



Trabajo Fin de Grado

El mercado de trabajo en España. Evolución reciente
y reformas laborales.

Autora

Natalia López Pérez

Directora

Ana Belén Gracia Andía

Facultad de Economía y Empresa

2024

INFORMACIÓN

AUTORA: Natalia López Pérez

DIRECTORA: Ana Belén Gracia Andía

TÍTULO DEL TRABAJO: El mercado de trabajo en España. Evolución reciente y reformas laborales. The labor market in Spain. Recent evolution and labor reforms.

TITULACIÓN: Grado en Administración y Dirección de Empresas, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Zaragoza (2024)

RESUMEN

Uno de los objetivos principales de este trabajo es analizar la situación del mercado de trabajo español para posteriormente reflexionar sobre la eficiencia que han tenido las distintas reformas laborales elaboradas en nuestro país en las últimas décadas, teniendo en cuenta siempre el estado del mercado laboral de nuestro país. Las primeras modificaciones del Estatuto de los Trabajadores surgieron en la década de 1980, dando lugar a una sucesión de reformas que a su vez ha ocasionado una serie de consecuencias, las cuales, no siempre se ajustaban a los propósitos premeditados por el gobierno. Previamente a analizar las distintas reformas laborales, realizaremos un estudio de la situación del empleo ya que las distintas regulaciones laborales fueron creadas con la intención de solventar los problemas existentes en el mercado de trabajo. Por ello, veremos que la mayoría de las reformas laborales centraban su atención en disminuir la temporalidad de los contratos o la elevada tasa de desempleo. Por último, estudiaremos con profundidad la reforma laboral de 2012, ya que es la más influyente y completa de todos los tiempos. Y la reforma laboral de 2021, ya que es la que actualmente regula el mercado de trabajo español.

ABSTRACT

One of the main objectives of this work is to analyze the situation of the Spanish labor market to subsequently reflect on the efficiency of the different labor reforms carried out in our country in recent decades, always taking into account the state of the labor market in our country. The first modifications to the Workers' Statute emerged in the 1980s, giving rise to a succession of reforms that in turn have caused a series of consequences, which did not always conform to the purposes premeditated by the

government. Before analyzing the different labor reforms, we will carry out a study of the employment situation since the different labor regulations were created with the intention of solving the existing problems in the labor market. For this reason, we will see that most labor reforms focused their attention on reducing the temporary nature of contracts or the high unemployment rate. Finally, we will study in depth the 2012 labor reform, since it is the most influential and complete of all time. And the 2021 labor reform, since it is the one that currently regulates the Spanish labor market.

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
ÍNDICE.....	4
1. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL EN LOS ÚLTIMOS DECENIOS	5
2. ANTECEDENTES PREVIOS A LAS REFORMAS LABORALES DE 2012 Y 2021	6
2.1. EL EMPLEO EN ESPAÑA	6
2.2. PROBLEMAS EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	10
2.3. REFORMAS LABORALES PREVIAS EN ESPAÑA	15
3. LA REFORMA DE 2012	20
3.1. OBJETIVOS Y PRINCIPALES MEDIDAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012	20
3.2. IMPACTO Y CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012	22
4. LA REFORMA LABORAL DE 2021	24
4.1. MARCO NORMATIVO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021, CONTEXTO HISTÓRICO Y OBJETIVOS	24
4.2. INSTRUMENTOS/BASES DE LA REFORMA LABORAL DE 2021.....	26
4.3. CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021.....	29
4.4. RELACIÓN ENTRE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO Y LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL	31
4.5. POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO	33
CONCLUSIONES.....	35
BIBLIOGRAFÍA	37
TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS	40

1. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL EN LOS ÚLTIMOS DECENIOS

Uno de los objetivos principales de este trabajo es realizar un estudio sobre la situación del mercado de trabajo español con el fin de reflexionar sobre la eficiencia que han tenido sobre este las distintas reformas laborales elaboradas en nuestro país. Con el análisis de los efectos que las distintas regulaciones del empleo han tenido sobre los problemas existentes en el mercado laboral se pueden aproximar conclusiones acerca del nivel de eficiencia de cada una de ellas y la situación en la actualidad.

La elaboración de estas reformas laborales es uno de los aspectos fundamentales para lograr un funcionamiento más eficiente del mismo. Los estudios y documentos elaborados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) muestran evidencias de que estas pueden generar un impacto positivo para nuestra economía. Uno de los principales propósitos de las políticas laborales es disminuir la elevada temporalidad del empleo y acabar con el problema agravado del desempleo.

El material y la información esencial para la elaboración del Trabajo Fin de Grado se ha obtenido de la legislación oportuna que regula la aplicación de las diversas reformas laborales, así como también se ha hecho uso de libros, artículos de revista y otros documentos de interés. La cuantiosa y minuciosa información facilitada por estas fuentes utilizada ha sido la materia prima que nos ha permitido elaborar las tablas y gráficos que ilustran la investigación realizada.

