



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

Análisis de la temporalidad en el mercado laboral  
español y la reforma laboral de 2021

Autor/es

Lucía Lasala Cebollero

Director/es

Pedro García

Facultad de economía y empresa. Universidad de Zaragoza

Curso académico: 2022/2023

## **Resumen**

En este trabajo se pretende realizar un análisis de la temporalidad en el mercado laboral español y de las diferentes reformas que se han llevado a cabo durante el periodo de 1980 hasta la actualidad, focalizándome sobre todo en los objetivos de la reforma aprobada en 2021 y la necesidad de su puesta en marcha para mejorar la precariedad existente.

La alta tasa de temporalidad siempre ha sido un rasgo persistente y diferencial de nuestro país, situándose en el 2021 en torno a una cifra de 25.1%, muy superior al resto de países de la Unión Europea. Esta cifra es más elevada entre las mujeres, los jóvenes y discapacitados y todos aquellos con formaciones más básicas, destacando también fuertes diferencias entre comunidades autónomas y sectores de actividad.

La contratación temporal no solo responde a motivos económicos, sino que viene afectada por el marco legal. Su crecimiento se dispara con las reformas de principios de los 80, se atenúa con los cambios legales de la segunda mitad de los 90 y parece remitir con la reforma de 2021 que tiene como objetivo acabar con la dualidad existente en el mercado laboral y aumentar la utilización de contratos indefinidos para una mayor estabilidad del empleo.

## **Abstract**

This paper aims to analyze the temporality in the Spanish labor market and the different reforms that have been carried out during the period from 1980 to the present, focusing mainly on the objectives of the last reform approved in 2021 and the need for its implementation to deal with the existing precariousness of our market.

The high rate of temporality has always been a persistent and differential feature of our country, standing in 2021 around a figure of 25.1%, much higher than the rest of the European Union countries. This figure is higher among women, young and disabled people, those with more basic training, also highlighting the differences between autonomous communities and sector of activity.

Temporary recruitment is not only for economic reasons, but is also affected by the legal framework. Its growth soars with the reforms of the early 1980s, is attenuated by the legal changes of the second half of the 1990s and seems to be remitted with the 2021 reform that aims to end the existing duality in the labour market and increase the use of indefinite contracts for greater employment stability.

## **Índice:**

1. Introducción y objetivos del estudio (págs. 2-3).
2. Definición de contrato temporal y tipología (págs. 3-5).
3. Análisis de la temporalidad en España (págs. 5-10).
  - 3.1. Temporalidad en los países de la UE (6-10).
4. Beneficios de la contratación temporal para las empresas (págs. 10-11).
5. Influencia de la temporalidad en la productividad (págs. 11-12).
6. Variables que influyen en la temporalidad (págs. 13-21).
  - 6.1. Temporalidad según sexo (págs. 13-14).
  - 6.2. Temporalidad según la edad (págs. 14-16).
  - 6.3. Temporalidad según el nivel de formación (págs. 16-17).
  - 6.4. Temporalidad según la CCAA y tipo de sector productivo (págs. 17-19).
  - 6.5. Temporalidad por tipo de sector: público o privado (págs. 19-21).
7. Evolución de las reformas laborales en España (1980-2021) (págs. 21-29).
8. Reforma laboral 2021 (págs. 30-32).
  - 8.1. Conclusiones y resultados obtenidos con la reforma laboral de 2021 (págs. 32-39).
9. Conclusiones del estudio (págs. 39-41).
10. Bibliografía (págs. 41-44).

## **1. Introducción y objetivos del estudio.**

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo analizar la tasa de temporalidad del mercado laboral español y las modificaciones que ha ido experimentando con las reformas laborales que se han llevado a cabo desde principios de 1980 hasta la actualidad, centrando el foco especialmente en la reforma laboral del 2021.

En primer lugar, realizaré una breve introducción sobre los contratos temporales y su tipología, así como una comparativa con los contratos indefinidos. Seguidamente, analizaré la tasa de temporalidad y la dualidad que tanto caracteriza a nuestro mercado laboral, destacando las diferencias en las condiciones de trabajo entre trabajadores temporales e indefinidos. En este apartado también hablaré sobre las variables que influyen en dicha tasa de temporalidad, como por ejemplo, el sexo del trabajador, la edad, el nivel de formación, la comunidad autónoma, el país el sector productivo, o si pertenece al sector público o privado. Posteriormente, realizaré un análisis sobre la evolución de las diferentes reformas laborales que se han ido realizando en nuestro país en el periodo de 1980 a 2021, con las modificaciones llevadas a cabo como respuesta al contexto histórico de cada momento. Me centraré especialmente en la última reforma laboral, la aprobada el 28 de diciembre de 2021, haciendo referencia al contexto histórico de ese periodo, sus objetivos principales y las consecuencias que se han podido observar en estos dos últimos años. Por último, terminaré con una conclusión que englobe los aspectos más importantes del estudio para, finalmente, cerrar con las referencias bibliográficas utilizadas.

Uno de los grandes problemas que obstaculiza el crecimiento de la economía española es la rigidez e ineficiencia que tanto caracteriza a nuestro mercado de trabajo. Se trata de un sistema muy precario basado en la dualidad y con una excesiva tasa de empleo temporal. De hecho, actualmente somos el país de la Unión Europea con mayor temporalidad, pues las empresas suelen utilizar este tipo de contratación por las ventajas económicas que ello les supone, tal y como comentaré a lo largo del estudio.

Para poder hacer frente a las diferentes situaciones económicas, sociales y políticas que se han ido planteando a lo largo de la historia, se han llevado a cabo sucesivas reformas laborales para modificar la regulación de nuestro mercado de trabajo y poder adaptarse así a dichas coyunturas. Es por ello que cada una de ellas presenta unos objetivos

distintos, aunque siempre orientados a reducir la rigidez e ineficiencia del mercado laboral.

Como vivimos en un entorno económico tan dinámico, las empresas tienen que adaptarse a las diversas adversidades que se le plantean a través de múltiples vías de escape. En relación a ello, hablaremos sobre las medidas de flexibilidad interna y externa que se han llevado a cabo en el mercado laboral para poder afrontar la situación de la mejor forma posible.

Cuando hablamos de flexibilidad interna nos referimos a la capacidad de una empresa para realizar los ajustes pertinentes en su fuerza laboral, procesos y estructuras internas que le permitan adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado, pero siempre dentro de los márgenes permitidos por la ley. Por ejemplo, aumentar la jornada laboral de los trabajadores en épocas de crecimiento de la demanda, establecer jornadas de trabajo continuadas en la empresa, flexibilizar el uso del capital humano formando a los trabajadores para que sean capaces de realizar tareas distintas dentro de la empresa, adaptándose a las necesidades de cada momento. Las estrategias de flexibilidad interna pueden ayudar a retener a los empleados a largo plazo, evitando así la dependencia de trabajadores temporales y reduciendo la rotación laboral.

La flexibilidad externa hace referencia a las diferentes medidas que lleva a cabo una empresa para adaptarse a cambios en el entorno empresarial externo, variando la cantidad de trabajadores de forma ágil y sin excesivos costes gracias a la utilización de modalidades contractuales distintas al contrato de duración indefinida: a media jornada, eventual, temporal... Esta solución permite ajustar el número de trabajadores disponibles de acuerdo a las necesidades de la empresa.

A lo largo del trabajo, haré referencia a ambas medidas de flexibilidad que se han ido introduciendo con las diversas reformas laborales.

## **2. Definición de contrato temporal y tipología.**

Entendemos como contrato temporal aquel contrato que establece una relación de carácter laboral entre empresario y trabajador durante un determinado periodo de tiempo, quedando completamente especificada la causa de la contratación temporal, las

circunstancias que lo justifiquen y la duración prevista de la relación laboral. (SEPE, 2023).

Existen varios tipos de contrato temporal según lo establecido en el apartado 1 del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, del 24 de marzo. Entre ellos podemos destacar el de interinidad, el de trabajo por obra o servicio determinado, el eventual por circunstancias de producción, el de formación y aprendizaje, y el contrato en prácticas.

- Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Este tipo de contrato es el que se realiza en sustitución de otro trabajador, o para cubrir temporalmente un puesto vacante mientras se está llevando a cabo un proceso de selección por parte del departamento de recursos humanos. La duración será lo que dure la causa, no pudiendo superar los tres meses. Un ejemplo de este caso sería la contratación de un trabajador para sustituir a una mujer embarazada.
- De trabajo por obra o servicio determinado, desvinculada del desarrollo de la actividad normal de la empresa. El contrato puede durar como máximo 3 años, aunque podría ampliarse, si el convenio colectivo así lo permite, por 12 meses.
- Eventual por circunstancias de producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos. En estos casos, la empresa se encuentra ante una situación de exceso de trabajo y considera que su plantilla actual es insuficiente para poder hacer frente a este “pico”. Por ello, recurre a la contratación temporal de forma puntual para atender circunstancias concretas de su producción. La duración máxima es de 6 meses, pudiéndose ampliar hasta 12 meses por convenio colectivo. Según el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, Se entender por circunstancias de la producción *“el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.”*
- De formación y aprendizaje. Se trata de un contrato temporal en el que el trabajador alterna el trabajo con la formación. Su duración mínima no puede ser inferior a 6 meses, y la máxima será de 3 años.

- Contrato en prácticas para aquellos trabajadores que sí que poseen formación profesional pero todavía no han podido ponerlo en práctica. Su duración mínima será de 6 meses, y la máxima de 2 años.

En la redacción actual del estatuto de los trabajadores, el contrato de trabajo se presume indefinido. De hecho, el contrato de trabajo de duración determinada solamente puede celebrarse por dos motivos: por circunstancias de la producción y por sustitución del trabajador. La causa de la temporalidad ha de ser, por lo tanto, justificada en los desajustes temporales entre la actividad productiva normal y el empleo estable disponible y su duración será inferior a seis meses, ampliable hasta un año por convenio colectivo de ámbito sectorial.

Sin embargo, a lo largo del periodo han existido otros tipos de figuras sobre las que se ha basado el crecimiento de la temporalidad. Algunas de ellas completamente descausalizadas como los contratos de fomento del empleo (utilizados a principios de los 80 para fomentar la contratación de personas desempleadas de diversos colectivos) y otras con causalidad tasada pero con variedad de figuras y ambigüedad suficiente para ser utilizadas con profusión. También podemos hacer referencia a modalidades de contratación efímeras que han estado vigentes como el contrato por lanzamiento de nueva actividad (deberá identificarse con precisión el supuesto de nueva actividad y la fecha de su lanzamiento, así como su duración, que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años), o el de inserción (una administración pública, entidad sin ánimo de lucro o empresa de inserción puede contratar a un trabajador con esta modalidad de contratación para realizar una obra o servicio de interés general o social).

### **3. Análisis de la temporalidad en España.**

La alta tasa de empleo temporal siempre ha sido uno de los grandes problemas en nuestro país, causado principalmente por la precariedad que caracteriza al mercado de trabajo español. Como comentaré en el apartado 4, son muchas las empresas que han recurrido a este tipo de contratos de forma abusiva por las ventajas que ello conlleva, aumentando en consecuencia el número de contratos temporales como vía de escape ante la situación económica.

Tal y como podemos apreciar en el gráfico 1 sobre la tasa de temporalidad existente durante el periodo 2006-2021, el mayor porcentaje se alcanzó en los años previos a la gran recesión, destacando sobre todo el año 2006, donde fue de un 34%. Tras la gran crisis económica y la posterior destrucción de empleo, el número de contratos temporales empezó a disminuir por la situación económico-financiera que estaba travesando el país y que afectó principalmente a este tipo de contrataciones. Por esta razón, la tasa de temporalidad comenzó a disminuir, hasta que en el 2011 tuvo lugar un punto de inflexión, alcanzando una cifra de 25,10%. Destacar también que, a partir de este año, la cifra de temporalidad se mantiene prácticamente constante en torno al 25%, por lo que a pesar de todas las reformas laborales y cambios legislativos que se han ido produciendo a lo largo de esta última década, no se ha conseguido solucionar la gran rigidez que caracteriza a nuestro mercado de trabajo.

*Gráfico 1. Porcentaje de trabajadores con contrato temporal en España para el periodo de 2006 a 2021. Fuente: INE, (EPA).*



### **3.1. Temporalidad en los países de la UE.**

Tal y como podemos ver en el gráfico 2 donde se muestran las diferentes tasas de temporalidad en porcentaje de los países de la UE para el año 2020, España es el país con mayor porcentaje en comparación con el resto de países. Esto se debe principalmente a una combinación de factores históricos, económicos y legislativos que voy a desarrollar a continuación.



- Contexto histórico laboral. España tiene una larga trayectoria de temporalidad excesiva en el empleo, dejando ello huella en la cultura laboral y en ciertas prácticas empresariales.
- Legislación y regulación del mercado laboral. Tradicionalmente, en nuestro país, se ha facilitado la utilización de contratos temporales para fomentar el empleo, con una amplia variedad de contratos de corta duración.
- Estructura productiva. Como bien he comentado anteriormente, los sectores productivos más importantes en España son altamente estacionales, como por ejemplo el turismo o la agricultura, por lo que se recurre a los contratos temporales en épocas de alto volumen de trabajo.
- Desempleo juvenil muy elevado, llevando a que muchos jóvenes acepten este tipo de contratos temporales como vía de entrada al mercado laboral.

Por todos estos motivos, España se sitúa en el primer puesto de temporalidad entre los países de la UE para el año 2020 según datos del INE, alcanzando una cifra de 24,2% de empleados con contrato temporal y con mucha diferencia del segundo miembro: Polonia (18,4%).

