precariedad laboral es negativa tanto en términos de equidad como de eficiencia económica” (Dolado Lobregad y Jimeno Serrano, 2004, p. 5). En términos de equidad, pues son los jóvenes, las mujeres y los trabajadores poco cualificados, quienes sufren en mayor medida estas consecuencias adversas. En términos de eficiencia económica, pues no solo genera efectos negativos en el mercado de trabajo, sino también condiciona el funcionamiento de la economía en general y la calidad de vida de los ciudadanos.

Por tanto, es oportuno analizar los perniciosos efectos causados por la excesiva temporalidad según la evidencia empírica disponible⁷.

⁷ Para un análisis más en detalle de los efectos de una elevada tasa de temporalidad véase (Pérez del Prado, 2014b).

5.2.1. Efectos sobre el empleo

A la hora de determinar la vinculación entre contratación temporal y empleo se alude al hipotético efecto que produce, no el contrato temporal en sí, sino los menores costes asociados a su extinción. Como ya se ha detallado, la indemnización por expiración de 12 días, para el supuesto de un contrato temporal, contrasta con la indemnización de 20 o 33 días del trabajador indefinido, según si el despido es objetivo o disciplinario. Por tanto, se incrementa el uso de la modalidad temporal como consecuencia de los menores costes asociados en supuestos de extinción. Subsiguientemente, generará unas mayores tasas de creación y destrucción de empleo, fomentando una mayor rotación en el mercado de trabajo.

Junto a ello, cabe analizar la teoría *insider-outsider*, según la cual la existencia de trabajadores temporales coloca en una mejor posición negociadora a los trabajadores indefinidos permitiéndoles obtener mejores salarios. (Pérez del Prado, 2014a).

Teóricamente, cabe atribuir a los contratos temporales una función adicional de transición del desempleo al empleo indefinido (Pérez del Prado, 2014a). En efecto, esta modalidad contractual es considerada un paso intermedio para alcanzar una contratación indefinida. Esta tipología permite abandonar el desempleo para comenzar a acumular capital humano específico para adquirir cierta estabilidad laboral. Sin embargo, en la práctica, los datos muestran lo contrario. Un análisis de la situación evidencia que, tras la plena entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, la tasa de conversión se desplomó un 45%. La transformación de la contratación temporal en indefinida se ha reducido casi a la mitad representando únicamente el 21,5%, frente al 39,6% que suponía en el año 2021 (Esteban, 2022).

Finalmente, la temporalidad aumenta la volatilidad del empleo, “mediante el incremento de las contrataciones, pero también de los despidos” (Bentolila et al., 2012, p. 7). La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021 subraya que “uno de los efectos más evidentes” es la tremenda volatilidad del mercado laboral español que reacciona de forma excesiva en periodos de crisis, produciendo grandes pérdidas de puestos de trabajo y recurriendo a las medidas extintivas en mayor medida.

5.2.2. Efectos sobre los salarios

Varios son los efectos que la temporalidad tiene en materia de salarios. En primer lugar, sobre la base de la teoría *insider-outsider*, una elevada tasa de temporalidad se traduce en una excesiva presencia de contratos temporales y, consecuentemente, una menor presión salarial. En efecto, existe una penalización salarial de los trabajadores temporales respecto de los trabajadores indefinidos. (Pérez del Prado, 2014a).

Sin embargo, es evidente la existencia de una brecha salarial entre la contratación temporal y la contratación indefinida. Los datos proporcionados por la Encuesta Anual de Estructura Salarial elaborada por el INE, para el año 2020, muestran que los trabajadores indefinidos obtuvieron un salario medio anual superior en un 27,8% al de los temporales (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

Resulta difícil esclarecer cuáles son las causas que determinan la brecha salarial entre ambas modalidades contractuales, si bien algunos autores en la materia (por ejemplo, Dolado Lobregat y Jimeno Serrano, 2004) han relacionado estas diferencias salariales con la segmentación del mercado de trabajo. Mientras que los trabajadores temporales están vinculados a actividades con remuneraciones inferiores, los trabajadores indefinidos se destinan a actividades con mayor valor añadido y, por ende, mayores salarios.

5.2.3. Efectos sobre la formación y la productividad

La evidencia existente sobre cómo los efectos de la temporalidad reducen la inversión en formación de los trabajadores es concluyente. La existencia de una elevada tasa de rotación entre trabajadores temporales reduce los incentivos de esta formación, tanto para las empresas como para los trabajadores. Sobre esta base se logra explicar el mínimo crecimiento de la productividad en la economía española.

La hipótesis básica parte del planteamiento de que las empresas recurren a la contratación temporal como mecanismo de flexibilidad externa como consecuencia de los bajos costes extintivos. En estos supuestos, resultaría óptimo “tener un núcleo de trabajadores más productivos, a los que interese retener, y un «cinturón» o «colchón» de trabajadores temporales menos productivos a los que se despida cuando se entre en una fase recesiva” (Pérez del Prado, 2014a, p. 79).

Por esta razón, existen grandes diferencias en la productividad según la modalidad contractual aplicable. Estas desigualdades estarían a favor de los trabajadores indefinidos, pues las empresas se desaniman a invertir en la formación de trabajadores con contratos temporales. Los incrementos salariales aplicables a los trabajadores indefinidos generan mejoras en la productividad y, por tanto, en los beneficios de la propia empresa.

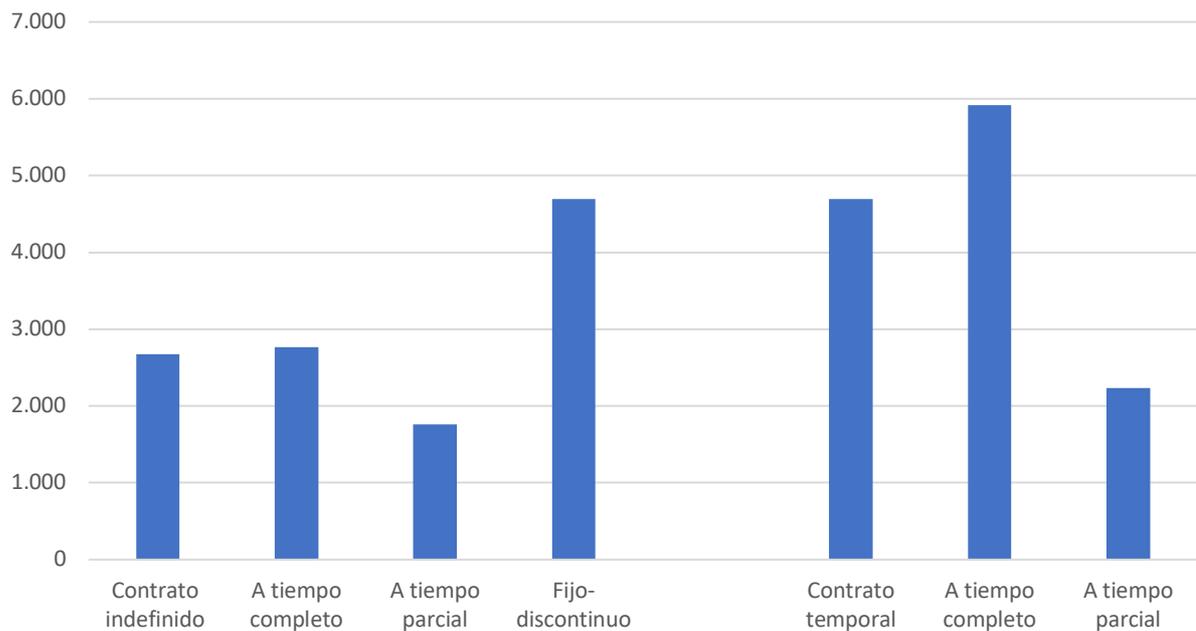
Sin embargo, cabe analizar un punto de vista opuesto partiendo del mayor poder que la empresa ejerce sobre el trabajador temporal. La mayor productividad del trabajador temporal tiene como razón la simple renovación del contrato temporal o incluso el propósito de alcanzar la estabilidad laboral.

