Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios Doctrinales
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 109-132

¿Hacia la estabilidad laboral en España? Análisis de la reforma de 2022[1]

Towards job stability in Spain? Analysis of the 2022 reform

Catalina Nicolás Martínez
Profesora Contratada Doctora
Universidad de Murcia
https://orcid.org/0000-0002-5641-8735

Prudencio José Riquelme Perea
Profesor Titular de Universidad
Universidad de Murcia
https://orcid.org/0000-0001-9358-6554

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN
2. LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA
3. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LOS RESULTADOS
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 25/11/2024
Fecha Revisión: 18/02/2025
Fecha Aceptación: 25/02/2025

Cita Sugerida: NICOLÁS MARTÍNEZ, C. y RIQUELME PEREA, P.J.: «¿Hacia la estabilidad laboral en España? Análisis de la reforma de 2022». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 109-132.

[1] Los autores desean hacer constar que este trabajo está basado en el Proyecto PID2020-117554RB-I00: "Retos de la garantía jurisdiccional de los derechos laborales de las personas trabajadoras en un contexto socioeconómico cambiante", financiado por MCIN / AEI / 10.13039/501100011033

Resumen

La reforma laboral de 2022, encaminada a fomentar la contratación indefinida y limitar la temporalidad a casos justificados, ha supuesto importantes avances en la reducción de la temporalidad en el mercado laboral español. Aunque todavía queda trabajo por hacer, estos avances deberían animarnos a pensar en el potencial de un mercado laboral más estable.

Palabras clave

Reforma laboral; Temporalidad; Estabilidad Laboral; Mercado de trabajo

Abstract

The 2022 labour reform, aimed at promoting permanent contracts and limiting temporary contracts to justified cases, has made significant strides in reducing temporary employment in the Spanish labour market. While there is still work to be done, this progress should encourage us about the potential for a more stable labour market.

Keywords

Labour reform; Temporality; Job stability; Labour market

1. INTRODUCCIÓN

Desde que se realizó la primera modificación del Estatuto de los Trabajadores en 1984, se abrió la posibilidad de realizar contratos temporales sin una causa justificada, mediante el contrato de fomento del empleo. Esta medida se implementó con el propósito de promover la generación de empleo y facilitar a las empresas la capacidad de contratar en concordancia con la demanda laboral disponible. Como resultado, la contratación temporal se estableció en el mercado laboral español, originando una marcada división o dualidad entre los empleados con contratos indefinidos y aquellos con contratos temporales, basada en el concepto de 'flexibilidad en el margen'[2]. Fue una decisión tomada por la necesidad y la desesperación y que cuarenta años después ha lastrado el correcto funcionamiento del mercado de trabajo español y la modernización de la economía española, sin olvidar los impactos negativos desde el punto de vista social.

Se han llevado a cabo múltiples reformas laborales en un intento por combatir la dualidad y controlar la temporalidad, reduciendo la brecha entre los costes laborales asociados a los contratos temporales en indefinidos. Estas reformas buscaban equilibrar la flexibilidad para las empresas y brindar seguridad y certidumbre tanto a los trabajadores como a las relaciones laborales, bajo el concepto ampliamente adoptado de flexiseguridad, promovido por la Unión Europea en 2006[3]. Sin embargo, ninguna de estas reformas ha logrado romper la inercia de la temporalidad y establecer los contratos indefinidos como la 'normalidad'. Como resultado, persiste el objetivo fundamental de acabar con la segmentación del mercado laboral y proporcionar a los ciudadanos la tan ansiada y necesaria seguridad y estabilidad laboral[4].

En este contexto, se ha publicado el Real Decreto-ley 32/2021, que fue convalidado mediante la Resolución de 3 de febrero de 2022, del Congreso de los Diputados, publicada en el BOE número 33 del 8 de febrero de 2022. Este Real Decreto-ley fue conocido como 'la reforma de 2022', el cual establece cambios normativos que marcan una nueva dirección en las relaciones laborales en España. En la exposición de motivos se destaca el largo proceso de cambios normativos que no ha logrado poner fin a la temporalidad ni al desempleo, y se resalta la intención de abordar de manera decidida el problema de la temporalidad excesiva. Una de las ventajas principales de esta reforma es que ha sido respaldada por el diálogo social entre las organizaciones sindicales y empresariales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, lo cual siempre es un elemento crucial para lograr con éxito el objetivo planteado[5].

Hasta ahora, gran parte de las reformas anteriores se enfocaron en promover el contrato indefinido como la vía principal para acceder a empleos de calidad y garantizar la seguridad laboral. Para fomentar este tipo de contratación, se utilizaron instrumentos como incentivos económicos para reducir los costes laborales de contratación, la reducción de las indemnizaciones y la simplificación de los procedimientos de despido basados en causas objetivas. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la contratación temporal siguió teniendo un peso significativo y el mercado laboral experimentó

[2] Véase VV.AA.: *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2005; Thoaria Cortés, L.: "El modelo español de contratación temporal", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 64, 2002, pp.117-142 y Toharia, L. (Dir.): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005.

[3] Cebrián López, I.: "La reforma laboral del 2012 y la flexiseguridad: aspectos económicos", Ruesga Benito, S.M. y Pérez Infante, J.I. (Eds.), Valencia, Tiran lo Blanch, 2016, pp. 189-222.

[4] Cebrián López, I.: "La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(2), 2022, pp. 165-183.

[5] Mínguez Vela, A.: *Las ocho reformas laborales en España: conclusiones y recomendaciones*, Madrid, ESIC Editorial, 2022.

altos niveles de rotación, lo cual ha avivado el debate político, económico y social que insiste en la necesidad de revisar las instituciones del mercado laboral para adaptarlas a un entorno económico cada vez más turbulento e incierto[6].

A lo largo de todos estos años, se han realizado numerosos estudios e investigaciones que han buscado demostrar y respaldar diferentes soluciones. Un ejemplo es la propuesta del llamado 'contrato único', que busca establecer el contrato indefinido como la norma principal limitando la contratación temporal a casos claramente justificados por causas temporales[7]. En este sentido, existen valoraciones críticas hacia la reforma actual, argumentando que se han dado pasos atrás al revertir algunos elementos de la reforma de 2012 o la falta de avances hacia un nuevo modelo de despido[8].

Otras alternativas y propuestas hacen hincapié en que el mercado laboral actúa como un 'mecanismo' de transmisión, ya que no crea ni destruye empleo, sino que refleja la evolución de los mercados de productos[9]. No es suficiente centrarse únicamente en el mercado laboral, sino que es necesario analizar el origen del problema, que puede estar relacionado, entre otras razones, con el modelo productivo. Una parte de la temporalidad proviene de ciertos sectores productivos, por lo que es recomendable un cambio en el modelo que brinde mayor estabilidad al empleo para reducir la temporalidad no solo en términos contractuales, sino también en términos empíricos[10]. Esto requiere cambios profundos y debe ser abordado desde diferentes ámbitos económicos, no solo laborales.

La evidencia empírica de estos análisis sobre el mercado laboral español indica que una gran mayoría de contratos indefinidos no dejan de ser contratos precarios *de facto*, lo que plantea dudas sobre la conveniencia y adecuación de medidas destinadas a combatir la segmentación laboral a través de la regulación normativa. La inestabilidad laboral no solo está asociada a la contratación temporal y al hecho de que las personas tengan sucesivos contratos de duración determinada antes de obtener un contrato indefinido, si es que lo logran. También se observa en la contratación indefinida en sí, la cual, como su nombre lo indica, legalmente es indefinida e indeterminada, lo que no necesariamente implica que esté dotada de la estabilidad necesaria que se supone por sus características intrínsecas[11].

El problema es que los niveles de temporalidad en España siguieron siendo relativamente altos y no han respondido a las reducciones de costes laborales, directos e indirectos, entre contratos indefinidos y temporales. Se podría argumentar que los cambios no han sido suficientemente significativos y de ahí la falta de respuesta. Tampoco parece que se trata de una cuestión 'semántica' porque es previsible que ni en el caso de que todos los contratos sean indefinidos desaparecerá la temporalidad 'empírica'.

La reforma de 2022 se ha enfocado en promover la empleabilidad mediante diversas medidas. Por un lado, se ha reducido la variedad de modalidades de contratación, dando prioridad a la contratación indefinida como la forma más común, reservando la contratación temporal únicamente

[6] Cebrián López, I.: "La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(2), 2022, pp. 165-183.

[7] VV.AA.: *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Madrid, Fedea, 2010. http://www. crisis09. es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

[8] Doménech, R.: "La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar", *Cuadernos de Información económica*, 287, 2022, pp. 9-17.

[9] Toharia, L. y Malo, M. A.: "¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?", *Circunstancia*, 20, 2009, pp. 1-29.

[10] Garrido Medina, L.: *Apuntes generacionales para la reforma del mercado de trabajo*, Moreno, L. (Ed.), Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1997, pp. 301- 332.

[11] Cebrián, I.; Moreno, G. y Toharia, L.: "La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida", *Revista de Hacienda Pública*, 198, 2011, pp. 103-127.

para casos específicos en los que exista una clara justificación y causalidad. Estos casos incluyen la necesidad de sustituir a un trabajador o cuando las circunstancias de producción requieren una contratación especial. Además, se eliminan los contratos de obra o servicio y se facilita el uso del contrato indefinido 'fijo discontinuo' para empleos de naturaleza cíclica y estacional[12].