Los gráficos 2 y 3 recogen el porcentaje de empleados temporales sobre el total para la población entre 15 y 64 años, el primero de ellos para cada uno de los países europeos en dos años puntuales: 2005 y 2019; y el otro muestra la evolución temporal de 30 años para España y el conjunto de los 27 países europeos (de 1992 al 2022).

En el gráfico 3 puede observarse que la tasa de temporalidad promedio europea se ha mantenido estable alrededor del 15%, mientras que la española ha sido siempre muy superior a la europea. El diferencial de 20 puntos existente a principios de siglo se ha reducido en 10 puntos entre 2006 y 2010, pero queda todavía una brecha de 10 puntos que parece caer en el último año. Se trata, por tanto, de un diferencial persistente.

El segundo gráfico muestra la enorme disparidad existente entre los diferentes países europeos en cuanto a tasa de temporalidad: dese valores por debajo del 5% en países como Rumanía o los bálticos a tasas superiores al 20% en España y Polonia. Nuestro país ocupa el puesto de cabecera en Europa tanto en 2005 como en 2019, aunque confirmando las conclusiones del gráfico anterior la diferencia con los siguientes países se ha reducido.

Para explicar dichas diferencias se podrían aducir razones como las comentadas anteriormente en las estructuras productivas. Por ejemplo, el peso del sector industrial en Rumanía supera el 30% frente al 17% español. Sin embargo, ese no sería argumento para Polonia, cuya elevada tasa de temporalidad coexiste con un peso de la industria en el PIB superior al rumano. Sin desdeñar la importancia de la estructura productiva habrá que considerar elementos adicionales como la tradición o la cultura laboral y, por supuesto, el marco regulatorio que es el factor en el que nos estamos focalizando en este trabajo.

Una forma de analizar la persistencia (o no) de las diferencias en tasas de temporalidad es graficar las tasas de temporalidad de 2019 sobre las de 2005. Para ello, se ha añadido en el gráfico 4 una bisectriz. El hecho de que la mayoría de los puntos se encuentren alrededor de la bisectriz y que esta, además, pudiera representar un buen ajuste de regresión, resulta indicativo de que la tasa de temporalidad de 2019 está altamente correlacionada con la de 15 años atrás. De otro modo, las diferencias que existían, persisten hoy en día. Los puntos por debajo de la línea representan reducciones en la tasa de temporalidad, mientras que los puntos por encima indican crecimientos de la temporalidad. Los dos puntos más a la derecha son los de España y Polonia, que han reducido su tasa en 7 y 3.9 puntos respectivamente. También Letonia ha reducido en 5.6 puntos la tasa, pero partiendo de un 8.7% que es sustancialmente más bajo. En el extremo opuesto, Irlanda ha pasado de una tasa del 2.5 a otra de 9,6. Las tasas de Holanda, Italia y Croacia

En resumen, que el problema de la excesiva temporalidad en la contratación no es exclusivo de España, pero sí que es España el país europeo donde presenta su mayor intensidad. Que si bien las estructuras productivas pueden aportar argumentos para los diferenciales, las diferencias en culturas laborales y en instituciones laborales y marcos regulatorios también pueden contribuir a su explicación.

*Gráfico 2. Porcentaje de empleados temporales sobre el total para la población entre 15 y 64 años para cada uno de los países europeos en dos años puntuales: 2005 y 2019. Fuente: Eurostat.*

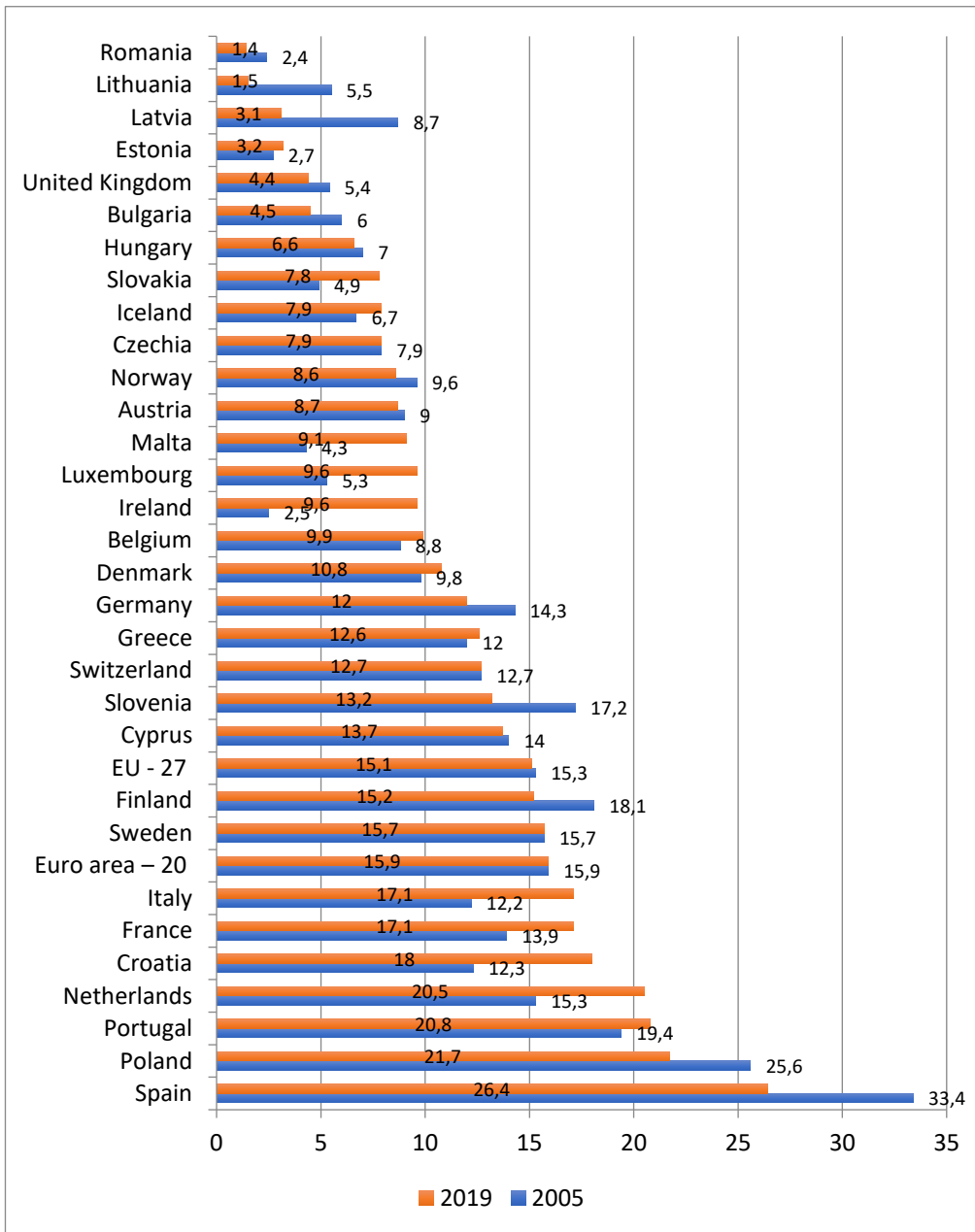


Gráfico 3 Tasa de temporalidad de España y del conjunto de los 27 países europeos para el periodo de 1992 a 2022. Fuente: Eurostat.

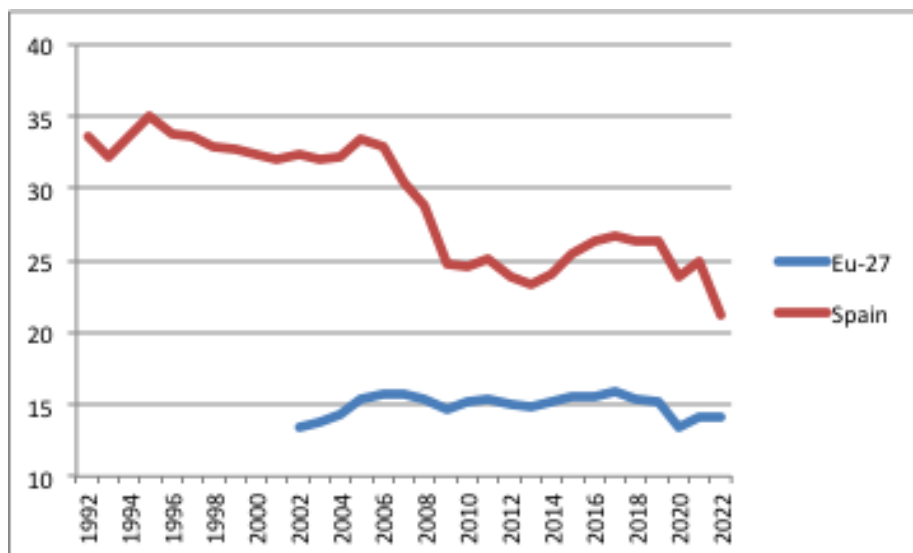
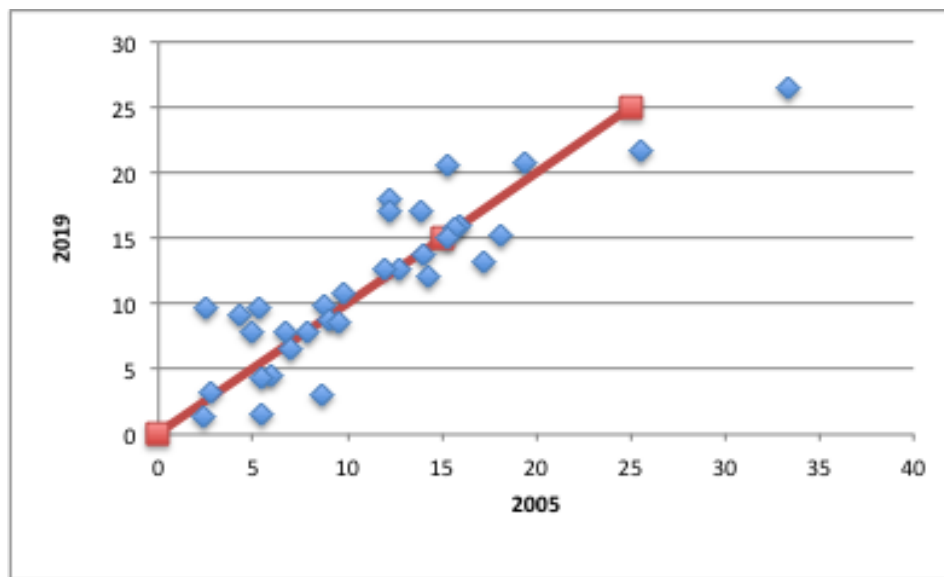


Gráfico 4. Tasas de temporalidad de 2019 sobre las de 2005 para los países europeos. Bisectriz. Fuente: Eurostat.



#### 4. Beneficios de la contratación temporal para las empresas.

Este tipo de contrataciones conlleva para las empresas muchos beneficios ya que supone contar con un “colchón de trabajadores temporales” con el que poder hacer frente a las épocas de auge y expansión; y a su vez, despedir cuando se entre en una fase recesiva a un coste más reducido. De hecho, suele responder a una necesidad puntual de la empresa para cubrir determinados puestos de trabajo como por ejemplo por bajas de otros trabajadores o por exceso de trabajo en periodos concretos. Es decir, proporcionan una gran flexibilidad a las empresas para poder responder adecuadamente a cambios en la demanda, como los causados por las fluctuaciones estacionales, o para evaluar a empleados recién contratados antes de ofrecerles un contrato por tiempo indefinido.

Otra de las razones por las que se suele recurrir a este tipo de contratación temporal es porque es mucho más barata en términos de costes de extinción que la contratación indefinida. Esta diferencia en costes, a pesar de que ha ido variando con las diversas reformas laborales, sigue siendo bastante elevada, desincentivando así el uso de contratación indefinida. En el caso de que la empresa cancele un contrato indefinido por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, está obligada por ley a entregar al trabajador una indemnización de cuantía correspondiente a 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades (excepto en caso de que se trate de

despido improcedente, que tendrá que abonar 33 ó 45 días por año trabajado). Por el contrario, en el caso de rescisión de un contrato temporal por finalización del mismo, no implica ningún coste para la empresa en el caso de que se trate de contratos de interinidad o formación, tal y como aparece en el [artículo 49.1 del Estatuto de los trabajadores](#): *“a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación”*.

Por lo tanto, ante estas dos posibilidades de contratación, como las condiciones de negociación de las salidas de la empresa son muy distintas para ambos casos, el empresario suele optar por la contratación temporal, generando un alto nivel de rotación en el mercado laboral.

Otra ventaja también podría ser el hecho de que estos trabajadores temporales pueden cubrir un puesto en la empresa mientras esta se encuentra en un proceso de selección de un trabajador permanente para realizar sus labores, sin que se quede pues una vacante durante un largo periodo de tiempo. Además, el proceso de búsqueda y selección de este tipo de trabajadores por parte del departamento de recursos humanos queda simplificado ya que existen empresas dedicadas a la gestión de la contratación temporal (ETT).

## **5. Influencia de la temporalidad en la productividad.**

El hecho de que esta tasa de temporalidad sea tan alta en nuestro país conlleva consecuencias negativas en el ámbito social y económico, pues no solo resulta una injusticia para todas aquellas personas que la padecen, sino que también se traduce en ineficiencias importantes para la propia economía.

En este punto del trabajo tratamos de responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo afecta la contratación temporal en la productividad de las empresas, tanto en el corto como en el largo plazo? A continuación, expondré las principales conclusiones ligadas a la relación entre productividad y temporalidad.