5.2.4. Efectos sobre la siniestralidad laboral

Numerosos estudios han constatado la existencia de una relación entre el contrato temporal y la siniestralidad laboral, concretamente, a partir de aspectos negativos para la salud. Pérez del Prado (2014, p. 84) ha destacado “la exposición a prácticas de riesgo y del número de accidentes y lesiones, insatisfacción laboral, fatiga, dolores de espalda y musculares y hábitos de vida no saludables como fumar o no practicar ejercicio físico”.

En efecto, como muestra el gráfico 5.1, existe una correlación positiva entre los accidentes de trabajo y la contratación de carácter temporal. Esta coincidencia en el tiempo ha venido suscitando la duda de hasta qué punto sufrir un accidente laboral podría ser consecuencia de la temporalidad.

Gráfico 5.1. Número de incidencias de accidentes de trabajo por tipo de contrato en el año 2022



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la Confederación Sindical de CCOO*

Entre los elementos influyentes en la probabilidad de sufrir un accidente laboral destaca la naturaleza de los trabajos realizados, siendo la construcción el sector con mayor siniestralidad laboral. No se debe olvidar que, la menor inversión en capital humano específico para trabajadores temporales incrementa la probabilidad de sufrir un accidente laboral. Por el contrario, atributos como la antigüedad laboral no son condicionantes en la siniestralidad.

5.2.5. Efectos sobre la convivencia y la fertilidad

Los efectos más relevantes que la alta rotación inducida por la temporalidad tiene sobre las condiciones de vida de gran parte de la población son “la salud física y mental, la movilidad de la población, el bienestar social, la fertilidad”, entre otros (Pérez del Prado, 2014a, p. 88).

Desde hace décadas se viene investigando cómo el grado de satisfacción laboral incide en la salud mental de gran parte de la población. En efecto, existe una correlación positiva entre ambas variables. Se afirma que “los trabajadores con contrato temporal disfrutan de una calidad de vida general en el trabajo, unas condiciones laborales, un orgullo con respecto a las tareas que desarrollan, una participación en el puesto, una integración

laboral y una autonomía con respecto a las tareas laborales que son inferiores a las que disfrutaban los trabajadores con contrato indefinido” (Toharia Cortés, 2005, p. 153).

Resultados similares se obtienen al analizar el estatus familiar o marital. De nuevo, el contrato temporal está ligado con mayores dificultades o imposibilidades para “casarse, vivir en común, incluso formar una familia” (Artazcoz et al., 2005, p. 763).

Profundizando en el impacto que la temporalidad contractual ejerce sobre el crecimiento demográfico, es evidente que en las últimas décadas se viene retrasando la entrada en la maternidad. Cabe destacar que esta tendencia es paralela al fomento de la contratación temporal en España. Se concluye que, las mujeres con contrato temporal tienen “una probabilidad de entrar en la maternidad mucho mejor (en todas las franjas de edad fértil)”, que aquellas con un contrato indefinido (Pérez del Prado, 2014a, p. 90). El hecho de que afecte a la totalidad de la edad fértil permite afirmar que el efecto de la temporalidad es permanente. “La alta inseguridad en el empleo, así como sus inferiores salarios provoca que las mujeres que tienen este tipo de contratos decidan en menor medida entrar en la maternidad que aquellas que disfrutaban de un contrato indefinido” (de la Rica Goiricelaya, 2010, p. 8).

6. PRIMEROS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

Transcurridos doce meses de la entrada en vigor⁸ de tan esperada reforma laboral, que vio la luz mediante su publicación en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, es un adecuado momento para analizar, de forma detallada, cuáles son los primeros efectos sobre el mercado de trabajo español.

Con carácter previo, resulta preciso determinar cuáles son los objetivos propuestos por la mesa del diálogo social para, posteriormente, realizar una valoración de los resultados alcanzados.

Una simple lectura de la Exposición de Motivos confirma el objetivo más evidente de esta reforma laboral: revertir la elevada tasa de temporalidad que, desde hace décadas, caracteriza al mercado laboral español. A modo de ejemplo (Jefatura del Estado, 2021): “pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva”, “el problema de la excesiva tasa de temporalidad”, “el elevado nivel de temporalidad ejerce una fuerte presión”. Es un hecho que España encabeza el listado europeo de la temporalidad (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2021), de ahí que el propósito principal sea revertir tal situación.

Asimismo, tomando como referencia el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia “nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” aprobado por las instituciones europeas, el Real Decreto-Ley 32/2021 pretende perseguir cuatro objetivos básicos:

- a) Reforma 4 «Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad».
- b) Reforma 8 «La modernización de la negociación colectiva».

⁸ De acuerdo con la Disposición Final (en adelante, DF) 8ª del Real Decreto-Ley 32/2021 “*Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»*” No obstante, continúa en su apartado 2, que las materias contenidas en tal precepto “*entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»*”. A modo ejemplificativo:

- a) El contrato formativo del artículo 11 ET.
- b) Los contratos de duración determinada del artículo 15 ET: contrato eventual por circunstancias de la producción y contrato para la sustitución de la persona trabajadora.
- c) El contrato fijo-discontinuo del artículo 16 ET.

- c) Reforma 9 «La modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales».
- d) Reforma 6 «El establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización en el empleo».

Para lograr estos objetivos es preciso determinar qué cambios ha introducido el Real Decreto-Ley 32/2021 (Servicio de Estudios de UGT, 2022a).

En materia de contratación, se recupera la presunción de la naturaleza indefinida que imperaba en la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Asimismo, se potencia el recurso al contrato fijo-discontinuo (artículo 16 ET). Por su parte, la redacción del artículo 11 ET relativo al contrato formativo queda modificada al establecer una única tipología contractual, si bien con dos modalidades (el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de la práctica profesional).

Respecto a la duración determinada, se reducen los supuestos de contratación temporal previstos en el artículo 15 ET al derogarse el contrato de obra o servicio determinado. Por tanto, con carácter temporal, solo se permite la formalización del contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato para la sustitución de persona trabajadora.

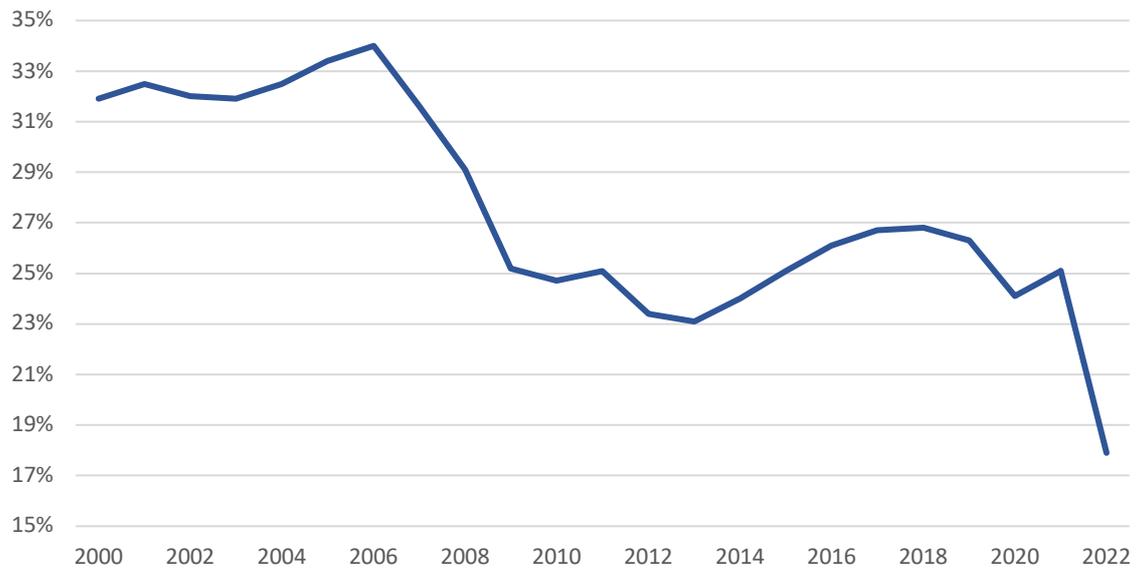
En relación a la negociación colectiva, se recupera la ultraactividad plena y se elimina la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a la cuantía del salario base y complementos (artículo 84.2.a) ET).