Por otro lado, se han implementado cambios que encarecen los contratos de corta duración y se reduce el tiempo durante el cual se pueden realizar contratos temporales y su encadenamiento, lo que acorta el período necesario para que un contrato temporal se considere indefinido. También se ha mejorado el acceso de los jóvenes a los contratos de formación y prácticas, se ha impulsado la formación dual y se ha fortalecido la flexibilidad interna a través de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y la regulación del Mecanismo RED, favoreciendo así la flexibilidad y la estabilización del empleo[13].

Bajo esta nueva realidad, se plantea este estudio en el que se pretende conocer la evolución de los diferentes aspectos relevantes del mercado de trabajo español afectados por la nueva normativa laboral. Para conseguir este objetivo, el presente trabajo se ha estructurado de la siguiente manera, en un primer apartado se identifican y nombran las principales reformas laborales que ha tenido España a lo largo de su historia, para, a continuación, analizar las modificaciones que ha supuesto la actual reforma. Una vez identificadas como las nuevas regulaciones afectan al mercado de trabajo, a continuación, se analizarán indicadores relacionados con la temporalidad en España y se realiza una comparativa con la Unión Europea. Este trabajo finaliza con un apartado final donde se exponen las principales conclusiones.

2. LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

En el contexto específico de España, el proceso de reforma institucional en el mercado laboral ha sido continuo desde los Pactos de la Moncloa en 1977 hasta la actualidad. A lo largo de este período, se han llevado a cabo numerosas reformas en el Estatuto de los Trabajadores y se han firmado diversos acuerdos entre los actores sociales. Estas reformas han mostrado diferencias, en ocasiones significativas, en su enfoque y orientación.

Por ejemplo, con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores se buscaba construir un modelo democrático de relaciones laborales, lo que implicó la adopción de una serie de normas orgánicas especiales. Sin embargo, a partir de las reformas implementadas poco después de la promulgación del Estatuto, se inició un proceso de flexibilización y desregulación de las relaciones laborales que tuvo como objetivo principal incrementar el número de personas empleadas, dejando en un segundo plano la calidad del empleo generado.

El punto de inflexión se produjo con la reforma de 1984 (Cuadro 1), a partir de la cual se observó un marcado aumento de la temporalidad en el mercado laboral español. Esta tendencia pasó de representar menos del 15% de los asalariados a fines de la década de 1980, a más del 35% en su punto más alto en 2006. Sin embargo, la reforma implementada ese mismo año contribuyó a invertir esta tendencia, reduciendo el índice de temporalidad alrededor del 25%. Desde entonces, este índice se ha mantenido relativamente estable hasta la actualidad[14].

[12] Ruesga, S.M. y Viñas, A.: "La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica", *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 2022, pp. 153-179. https://doi.org/10.20318/labos.2022.6850

[13] Carrizosa, E.: "La reforma de la contratación temporal estructural: propuestas para atajar la precariedad laboral en el acceso al empleo", *Documentación Laboral*, 124, 2021, pp. 27-45.

[14] Ruesga, S.M. y Viñas, A.: "La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica", *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 2022, 153-179. https://doi.org/10.20318/labos.2022.6850

Cuadro 1. Principales reformas de la legislación laboral tras el Estatuto de los Trabajadores

Norma	Modificaciones
Ley 14/1983	Reducción de la jornada laboral máxima.
Ley 32/1984	Flexibilización de la contratación temporal; fomento de la contratación temporal con subvenciones.
Ley 10/1994	Medidas urgentes de fomento de la ocupación.
Ley 11/1994	Flexibilidad de las relaciones laborales individuales (entrada, interna y de salida) y potenciación de la negociación colectiva y mejora de sus contenidos.
Ley 14/1994	Supresión del monopolio del INEM en materia de contratación y creación de empresas de trabajo temporal (ETT's).
Ley 31/1995	Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Ley 63/1997	Medidas para el fomento de la contratación indefinida (procede del acuerdo sobre estabilidad en el empleo).
R.D.L. 15/1998	Nueva regulación del contrato a tiempo parcial (acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial).
Ley 12/2001	Medidas urgentes contra las excesivas tasas de temporalidad y modificación de la regulación de la contratación a tiempo parcial.
R.D.L. 5/2002	Reforma protección por desempleo (denominado 'decretazo').
Ley Orgánica 3/2007	Regula la igualdad efectiva de mujeres y hombres y establece mecanismos para su logro.
R.D.L. 5/2006	Reforma mercado laboral (procede del acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo). Medidas para la promoción de la contratación indefinida y mejora la utilización de la contratación temporal.
Ley 20/2007	Estatuto de trabajo autónomo
R.D.L. 2/2009	Medidas extraordinarias para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
Ley 35/2010	Abre camino al abaratamiento del despido.
R.D. 7/2011	Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
R.D.L. 3/2012	Abarata despido, acaba con la ultraactividad de los convenios, facilita el descuelgue de los convenios. Prevalencia convenios de empresa.
R.D.L. 4/2013 Ley 11/2013	Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
R.D.L. 3/2014	Medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.
R.D.L. 8/2014	Medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.
R.D. 16/2014	Programa de activación del empleo e itinerario individuales y personalizados para los desempleados.
R.D.L. 4/2015	Reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
R.D.L. 6/2019	Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Modifica la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva.
R.D.L. 18/2020	Medidas sociales en defensa del empleo: modificación de la regulación de los ERTES.
R.D.L. 902/2020	Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Norma	Modificaciones
Ley 10/2021	De trabajo a distancia. Nueva regulación del teletrabajo.
Ley 20/2021	Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
R.D.L. 32/2021	Medidas Urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Fuente: Ruesga y Viñas (2022).

Siguiendo esa tendencia, antes de las reformas más recientes de 2009, 2010, 2012 y 2022, los cambios normativos habían flexibilizado notablemente el panorama del mercado laboral español, favoreciendo la flexibilidad en el inicio de las relaciones laborales. Esto se logró impulsando, en diferentes momentos, la contratación temporal y reduciendo las indemnizaciones por despido. Sin embargo, en los episodios más recientes de reforma, se ha puesto mayor énfasis en la flexibilidad de las relaciones laborales internas y externas de las empresas, especialmente en lo que respecta al coste del despido en sus diversas modalidades, así como en la flexibilidad salarial.

En este sentido, es importante recordar que los análisis previos a cualquiera de las reformas mencionadas solían hacer hincapié en la denominada 'rigidez salarial' como la principal causa, según las interpretaciones ortodoxas, del desequilibrio en el mercado laboral. Desde esta perspectiva, la negociación colectiva, como institución que regula las condiciones laborales y su impacto en la determinación de los salarios en la economía, ha sido un punto central en las reformas más recientes y ha sido objeto de polarización durante la Gran Recesión, dado que afecta aproximadamente al 80% de los asalariados en España.

En este extenso proceso de reformas, la concertación y el diálogo social han desempeñado un papel fundamental, excepto en el episodio de 2012. Esta reforma rompió con el principio implícito en nuestro sistema de relaciones laborales de mantener un equilibrio entre el poder negociador de ambas partes, en un contexto de tradición de pactos, diálogo y acuerdos[15].

Durante la crisis económica en España entre 2008 y 2013, se podría haber adoptado una perspectiva más allá de simplemente adaptarse a una coyuntura económica adversa. Se podría haber considerado que la flexibilidad interna era una política justificada para mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, teniendo en cuenta el carácter estructural de la recesión. Desde el inicio de la crisis, los sectores más afectados fueron aquellos que emplean a trabajadores con habilidades de nivel medio-bajo y que tienen una menor movilidad hacia otros sectores por diferentes causas, lo que dificulta su empleabilidad y contribuye al aumento del desempleo de larga duración y del desempleo estructural[16].

No obstante, se debe tener en cuenta que las reformas laborales, especialmente la del 2012, se llevaron a cabo para la consecución de los siguientes seis objetivos:

a) Fomentar la flexibilidad externa de las empresas, principalmente a través de los mecanismos de contratos temporales y despidos.

[15] VV.AA.: (2018). "Un análisis sobre el diálogo social en la perspectiva regional", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 14, 2018, 257-283.

[16] Ruesga Benito, S.M.; Viñas Apaolaza, A.I. y Pérez Trujillo, M.: "El mercado de trabajo y las relaciones laborales", García de la Cruz, J.M. y Ruesga Benito, S.M. (Coords.), Madrid, Paraninfo, 2014, pp. 61-94.

b) Incrementar la flexibilidad interna de las empresas, permitiendo una mayor adaptación de las condiciones laborales, como la jornada de trabajo, a los cambios económicos que enfrentan las empresas.

c) Reforzar la flexibilidad salarial, especialmente con relación a los salarios reales, en función de los cambios en la situación económica general o de las empresas.

d) Reducir la 'generosidad' del sistema de prestaciones por desempleo, estableciendo restricciones en los requisitos de acceso y mantenimiento de dichas prestaciones.

e) Promover ajustes cuantitativos y cualitativos entre la oferta y la demanda de trabajo mediante una mayor participación de los servicios privados de empleo y el fomento de la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores.

f) Impulsar la dinámica de la devaluación salarial, que vincula el ajuste de los ingresos a la pérdida de riqueza derivada de la Gran Recesión[17].