- Motivación. El hecho de que los trabajadores estén en la empresa durante un corto periodo de tiempo implica una escasa motivación de los mismos, haciendo que no siempre se sientan incentivados a esforzarse por mejorar. Esto conlleva un menor compromiso con/para la empresa en términos de actitud.
- Incertidumbre a la que se encuentra sometido el trabajador, ya que no sabe si realmente va a ser recontratado o no, pasando a convertirse así en trabajador permanente. Tal y como comentan los autores Sánchez y Toharia, (2000), *“la mayoría de los trabajadores no esperan ser recontratados una vez que expire el contrato temporal, cuando tendrían que convertirse en trabajadores permanentes. Esto actúa como un fuerte desincentivo para el esfuerzo y la productividad.”*
- Escasa inversión en formación por parte de las empresas en este tipo de trabajadores ya que estas prefieren lógicamente invertir su capital en la formación de aquellos trabajadores que van a estar un periodo más largo en la empresa, reforzando así su capital humano. Según un análisis elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), *“tener un contrato temporal reduce la probabilidad de recibir formación en un 18 por 100 en el caso de España”*.
- Menor retribución que suelen recibir los trabajadores temporales también es determinante para la productividad. Se trata de personas jóvenes en su mayoría, o personas con poca experiencia laboral, con un nivel de estudios inferior al de los trabajadores fijos, y que se encargan de desarrollar tareas menos profesionales y técnicas que estos últimos. Es decir, puede llegar a contribuir a la desigualdad social porque se enfrentan a condiciones laborales más desfavorables que los indefinidos.

Por lo tanto, podemos concluir que estas desventajas ponen de manifiesto que los trabajadores con contrato temporal y con contrato indefinido no se encuentran en igualdad de condiciones, pudiendo considerarse que estos últimos no se sienten lo suficiente valorados en la empresa por su tipo de contrato.

## **6. Variables que influyen en la temporalidad.**

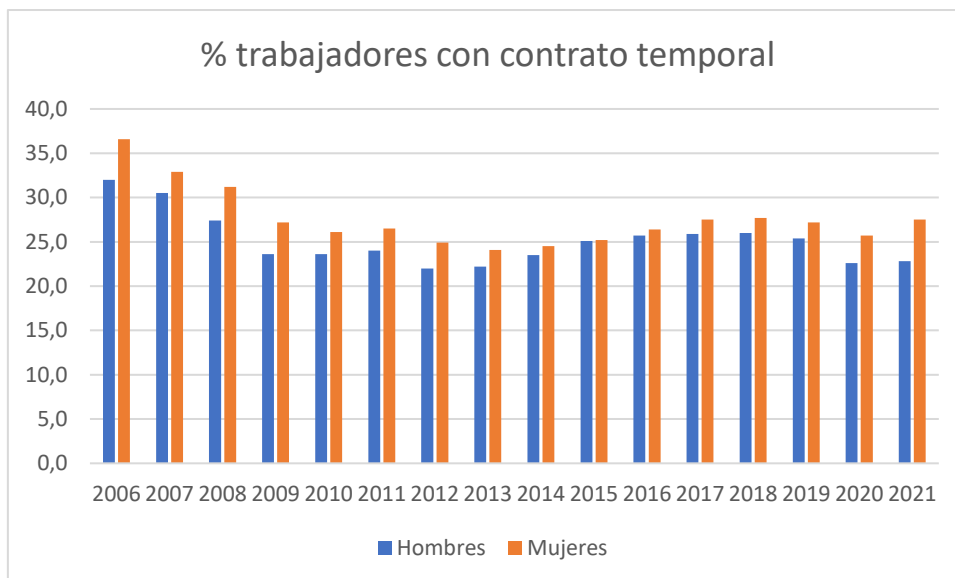
La temporalidad no se distribuye por igual entre los distintos sectores sociales, ramas de producción o geografía española. Usaremos los datos publicados en el INE (EPA), para estudiar la influencia en la tasa de temporalidad de variables demográficas como el sexo, y la edad; de variables sociológicas, como el nivel de formación del trabajador; de variables económicas como el sector de actividad, o el carácter público o privado del empleo; y de carácter geográfico, como la comunidad autónoma en la que se sitúa la empresa. A continuación, haré referencia a cada uno de ellas tanto de forma gráfica como analíticamente para una visión más global de la situación del mercado laboral en España.

### **6.1. Temporalidad según sexo.**

La tasa de temporalidad laboral afecta de manera desproporcionada a diferentes grupos demográficos, como es el caso de las diferencias por sexo. Tal y como podemos apreciar en el gráfico 5 en el que se muestra el porcentaje de trabajadores con contrato temporal clasificados en función del sexo, esta cifra siempre ha sido superior para las mujeres que para los hombres, excepto en el año 2015, donde se observa un punto de igualdad, en torno al 25%.

Alguna de las razones que derivan en estos resultados podría ser la precariedad que lleva acarreado el sector femenino desde su incorporación al mercado laboral, ya que estas suelen ocupar categorías profesionales más bajas y por lo tanto, con menor capacidad para ascender que los varones. Las mujeres generalmente ocupan empleos en sectores de actividad donde la tasa de temporalidad es muy elevada, como el sector servicios, aumentando así la probabilidad de recurrir a los contratos temporales. Las expectativas tradicionales de género pueden llevar a que las mujeres tengan mayores responsabilidades familiares, optando así a los contratos con horarios más flexibles para poder compaginar la vida laboral con la familiar.

*Gráfico 5. Porcentaje de trabajadores con contrato temporal en España para el periodo de 2006 a 2021, clasificados en función del sexo (hombres/mujeres). Fuente: INE.*



Ambas tasas de temporalidad presentan una tendencia descendente en el periodo que transcurre desde el 2006 hasta el 2013, donde se alcanza la cifra mínima para ambos sexos (22.2% para los hombres y 24,1% para las mujeres). A partir de ese momento, empieza otra vez una etapa de crecimiento hasta llegar a la actualidad, situándose estas tasas en un 22,8% y un 27,5%, respectivamente (año 2021). Destacar también en este análisis que la mayor brecha entre hombres y mujeres se produjo en el año previo a la crisis, pues en el 2006 el porcentaje de trabajadores varones con contrato temporal era de un 32%, y de un 36,6% para el caso de las mujeres. Estas diferencias han ido disminuyendo con el paso del tiempo por el cambio en la legislación de igualdad de género y los grandes avances y reivindicaciones que se han ido produciendo a lo largo de estos últimos años. De hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la igualdad entre hombres y mujeres es un valor fundamental reconocido.

## 6.2. Temporalidad según la edad.

Otra de las variables que afectan de forma directa en el porcentaje de temporalidad es la edad de los trabajadores. Tal y como podemos observar en el gráfico 6 en el que aparecen los porcentajes de trabajadores con contrato temporal distribuidos por grupos de edad y para los años 2006, 2012 y 2018, son los jóvenes de entre 16 a 24 años los más afectados, alcanzando un 66%, 62,2% y 71,2%, respectivamente. Esto se debe, principalmente, a que son personas jóvenes que acaban de incorporarse al mercado laboral, y por lo tanto con muy poca experiencia como para acceder a contratos más estables. Quintini y Martin (2006) publicaron en uno de sus estudios que “en un número



*de países europeos los jóvenes que empiezan en trabajos temporales tienden a adquirir permanentemente un puesto de trabajo estable, pero en otros países es más probable quedarse atrapado en un trabajo temporal, especialmente en España”.*

A menudo, son los propios jóvenes los que prefieren un contrato temporal, con jornadas laborales reducidas para empezar a adentrarse en el mercado laboral y obtener algunos ingresos. De hecho, estos suelen optar por trabajos particularmente estacionales, sobre todo del sector servicios, lo que podría traducirse en un aumento de la cantidad de trabajos temporales. Comentar también que la utilización de este tipo de contratos entre las personas de menor edad no tiene porqué ser negativo si se utiliza solamente al inicio de su vida laboral y no como un encadenamiento de contratos temporales.

Es importante también comentar que, durante la crisis del 2008, la destrucción de empleo tuvo mayor impacto entre los jóvenes con contratos temporales, de forma que la tasa de paro juvenil alcanzó niveles superiores al 55%. Aunque con la recuperación económica se ha conseguido reducir esta tasa en más de 21 puntos, el problema del desempleo entre los jóvenes continúa siendo grave, tal y como afirman García Brosa, G y Sanroma, E, (2020) en su estudio sobre el mercado de trabajo.

Por otro lado, los trabajadores en edades intermedias suelen tener tasas de temporalidad más reducidas al ya haber encontrado un trabajo indefinido, primando la estabilidad laboral y seguridad económica. De hecho, tal y como aparece reflejado en el gráfico, las tasas de temporalidad para este grupo de edad (de 35 a 49 años) se sitúa en un 26,7% para el 2006, en un 19,4% para 2012 y en un 22,8% para 2018.

Podemos concluir que la mayor tasa de temporalidad se encuentra entre los más jóvenes, y esta va evolucionando de forma decreciente a medida que aumenta la edad entre los trabajadores de nuestro país. Sin embargo, es cierto que el porcentaje de trabajadores con contrato temporal es algo superior en el grupo que comprende desde los 65 años en adelante, en comparación con el intervalo de 50 a 64 años. Probablemente esto se deba a las dificultades de empleabilidad de personas de edad avanzada, que se ven forzadas a mantenerse en el mercado de trabajo por un historial de cotizaciones insuficiente para obtener una pensión digna.

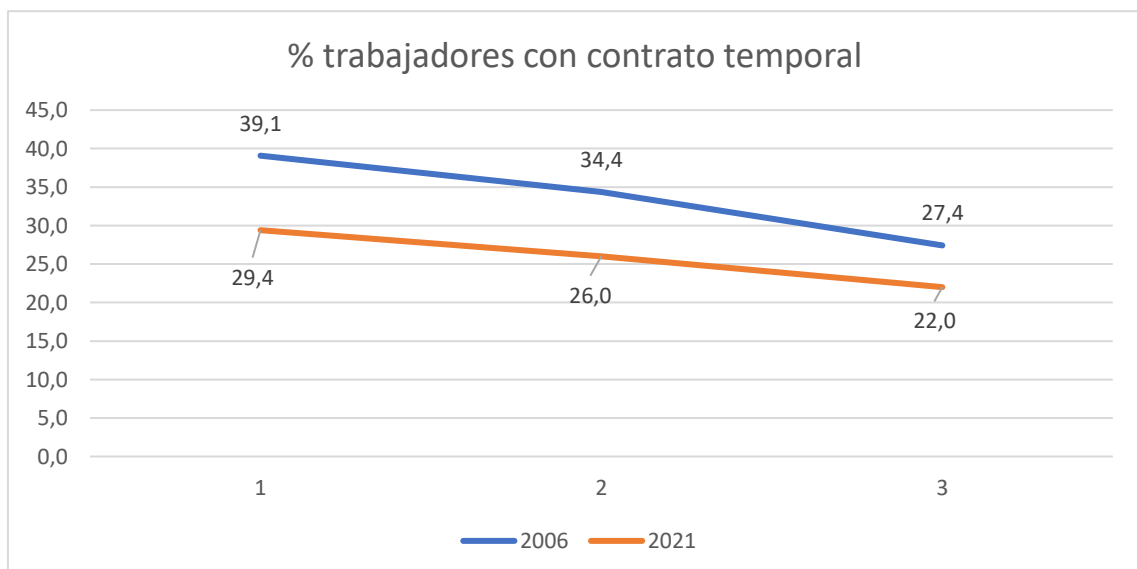
*Gráfico 6. Porcentaje de trabajadores con contrato temporal en España para el año 2006, 2012 y 2018, clasificados en función de la edad (de 16 a 24 años/ de 25 a 34 años/ de 35 a 49 años/ de 50 a 64 años/ de 65 y más años). Fuente: INE.*



### 6.3. Temporalidad según el nivel de formación.

Tal y como afirman García, G y Sanroma, E, (2020), en su estudio publicado sobre el mercado laboral, a mayor nivel educativo, menor es la tasa de paro y la tasa de temporalidad. Esta teoría queda también reflejada en la gráfica 7 adjuntada a continuación, donde se ve una relación indirecta y decreciente entre el porcentaje de trabajadores con contrato temporal y su grado de estudios. Por ejemplo, para el año 2006, el porcentaje era de un 39,1 para aquellos con nivel de estudios inferior, mientras que de un 27,4% para aquellos que ya habían completado su educación superior y doctorado.