Por su parte, para las empresas contratistas y subcontratistas será objeto de aplicación el convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata (artículo 42 ET).

Finalmente, para potenciar el recurso a las medidas de flexibilidad interna, se facilita el uso de los ERE como medida alternativa a las extintivas, así como la introducción de un nuevo mecanismo: el ERTE (artículo 47 bis ET).

Una vez detallados qué objetivos tiene la reforma laboral de 2021 y qué cambios han sido introducidos por el Real Decreto-Ley 32/2021 para alcanzarlos, es conveniente partir de una evolución histórica que evidencie el verdadero problema que supone la temporalidad en nuestro país.

Gráfico 6.1. Tasa de temporalidad en España (2000-2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social*

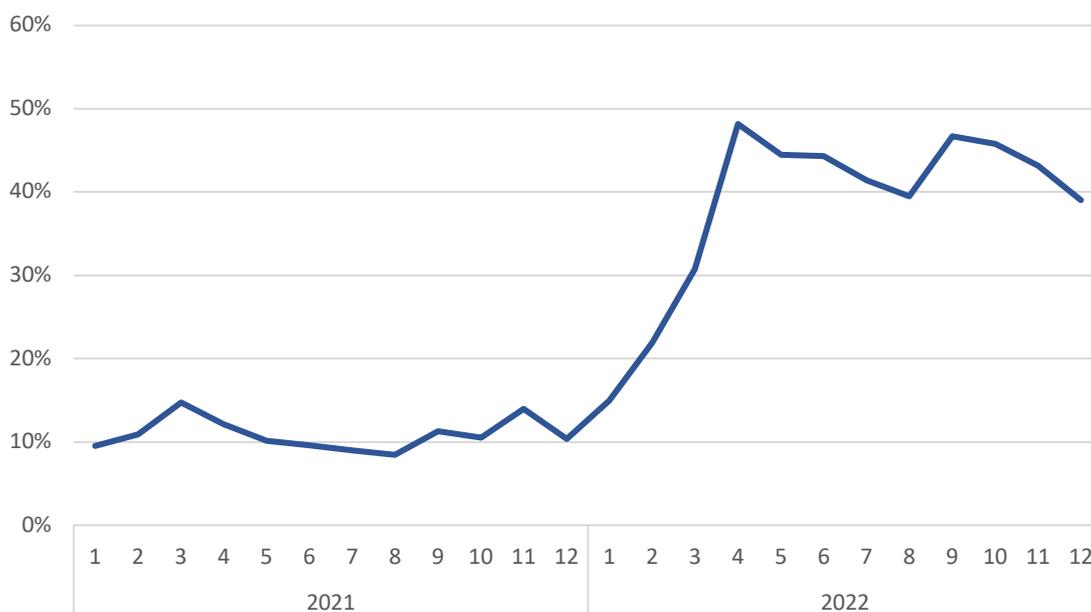
Como se aprecia en el gráfico 6.1 y con la salvedad de la reforma laboral de 2006⁹, ninguna de las restantes reformas laborales ha conseguido, de manera efectiva, revertir la tasa de temporalidad. Como excepción, estamos ante una reforma laboral que, de acuerdo con lo dispuesto en la Exposición de Motivos parece “que camina en dirección contraria a la que ha sido habitual en los últimos tiempos”. En este sentido, la caída de la tasa de temporalidad ha sido constante desde inicios del año 2022 hasta situarse en el 17,9%, su nivel más bajo.

6.1. EFECTOS EN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

En primer lugar y respetando el orden contenido en la norma, se analizan los efectos que las novedades introducidas por la reforma laboral han provocado en el ámbito de la contratación indefinida.

⁹ “Una de las dos consensuadas en el diálogo social” (Servicio de Estudios de UGT, 2022b, p. 5)

Gráfico 6.2. Evolución mensual de la contratación indefinida (2021-2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del SEPE*

Un marco temporal tan reducido como el seleccionado en el gráfico 6.2 no pone en duda el efecto tan positivo que, hablando de contratación indefinida, ha tenido la reforma laboral en el mercado de trabajo español.

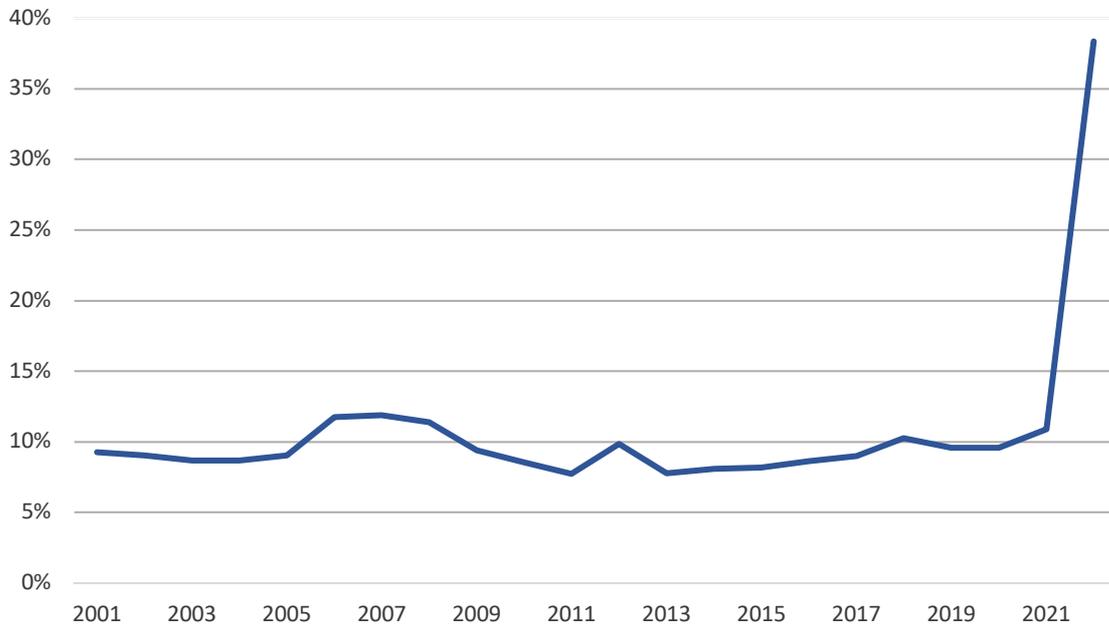
En efecto, los datos así lo confirman. Durante el año 2021, de media, se formalizaron un total de 19.384.359 contratos, de los cuales, 2.113.341 tenían carácter indefinido; esto es, el 10,90%. Por el contrario, durante los doce meses de 2022 se formalizaron un total de 18.310.343 contratos de los cuales 7.027.160 fueron indefinidos (el 38,37%).

No obstante, si bien la publicación del Real Decreto-Ley 32/2021 en el Boletín Oficial del Estado (en adelante, BOE) data del 30 de diciembre de 2021, no es hasta tres meses después, el 31 de marzo de 2022, cuando tiene lugar la plena entrada en vigor y, en consecuencia, los resultados se vuelven más evidentes. Por tanto, para un estudio más preciso, es conveniente analizar los resultados en los nueve meses de operatividad plena. Durante los meses de abril y diciembre se firmaron 5.957.970 contratos de carácter indefinidos sobre un total de 13.598.113, lo que representa el 43,81%, casi la mitad del total de los contratos formalizados.

Asimismo, si ampliamos el horizonte temporal como muestra el gráfico 6.3 se aprecia la efectiva dimensión del resultado. La tendencia constante que venía apreciándose en la

contratación indefinida se contraponen a la tasa máxima obtenida en el año 2022, cuando los efectos de la reforma laboral se hacen visibles (el porcentaje que representa la contratación indefinida se ha cuadruplicado).