Un ejemplo claro de esto fue la intención de modificar el ámbito predominante de negociación colectiva, favoreciendo un proceso de descentralización que promueva "la prevalencia de los convenios colectivos a nivel de empresa"[18]. Se destaca que las novedades más significativas se encuentran en la adaptación de la regulación a nuevas realidades empresariales, como los grupos de empresas o las empresas en red surgidas en el contexto de la descentralización productiva[19].

La reforma de 2011 y, posteriormente, la de 2012 en mayor medida, otorgaron al empleador poderes unilaterales para gestionar los aspectos de flexibilidad interna necesarios, evitando la negociación con los representantes laborales[20]. Sin embargo, el aumento del poder empresarial en el establecimiento de la flexibilidad interna ha venido acompañado de una reducción en los costes de despido, lo que refuerza la flexibilidad externa[21]. En un contexto de recesión y expectativas empresariales adversas, esto tiende a desequilibrar la balanza a favor de los despidos.

La persistente insistencia en la reducción de los costes de despido en las reformas realizadas revela una profunda confusión entre el papel de estas indemnizaciones y la escasa presencia de costes de entrada en la actividad laboral en sectores específicos de la economía española. En el caso de España, la falta de significancia de estos últimos en la mayoría de los sectores, donde se han concentrado los sucesivos 'cracs de empleo' debido, entre otras razones, a una estructura laboral de baja o muy baja cualificación, ha llevado a recurrir con frecuencia a la reducción de los costes de renovación mediante contratos temporales.

Bajo estas premisas, la reforma implementada en 2012 por el gobierno de Mariano Rajoy se consideró la más intensa y extensa desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1978, hace 34 años.

Esta reforma tenía como objetivo principal promover la flexibilidad en todos los aspectos de las relaciones laborales, y fue mucho más amplia en esta dirección que los cambios regulatorios realizados por gobiernos anteriores. Los cambios introducidos en esta reforma son el punto central de

[17] Pérez Infante, J.I.; Ruesga, S.M. y Valdés Dal-Ré, F.: *Relaciones laborales en la crisis*, Madrid, Editorial Cinca, 2012.

[18] VV.AA. *Euro Areas Labour Markets and the Crisis*, Fankfurt, European Central Bank, 2012. p. 56.

[19] *Ibidem*

[20] Cruz Villalón, J.: "El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012", *Revista de Derecho Social*, 57, 2012, pp. 231-248 y Malo, M.A.: "Una primera valoración de la reforma de 2012", *Cuadernos de Información Económica*, 226, 2012, pp. 77-82.

[21] Bentolila, S.: *Los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012*, Madrid, Nada es gratis, 2012. http://www.fedeablogs.net/economia/?p=29218.

la reforma actual, implementada a través de un acuerdo entre los actores sociales en diciembre de 2021. Es importante tener en cuenta que el mensaje inicial asociado a esta reforma era 'derogar la reforma de 2012', aunque en realidad solo se han afectado algunos aspectos de esta, modificando algunas de las novedades introducidas en aquel momento y realizando cambios legislativos adicionales que desarrollaban su filosofía política, así como otros aspectos del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, hay varios contenidos de la reforma de 2012 que se mantienen vigentes en los mismos términos en los que se materializaron. Es relevante destacar aquellos que se refieren a las prerrogativas empresariales, que son fundamentales en un enfoque empresarial que enfatiza la moderación salarial como objetivo prioritario. Estos contenidos incluyen, por ejemplo, la regulación de la posibilidad de que las empresas se desvinculen de lo acordado en los convenios colectivos (en cualquier ámbito) o la aplicación del principio de 'modificación sustancial de las condiciones de trabajo' en situaciones económicas, tecnológicas o de producción específicas de la empresa. Estos aspectos se mantienen en el Estatuto de los Trabajadores modificado en 2012. Es posible que la ausencia de modificaciones en torno a estos mecanismos haya facilitado la participación de las organizaciones empresariales en el acuerdo que precedió a la reforma de 2022.

La reforma laboral promulgada en 2022 puede ser clasificada, desde una perspectiva económica, en tres escenarios específicos: flexibilidad externa en la relación laboral, flexibilidad interna y flexibilidad salarial. Cabe destacar que las normas relacionadas con la formación de la mano de obra pueden ubicarse en los dos primeros escenarios. Esta clasificación se encuentra detallada en la Cuadro 2.

Cuadro 2. Contenidos de la reforma laboral de 2022

Flexibilidad externa	**Modificación contratación temporal**		El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Supresión contrato por obra.
			Contrato de duración determinada: por circunstancias de la producción o por sustitución (máximo 1 año).
	Contrato fijo discontinuo		Formato de esta modalidad de contratación para trabajos de temporada. Nueva Redacción.
	Subcontratación		Contratas y subcontratas cumplirán con el convenio del sector de actividad que desarrollan.
	Sanciones		Endurecimiento de sanciones por incumplimiento grave asociados a contratación temporal
	Formación		Contrato formativo en alternancia
			Contrato formativo en prácticas
			Futura redacción del Estatuto del becario
Flexibilidad interna	**ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo)**	**Cíclico** (fuerza mayor)	Suspensión empleo o reducción de jornada. Hasta hace un año con exoneraciones SS empresa. Cobro subsidio desempleo.
		Sectorial (causas económicas, tecnológicas o productivas -ETOP-)	Suspensión empleo o reducción de jornada. Hasta dos años con exoneraciones SS empresa. Cobro subsidio desempleo.
		Mecanismo red	Mecanismo financiero para la flexibilidad y estabilización del empleo.
Flexibilidad Salarial	**Convenios colectivos**	**Ultraactividad**	Retorno a la vigencia de la ultraactividad indefinida.
		Prevalencia convenio sector	Para Salarios y complementos salariales prevalece el convenio del sector.

Fuente: Ruesga y Viñas (2022).

Los contenidos de la reforma laboral actual responden, en su mayoría, pero no en su totalidad, a lo establecido por la reforma de 2012, pero en dirección opuesta. Sin embargo, varios aspectos relevantes para la configuración de la flexibilidad externa y salarial, como el costo del despido o la posibilidad de desligarse de los incrementos salariales acordados o vigentes, no han sido modificados. Esto ha generado descontento político dentro del gobierno de coalición, ya que no se ha cumplido plenamente con el compromiso electoral de 'derogar la reforma laboral de Rajoy'.

A lo largo de las últimas cuatro décadas, el proceso de flexibilización en las relaciones laborales ha progresado con diferentes niveles de intensidad, dependiendo de las políticas laborales y las medidas activas de empleo. En general, la tendencia ha sido hacia una mayor flexibilidad, centrándose especialmente en la flexibilidad externa (contratación y despido), aunque también se han observado episodios relevantes en los otros aspectos de la flexibilidad (interna y salarial).

A partir de la reforma de 2006, que introdujo incentivos significativos para la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, la temporalidad experimentó una notable disminución, aunque se detuvo al comienzo de la Gran Recesión. La reforma de 2022 destaca por ir en contra de las tendencias previas, centrándose en dos aspectos principales. Por un lado, se enfoca en la flexibilidad interna, con el objetivo de reducir los efectos negativos que periódicamente afectan al empleo debido a los ciclos contractivos de la economía española. Por otro lado, revierte parte de lo establecido en la reforma de 2012 e introduce cambios que afectan a la flexibilidad salarial en el ámbito de la negociación colectiva.

El Real Decreto-ley 32/2021 ha realizado una reestructuración de los casos de contratación temporal estructural contemplados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, reduciéndolos únicamente a dos: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución. Con el fin de fortalecer su causalidad, la norma establece que en el contrato temporal se debe especificar de manera precisa 'la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su relación con la duración prevista'. Es importante destacar que la norma condiciona la existencia de una 'causa justificada de temporalidad' al cumplimiento de este triple requisito formal, por lo tanto, su omisión permitirá afirmar la inexistencia de un contrato temporal[22].

Además, se refuerza el principio de causalidad mediante la presunción de indefinición establecida en el nuevo artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores (el contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido). De esta manera, la norma rescata la redacción literal del artículo 14 de la derogada Ley de Relaciones Laborales de 1976, que fue incorporada por el artículo 15.1 de la Ley 8/1980 hasta que fue eliminada por la reforma de 1994. Sin embargo, la inclusión de esta presunción en la norma tiene un efecto más estético que real, ya que, como se sabe, la vigencia del principio de causalidad en la contratación temporal ha impuesto una preferencia legal implícita por la contratación a tiempo indefinido[23].

[22] Montoya Medina, D.: "Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(3), 2022, pp. 11-51. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/127970/1/Montoya-Medina_2022_RevIntCompRelacionesLaborDerEmpleo.pdf

[23] *Ibidem*.