*Gráfico 7. Porcentaje de trabajadores con contrato temporal en España para los años 2006 y 2021, clasificados en función del nivel de formación (nivel 0-2: preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa; nivel 3-4: secundaria de 2ª etapa y postsecundaria no superior; nivel 5-8: primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado). Fuente: INE.*



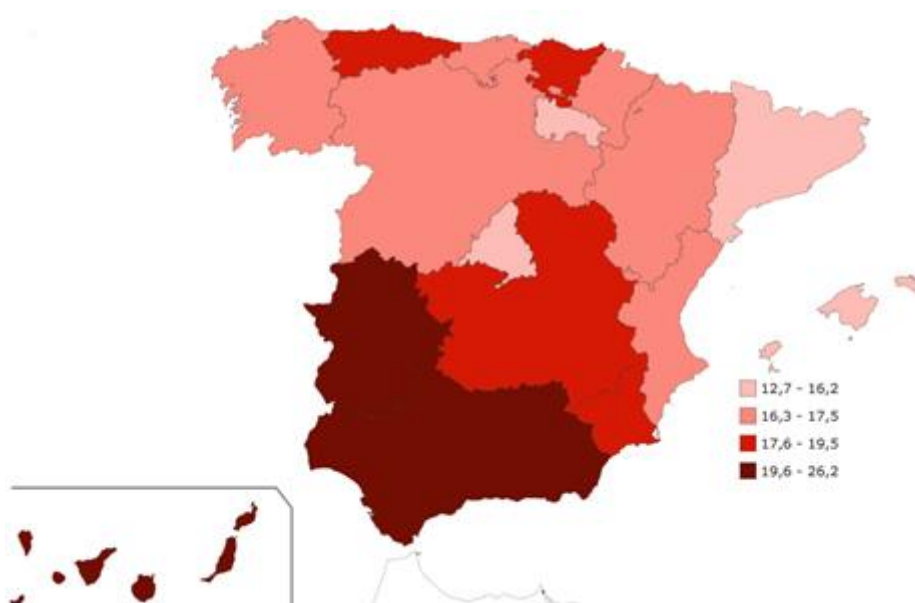
En términos generales, las personas con menor cualificación o nivel de estudios suelen ser percibidos por las empresas como “menos productivos”, por lo que estas no tienen ninguna intención de retenerlos en la plantilla durante un largo periodo de tiempo, ni de invertir en su formación, recurriendo así a contratos temporales para este tipo de perfiles. Al contrario sucede con aquellos trabajadores más capacitados y con altos niveles de estudios, que son percibidos como cualificados y a las empresas les interesa retener en su plantilla, ofreciéndoles condiciones laborales ventajosas y de estabilidad laboral como es el caso de los contratos indefinidos.

Además, aquellos sectores de actividad más estacionales, como el sector servicios, suelen recurrir a trabajadores con niveles educativos más bajos al necesitar trabajadores solamente para periodos de tiempo determinados, favoreciendo así la contratación temporal.

#### **6.4. Temporalidad según la comunidad autónoma y tipo de sector productivo.**

En este subapartado haré referencia a las notables diferencias existentes entre las tasas de temporalidad de las comunidades autónomas en nuestro país según datos publicados en el Instituto Nacional de Estadística para el primer trimestre del año 2023. Las diversas características demográficas y sociales, la escasa movilidad de la población, las distintas estructuras productivas y la desigualdad económica regional explicarían estas diferencias, así como las políticas y regulaciones específicas implementadas para cada comunidad autónoma.

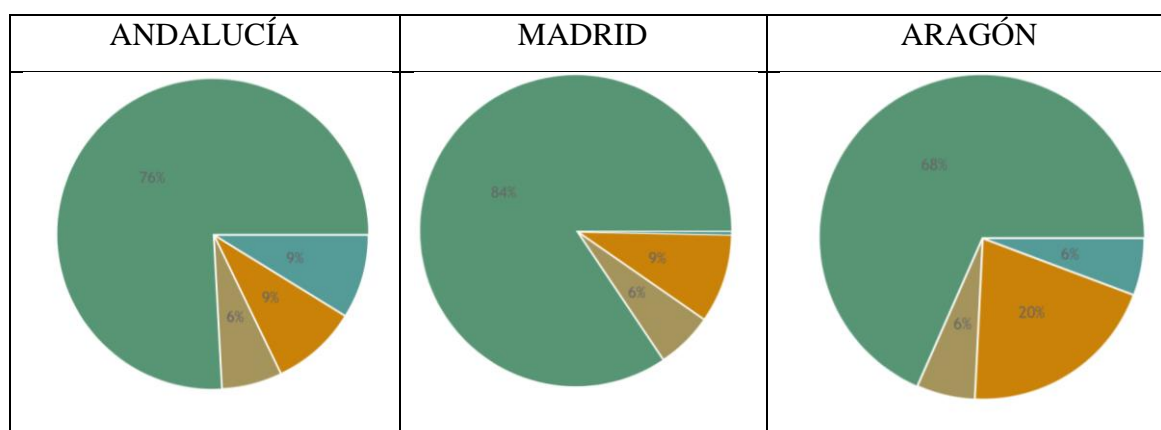
*Gráfico 8. Tasa de temporalidad en España para el primer trimestre de 2023, clasificado en función de las comunidades autónomas. Fuente: INE.*



Como podemos observar en el mapa de España donde se muestran las tasas de temporalidad para cada comunidad autónoma (gráfico 8), Madrid tiene la menor cifra, alcanzando un 12,9%. Por otro lado, Andalucía, Extremadura y las Islas Canarias son las comunidades autónomas de nuestro país con mayor tasa de temporalidad, alcanzando unas cifras de 23,1%; 26,2% y 20,5%, respectivamente, en el primer trimestre del año 2023. Esto se debe, principalmente, a su enfoque en el turismo y en la agricultura, como es el caso de Andalucía, donde el sector servicios ocupa prácticamente el 76% de su estructura productiva. Por lo tanto, por su alta dependencia de este tipo de actividades estacionales en su mayoría, son muchos los trabajadores contratados de forma temporal. Todo lo contrario sucede con el sector industrial, donde hay una tendencia mayor de contratación indefinida al no ser actividades tan estacionales, en las que se necesita una plantilla constante de trabajadores durante todos los meses del año. Este es el caso de Aragón, donde el sector industrial representa aproximadamente un 20% de su estructura productiva, y la tasa de temporalidad oscila sobre un 16,9%.

En conclusión, las diferencias en los niveles de temporalidad suelen deberse primordialmente a divergencias observables en aspectos como la estructura productiva o el tamaño empresarial. Es decir, hay determinadas actividades como la hostelería, la agricultura o la construcción que naturalmente están asociados a trabajos más estacionales, por lo que prima la utilización de contratos temporales.

*Gráfico 9. Distribución por sector productivo para las comunidades autónomas de Andalucía, Madrid y Aragón en el primer trimestre de 2023 (Verde: servicios; azul: agricultura; naranja: industria; rosa: construcción. Fuente: INE.*

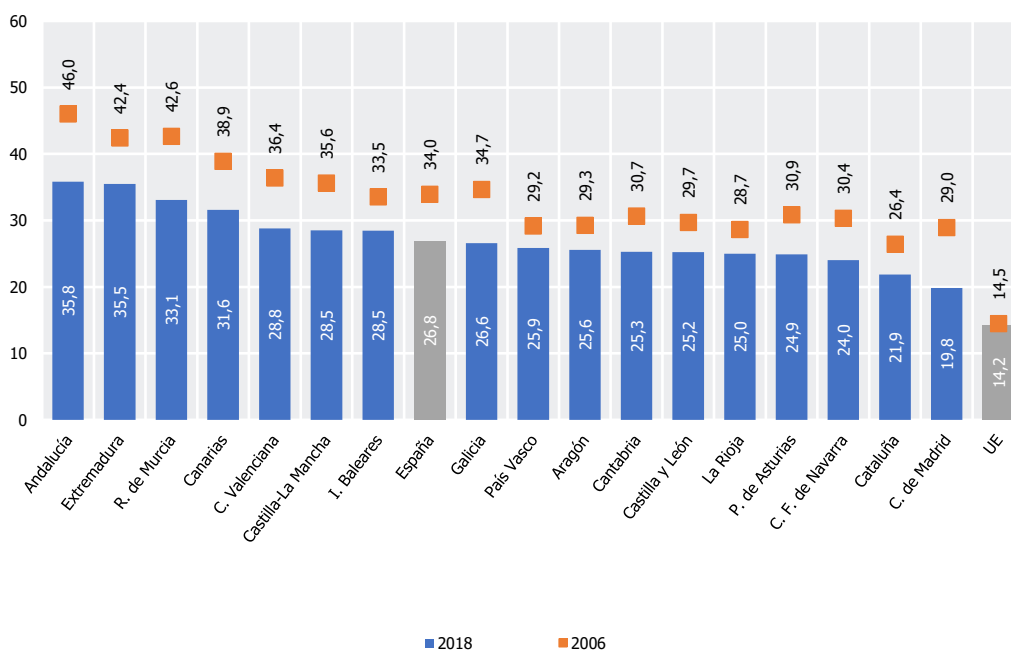


Destacar también que la tasa de temporalidad ha experimentado una reducción generalizada en todas las comunidades autónomas, pero de forma más intensa en aquellas que parten de tasas más elevadas, tal y como podemos ver en el gráfico 10, en el que se muestran dichas cifras para el año 2006 y 2018.

Gráfico 10. Tasa de temporalidad de las comunidades autónomas españolas para el año 2006 y 2018.

Fuente:

[https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA\\_Esenciales\\_35\\_Temporalidad.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf)



### 6.5. Temporalidad por tipo de sector: público o privado.

A continuación, hablaré sobre la utilización de contratos temporales en función del tipo de sector, ya sea público o privado. Las diferencias entre ellos se deben principalmente a factores como la propia legislación laboral, la naturaleza de los empleos, o las prácticas de contratación de cada sector.

En términos generales, se viene considerando desde hace décadas que en el sector público se ofrece una mayor estabilidad laboral al predominar la contratación indefinida y al contar con una mayor protección en la regulación de dichos contratos. Además, la Oferta de Empleo Público (OEP) se encarga de planificar con antelación las plazas necesarias para cada vacante, disminuyendo así la temporalidad.

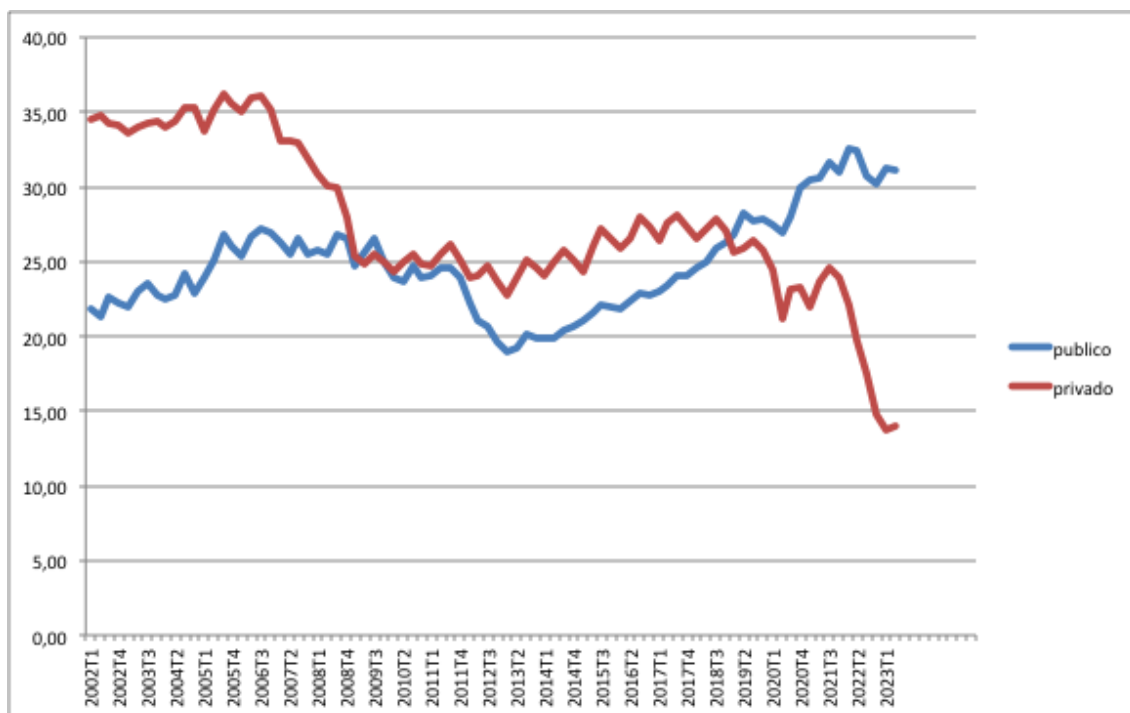
Por otro lado, el sector privado tiende a optar por una mayor flexibilidad en la contratación, ajustándola a las necesidades productivas del momento y cubrir así situaciones de excesiva carga de trabajo con la utilización de contratos temporales.

Como queda reflejado en el gráfico 11 en el que se muestra el porcentaje de asalariados temporales según sector público o privado durante el periodo de 2002 hasta el primer trimestre de 2023, la tasa de temporalidad en el sector privado siempre ha tendido a ser superior a la del público. No obstante, en el año 2008, durante el periodo de la crisis financiera, se aprecia una convergencia entre ambos sectores, con una tasa de temporalidad del 25% aproximadamente, debido a la gran destrucción de empleo derivada de la crisis, especialmente notable entre los contratos temporales del sector privado.

Cabe comentar también el claro cambio de tendencia que ha ocurrido durante estos últimos cinco años en la tasa de temporalidad del sector público, que está excediendo la del privado desde el año 2018. Tal y como aparece publicado en uno de los artículos del periódico *Neutral*, las empresas privadas han reducido la temporalidad al 13,7%, mientras que la del sector público se mantiene en torno al 31.3% desde la entrada en vigor de la nueva ley. Esta gran diferencia en la temporalidad entre sectores también fue comentada por el sindicato UGT, reafirmando lo siguiente: *“La temporalidad aún continúa estando presente en algunos ámbitos, como en la propia Administración Pública, que precisamente debería ser un ejemplo para el resto de sectores e incentivar la contratación estable y de calidad en sus diversos organismos”*

Se han obtenido evidencias que permiten explicar la evolución de la contratación temporal del sector público desde el punto de vista de la minimización de costes. Además de las limitaciones a la expansión del empleo público, la UE y la propia normativa española han impuesto determinadas restricciones presupuestarias al crecimiento del gasto público. En consecuencia, se ha tratado de dar cobertura a la demanda pública a través de la contratación temporal, con procesos de selección más sencillos y con el ahorro del pago de determinados complementos salariales.