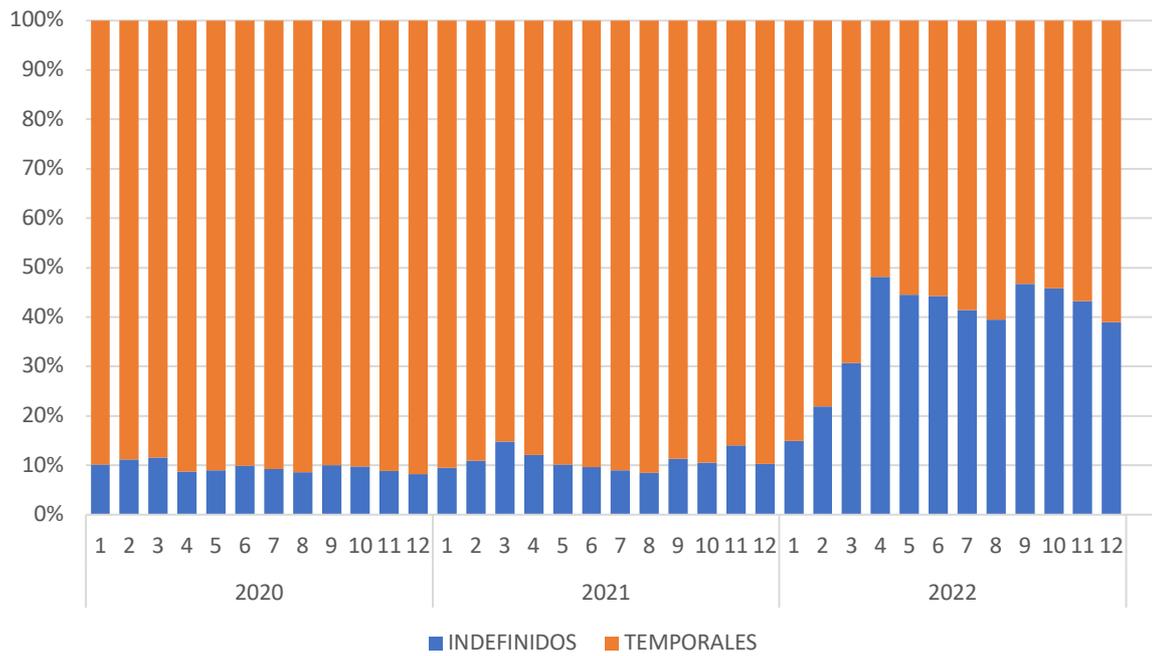
Gráfico 6.3. Evolución de la contratación indefinida (2001-2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del SEPE*

Conclusiones similares se obtienen de la comparativa del porcentaje que cada modalidad contractual (indefinida y temporal) representa sobre el total de los contratos formalizados para el periodo 2020-2022 detallada en el gráfico 6.4. En efecto, el porcentaje que representa la contratación indefinida se ha incrementado considerablemente.

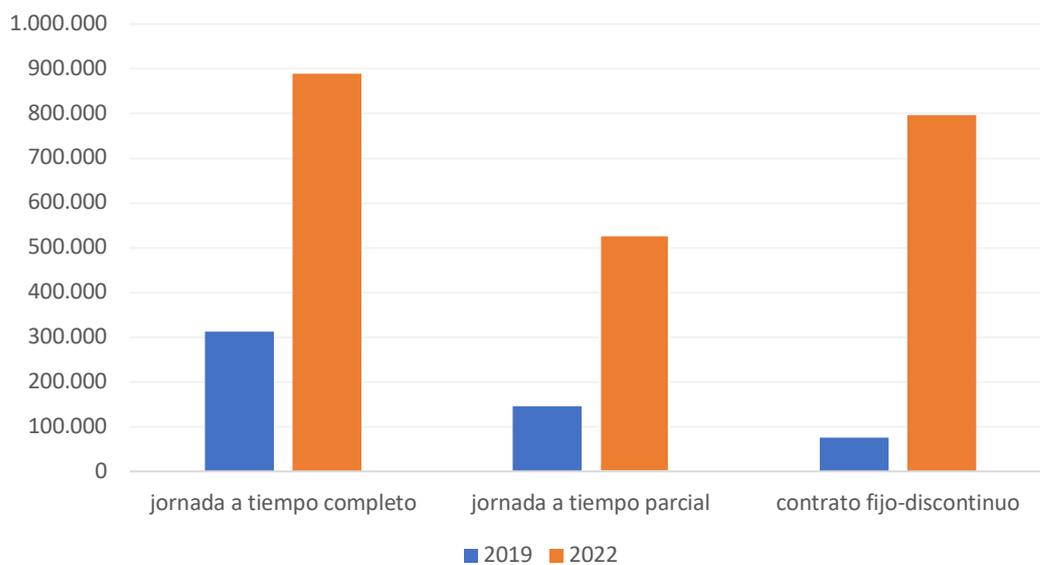
Gráfico 6.4. Contratación temporal e indefinida (2020-2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del SEPE*

Poniendo el foco en la contratación indefinida, la desagregación por modalidad contractual evidencia que, el mayor número de contratos formalizados corresponde a la jornada completa, seguidos de los contratos fijo-discontinuo y, finalmente, por los de jornada parcial, como muestra el gráfico 6.5.

Gráfico 6.5. Contratación indefinida por tipo de jornada (2019 y 2022)

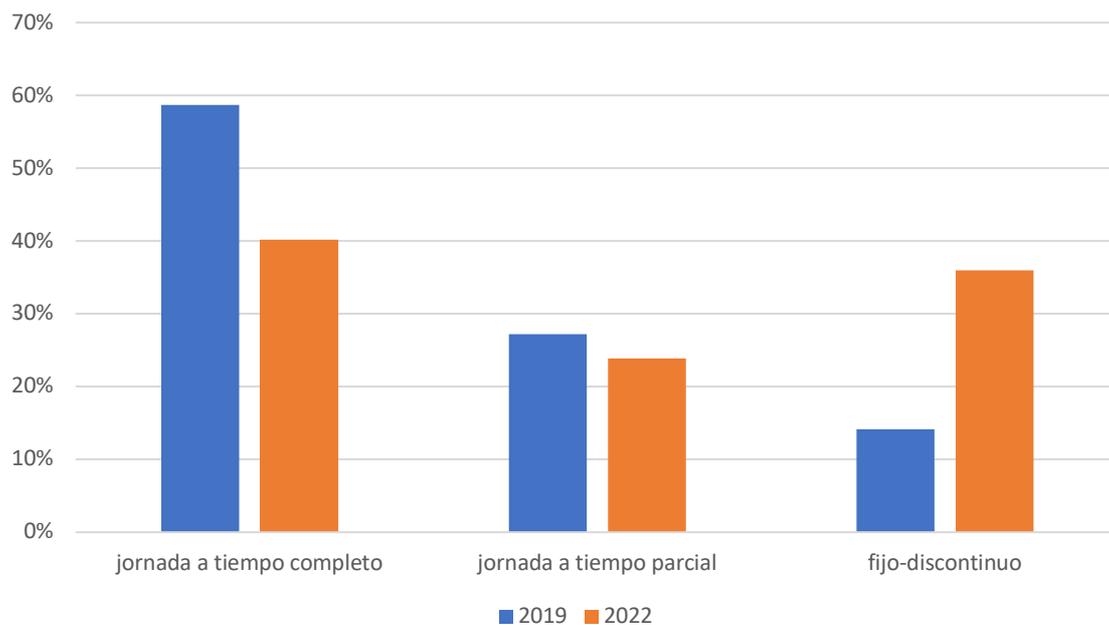


Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del SEPE*

El Real Decreto-Ley 32/2021 modifica el contenido del artículo 16 ET relativo al contrato fijo-discontinuo. La nueva redacción amplía el principio de causalidad que justifica la formalización de esta modalidad contractual. En efecto, se permite la celebración del contrato fijo-discontinuo en tres supuestos: “para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”, también “para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa” y, finalmente, se permite la celebración de esta modalidad contractual “entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida”. Por tanto, quedan subsumidos en esta modalidad contractual un gran volumen de supuestos del anterior contrato de obra o servicio determinado.

Entre los objetivos de la reforma laboral se ubica la potenciación de la contratación indefinida a través del recurso al contrato fijo-discontinuo. Un análisis comparativo de la utilización de esta figura en el año 2019 y 2022 en el gráfico 6.6 permite extraer evidencias concluyentes de los efectos tan positivos que la reforma laboral ha tenido en esta modalidad.