Cuadro 3. Listado de Contratos Laborables en la Regulación vigente

Contratos indefinidos	Indefinido clásico
	Fomento de la contratación indefinida: DA 1ª Ley 12/2001 (versión art. 3 Ley 35/2010) Derogado por el Decreto-ley 3/2012 a partir del 12 de febrero 2012. Solo se mantienen los anteriores vigentes.
	Indefinido de apoyo a emprendedores: art. 4 Ley 3/2012. Posible suscripción tras el Decreto-Ley 3/2012 a partir del 12 de febrero 2012. Derogado a partir 31 diciembre 2018. Decreto-ley 28/2018. Solo se mantienen los anteriores vigentes.
Contratos temporales del Estatuto de los Trabajadores	Obra o servicio determinado: art. 15.1 a y 49.1c ET: autonomía y sustantividad propia de duración incierta
	Eventual: art. 15.1 b y 49.1c ET: circunstancias de mercado, exceso de pedido y acumulación de tareas con duración máxima 6 meses
	Interinidad por sustitución: art. 15.1c y 49.1c ET sustitución de trabajadores con reserva de puestos de trabajo.
	Interinidad por cobertura de vacante: art. 4 RD 2720/1998 y 49.1c ET: cobertura temporal de puesto de trabajo hasta provisión definitiva con duración máxima 3 meses solo en sector privado.
Relaciones laborales especiales con contrato temporal	Deportistas: art. 6 RD 1006/1985
	Altos directivos: art. 6 RD 1382/1985
	Artistas: art. 5 RD 1435/1985
	Mediadores mercantiles: art. 3 RD 1438/1985
	Penados en establecimientos penitenciarios: art. 7 RD 782/2001
Contratos temporales específicos	Profesorado de Universidad: arts. 48-50 Ley 6/2001
	Científicos e investigadores: arts. 19-22 Ley 14/2011
	Personas con discapacidad: DA 1ª Ley 43/2006 y Decreto Legislativo 1/2013
	Sector público: arts. 8-12 Estatuto Empleo Público Decreto Legislativo 5/2015
	Sanidad Pública: art. 9 Ley 55/2003 de personal estatutario
	Empresas de inserción: art. 15 Ley 44/2007
Contratos formativos de duración determinada	Para la formación y aprendizaje: art. 11.2 ET y RD 1529/2012
	En prácticas: art. 11.1 ET
	Modalidades formativas específicas (MIR…)
Contratos a tiempo parcial (por horas)	Tiempo parcial común indefinido: art. 12.2 ET

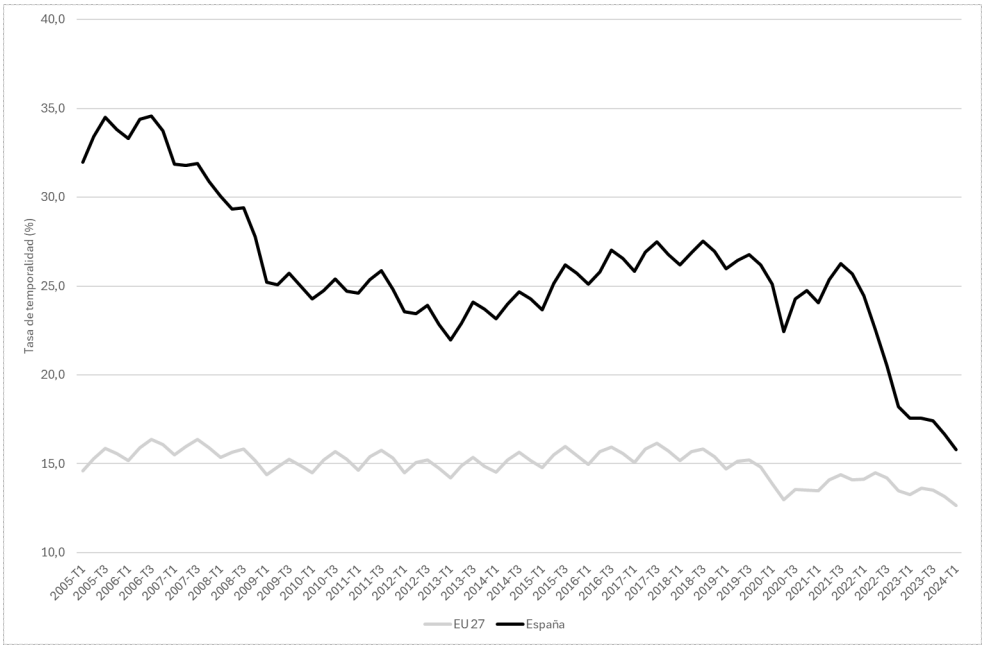
Fuente: Conde Ruiz y Lahaera (2021).

3. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LOS RESULTADOS

El tiempo transcurrido desde la reforma nos permite empezar a esbozar algunas conclusiones muy preliminares de sus efectos en el mercado de trabajo español. Naturalmente con todas las reservas posibles cuando se trata de evaluar un mercado tan influenciable por factores coyunturales que en los últimos tiempos no han faltado en el entorno económico nacional e internacional. Cabe empezar por analizar lo que ha sido el principal objetivo la reducción de la temporalidad en la contratación.

El gráfico 1 recoge la evolución de la tasa de temporalidad en la economía española y la del agregado de la Unión Europea desde los primeros años de siglo XXI. Como se puede apreciar la tasa de temporalidad creció exponencialmente los primeros años de puesta en marcha de la ruptura del principio de causalidad en la contratación laboral.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de temporalidad en España y EU 27



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Desde entonces el uso de contratos temporales ha sido un fenómeno estructural que ha ido generando un rápido aumento de las contrataciones en tiempos de expansión como una mayor volatilidad del empleo facilitando igualmente inmediatos los despidos en tiempos de crisis. A partir de finales de los ochenta la tasa de temporalidad se estabilizó en cifras cercanas al treinta por ciento, siendo una constante durante las siguientes décadas, a pesar de los intentos políticos y sociales por reducir sus niveles. Sólo el estallido de la gran recesión en 2007 consiguió reducir ligeramente esos niveles, siempre muy por encima de la media europea[24].

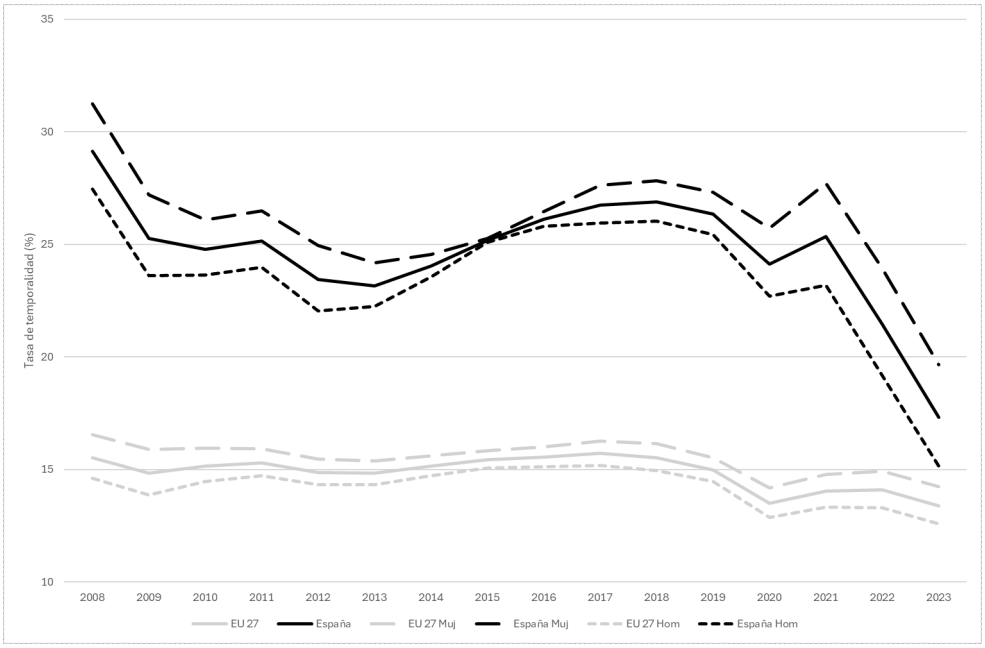
La crisis económica dio un respiro a la evolución de la tasa de temporalidad, básicamente porque está castigó a los trabajadores más vulnerables que se concentraban en la temporalidad. El ajuste de la economía española implicó un duro ajuste en términos de empleo que no se produjo en otras economías europeas, donde la caída del PIB tubo unos efectos menos perniciosos. En cualquier caso, la recuperación económica trajo aparejada una lenta recuperación de los valores de la temporalidad, paradójicamente por el efecto del empleo público. Como puede observarse en el gráfico, salvo el paréntesis de los años del COVID, los efectos de la reforma de 2022 son casi inmediatos y en los dos años y medio que han transcurrido desde su puesta en marcha los efectos han sido instantáneos.

[24] Malo, M.A.: *La reforma laboral de 2021: ¿hacia el fin de la temporalidad?,* 2023. Disponible en: https://diarium.usal.es/malo/files/2023/04/Reforma-de-2021-Malo-CdMT-marzo-2023.pdf

Los primeros años de la puesta en marcha de la reforma parece haber corregido sustancialmente la brecha existente entre la tasa española y el conjunto de la UE 27, reduciendo los 11,6 puntos porcentuales (p.p.) existentes el último trimestre de 2021 a los 3,2 que separan el mercado de trabajo español del conjunto europeo en el primer trimestre de 2004 en una progresión constante.