*Gráfico 11. Porcentaje de asalariados temporales en España para el periodo de 2002 hasta el primer trimestre de 2023, clasificados según pertenencia al sector público o privado. Fuente: INE.*



## 7. Evolución de las reformas laborales en España (1980-2021).

A continuación expondré la evolución de la regulación laboral y del empleo español, analizando las diferentes reformas y medidas que se han llevado a cabo para poder hacer frente a las diferentes situaciones económicas que se han ido presentando en nuestro país a lo largo de estos últimos años, focalizándome en aquellos aspectos relacionados con la dualidad entre contratación temporal e indefinida.

Conforme la economía española iba atravesando diferentes situaciones socioeconómicas, el Derecho Laboral se ha encargado de regular tanto las relaciones entre la empresa y los trabajadores como la materia sindical y las cotizaciones a la Seguridad Social, afectando al poder negociador de ambas partes y con diferentes consecuencias económicas, tal y como expondré a lo largo de este apartado.

Tabla 1. Evolución de la normativa laboral en España para el periodo de 1980 hasta el 2021.

<b>NORMATIVA LABORAL</b>	<b>MODIFICACIONES INTRODUCIDAS</b>
LEY 8/1980	Creación de contratos de fomento de empleo. Facilitar el derecho de los empresarios al despido.
LEY 32/1984	Medidas de flexibilización del mercado laboral. Introducción de nuevas modalidades de contratación: contrato de trabajadores en prácticas o de formación, eventual por circunstancias de la producción.
LEY 22/1992	Aumento de la duración mínima del contrato temporal de fomento de empleo (mayor permanencia y menor rotación).
LEY 10/1994	Limitación del uso de los contratos temporales de fomento de empleo.
LEY 11/1994	Flexibilización de las relaciones laborales (entrada, salida e interna), limitación de la aplicación de los contratos de fomento de empleo e implantación de nuevos tipos de contratación a tiempo parcial.
LEY 14/1994	Creación de empresas de trabajo temporal.
LEY 31/1995	Ley de prevención de riesgos laborales.
LEY 63/1997	Medidas urgentes para el fomento de la contratación indefinida. Reducción de las indemnizaciones y aumento de las bonificaciones por contratación indefinida. Introducción de rigideces para la contratación temporal.
RDL 15/1998	Modificación de los contratos de duración determinada, con bonificaciones para la contratación indefinida a tiempo parcial y completo.
Ley 5/2001	Introducción de una nueva modalidad de contratación temporal: el contrato de inserción.
LEY 12/2001	Aumento de la indemnización y contingencias comunes por la



	finalización de contratos temporales.
RDL 5/2002	Conocido como “Decretazo”. Vía de urgencia para la protección del empleo, mejorando la ocupabilidad y con una reducción de los costes de despido.
RDL 5/2006	Nuevas limitaciones a la contratación temporal, bonificaciones a la contratación indefinida, conversión de contratos temporales en fijos.
RDL 2/2009	Introducción de instrumentos de flexibilidad para mantener el empleo. Políticas de bonificaciones para fomentar la contratación de los desempleados.
LEY 35/2010	Medidas urgentes para corregir el mercado de trabajo y mejorar la productividad de la economía española.
RDL 3/2012	Medidas de flexiseguridad basadas en políticas proactivas. Beneficios fiscales para empresas que transformen sus contratos temporales en fijos, y abaratamiento de los costes de despido.
RDL 3/2014	Mejora de la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores.
RDL 18/2020	Modificación de la regulación de los ERTES como medida de urgencia social para la protección del empleo.
LEY 10/2021	Introducción de las bases de regulación del teletrabajo.
RDL 32/2021	Reforma laboral como medida urgente para la transformación del mercado laboral y reducir la temporalidad del empleo.

En el año 1980 se aprobó la ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores como respuesta democrática a las instituciones heredadas del franquismo basadas en un sistema de relaciones laborales intervencionistas que carecía de libertad sindical y negociación colectiva. Este estatuto adaptó la legislación laboral al nuevo marco constitucional, fijando las bases del derecho de trabajo en España que han ido modificándose en

función de la situación de cada momento y de acuerdo a lo dispuesto por los convenios colectivos y otras normas (código normativo flexible).

Se admitió la contratación ligada a hacer frente a las necesidades coyunturales “por obra o servicio”, por circunstancias productivas debidamente justificadas con duración máxima de 6 meses, o por sustitución de trabajadores con reserva del puesto temporal. También se crearon lo que se conoce como “contratos de fomento de empleo”, que buscaban facilitar la colocación temporal de trabajadores pertenecientes a colectivos concretos en el mercado laboral, como bien eran aquellas personas de edad avanzada, con discapacidad, desempleadas o de primer empleo. De este modo, el gobierno autorizaba la contratación temporal como medida de fomento del empleo pero con una duración máxima de tres años, con posibilidad de incentivar a las empresas con subvenciones o desgravaciones.

Desde mitad de los años 80 y con la reforma laboral del año 1984, el objetivo se focaliza en la creación de empleo, especialmente juvenil. Las tasas de desempleo crecen a niveles desconocidos, con un mercado de trabajo dual que se caracterizaba por generar un gran volumen de empleo en las épocas expansivas y de su destrucción en momentos de crisis. La utilización del contrato temporal quedó generalizada, creciendo un 73% durante el periodo de 1985 a 1993, y situándose la tasa de temporalidad en torno al 30% a principios de los 90, cifra que desde entonces ha mostrado resistencia a la baja a pesar de las diversas medidas y reformas laborales que se han planteado para solucionarla. Se eliminó la causalidad del contrato temporal y se crean nuevos mecanismos de contratación como por ejemplo el contrato de lanzamiento de nueva actividad.

La aprobación de la ley 22/1992 giró en torno a dos direcciones. En primer lugar, se trató de reducir la tasa de temporalidad aumentando la duración mínima del contrato temporal de fomento de empleo, pasando de ser de 6 meses a 12, y reduciendo así mismo el índice de rotación de los trabajadores, tal y como aparece reflejado en la exposición de motivos de esta ley: *“La duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo será de doce meses. Esta modificación supondrá una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y el correlativo descenso del índice de rotación en la contratación temporal; sin que ello implique introducir rigideces en el mercado de trabajo, si se tiene en cuenta la permanencia de las restantes modalidades contractuales de duración determinada que permiten satisfacer adecuadamente las necesidades existentes en el mercado de trabajo.”* En segundo lugar, estableció

incentivos para la contratación indefinida de determinados colectivos (parados de larga duración, jóvenes, mayores de 45 o mujeres en determinados profesiones o transformaciones en indefinidos de contratos en prácticas o para la formación) que consistían en subvenciones directas o deducciones de las cuotas de la Seguridad Social.

Como la situación no mejoraba y la tasa de temporalidad seguía siendo por encima del 30%, se optó por introducir una nueva reforma de gran calado en el año 1994. El contexto histórico de aquella época estaba caracterizado por el proceso de convergencia europea y la mundialización de la economía. El objetivo era facilitar la competitividad de las empresas y liberalizar los mecanismos de mercado de trabajo para reducir al mínimo el intervencionismo del gobierno. Se restringe al máximo el uso del contrato temporal de fomento de empleo, quedando limitado solamente para un colectivo muy restringido (personas mayores de 45 años, desempleados de larga duración o trabajadores minusválidos). Esta reforma laboral, que parecía que iba a ser muy exitosa en un principio, resultó no tener los efectos esperados, pues al limitar este tipo de contratación, los empresarios optaron por el resto de modalidades de contratación temporal, como por ejemplo los eventuales o los de obra y servicio.

Con el mismo objetivo, en 1997 se llevaron a cabo medidas urgentes para fomentar la contratación indefinida con la introducción del contrato de fomento a la contratación indefinida, con menores costes de despido y bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social a cargo de la empresa, consiguiendo así un empleo más estable y reducir la elevada temporalidad existente en el mercado laboral de nuestro país. En términos generales, podemos decir que esta reforma sí que consiguió mejorar la situación laboral del momento ya que, aunque sí que es cierto que no fue capaz de reducir la contratación temporal, sí que logró frenar su crecimiento. También aumentó la cifra de contratos indefinidos, alcanzando el millón, gracias a este nuevo modelo de contratación indefinida.

Con el RDL 15/1998 se llevaron a cabo medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo parcial y el fomento de su estabilidad. Se establecieron elementos de mayor garantía y protección social para los trabajadores a tiempo parcial y una mayor flexibilidad en su régimen jurídico. Por ejemplo, la creación de las horas complementarias.

La ley 5/2001 introdujo una nueva modalidad de contrato temporal, el “contrato de inserción”, que permitía a una Administración Pública, entidad sin ánimo de lucro o empresa de inserción, la posibilidad de contratar a un demandante de empleo inscrito en la oficina de empleo para realizar una obra o servicio de interés general o de carácter social.

El objetivo principal de la reforma de 2001 fue ampliar los efectos de las medidas adoptadas en la reforma anterior de 1997, siguiendo con el fomento del empleo y la reducción de la precariedad del mercado laboral, alcanzando un empleo más estable y de mayor calidad. Para ello, aumentó la indemnización a ocho días por año trabajado por la finalización de contratos eventuales por circunstancias de la producción y para los de obra o servicio; incrementando también las contingencias comunes de todos aquellos contratos que no superasen los siete días laborales. Paralelamente, en esta reforma se propusieron medidas para fomentar la contratación a tiempo parcial y se favoreció la conversión de contratos temporales a indefinidos (por consiguiente, aumentó el número de contratos indefinidos, pasando de 6.858.400 en 2001 a 8.021.600 en 2005, según datos del “Anuario de Estadísticas Laborales” del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

El Real Decreto-Ley 5/2002 introdujo una serie de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad; y cuya versión definitiva fue tramitada por la Ley 45/2002. Se otorgaron bonificaciones a la contratación de mujeres paradas que hubieran dado a luz en los últimos dos años y a los contratos de interinidad que sirvan para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad. Introdujo también una novedad respecto al despido improcedente, que podía ser reconocido como tal extrajudicialmente por el empresario, sin tener que abonar salarios de tramitación, y por lo tanto, suponiendo un abaratamiento del despido improcedente.

Años más tarde, en 2006, se hizo evidente que el marco laboral de aquel momento era muy precario y no permitía progresar. Por lo tanto, para poder fomentar la creación de empleo de calidad, era necesario llevar a cabo una reforma laboral de gran calado que abordase todos los ámbitos del mercado de trabajo español. Con el objetivo de impulsar una vez más la contratación indefinida, se introdujeron bonificaciones para la misma, se redujeron los costes de despido y se trató de convertir los empleos temporales en fijos. Además, también se establecieron restricciones a la contratación temporal y su

duración. El resultado fue un aumento importante de la contratación indefinida, pero de forma temporal mientras estaban en vigor las bonificaciones y subvenciones (es decir, entre junio de 2006 y febrero de 2007). A partir de ese momento, volvió a disminuir la cifra de forma bastante considerable, por lo que tampoco se consiguió atacar el problema de la dualidad en el mercado laboral español.

El estallido de la crisis mundial en 2008 afectó a nuestro país de forma tardía, pero lo hizo en mayor medida que en el resto de países debido a las diferencias en la estructura productiva y a la precariedad que tanto caracteriza al mercado de trabajo español. Sumado a ello, el modelo de crecimiento de principios del siglo estaba sustentado por una burbuja inmobiliaria y un enorme endeudamiento tanto de las empresas como de las familias y el sector exterior financiero. Se paralizó la inversión y aumentó el ahorro, las empresas estaban endeudadas y comenzó el despido masivo de los empleados. Se tuvo que hacer frente a una situación económica muy dura, que desencadenó una tasa de paro muy elevada, en torno al 18%, y el número de desempleados no paraba de ascender, siendo este de alrededor de 4.350.000 personas. Por ello, ante esta situación, fue necesario llevar a cabo una reforma laboral en 2010 con el objetivo de establecer mecanismos de flexibilidad que permitiesen a las empresas ajustarse a la situación mediante la reducción de costes, y facilitar el ajuste a la baja de los salarios nominales. Para ello, se introdujeron instrumentos de flexibilidad que permitían a la empresa mantener el empleo de sus trabajadores ante esta situación de crisis mundial y políticas de bonificaciones para fomentar la contratación juvenil especialmente. Además, también se incrementaron las indemnizaciones por despido de aquellos trabajadores con contrato temporal.

En primer lugar, se trató de reducir la dualidad existente en nuestro mercado laboral con el impulso de la creación de empleo estable. También se reforzaron los instrumentos de flexibilidad interna para poder reducir la jornada manteniendo el empleo durante el periodo de crisis. Por último, se establecieron instrumentos para favorecer el empleo joven haciendo más atractivos los contratos formativos. Paralelamente, para promover el uso de la contratación indefinida, se reducen las cantidades a abonar por parte de las empresas en caso de extinción del contrato y se permite recurrir a ello por causas económicas (cuando la empresa incurra en pérdidas) y con ventajas en términos de plazos e indemnizaciones.

Esta crisis tuvo un calado tan fuerte en España que la tasa de paro en 2011 alcanzó un récord hasta entonces histórico de 22.85%. Esta reforma ni consiguió reducir esta cifra ni logró disminuir la temporalidad y como los jóvenes tampoco eran capaces de entrar en el mercado laboral, comenzaron a buscar empleo en el extranjero, aumentando así la cifra de emigración a otros países con el objetivo de encontrar una situación laboral más favorable.