Gráfico 6.6. Estructura porcentual de la contratación indefinida (2019 y 2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de Servicio de Estudios de UGT*

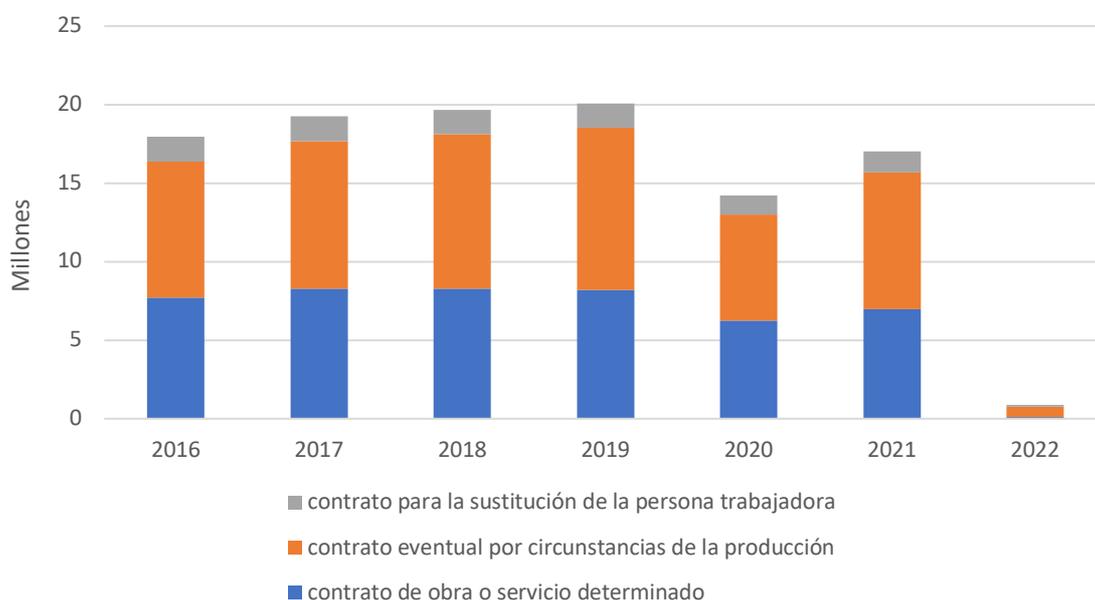
La contratación indefinida a tiempo completo ha incrementado, pasando de suponer un 58,70% en el año 2019 a un 40,20% en el año 2022. Por su parte, la contratación indefinida a tiempo parcial se ha reducido de un 27,20% a un 23,9%. No obstante, lo realmente novedoso es el incremento de la contratación fija-discontinua que ha llegado a alcanzar en el año 2022 el 36% del total frente al 14,1% que representaba en el año 2019.

6.2. EFECTOS EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

En segundo lugar, en aras a revertir la elevada tasa de temporalidad, se reducen los supuestos que justifican la formalización de la contratación temporal, lo que algún autor ha conocido como la simplificación del “menú de contratos” (Gómez Abelleira, 2022).

Como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 y la derogación del contrato de obra o servicio determinado, solo dos son los supuestos en que cabe recurrir a la contratación temporal: el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato para la sustitución de la persona trabajadora.

Gráfico 6.7. Distribución de la contratación temporal (2016-2022)

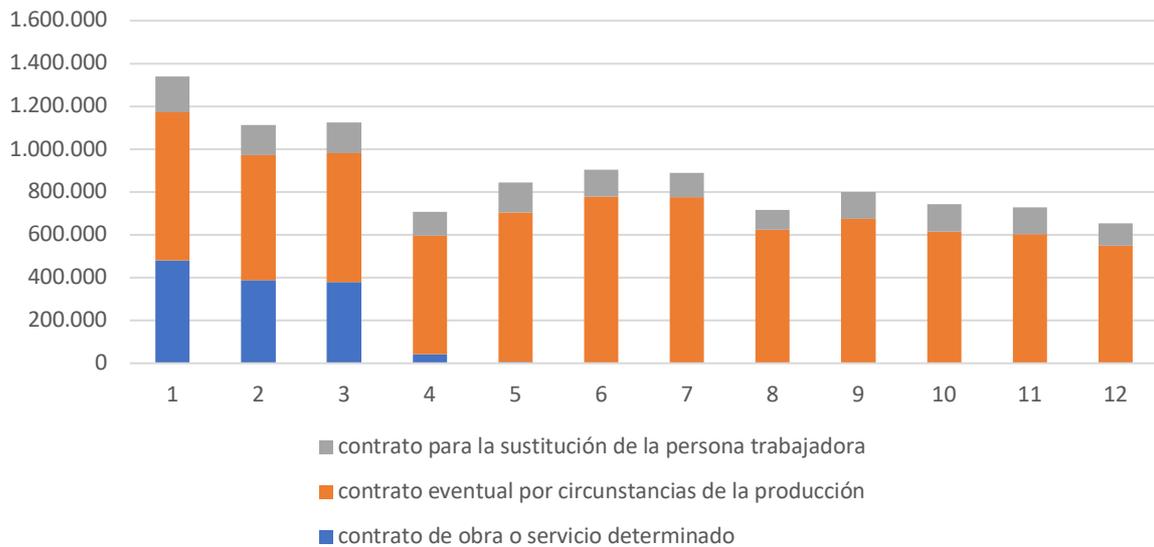


Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del SEPE*

Un análisis detallado en el gráfico 6.7 de la evolución de la contratación temporal evidencia resultados favorables tendentes a reducir la temporalidad. En efecto, en el año 2016 se formalizaron 17.948.051 contratos de carácter temporal frente a los 880.190 que tuvieron lugar en el año 2022.

Resultados más evidentes se obtienen si se profundiza en el nivel de análisis durante el año 2022, como se muestra en el gráfico 6.8. Como consecuencia de la plena entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 transcurridos tres meses de su publicación en el BOE, los efectos son mayores a partir del mes de abril.

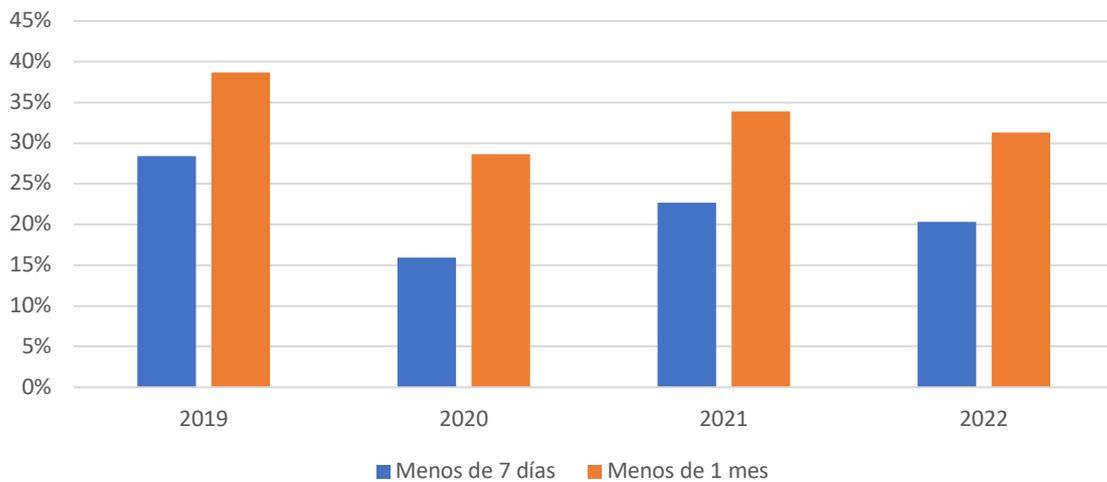
Gráfico 6.8. Evolución mensual del número de contratos temporales firmados (2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del SEPE*

Un ulterior efecto se analiza en el gráfico 6.9 en relación al menor peso de la contratación temporal de corta duración, modalidad contractual más precaria.