Si se desagrega esta disminución por diferentes colectivos se puede tener una visión más completa de los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo español. Manteniendo como referencia la media de los socios europeos el Gráfico 2 representa la evolución de la temporalidad por sexo.

Gráfico 2. Tasas de temporalidad por sexo. España y EU 27



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

La primera regla de la temporalidad en España es que afecta a los colectivos más vulnerables y la discriminación de género ha sido una constante. Al igual que otros indicadores laborales durante las últimas décadas sus valores han estado por debajo de los masculinos, si bien es cierto que lentamente se han recortado las diferencias. En el caso de la temporalidad, como se puede ver representado en el Gráfico 2, aun manteniéndose la gran distancia con los valores europeos, teniendo además una desviación menor en torno al total, se puede observar que en 2016 llega a producirse una convergencia entre hombres y mujeres, aunque a partir de ese momento vuelven a crecer la brecha. Una situación más relacionada con la fuerte caída de las tasas de empleo masculinas muy afectada por la crisis de principio de siglo y que no llega a empezar a recuperarse hasta 2013 y un leve aumento de la femenina, en cualquier caso, ajena a la política laboral. La reforma de 2022 sí que consigue acercarnos a las medias europeas, a 5,4 p.p. en el caso de las mujeres y a 2,5 en el caso de los hombres. No obstante, paradójicamente las diferencias de las tasas de temporalidad por sexo en España alcanzan los 4,5 p.p. entre hombre y mujeres, uno de los valores más altos en los últimos quince años.

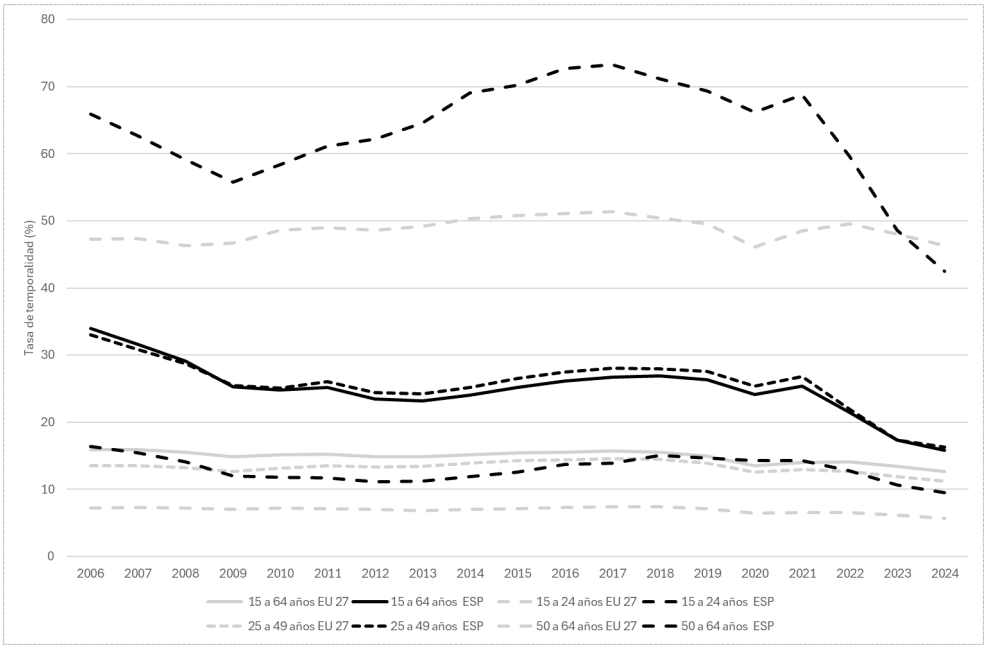
La mayor temporalidad entre las mujeres en España tiene unas causas que van más allá, es el resultado de una combinación de factores estructurales como la segregación ocupacional, los

roles de género tradicionales, la discriminación laboral y las políticas de flexibilización laboral. La insuficiencia de políticas de conciliación y de protección social agrava la situación, mientras que las crisis económicas recientes han amplificado esta tendencia. La reforma laboral de 2022 ha comenzado a abordar el problema de la temporalidad, pero, como se ha puesto de manifiesto, es necesario un enfoque más integral que contemple la igualdad de género y la transformación estructural del mercado laboral para reducir esta disparidad de manera efectiva.

El segundo colectivo a estudiar los efectos de la reforma serán los determinados por la edad. En este sentido la temporalidad ha afectado tradicionalmente a los más jóvenes, ya que se sitúan en los procesos de transición al mercado de trabajo desde el sistema educativo y son particularmente vulnerables a los contratos ya sean temporales, en prácticas o en formación.

El Gráfico 3 recoge la evolución de las tasas por grupos de edad (de 15 a 24 años, de 25 a 49 años y de 50 a 64 años). Para poder seguir estableciendo comparaciones con los valores medios se ha utilizado los intervalos disponibles en Eurostat que, como es el caso del primero, no se ajustaría a la legislación vigente. En cualquier caso, a pesar de ello, nos permite apuntar algunos comentarios sobre su evolución.

Gráfico 3. Tasa de temporalidad por edad. España y EU 27



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

La tasa de temporalidad total está determinada lógicamente por el grupo mayoritario, entre 25 y 49 años, dónde se obtiene los mayores registros de la tasa de actividad y empleo. En este caso, la reducción de la tasa en los tres años de la aplicación de la Ley se ha reducido a 5,0 p.p., cuando al principio del periodo considerado llegó a alcanzar casi los 20 p.p., aunque en año anterior a la entrada en vigor de la reforma se situaba en los 12 p.p.

En este caso cabe destacar el mejor comportamiento de los dos grupos extremos lo más jóvenes y los trabajadores que están acercando a la finalización de la vida laboral. Especialmente en

el caso de los jóvenes españoles cuya tasa de temporalidad se sitúa en 42,5% frente a la media europea que registra un 46,4%, Un resultado a destacar cuando hace cuatro años la diferencia era de veinte p.p. Naturalmente, que lo valores siguen siendo altos, pero parcialmente tiene explicación por ser los primeros pasos de inserción en el mercado laboral. En cualquier caso, es un grupo porcentualmente pequeño en el conjunto de la población ocupada.

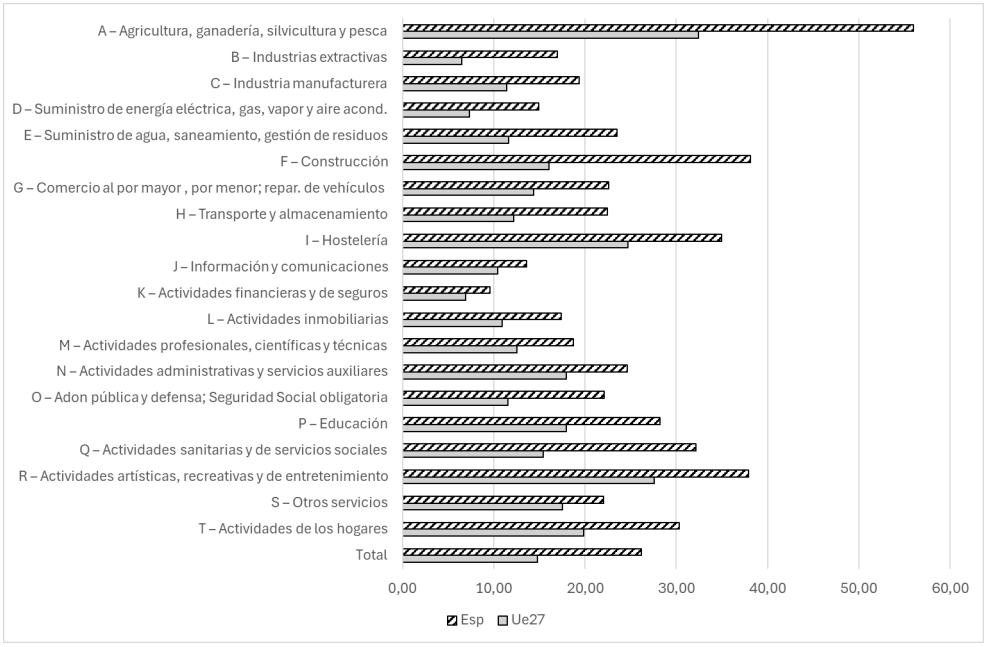
Los gráficos siguientes recogen las tasas de temporalidad para España y la UE 27 en año 2019, justo antes de la pandemia y de la aplicación de la reforma laboral y los valores registrados el año 2023 desagregadas por actividad económica, que nos ofrecen información interesante sobre los cambios sectoriales que se han producido.

Precisamente, una de las razones que tradicionalmente servían para explicar la temporalidad en España era el carácter estacional de una parte relevante de la estructura productiva justificando, en parte su carácter estructural. Así, los sectores vinculados a la actividad agraria y al sector servicios, especialmente turismo, eran en gran parte responsable de la precariedad.

En el año 2019, la Agricultura con una tasa del 56,0% y Construcción con un 38,1% encabezan la lista de la temporalidad y, lo que resulta más significativo, con más de 20 p.p. de diferencia con la referencia europea. Le siguen en esta lista otros sectores relacionados con la actividad turística como Hostelería (24,7%) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (27,6%) e inmediatamente a continuación un conjunto de actividades que en su mayor parte se desarrolla en el ámbito de la administración pública como Sanidad y Servicios sociales (32,2%), Educación (28,2%) que junto con Actividades de los hogares (30,3%) completan los que en año 2019 se situaban por encima de la media, todos ellos, como mínimo, 10,0 p.p. por encima de los mismos sectores europeos.