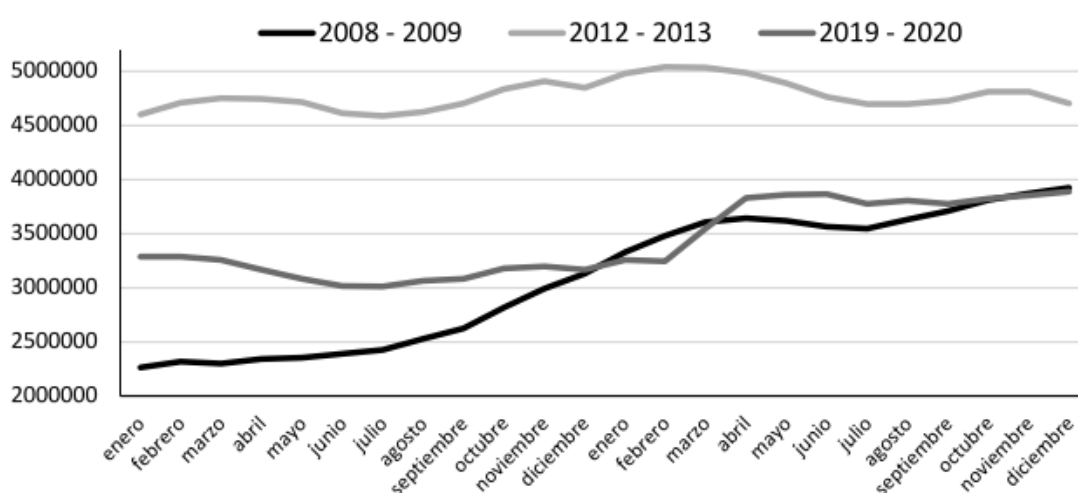
En el año 2012, la tasa de paro continuaba a un nivel muy elevado, en torno al 25%, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Esta cifra junto a la congelación de los salarios y el miedo de los españoles a quedarse sin trabajo fueron algunos de problemas constantes en este periodo. Por ello, se aprobó El Real Decreto-ley 3/2012 con medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Se pretendía poner fin a las rigideces que tanto caracterizaban al mercado laboral español, y tratar de conseguir que el despido fuese concebido por las empresas como “última solución” en este periodo de crisis. Para conseguirlo, se propusieron varias medidas de flexiseguridad con el objetivo de lograr un modelo organizativo de mercado de trabajo basado en políticas proactivas por parte del Estado y conseguir flexibilizar así el mercado laboral, haciéndolo más competitivo.

Una de las medidas más polémicas que se llevaron a cabo con esta reforma fue la reducción de la indemnización por despido improcedente de 45 días por año trabajado a 33, con un límite de 24 mensualidades, haciendo que el despido fuese más económico. Se siguieron incentivando los contratos de fomento del empleo con beneficios fiscales para aquellas empresas que contratasen a jóvenes y desempleados de larga duración, y se llevaron a cabo medidas de flexibilidad interna en lo relacionado a condiciones de trabajo y jornada. También se fomentó la descentralización de la negociación colectiva, otorgando una mayor prioridad de los convenios de empresa sobre los de ámbito sectorial.

Destacar, por último, que esta reforma laboral fue altamente controvertida y generó numerosas protestas y huelgas en toda España con el argumento de que se estaban socavando los derechos de los trabajadores y aumentando la precariedad laboral. No obstante, el gobierno de Mariano Rajoy mantuvo en su mayoría la reforma de 2012 en su forma original.

Años más tarde, la mayoría de los planes del gobierno se ven paralizados por la gran crisis sanitaria del Covid-19, que afectó de forma devastadora en todos los ámbitos imaginables. Destacar en este ámbito, la utilización de los ERTes como herramienta para sostener el empleo y contener el incremento del paro durante la última crisis mundial del coronavirus, que fue introducida con el Real Decreto Ley 8/2020 como medida de flexibilización urgente para el ajuste temporal de actividad. La financiación total por parte del Estado de los costes laborales derivados de mantener a los trabajadores ha permitido a las empresas subsistir en una situación de deterioro de la mayoría de actividad productiva. Desde la reapertura escalonada de la actividad económica, se ha observado un menor impacto sobre el empleo que en crisis anteriores, tanto en lo referente a la duración del periodo de destrucción de empleo (que fue mucho más prolongado en la crisis del 2008-2009), como en el volumen de personas desempleadas (alcanzaron su máximo durante la recesión de 2012-2013). Esto puede verse en el gráfico 12 que muestra el registro de personas en desempleo en España, comparando los periodos de crisis de 2008-2009, 2012-2013, y 2019-2020. No obstante, a pesar de toda esta situación, no fue hasta el 2021 cuando comenzó a elaborarse la nueva reforma laboral, de la cual hablaré a continuación, y que consiguió aprobarse a finales de ese mismo año.

*Gráfico 12. Comparativa de personas desempleadas en España en los periodos de crisis (2008-2009; 2012-2013; 2019-2020). Fuente: SEPE.*



## **8. Reforma laboral 2021.**

Como hemos ido comentando, a lo largo de estas últimas décadas, se han llevado a cabo sucesivas reformas laborales para tratar de mejorar la precariedad que tanto caracteriza a nuestro mercado de trabajo. No obstante, no se ha conseguido transformar el modo de contratación ni reducir significativamente las tasas de empleo temporal, si no que solamente han logrado reducirlas en determinados momentos temporales y con una duración de los efectos reducida. Por lo tanto, en el año 2021 fue necesario realizar un diagnóstico para analizar la realidad de ese momento e incluir una serie de situaciones que se pretendían transformar. A continuación, expondré los motivos del RDL 32/2021 que se incluyeron en dicho análisis de situación:

- El modelo de relaciones laborales es débil e inestable, provocando que las caídas en la actividad económica repercutiesen en gran medida sobre la destrucción del empleo. Además, es un modelo injusto y desigual puesto que la temporalidad está distribuida de forma desigual en función de la edad o el sexo, de forma que son las mujeres y los jóvenes los que sufren en mayor medida los niveles de temporalidad.
- La devaluación salarial provocada principalmente por la presión de la elevada temporalidad sobre los salarios y demás condiciones de trabajo.
- La reducción en los niveles de competitividad y productividad de las empresas por una menor inversión en formación al primar las contrataciones temporales.
- El nivel de rotación laboral es muy elevado, generando así un flujo continuo entre el desempleo y el trabajo temporal, especialmente entre los jóvenes.

Esta nueva reforma del 2021 fue aprobada el 28 de diciembre por el Consejo de Ministros, publicada en el BOE, y posteriormente puesta en vigor el 31 de diciembre de 2021. Fue concebida como una medida de urgencia para cambiar el sistema económico y laboral existente en España, permitiéndole recuperarse de la situación desastrosa que dejó la crisis del coronavirus y corregir sus debilidades estructurales. Con la crisis mundial del COVID-19 todavía se empeoró más la situación por la destrucción de empleo que conllevó, y el consiguiente aumento del desempleo, pues los ERTES no fueron del todo efectivos en la materia de contratación temporal.



El objetivo principal de esta reforma, basado principalmente en la estabilidad del empleo y la limitación del uso injustificado y abusivo de la contratación temporal, implica por sí mismo un crecimiento del empleo sostenible en el tiempo, incentivando las inversiones de las empresas en capital humano, y por ende, haciéndolas menos volátiles y sensibles a los sucesivos desajustes coyunturales del momento.

Desde el punto de vista normativo, la reforma ha actuado sobre los siguientes conceptos:

- Recuperación de la contratación indefinida como regla general en el acuerdo laboral, admitiendo solamente excepciones limitadas y causalizadas.
- Endurecimiento de las sanciones administrativas en caso de utilizar inadecuadamente la contratación temporal, incrementando los costes de cotización para aquellos contratos cuya duración sea extremadamente reducida.

Según un estudio realizado por Doménech (*La Reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar*), lo que se pretendía con esta reforma era mantener aquellos aspectos positivos de la reforma de 2012 que habían dotado el mercado laboral de una mayor flexibilidad, con el fin de no volver a las medidas tan rígidas como había establecidas años atrás.

A continuación, expondré los principales cambios que se han introducido con esta reforma para poder lograr los objetivos propuestos.

En primer lugar, se ha reducido el número de tipologías de contratos disponibles para las empresas, quedando simplemente tres opciones: el contrato indefinido, el temporal y el de formación. El contrato por obra y servicio desaparece, quedando justificada únicamente la contratación temporal por circunstancias de la producción o por sustitución de otra persona trabajadora. Se ha tratado de reducir la inseguridad jurídica a la que tienen que enfrentarse las empresas a la hora de la finalización de los contratos indefinidos, favoreciendo así la disminución de la tasa de temporalidad. A día de hoy, podemos decir que la evolución de los contratos indefinidos está siendo positiva ya que su aumento fue de prácticamente 100.000 contratos en febrero de 2022, cuando la media en los años anteriores había sido de 60.000. En consecuencia, la tasa de temporalidad ha logrado disminuir, al igual que el número de contratos con una duración inferior a un mes. Todo esto también ha sido posible debido a la intensificación de la causalidad de la

temporalidad, estableciendo así ciertas limitaciones a la utilización de estos contratos por parte de las empresas.

La importancia otorgada a los contratos formativos permite la generación de empleo entre los jóvenes, que podrán entrar más fácilmente en el mercado laboral a pesar de no contar con experiencia (gran limitación en estas últimas décadas en determinados sectores, llevando a una elevada tasa de paro juvenil).

En segundo lugar, la última reforma ha optado por la flexibilidad interna mediante el mecanismo de los ERTE, utilizado desde hace varios años, pero que alcanzó su protagonismo durante la pandemia del coronavirus, permitiendo mantener el empleo de millones de trabajo sin necesidad de ser despedidos. Para fomentar dicha flexibilidad interna se ha desarrollado el mecanismo RED para la estabilidad y flexibilidad del empleo que permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de los contratos de trabajo.

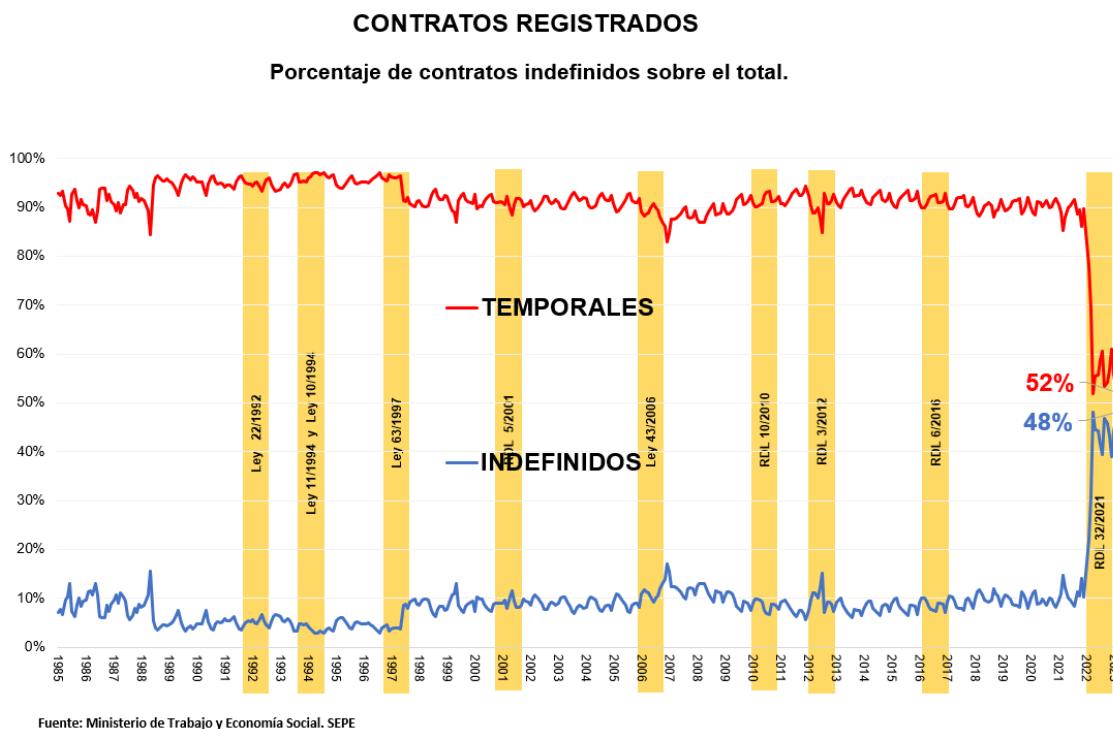
Por último, en cuanto a la flexibilidad externa o ajuste en el volumen de empleo, la reforma ha introducido la novedad de la indemnización por extinción del contrato indefinido de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades (recordar que actualmente es de 45 días con tope de 42 mensualidades).

## **9. Conclusiones y resultados obtenidos con la reforma de 2021.**

Cabe destacar que, en apenas un año, la última reforma laboral sí que ha conseguido su objetivo fundamental: reducir la temporalidad y potenciar la contratación estable. A diferencia de las reformas anteriores, se ha logrado modificar rápida e intensamente el modelo de contratación, favoreciendo así el éxito de esta última.

Tal y como podemos observar en el gráfico 13 en el que figuran los porcentajes de contratos temporales e indefinidos registrados en España en el periodo de 1985 a 2023, durante casi cuatro décadas el porcentaje de la contratación temporal se mantiene prácticamente plana, sin variaciones, representando prácticamente el 90% del total de los contratos laborales registrados en el SEPE. No obstante, a partir del año 2022, después de la reforma laboral, puede apreciarse una gran caída del número de contratos temporales registrados y paralelamente, un aumento muy drástico en el de indefinidos.

Gráfico 13. Porcentaje de contratos registrados en España para el periodo de 1985 a 2023, clasificados en función de contratos temporales o indefinidos. Fuente: SEPE.