Gráfico 6.9. Estructura porcentual de la contratación temporal de corta duración (2022)



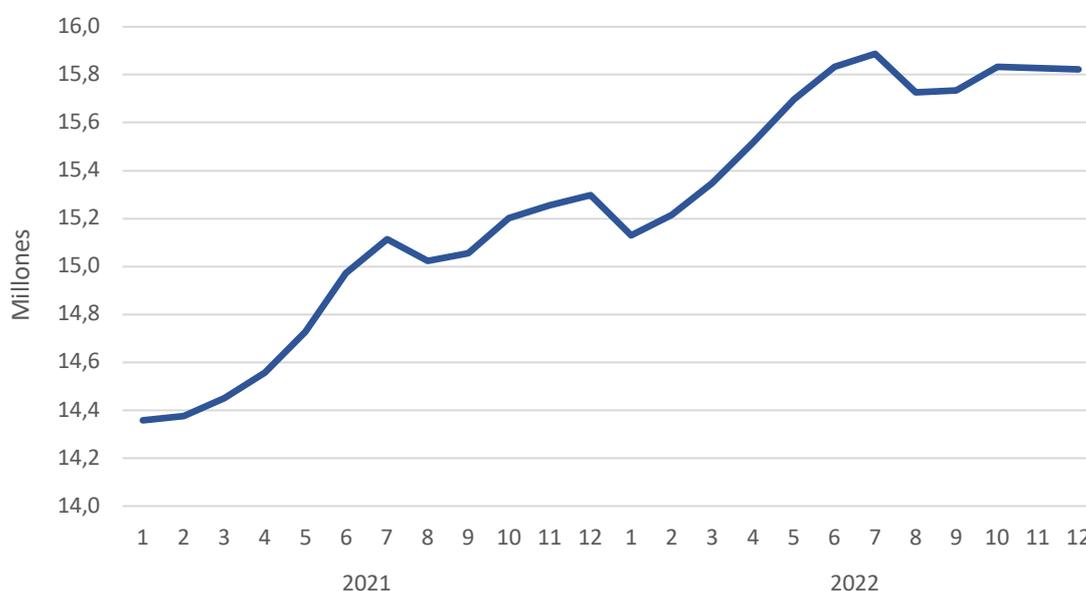
Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de Servicio de Estudios de UGT*

6.3. EFECTOS EN EL EMPLEO: AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Una tercera perspectiva de los resultados alcanzados con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 debe partir de la composición de la ocupación, a partir de los datos obtenidos de la afiliación a la Seguridad Social¹⁰.

Un primer análisis de la evolución de la afiliación a la Seguridad Social de acuerdo con el gráfico 6.10 determina que el empleo sigue creciendo con fuerza, pues el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social muestra una tendencia creciente.

Gráfico 6.10. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social (2021 y 2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*

Una vez constatada la evolución favorable de la afiliación a la Seguridad Social, es preciso desagregar el estudio para un mayor nivel de análisis¹¹.

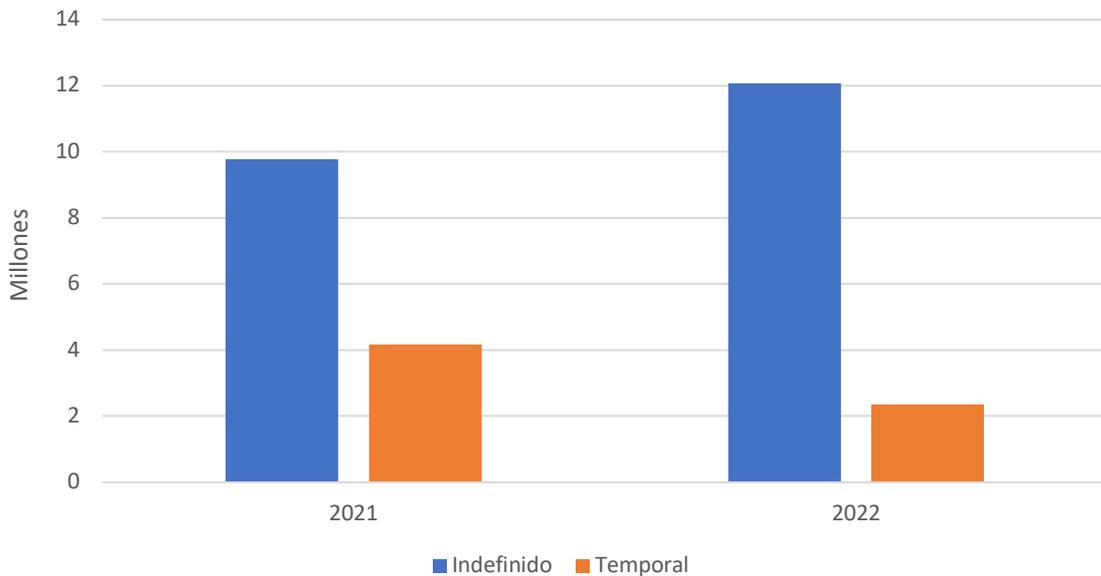
En primer lugar, en el gráfico 6.11 se realiza un análisis comparativo de la estructura de la afiliación a la Seguridad Social según la modalidad contractual para los años 2021 y 2022. Siguiendo el propósito principal del Real Decreto-Ley 32/2021 de revertir la elevada tasa de temporalidad que caracteriza el mercado de trabajo español, los datos

¹⁰ Para el estudio se toman datos de la afiliación al Régimen General de la Seguridad Social, por ser el más afectado por la reforma laboral de 2021. Por tanto, se exceptúan los datos de los Regímenes Especiales de la Minería del Carbón, de trabajadores por cuenta ajena o autónomos y de trabajadores del mar.

¹¹ Para el estudio realizado en los párrafos siguientes se obtienen datos de los meses de diciembre del año 2021 y 2022.

muestran un menor porcentaje de contratos temporales afiliados a la Seguridad Social. Durante el año 2022 se formalizaron 1.815.737 contratos temporales menos respecto al año anterior.

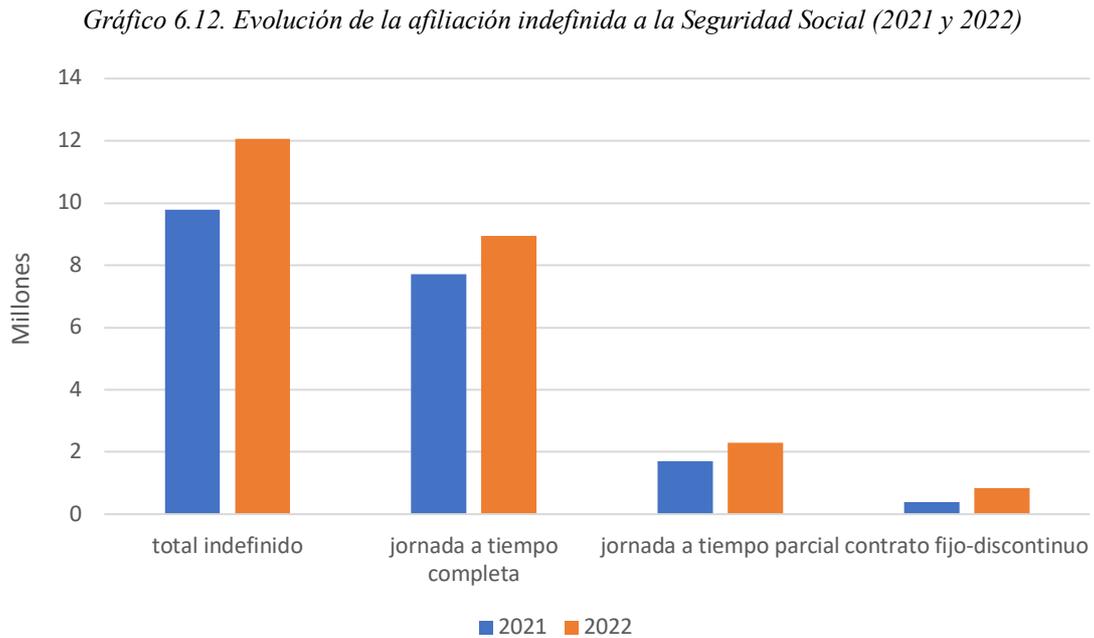
Gráfico 6.11. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social según la modalidad contractual (2021 y 2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*

La afiliación indefinida aumenta durante el año 2022 representando el 83,72% de la contratación total frente al 70,15% del año anterior. Por su parte, la contratación temporal se reduce, pues en el año 2021 representaba el 29,85% y en el año 2022 el 16,27%.