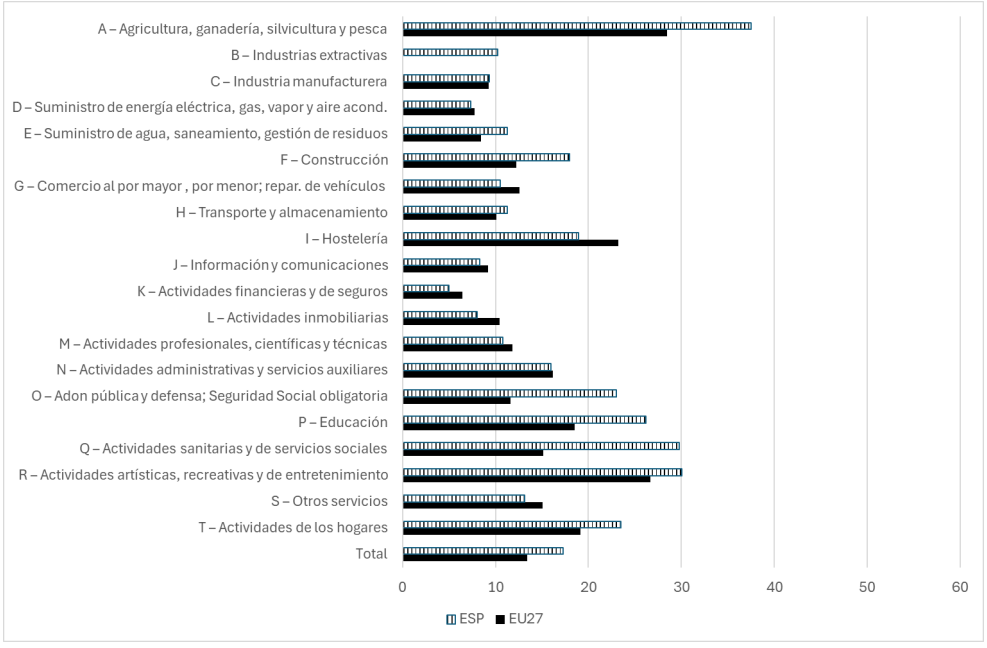
En el resto de las actividades las diferencias no son tan grandes con la referencia europea, pero, en cualquier caso, todas las actividades consideradas en el Gráfico 5 están por encima, sólo los sectores relacionados con los servicios avanzados tienen valores más aceptables.

Gráfico 4. Tasas de temporalidad por actividad económica España y EU 27. 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Gráfico 5. Tasas de temporalidad por actividad económica España y EU 27. 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

La situación es radicalmente distinta cuatro años después. Se observa una reducción generalizada de la temporalidad en todos los sectores de la economía española. Así, la reducción en términos relativos es especialmente relevante en tres sectores que entre 2019 y 2023 disminuye la tasa de temporalidad en valores cercanos al 20%: Construcción, Agricultura y Hostelería.

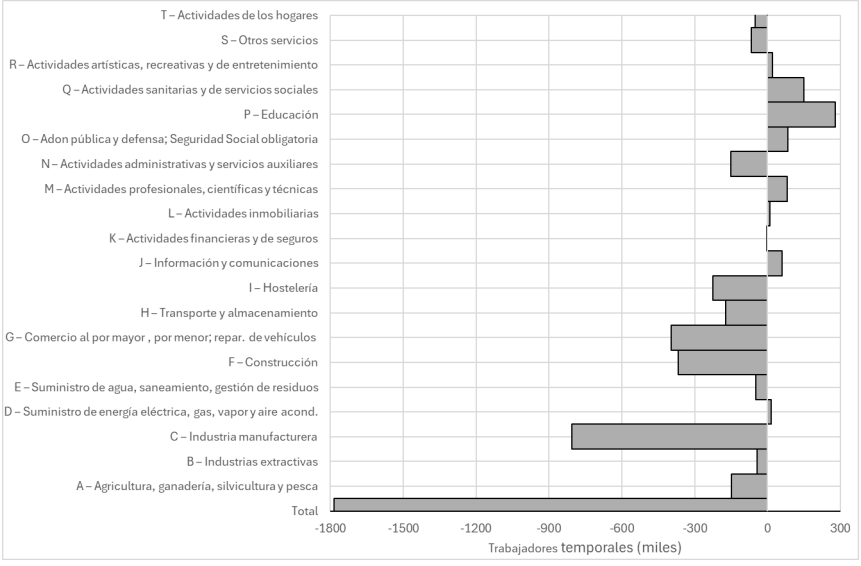
Los tres son sectores que siempre se han apuntado como origen de la temporalidad por el carácter estacional de la actividad. La Hostelería por su estrecha relación con el turismo que se concentra en los meses veraniegos y la Construcción y Agricultura por la naturaleza productiva de su actividad. En sólo dos años han pasado de unas tasas de 34,9%, para la Hostelería, 22,6%, en Comercio y 56,1% en Agricultura en 2019, a 18,9%, 10,5% y 37,5% respectivamente el año 2023. Cabe pensar, que la nueva regulación ha sabido encontrar vías para estabilizar el empleo a pesar de la estacionalidad.

Por lo que respecta al resto, la mayoría de las actividades productivas tienen reducciones significativas y sólo un sector, Administración pública, registra un incremento positivo en la tasa, superando en 2,2 p.p. a la existente en 2019.

Si comparamos su evolución con el conjunto de países europeos la visión positiva se refuerza, ya que una parte importante de los sectores registran unas tasas de temporalidad por debajo de las europeas, una situación sin precedentes en el mercado de trabajo español. Destaca nuevamente el sector hostelero que se sitúa -4,3 p.p. por debajo de la media europea, cuando en 2019 estaba 9,7 p.p. por encima. Actividades inmobiliarias (-2,4 p.p.), Comercio (-2,1) y Otros servicios (-2,0) son otros de los sectores que consiguen situarse por claramente debajo de la media europea entre 2019 y 2023.

Si en términos relativos el balance que se puede realizar es muy positivo en términos absolutos también cabe concluir de la misma manera. El Gráfico 6 recoge las variaciones de trabajadores temporales registradas por actividad económica en el periodo que estamos considerando. En conjunto, 1.786,3 miles de trabajadores dejan de ser considerados temporales teniendo como referencia que entre esos mismos años el conjunto de asalariados crece 1.292,5 miles de personas.

Gráfico 6. Evolución de Asalariados temporales 2019 y 2023



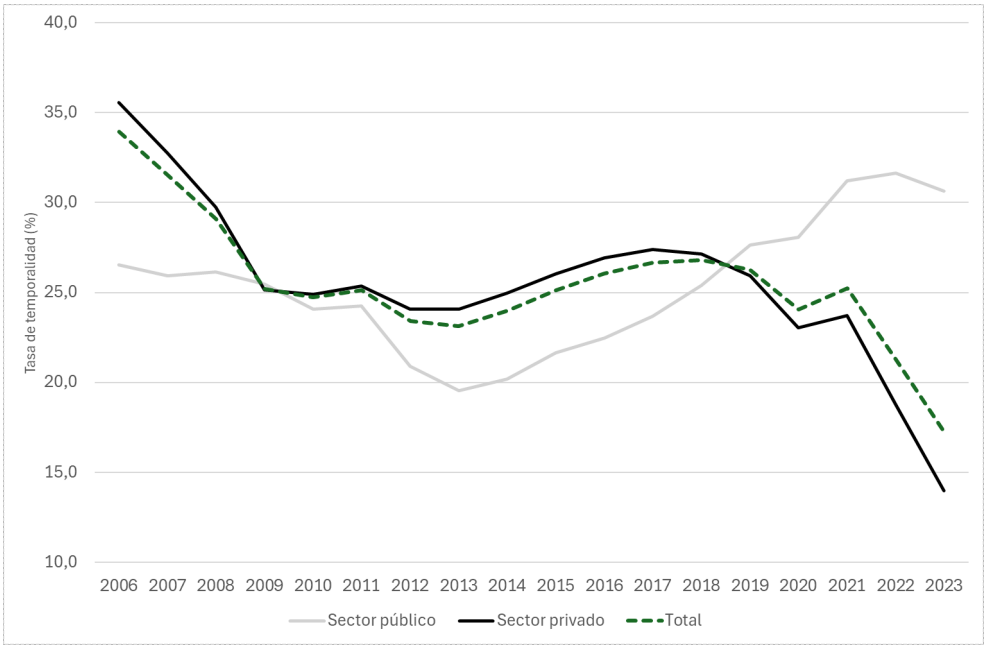
Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Cuatro sectores son los que explican el descenso de la temporalidad: Industria manufacturera: (-807,1 miles de personas), Comercio (-397,7 miles de personas), Construcción (-368,6 miles de personas) y Hostelería (-224,1 miles de personas) reduciendo en conjunto casi 1,8 millones de asalariado temporales. Además, como puede comprobarse en el Gráfico 6, otros sectores también reducen significativamente su temporalidad.