En los gráficos 14 y 15 nos acercamos a la tasa de temporalidad desde otro ángulo, usando la cifra de afiliación media mensual a la seguridad social según el tipo de contrato para calcular la tasa de temporalidad y representando conjuntamente el dato real y la media móvil de orden 12 usada para desestacionalizar las series. En el gráfico figuran, además, dos líneas verticales trazadas en marzo de 2020 para señalar el comienzo de la pandemia y enero de 2022 en que entra en vigor la reforma laboral. En ellos se puede observar como la tasa de temporalidad para el periodo de 2008 a 2024, también puede apreciarse el evidente cambio de tendencia que ha experimentado esta cifra después de la Reforma Laboral. Tradicionalmente, venía alcanzando una cifra de alrededor del 37%, pero desde el año 2022 se ha experimentado una disminución en picado de la afiliación con contrato temporal. En consecuencia, ha aumentado drásticamente el número de afiliados con contratos de trabajo indefinidos, que solía rondar entre los 9.000.000 y ahora se sitúa en torno a los 12.500.000; y el de temporales ha disminuido hasta los

Gráfico 14. Porcentaje de temporalidad en España para el periodo de 2008 a 2024.

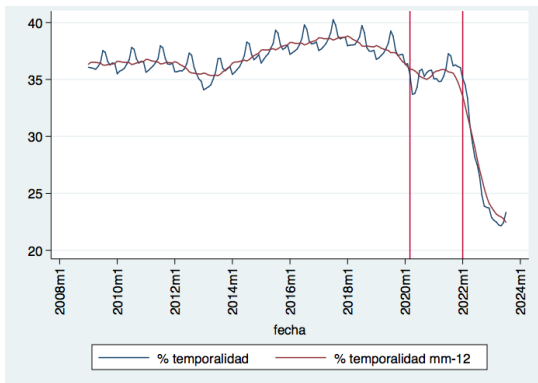
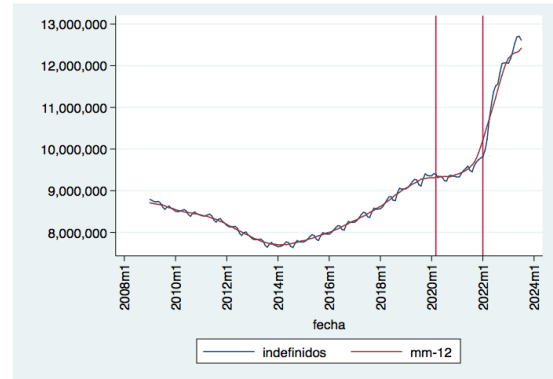
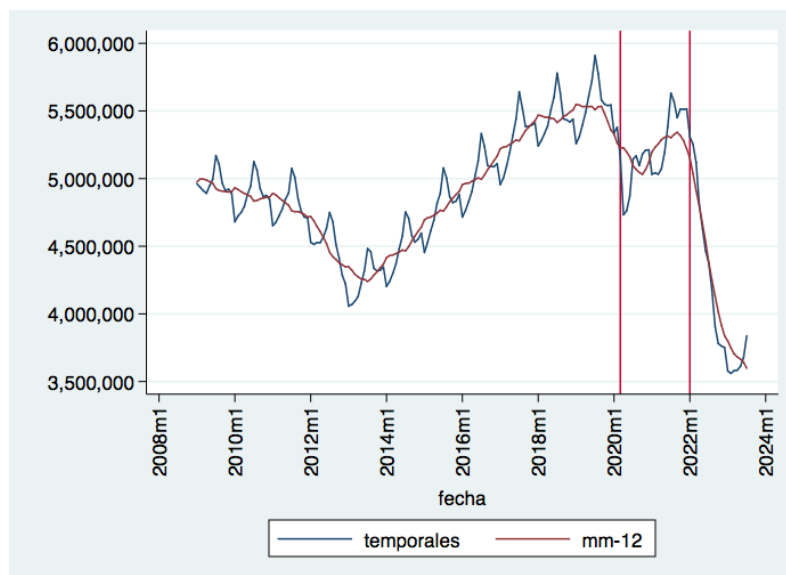


Gráfico 15. Número de personas con contrato indefinido en España para el periodo de 2008 a 2024.



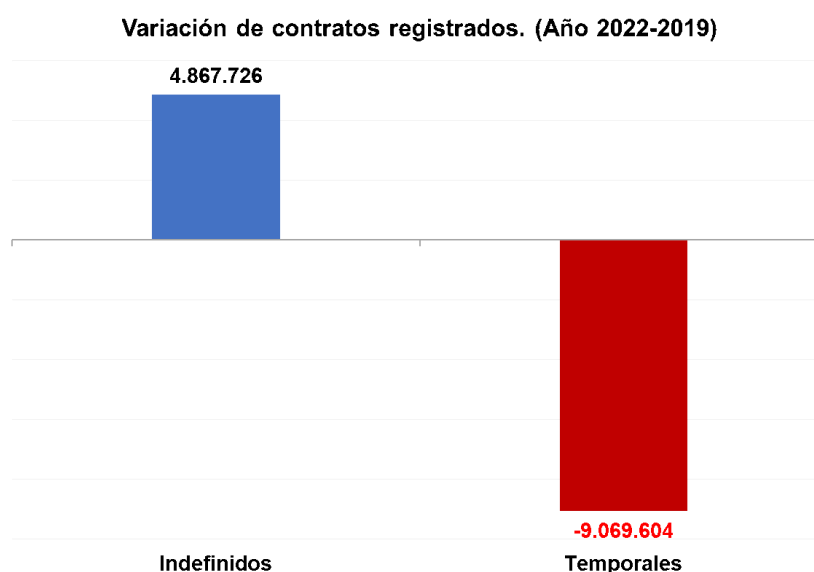
3.250.000. Además, el ritmo de crecimiento ha aumentado muchísimo en los indefinidos, ya que desde el año 2022, la subida es mucho más drástica en comparación con la experimentada entre el 2014 y 2016, por ejemplo. En el caso de la tasa de temporalidad ha sucedido lo mismo pero a la inversa, cayendo en picado la tasa de temporalidad para el mismo periodo, pasando de una media de aproximadamente 5.250.000 contratos temporales en 2022 a alcanzar los 3.750.000 tan solo un año más tarde.

Gráfico 16. Número de personas con contrato temporal en España para el periodo de 2008 a 2024.



Los resultados disparatados de estas últimas décadas llegaron incluso a la teorización de la cronificación de la temporalidad contractual, inmune a prácticamente cualquier cambio normativo. Esto se debe también a la estructura productiva y sectorial que tanto caracteriza a nuestro país, con un fuerte peso de las actividades estacionales en ramas de servicios muy predominantes, como por ejemplo, el sector turístico. No obstante, el RDL 32/2021 consiguió desmontar esta teoría, demostrando que el abuso de la temporalidad se debía principalmente a la precariedad laboral y al marco normativo, que aceptaba y promovía la contratación temporal, con una mayor libertad para modificar las condiciones de trabajo. De hecho, desde el principio del 2022, se produjo un giro radical en la forma de contratación en España, normalizando el contrato indefinido como la forma habitual de contratación del empleado y recurriendo solamente al temporal cuando hay una causa justificada para ello. En abril del 2022, los contratos indefinidos representaron alrededor de un 48% del total de los contratos formalizados en nuestro país, multiplicando prácticamente por cinco la media histórica que estaba por debajo del 10%. Por lo tanto, se ha conseguido transformar el modelo de contratación de forma radical, pasando de un modelo en el que menos de 1 de cada 10 contratos eran indefinidos, a otro renovado en el que 1 de cada 2 contratos es indefinido. Este avance en la forma contractual no se trata de un progreso temporal, si no que podría considerarse una transformación coyuntural porque en este año 2023, persisten los datos en valores similares.

*Gráfico 17. Variación en términos absolutos del número de contratos temporales desde el año 2019 hasta el 2022. Fuente: SEPE.*



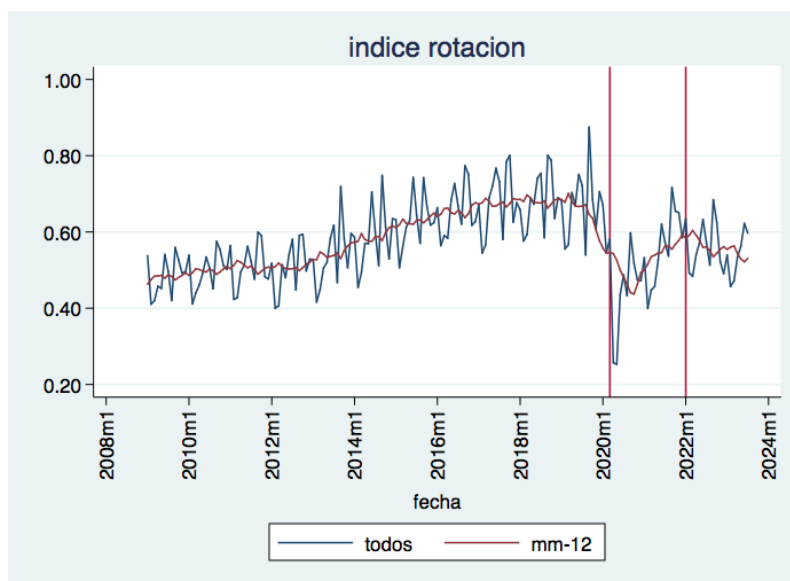
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE

En términos absolutos, y tal como podemos ver reflejado también en el gráfico 17 sobre la variación de contratos registrados desde 2019 hasta 2022, el número de contratos indefinidos ha aumentado en casi 5 millones, situándose en el récord histórico, mientras que los contratos temporales se han visto reducidos en aproximadamente 9 millones en tan solo tres años de diferencia. Esto implica una mejora en la calidad de la contratación puesto que se está viendo reducida la elevada temporalidad laboral que venía arrastrando España desde hace varias décadas, incentivando así también la inversión en formación del capital humano por parte de las empresas.

Sin embargo, el uso sin reservas de las estadísticas de afiliación media por tipo de contrato puede llevarnos a conclusiones equívocas sobre los resultados de la reforma, puesto que se puede estar sustituyendo el uso del viejo contrato temporal, ahora relegado, por un contrato indefinido de duración reducida, dado que la indemnización que conlleva también lo es. De ser así, el cambio en la precariedad sería tan solo nominal, puesto que la población asalariada seguiría encadenando contratos de reducida duración, aunque con la etiqueta ahora de indefinidos. Una forma de aproximarse a esta realidad es la construcción de un indicador que trate de recoger la rotación laboral. La estadística de la seguridad social detalla, además de la afiliación media mensual, el número de altas y bajas que han tenido lugar para cada tipo de contrato. Con ellos hemos construido un índice de rotación que es el cociente entre el promedio de altas y bajas mensuales y la afiliación media mensual. Es obvio que conforme aumente el número de contratos precisos para cubrir un puesto de trabajo, el índice aumentará.

Se han construido dichos índices, tanto con los datos reales como con las medias móviles de orden 12, etiquetadas como mm-12, para los datos agrupados por diferentes modalidades de contratación. El gráfico 18, que nos servirá de referencia para la comparación, se recoge el índice de rotación para todas las modalidades de contratación juntas. En el se observa un máximo alrededor de 2019 y un decrecimiento moderado después, salvando el anómalo periodo de la pandemia por coronavirus en el que el índice se desploma debido a la paralización del mercado laboral.

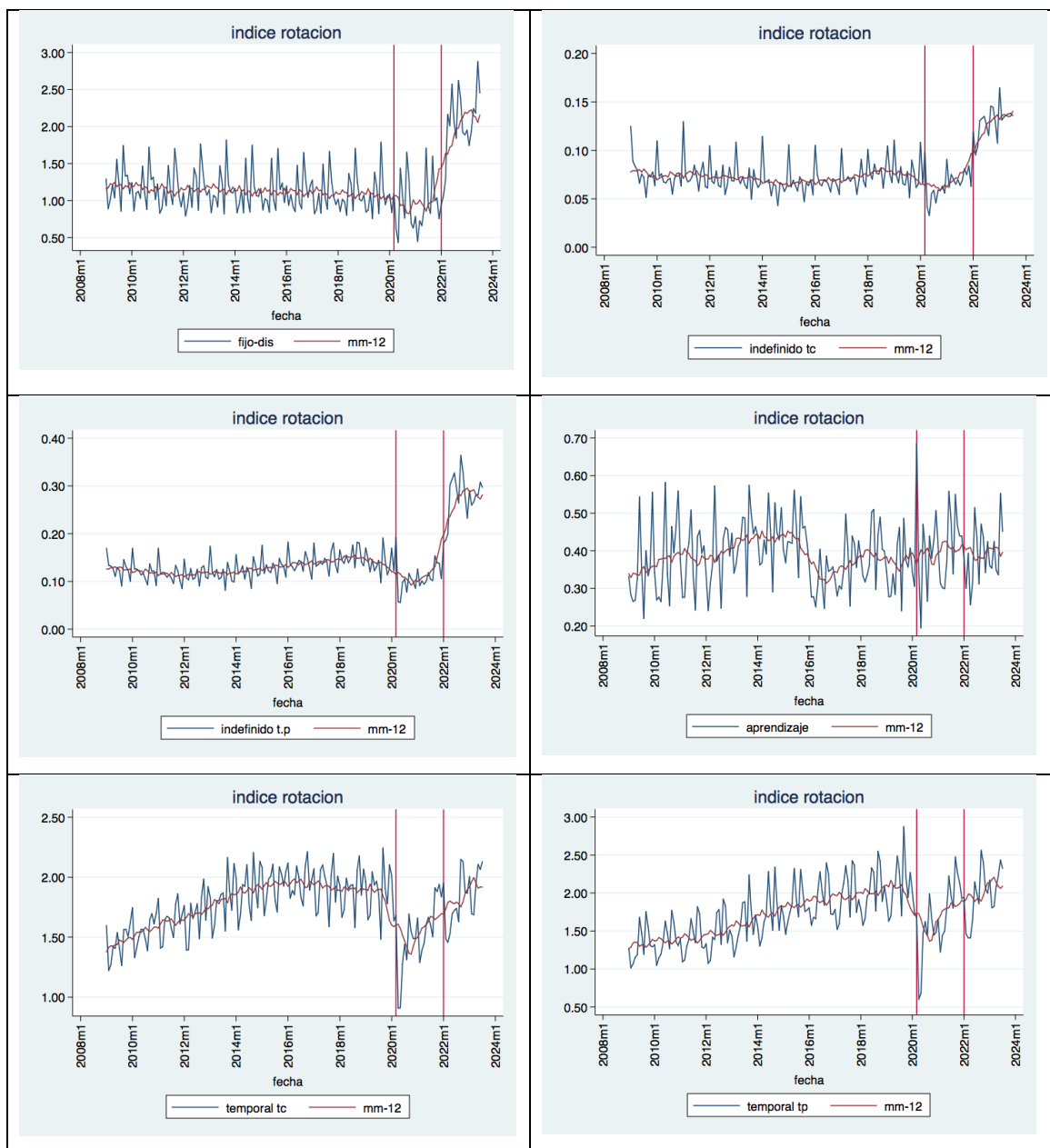
Gráfico 18. Índice de rotación para los contratos indefinidos en España para el periodo de 2006 a 2024.