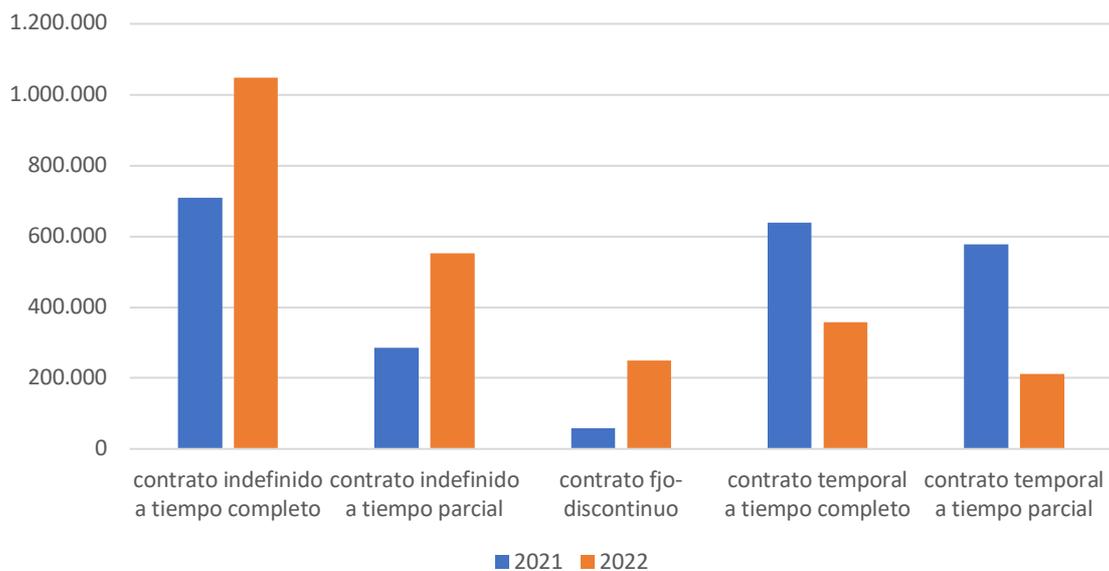
Como consecuencia de su potenciación en la reforma laboral de 2021, cabe destacar el aumento de la afiliación en el contrato fijo-discontinuo. En efecto, como muestra el gráfico 6.12, esta modalidad contractual representaba en el año 2021 el 3,90% de la contratación indefinida, pasando a representar el 6,90% en el año 2022.



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*

Asimismo, resultados favorables en la contratación indefinida se obtienen entre las personas jóvenes, considerando como tales aquellas cuya edad es inferior a los treinta años. Los datos del gráfico 6.13 muestran un aumento de la afiliación indefinida en sus tres modalidades y una reducción de la afiliación temporal.

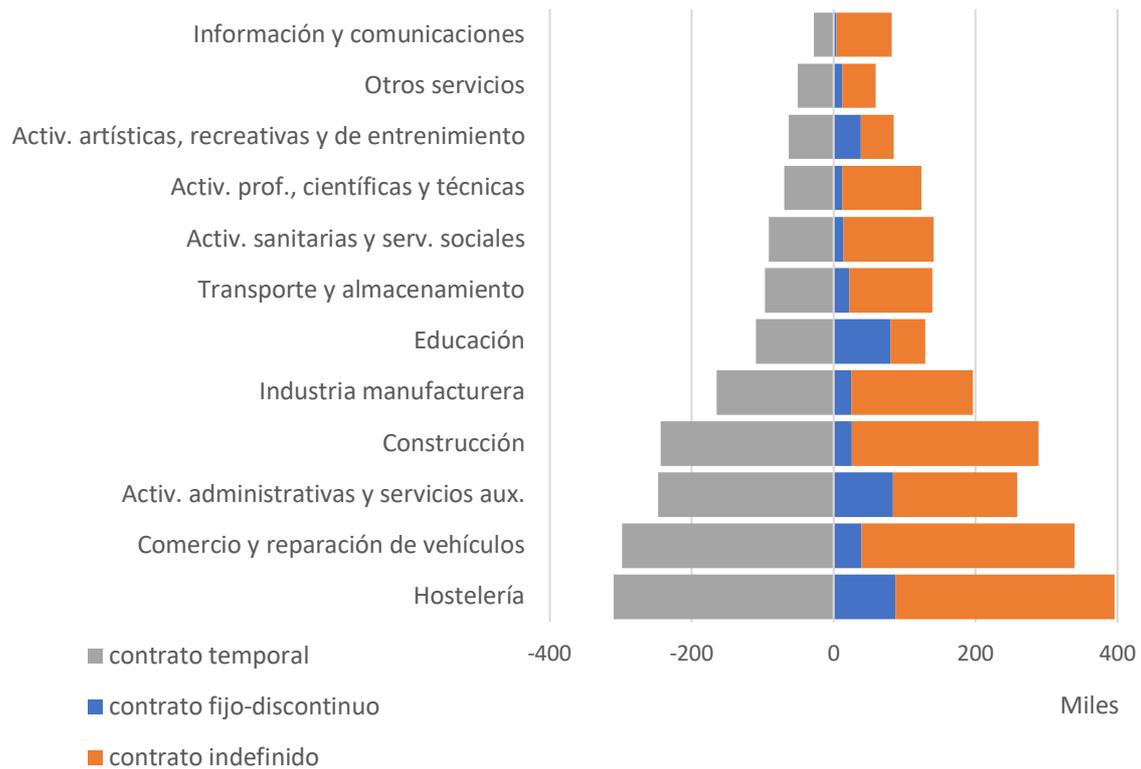
Gráfico 6.13. Evolución de la afiliación indefinida y temporal a la Seguridad Social entre los jóvenes (2021 y 2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*

Finalmente, y como era de esperar, se produce un mayor impacto cuantitativo en aquellos sectores más acusados por la contratación temporal. A modo de ejemplo, en el gráfico 6.14 se estudia el sector de la construcción, la hostelería, el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y motocicletas y actividades sanitarias y de servicios sociales. En todo ellos se reduce drásticamente la contratación temporal.

Gráfico 6.14. Variación en la afiliación por tipo de contrato y por ramas de actividad (2022)



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*

CONCLUSIONES

El presente trabajo trata de evidenciar el verdadero impacto que la reforma laboral de 2021 tiene en el mercado de trabajo español. Por ello, una vez concluido el estudio, se procede a extraer sus principales conclusiones.

Un cuantioso volumen de reformas laborales ha acontecido en España desde la aprobación, en el año 1980, del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, la reforma laboral de 2021 que vio la luz a través de su publicación en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, es la primera reforma laboral fruto del diálogo social, en el que la búsqueda del equilibrio entre los intereses de las partes intervinientes es uno de los grandes logros de la misma.

A lo largo del trabajo han quedado evidencias de que la temporalidad y la precariedad son sellos identificativos del mercado laboral español. Tomando como propósito principal la reversión de ambas características, parece que la reforma laboral de 2021 camina en sentido contrario a sus precedentes, al ofertar un marco normativo realmente novedoso.

Apenas transcurridos doce meses de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, las estadísticas confirman el positivo impacto que el mismo ha tenido en materia laboral.

Los datos disponibles han permitido extraer conclusiones positivas, fundamentalmente, en materia de temporalidad y estabilidad en el empleo. Por un lado, la tasa de temporalidad cae al mínimo histórico y la brecha de temporalidad entre España y la Unión Europea es la serie más corta de la historia. Por otro lado, se potencia la contratación indefinida y se reduce, de forma severa, la contratación temporal. Consecuentemente, se reduce la tasa de temporalidad y mejora la estabilidad en el empleo. Asimismo, cabe destacar que estos efectos se vuelven más evidentes entre la población joven y en aquellos sectores que, tradicionalmente, venían más condicionados por la temporalidad (construcción, hostelería, actividades sanitarias).