No obstante, el contrapeso lo ponen principalmente las actividades relacionadas con el empleo público que impiden que la reducción vaya más allá. Así, Administración pública (83,5 miles de personas), Actividades sanitarias (148,5 miles de personas) y, sobre todo, Educación (279,5 miles de personas) ponen el contrapunto al balance positivo de estos años.

Precisamente, esta ha sido una de característica de la temporalidad en España los últimos años. Aunque en los datos de Eurostat que se están utilizando no está disponible esa información, lo cierto es que la evolución de la tasa de temporalidad en los sectores donde se concentra el empleo público parece apuntar en ese sentido según los datos del INE como puede apreciarse en el Gráfico 7.

Gráfico 7. Evolución de la temporalidad en el empleo público y privado. España



Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

A partir de la crisis financiera de 2008 se observa una disminución constante de la tasa de temporalidad en el sector público favorecida por las limitaciones de las contrataciones por las políticas de contención del gasto. Sin embargo, desde 2013 se observa un uso creciente de contratos temporales en las administraciones públicas, posiblemente debido a la flexibilización en las políticas de contratación y a la sustitución de personal permanente por personal temporal en el contexto de medidas de austeridad. Lo que cabe destacar es el crecimiento de la tasa de temporalidad a partir de año 2021 totalmente divergente con el resto de la economía.

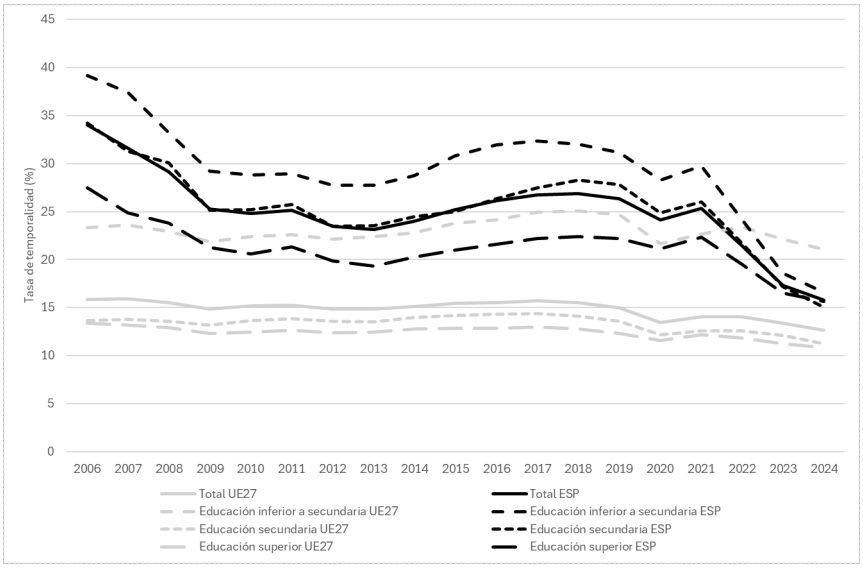
El nivel formativo alcanzado es otro de los factores que condicionan el acceso a un puesto de trabajo estable y con mejores condiciones laborales al igual que un salario más elevado. Determina las

competencias técnicas que posee la persona y que requieren las empresas, pero también está vinculado a un mayor desarrollo de habilidades analíticas, pensamiento crítico y capacidad de resolución de problemas que permite adaptarse a un entorno en permanente cambio. El Gráfico 8 recoge esa correlación entre temporalidad y nivel formativo para España y la UE 27.

Durante los últimos años anteriores a la reforma, en los dos territorios considerados se aprecia la relación inversa entre nivel formativo alcanzado y la tasa de temporalidad, sobre todo en las personas que no superan la educación primaria. Sin embargo, cabe destacar que es más evidente esa diferencia en el conjunto de la EU 27 si el grupo con menos formación lo comparamos con la media y los niveles superiores, casi 10 p.p. en los últimos años considerados, mientras que España esa diferencia no es tan amplia, es decir, que en nivel formativo no condicionaba tan claramente la temporalidad en el empleo.

La reforma del año 2022, como ocurre en las otras variables consideradas hasta ahora, ha supuesto una reducción importante de la temporalidad y un acercamiento a la media europea. Sin embargo, frente a lo que cabía esperar, es el grupo con menor nivel formativo en el que se produce una disminución mayor de la tasa, de tal manera que no hay prácticamente diferencias entre los tres grupos considerados, apenas 1,0 p.p.

Gráfico 8. Evolución de la temporalidad por niveles formativos. EU 27 y España



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

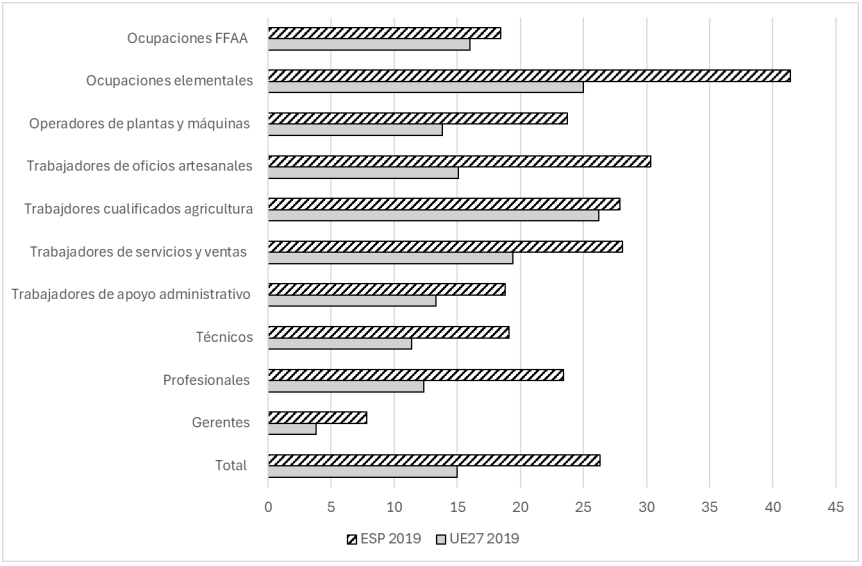
Por último, el Gráfico 9 y el Gráfico 10 recogen la información referente a la relación entre temporalidad y ocupaciones en 2019 y 2023. A priori, cabría esperar que esa relación, al igual que en la formación, sea inversa, de tal manera que los trabajadores con una ocupación con mayores niveles de responsabilidad tuvieran una posición más estable en las empresas. Aunque en líneas generales esa relación se cumple, se pueden señalar alguna peculiaridad por ocupaciones.

En el año 2019, en la totalidad de las ocupaciones consideradas, las tasas en España eran superiores al conjunto de la UE 27, destacando las ocupaciones con menos cualificación, especialmente las Ocupaciones elementales que alcanzaba el 41,4%. Por el lado, de las ocupaciones más cualificadas destacan el grupo de Gerentes y Profesionales que duplicaba la tasa de la media europea.

La situación en 2023 ha cambiado con una reducción generalizada en todas las ocupaciones en España, aunque sólo en el grupo de Gerentes y Trabajadores cualificados en agricultura se sitúan por encima de la media, 0,2 p.p. y 3,1 p.p. respectivamente.

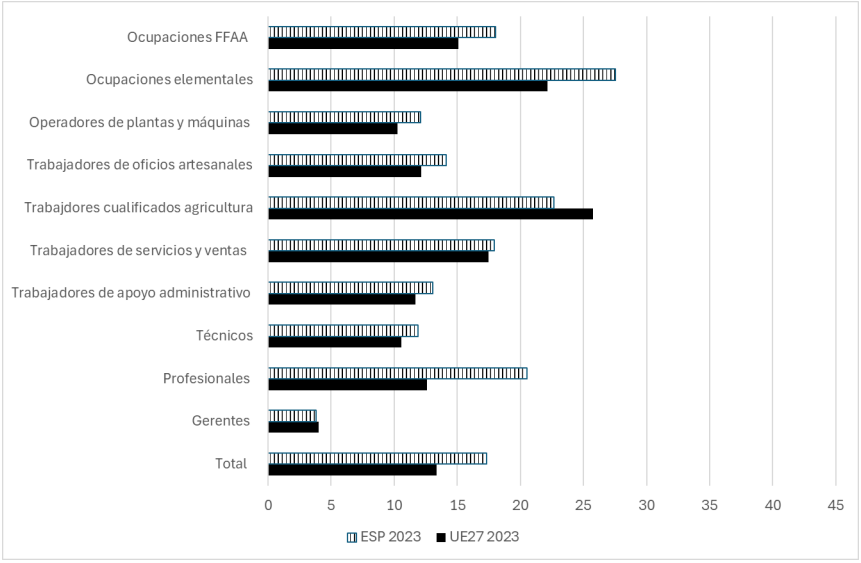
Por otro lado, cabe señalar que la reducción más importante en España entre 2019 y 2013 se produce en las ocupaciones con menor especialización como Trabajadores de oficios artesanos (-16,2 p.p.), Operadores de plantas y maquinas (-11,7 p.p.) y Ocupaciones elementales (-13,9 p.p.) un resultado similar al señalado en los niveles formativos. Por el lado contrario, el grupo de Profesionales prácticamente no reduce la temporalidad, manteniéndose en 2023 en 7,9 p.p. por encima de la media europea.