Este gráfico (gráfico 18) contrasta con los índices de rotación obtenidos para los contratos indefinidos ya sean a tiempo completo, a tiempo parcial o fijos discontinuos. En los tres casos, los índices de rotación que se mantenían aproximadamente constantes hasta 2020 aumentan drásticamente tras la reforma laboral (las medias móviles calculadas son centradas) doblando o incluso triplicando su valor previo. El contraste se hace más llamativo cuando se presta atención a los contratos de carácter estrictamente temporal, bien sean a tiempo completo o a tiempo parcial, cuyos índices de rotación han recuperado la tendencia y los valores pre-pandemia. Una tendencia todavía más estable es la de los índices de rotación de los contratos de aprendizaje que no se han visto alterados en absoluta por las reformas recientes del mercado de trabajo.

En resumen, dicha pauta de crecimiento indica que bien es cierto que el número de contrataciones indefinidas ha aumentado, pero también la rotación para este tipo de contratos, por lo que se trata de otra modalidad de precariedad adoptada en nuestro mercado laboral. ¿De qué sirve aumentar el número de contrataciones indefinidas si estas son de baja duración y por ende, aumenta el índice de rotación?

Gráfico 19. Índice de rotación para los trabajadores con contrato fijo-discontinuo; indefinido a tiempo completo; indefinido a tiempo parcial; de aprendizaje; temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial, respectivamente. Periodo de 2008 a 2024 en España.



Resaltar también que además de reducirse los contratos temporales, se están reduciendo principalmente aquellos que son de muy corta duración. Esto se debe principalmente a la nueva normativa que ha eliminado el contrato de obra en términos generales y las duras penalizaciones que se han impuesto sobre estos contratos extremadamente cortos.



De hecho, los contratos temporales de menos de 7 días se han visto reducidos desde 2019 a 2022 en 2,2 millones.

En términos generales, podemos decir que el cambio en el modelo de contratación establecido por el RDL 32/2021 es un cambio generalizado ya que afecta a todos los sectores de actividad, a todas las edades y a hombres y mujeres por igual, quedando pues todo el mundo afectado positivamente por esta reforma.

De hecho, según información publicada en el SEPE, todos aquellos que más afectados quedaban por la precariedad del antiguo modelo de contratación, son los que están quedando más beneficiados con la nueva modalidad. Por ejemplo, la contratación indefinida de entre los jóvenes durante las décadas anteriores giraba en torno a un 7% aproximadamente, frente al 42% existente actualmente desde abril de 2022. Este motivo se debe, principalmente, a la eliminación del contrato de obra, que era el tipo de contratación más recurrente entre los jóvenes.

En relación con este último párrafo, destacar también el evidente resultado alcanzado entre aquellos sectores de actividad estacionales, como la agricultura o la construcción. Desde hace varios años, se consideraba que las propias características de estos sectores dificultaban la implantación de los contratos estables, pero esta última reforma ha demostrado que esta teoría es falsa: las actividades temporales también son compatibles con la contratación indefinida. De hecho, en el sector de la construcción, se ha alcanzado el 78% de la contratación indefinida (anteriormente era un sector muy precario en el que predominaba la contratación de obra).

## **10. Conclusiones del estudio.**

Una vez realizado el estudio sobre los objetivos planteados al principio del Trabajo de Fin de Grado, expondré las conclusiones obtenidas en lo que respecta a la evolución de la tasa de temporalidad en España y el efecto que han tenido las sucesivas reformas que se han llevado a cabo en materia laboral.

Como ha quedado demostrado a lo largo del análisis expuesto, nuestro país se caracteriza por un tener un mercado de trabajo débil e ineficaz, con una larga trayectoria

de temporalidad excesiva en el empleo. De hecho, España es el país de la Unión Europea con la mayor tasa de temporalidad, alcanzando una cifra de 25.1% en el año 2021. Nuestro sistema laboral genera desigualdades entre la sociedad debido a que este tipo de contratación es más común entre las mujeres que entre los hombres (27.5% de tasa de temporalidad frente a 22,8%, respectivamente) y para los jóvenes de 16 a 24 años con niveles de estudios más básicos. Además, esta cifra también es mayor entre las comunidades autónomas con una estructura productiva basada en actividades estacionales, como por ejemplo, Andalucía; y actualmente en actividades del sector público.

La utilización desmesurada de los contratos temporales por parte de las empresas incide negativamente en la productividad de sus trabajadores por la escasa formación que estos reciben, la situación de incertidumbre bajo la que se encuentran sometidos, y la menor retribución y motivación que reciben por su trabajo. A pesar de ello, las empresas suelen recurrir a este tipo de contrataciones por el menor coste que supone para ellas la finalización de un contrato temporal frente a otro de mayor duración.

Para poder mejorar la precariedad y rigidez del mercado laboral se han llevado a cabo sucesivas reformas en este ámbito, ajustándose a la coyuntura estructural de cada momento. En 1980, se publicó el Estatuto de los Trabajadores como marco regulador de las relaciones laborales y como respuesta democrática al sistema intervencionista que venía arrastrándose desde la época franquista. Se autorizó la contratación como medida de fomento de empleo, dando lugar así a un mercado de trabajo dual basado en la creación masiva de empleo en épocas expansivas, y de destrucción en momento de crisis. Quedó generalizada la utilización de la contratación temporal, llegando a alcanzar tasas de temporalidad muy elevadas (alrededor de un 30% a principios de los años 90).

Más adelante, en 1992, se llevaron a cabo una serie de medidas urgentes para reducir la temporalidad y la rotación existente, otorgando incentivos a las empresas que optasen por la contratación indefinida (bonificaciones, subvenciones o deducciones de la cuota de la Seguridad Social). Como la situación no mejoraba, en 1997, se restringió la utilización del contrato temporal y se redujo el coste del despido para los trabajadores indefinidos con el objetivo de reducir la precariedad laboral y fomentar la estabilidad del empleo.

La crisis del 2008 afectó a nuestro país de forma devastadora en todos los ámbitos imaginables, provocando el despido masivo de los empleados (se alcanzó una tasa de paro del 18% para ese año). Años más tarde, y con medidas de flexibilidad interna se logró recuperar la economía y fomentar el empleo en España. Con la última crisis del Covid-19, se recurrió al ERTE para poder mantener el empleo en una situación tan complicada. Ante esta situación, se vio necesario llevar a cabo una reforma laboral de gran calado que mejorase las rigideces del mercado laboral y fomentase el empleo de calidad ya que el resto de reformas que se habían introducido no habían conseguido reducir la tasa de temporalidad existente en nuestro país y sus efectos eran solamente reducidos en el tiempo. La reforma laboral del 2021 ha tenido efectos muy positivos, pues ha conseguido reducir la temporalidad y potenciar la contratación estable, incentivando las inversiones de las empresas en capital humano, haciéndoles menos sensibles a los sucesivos desajustes coyunturales. Además, ha logrado normalizar el contrato indefinido como la forma habitual de contratación del empleado y recurriendo solo al temporal cuando hay una causa justificada para ello.

## 11. Bibliografía.

- Arancibia Fernández, F., (2011). Flexibilidad Laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (pp. 45-49). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70822578003>
- Calvo, J.A, (4 julio 2022). Factorial: *¿Cuáles son los contratos temporales que existen en España?*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-346>
- Cárdenas, J. y García, Y. (14 julio 2023). Neutral. “La temporalidad se ha reducido como dice Sánchez, pero en el sector público se mantiene en más del doble que la media”. Recuperado de: <https://www.newtral.es/temporalidad-sanchez-factcheck/20230714/>
- Domenech, R. *La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar*. BBVA research y Universidad de Valencia. Recuperado de: [file:///C:/Users/Lucia/Downloads/CIE-287\\_Dom%C3%A9nech%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lucia/Downloads/CIE-287_Dom%C3%A9nech%20(1).pdf)

- Fernández Gutiérrez, M y Díaz Fuentes, D. Empleo público y temporalidad, ¿Es el sector público parte del problema? Recuperado de: <file:///C:/Users/Lucia/Downloads/Dialnet-EmpleoPublicoYTemporalidad-3096338.pdf>
- García Delgado, J.L y Myro, R (2020). *Economía Española. Una introducción*. Civitas (5ª edición). Capítulo 8, García Brosa. G y Sanroma. E, *Mercado de trabajo*.
- Giménez-Arnau, R. (12 febrero 2012). Garrigues, “La nueva reforma laboral: flexibilidad interna y externa”. Recuperado de: [https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/la-nueva-reforma-laboral-flexibilidad-interna-y-externa](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/la-nueva-reforma-laboral-flexibilidad-interna-y-externa)
- Munera, I. (15 enero 2018). El Mundo. *Las desventajas de ser un trabajador temporal: menos salario y menor protección al término del contrato*. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/economia/2018/01/15/5a5b9bca46163f87448b45b3.html>
- M. Ruesga, S y Viñas Apaolaza, A (10 abril 2021). *El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis Covid-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lucia/Downloads/Dialnet-ElUsoDeMedidasDeFlexibilidadInternaAnteLaCrisisCov-7968644.pdf>
- Quintini ,G. y S. Martin (2006). “*Starting Well or Losing their Way?: The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries*”. OECD. París, 8.
- Rodríguez García, N. TFG: *Análisis actual de la contratación temporal en España* (Mayo, 2020). Recuperado de: [file:///C:/Users/Lucia/Downloads/TFG Natalia Rodrguez Garca.%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lucia/Downloads/TFG%20Natalia%20Rodrguez%20Garca.%20(1).pdf)
- Sánchez, R. y Toharia, L. (2000). “*Temporary workers and productivity: the case of Spain*”, Applied Economics, 32(5), pp. 583-591.

- Trujillo, F (9 enero 2023). Es Noticia: *Contrato de trabajo indefinido: todo lo que debes saber sobre sus tipos y ventajas*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-346>
- Yerro, E, (11 agosto 2022). *¿Cuál es la ventaja de tener un contrato indefinido? La protección del trabajador*. Recuperado de: <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-49/>
- SEPE, 2023. *Contrato temporal, definición*. Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html>
- BOE. Núm. 7, de 8 de enero de 1999, páginas 568 a 570. Sección I. Disposiciones Generales. Dpto. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-346>
- Estatuto de los Trabajadores. Artículo 15. *Duración del contrato de trabajo*. Recuperado de: <https://www.iberley.es/legislacion/articulo-15-estatuto-trabajadores>
- Estatuto de los Trabajadores. Artículo 49.1. *Extinción del contrato*. Recuperado de: <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-49/>
- Organización Internacional del Trabajo. *¿Qué es un empleo temporal?* Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_536960/lang--es/index.htm#:~:text=Para%20estas%20empresas%2C%20el%20empleo,como%20consecuencia%2C%20comprometer%20la%20productividad](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang--es/index.htm#:~:text=Para%20estas%20empresas%2C%20el%20empleo,como%20consecuencia%2C%20comprometer%20la%20productividad).
- INE. *Trabajo temporal. Características Individuales*. Recuperado de: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944107218&p=1254735038414&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735038414&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)
- Bizneo. *Qué es el estatuto de los trabajadores*. Recuperado de: <https://www.bizneo.com/blog/que-es-el-estatuto-de-los->

[trabajadores/#:~:text=El%20Estatuto%20de%20los%20Trabajadores%20es%20un%20c%C3%B3digo%20normativo%20que,en%20todos%20los%20sectores%20productivos](#)

- BOE. Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. Núm 186; de 4 de agosto de 1992. Sección I. Disposiciones Generales. Jefatura del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1992-18488>
- El Blog Salmón, 23 Marzo 2012. Huelga General de 1994: 27E por la reforma laboral. Recuperado de: <sup>1</sup><https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/huelga-general-de-1994-27e-por-la-reforma-laboral#:~:text=A%20ra%C3%ADz%20de%20estos%20formatos,misma%20empresa%20y%20puesto%20de>
- SEPE (Marzo 2023). Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor. Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo?folder=/cuartarevolucionindustrialysuimpactoenelmercadolaboralylaformacion/impactodelultimareformalaboralduranteelprimeraoenvigor>