No obstante, y sin minusvalorar los resultados tan favorables que han tenido lugar, es conveniente evidenciar que las estadísticas han estado afectadas, en parte, por la recuperación de la economía tras la crisis sanitaria y económica del COVID-19, así como por el efecto estadístico que los fijos-discontinuos ocasionan en los datos del paro.

De un lado, como consecuencia de la reactivación de la economía, la reincorporación social y laboral y la supresión de las restricciones impuestas por el Gobierno, los datos se vuelven más favorables.

De otro lado, la nueva regulación del contrato fijo-discontinuo ha alterado las métricas. La potenciación de esta modalidad contractual consecuencia del fomento de la contratación indefinida puso de manifiesto que, en un contexto nocivo dominado por un trimestre (septiembre, octubre y diciembre de 2022) tradicionalmente perjudicial para el empleo, se encadenaban caídas históricas en el número de parados. Ante esta situación, el Gobierno defendía una resistencia del mercado de trabajo; sin embargo, la oposición rápidamente buscó justificación. La razón está en una alteración de la medición del número de parados. El recurso a la contratación fija-discontinua, que implica una estabilidad laboral en periodos de actividad, impide computar como parado al trabajador fijo-discontinuo cuando comienza un periodo de inactividad. No obstante, este trabajador inactivo sí cobra el paro. Por tanto, existe una acusada diferencia entre el paro registrado y el paro efectivo. Por ello, no es acertado realizar una comparativa histórica entre el número de desempleados previo a la reforma laboral de 2021 y el presente.

No obstante, hay que reconocer una importante valoración positiva a la reforma laboral de 2021 pues, sin haber transcurrido un año desde su plena entrada en vigor, se recuerda que ésta tuvo lugar el 31 de marzo de 2021, el mercado de trabajo español ha experimentado una considerable mejora.

Por todo ello y en vistas de un futuro incierto, resulta esencial una continuación del presente estudio a través de una actualización de los datos a medida que transcurra el paso del tiempo.

REFERENCIAS

- Alujas Ruiz, J. A. (2018). Análisis de la intermediación laboral del servicio público de empleo por comunidades autónomas. *Ekonomiaz*, 93, 78-107.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., y Cortès, I. (2005). Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(9), 761-767. <https://doi.org/10.1136/JECH.2004.028704>
- Banco de España. (2019). *Los flujos de creación y de destrucción de empleo por tipo de contrato durante la fase de recuperación*.
- Bentolila, S., Dolado, J. J., y Jimeno, J. F. (2012). *Reforming an insider-outsider labor market: The Spanish experience*. <http://www.fedea.es>.
- Bernardino, M. J., Boto, R., González, F., Olmos, R., Otaegui, A., Santana, A., Sanz, E., y Teso, A. (2022). Las dimensiones del acuerdo de reforma laboral. *Acción sindical confederal*, 49.
- Candamio Boutureira, J. J. (2022). *Recuperación de la ultraactividad y la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales tras la reforma laboral 2022 ¿Qué supone?*
- Cebrián, I., y Moreno, G. (2012). El debate sobre la temporalidad contractual, la temporalidad empírica y la duración de los contratos. *Gaceta sindical*, 19, 91-112.
- Conde-Ruiz, J. I., y Lahera Forteza, J. (2021). Contra la precariedad laboral. *Economistas*, 174, 102-112.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2021). *La temporalidad en España*.
- Consejo Superior de Estadística. (2021). *Comparación de las magnitudes estadísticas de paro según la Encuesta de Población Activa y los datos de los Servicios Públicos de Empleo a partir de la vinculación de información de microdatos de ambas fuentes*.
- Cortes Generales. (1978). Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 311. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Cruz Villalón, J., Durán López, F., Jimeno Serrano, J. F., Olalla Mercadé, M. Á., Ruesga Benito, S. M., Sáez Lara, C., Toharia Cortés, L., y Valdés Dal-Ré, F. (2005). *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=699738>

- Cueto Iglesias, B. (2019). La pirámide de población y el mercado de trabajo. *ICE, Revista de Economía*, 908, 35-48. <https://doi.org/10.32796/ice.2019.908.6822>
- de la Rica Goiricelaya, S. (2010). La penalización salarial de la temporalidad: ¿Cómo afecta a las decisiones familiares? En J. J. Dolado y F. Felgueroso (Eds.), *Propuesta para la reactivación laboral en España*. FEDEA. www.crisis09.es/propuesta/
- Dolado Lobregad, J. J., y Jimeno Serrano, J. F. (2004). *Contratación temporal y costes de despido en España: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado*. Laboratorio de Alternativas.
- Esteban, J. (2022, octubre 31). Las conversiones de contratos temporales a indefinidos se desinflan. *El Economista*.
- Fernández Huerga, E. C. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica, LXIX*, 120.
- Fernández Huerga, E. C. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*.
- García Brosa, G., y Sanromà, E. (2021). Mercado de trabajo. En J. L. García Delgado y R. Myro (Eds.), *Lecciones de economía española* (16.ª ed., pp. 273-297). Aranzadi.
- Gómez Abelleira, F. J. (2014). La contratación temporal laboral: balance y perspectivas. En F. J. Gómez Abelleira (Ed.), *La temporalidad laboral como problema jurídico. Diagnósticos y soluciones* (pp. 14-57). Tirant lo Blanch.
- Gómez Abelleira, F. J. (2022). Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021. *Labos*, 3, 19-30.
- Herce, J. A. (2016). El impacto del envejecimiento de la población en España. *Cuadernos de información económica*, 251, 39-48. <http://www.ine.es/metodologia/t20/t2020319a.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Encuesta Anual de Estructura Salarial*.
- Jefatura del Estado. (1980). Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 250, 23133-23138.
- Jefatura del Estado. (1984). Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 186, 22731-22736.

- Jefatura del Estado. (1997). Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. *Boletín Oficial del Estado*, 312.
- Jefatura del Estado. (2012). Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 36, 12483-12546.
- Jefatura del Estado. (2021). Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 313. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Martí, F., y Martín, M. J. (1996). *Las prestaciones por desempleo en España*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016a). *Informe trimestral de análisis del mercado de trabajo*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016b). *Informe trimestral de análisis del mercado de trabajo*.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1995). Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 75, 9654-9688.
- Montero, J. M. (2011). El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva. *Boletín Económico*.
- Montero, J. M., y Regil, A. (2015). La tasa de actividad en España: resistencia cíclica, determinantes y perspectivas futuras. *Documentos ocasionales*, 1502.
- Pérez del Prado, D. (2014a). Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo. En F. J. Gómez Abelleira (Ed.), *La temporalidad laboral como problema jurídico. Diagnósticos y soluciones* (pp. 61-94). Tirant lo Blanch.
- Pérez del Prado, D. (2014b). Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo. En F. J. Gómez Abelleira (Ed.), *La temporalidad laboral como problema jurídico. Diagnósticos y soluciones*. (pp. 72-92). Tirant lo Blanch.

-
- Ruesga Benito, S. M., y Viñas Apaolaza, A. I. (2022). La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 153-179. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6850>
- Sánchez Trigueros, C., y Hierro Hierro, F. J. (2020). La contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores: una visión diacrónica (1980-2020). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 444, 93-124.
- Servicio de Estudios de UGT. (2022a). *Cuadro comparativo: principales contenidos modificados por Real Decreto-Ley 32/2021*.
- Servicio de Estudios de UGT. (2022b). *Primeros efectos de la reforma laboral 2021: golpe a la temporalidad y mejora de derechos*.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2019). *La intermediación laboral*.
- Toharia Cortés, L. (2005). El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico. *Economía y Sociología del Trabajo*, 80.
- UGT. (2019). *Los daños de la reforma laboral de 2012*.
- Usabiaga Ibáñez, C. (2007). La reforma del mercado de trabajo: el caso español. *Papeles de Economía Española*, 111, 178.
- Vida Soria, J. (2000). Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores (1980-2000). *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 57, 17-47.