Gráfico 9. Tasa de temporalidad por ocupaciones. EU 27 y España. 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Gráfico 10. Tasa de temporalidad por ocupaciones. EU 27 y España. 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

4. CONCLUSIONES

La reforma laboral de 2022 ha marcado un hito en la regulación del mercado de trabajo en España, consolidando un enfoque renovado que busca combatir la temporalidad y promover la estabilidad laboral. Uno de los principales objetivos ha sido simplificar las modalidades contractuales, limitando el uso de contratos temporales a casos justificados y fortaleciendo el empleo indefinido. Este cambio ha tenido un impacto importante en el mercado laboral español, especialmente en sectores con altos niveles de temporalidad estructural, como la hostelería, la construcción y la agricultura, donde la nueva normativa ha logrado corregir, en gran parte, las dinámicas de precariedad. La supresión del contrato de obra y servicio y la creación de nuevas formas de contrato fijo discontinuo han contribuido a estabilizar el empleo en actividades con marcado carácter estacional, lo que ha supuesto una notable disminución de la temporalidad en términos generales.

El Real Decreto-ley 32/2021 se apoya en un marco de diálogo social sin precedentes, incluyendo la colaboración de actores clave como CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, lo cual ha sido crucial para el éxito inicial de su aplicación. Sin embargo, no todos los elementos de la reforma han sido universalmente aceptados. Algunas críticas se centran en que la reforma no ha eliminado por completo las prerrogativas empresariales heredadas de la reforma de 2012, como la capacidad de las empresas para descolgarse de los convenios colectivos o la persistente flexibilidad salarial. Estas disposiciones mantienen desequilibrios en el poder de negociación entre empleadores y trabajadores, lo que refleja un compromiso legislativo que ha buscado conciliar los intereses empresariales con las demandas de estabilidad laboral.

Los primeros resultados de la reforma han mostrado una disminución significativa de la temporalidad, que ha pasado de cifras alarmantemente superiores a la media europea a una reducción más homogénea y próxima a los niveles de la UE. Este descenso ha sido particularmente visible en sectores que anteriormente presentaban un elevado porcentaje de contratos temporales, como la hostelería, donde la tasa de temporalidad ha caído a niveles históricamente bajos. No obstante,

persisten desafíos importantes en sectores como la administración pública, donde la temporalidad ha demostrado ser más resistente, lo que indica que la reforma no ha logrado un impacto tan amplio y uniforme en todos los ámbitos del mercado laboral español.

Además, el carácter estructural de la temporalidad en España, vinculado a factores como la composición sectorial de la economía y la dependencia de actividades estacionales, sigue siendo un obstáculo a largo plazo. El modelo productivo español, que se ha caracterizado por una fuerte dependencia del sector servicios y de actividades de bajo valor añadido, requiere una transformación más profunda para reducir la precariedad laboral de manera sostenible. Esto implica una apuesta decidida por la innovación, la formación y el desarrollo de sectores que puedan ofrecer empleo estable y de calidad, más allá de las reformas legislativas.

La nueva normativa también ha introducido cambios relevantes en la flexibilidad interna, como el fortalecimiento de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y la creación del Mecanismo RED, que permiten a las empresas ajustar la jornada laboral y las condiciones de empleo sin recurrir al despido masivo. Estas medidas han sido bien recibidas por proporcionar un marco más flexible para afrontar crisis económicas y preservar el empleo. Sin embargo, su efectividad dependerá de la capacidad de las empresas y trabajadores para adaptarse a estas nuevas herramientas y de la adecuada implementación por parte de las autoridades.

Otro aspecto clave ha sido la mejora en las condiciones laborales de colectivos históricamente afectados por la temporalidad, como los jóvenes y las mujeres. La reforma ha contribuido a reducir las tasas de temporalidad juvenil, que durante años han sido de las más elevadas en Europa, situándose por primera vez por debajo de la media europea. Sin embargo, sigue existiendo una brecha de género en la temporalidad que la reforma no ha podido cerrar completamente. Las mujeres siguen siendo más vulnerables a la precariedad laboral, lo que refleja la necesidad de políticas adicionales que aborden las desigualdades estructurales en el mercado de trabajo, como las políticas de conciliación y el acceso a sectores menos feminizados y mejor remunerados.

A pesar de estos avances, la reforma de 2022 no ha estado exenta de críticas. Un sector de la opinión pública y ciertos analistas, como Muñoz Póliz, han argumentado que las medidas no han ido lo suficientemente lejos para desmantelar por completo las reformas neoliberales de 2012, especialmente en lo que respecta a la rigidez salarial y la capacidad de los empleadores para modificar unilateralmente las condiciones laborales. Además, algunos expertos, como Goerlich Peset, Mercader Uguina y de la Puebla Pinilla en su libro publicado en 2022, han advertido sobre un posible aumento de la litigiosidad debido a las nuevas disposiciones, ya que la aplicación práctica de las normas de contratación puede generar interpretaciones conflictivas.

En conclusión, la reforma laboral de 2022 ha sido un avance significativo hacia la mejora de la calidad del empleo en España, logrando una reducción efectiva de la temporalidad y fomentando la estabilidad laboral. Sin embargo, el éxito de estas medidas dependerá de su consolidación y de la capacidad del sistema productivo para generar empleo estable y de calidad. La transformación estructural del mercado laboral español sigue siendo un reto pendiente, y será crucial un enfoque holístico que integre políticas económicas, sociales y educativas para garantizar un desarrollo laboral sostenible. Como se ha demostrado en las últimas décadas, el equilibrio entre flexibilidad y seguridad laboral es delicado, y el desafío radica en mantenerlo sin comprometer la competitividad económica ni la cohesión social.

5. BIBLIOGRAFÍA

Bentolila, S.: *Los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012,* Madrid, Nada es gratis, 2012. http://www.fedeablogs.net/economia/?p=29218.

Carrizosa, E.: "La reforma de la contratación temporal estructural: propuestas para atajar la precariedad laboral en el acceso al empleo"*, Documentación Laboral*, 124, 2021, pp. 27-45.

Cebrián López, I.: "La reforma laboral del 2012 y la flexiseguridad: aspectos económicos", Ruesga Benito, S.M. y Pérez Infante, J.I. (Eds.), Valencia, Tiran lo Blanch, 2016, pp. 189-222.

Cebrián López, I.: "La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(2), 2022, pp. 165-183. https://doi.org/10.20318/labos.2022.7067

Cebrián, I.; Moreno, G. y Toharia, L.: "La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida", *Revista de Hacienda Pública*, 198, 2011, pp. 103-127.

Conde-Ruiz, J. I., y Lahera Forteza, J.: "Contra la dualidad laboral", *Fedea Policy Papers*, 7, 2021.

Cruz Villalón, J.: "El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012"*, Revista de Derecho Social*, 57, 2012, pp. 231-248.

Doménech, R.: "La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar", C*uadernos de Información económica*, 287, 2022, pp. 9-17.

Garrido Medina, L.: *Apuntes generacionales para la reforma del mercado de trabajo*, Moreno, L. (Ed.), Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1997, pp. 301- 332.

Malo, M.A.: "Una primera valoración de la reforma de 2012", C*uadernos de Información Económica*, 226, 2012, pp. 77-82.

Malo, M.A.: *La reforma laboral de 2021: ¿hacia el fin de la temporalidad?,*2023. https://diarium.usal.es/malo/files/2023/04/Reforma-de-2021-Malo-CdMT-marzo-2023.pdf

Mínguez Vela, A.: *Las ocho reformas laborales en España: conclusiones y recomendaciones,* Madrid, ESIC Editorial, 2022.

Montoya Medina, D.: "Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(3), 2022, pp. 11-51. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/127970/1/Montoya-Medina_2022_RevIntCompRelacionesLaborDerEmpleo.pdf

Muñoz Póliz, J. M.: "La no derogación de la reforma laboral", Público, 2021. https://www.publico.es/opinion/tribunas/derogacion-reforma-laboral.htmlPérez Infante, J.I.; Ruesga, S.M. y Valdés Dal-Ré, F.: *Relaciones laborales en la crisis*, Madrid, Editorial Cinca, 2012.

Ruesga, S.M. y Viñas, A.: "La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica"*, LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(1), 2022, pp. 153-179. https://doi.org/10.20318/labos.2022.6850

Ruesga Benito, S.M.; Viñas Apaolaza, A.I. y Pérez Trujillo, M.: "El mercado de trabajo y las relaciones laborales", García de la Cruz, J.M. y Ruesga Benito, S.M. (Coords.), Madrid, Paraninfo, 2014, pp. 61-96.

Thoaria Cortés, L.: "El modelo español de contratación temporal"*, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 64, 2002, pp. 117-142.

Toharia, L. (Dir.): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

Toharia, L. y Malo, M. A.: "¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?", *Circunstancia*, 20, 2009, pp. 1-29.

VV.AA.: *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2005.

VV.AA. *Euro Areas Labour Markets and the Crisis*, Frankfurt, European Central Bank, 2012.

VV.AA. "Un análisis sobre el dialogo social en la perspectiva regional", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum,* 14, 2018, 257-283.

VV.AA.: *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Madrid, Fedea, 2010. http://www.crisis09. es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

VV.AA. *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Madrid, Tirant lo Blanch, 2022.