En primer lugar, en el apartado 2 de este trabajo se analiza cuáles son las principales características del empleo, así como su evolución a lo largo de las dos últimas décadas. Junto a ello, se profundiza en el problema persistente de la temporalidad basándose para ello en datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística. A continuación, se explica detalladamente la evolución de las cinco primeras reformas laborales que se elaboraron para regular el mercado laboral español. Después, teniendo en cuenta los efectos ocasionados por las anteriores reformas, se estudia la reforma laboral de 2012 en la sección 3, así como una mayor profundización en la reforma laboral de 2021, que tendrá lugar en el apartado cuarto. Y, por último, se examina la relación entre la última reforma laboral, los ERTEs y la temporalidad.

2. ANTECEDENTES PREVIOS A LAS REFORMAS LABORALES DE 2012 Y 2021

2.1. EL EMPLEO EN ESPAÑA

El mercado de trabajo es aquel formado por la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está compuesta por las personas que están dispuestos a trabajar, mientras que la demanda se constituye por el conjunto de empresas que contratan a las personas que están dispuestas a trabajar. Es importante tener en cuenta las variaciones ocasionadas en este mercado puesto que incide sobre los principales agregados económicos y ésta a su vez afecta al crecimiento de una economía.

En primer lugar, podemos observar cómo el mercado de trabajo español cuenta con peculiaridades como comprobaremos si estudiamos algunas de las principales magnitudes que definen el mercado laboral, como es el caso del empleo, desempleo y población activa. Si podemos realizar el estudio de estas variables es gracias a fuentes estadísticas como la Encuesta de Población Activa¹ (EPA), que es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La población activa, es una variable que hace referencia a aquellas personas en edad de trabajar, es decir mayores de dieciséis años, que están dispuestas a trabajar. Este grupo se compone de población ocupada, es decir, personas mayores de dieciséis años que están trabajando, así como por aquellas que aunque están dispuestas a trabajar, no han encontrado un empleo pero se encuentran buscando de manera activa un trabajo, a lo que llamamos población parada.

La segunda de las variables que nos permite observar el estado del mercado laboral es el empleo. La economía española ha experimentado una de las mayores transformaciones vividas en las últimas décadas a causa del “*cambio en la estructura sectorial del empleo*²”, de modo que el sector servicios ha pasado a ser el sector principal, seguido del sector secundario. A diferencia de hace algunas décadas, donde el sector primario predominaba en nuestra economía.

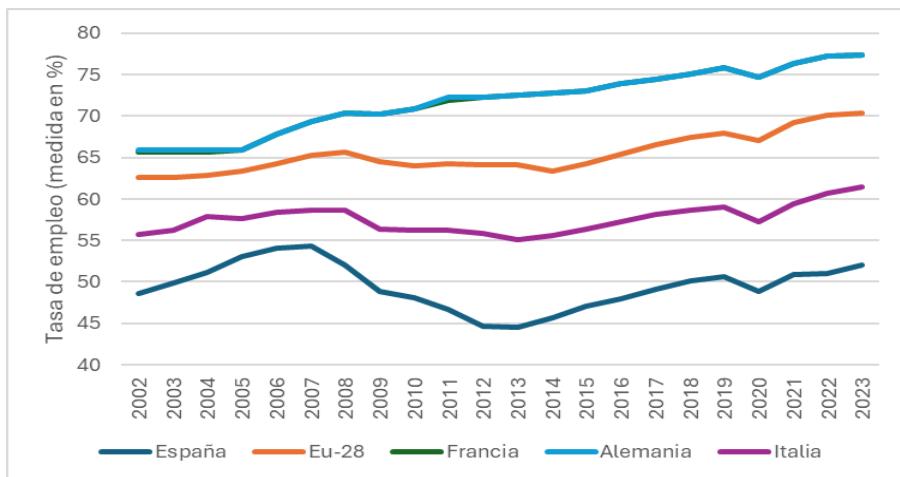
¹La EPA es una fuente estadística creada en 1964 para investigar de manera continua y trimestral los datos de la población “*en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos*”, tal como define el Instituto Nacional de Estadística.

² Moral, M.J. (2022) en “El mercado de trabajo”, Manual de Economía Española. Págs. 1-21.

El empleo, tal como hace referencia la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se mide mediante la tasa de empleo, que es definida como la relación entre la población que se encuentra trabajando, población ocupada, y la población en edad de trabajar y que es utilizada para medir la capacidad de las economías para generar y destruir empleo. Este indicador sigue una tendencia procíclica ante la evolución de la flexibilidad del mercado de trabajo, puesto que, en las épocas de expansión, nuestra economía tiene altas capacidades para crear empleo mientras que en las etapas de recesión se destruye a mayores niveles que en otros países de la Unión Europea tal como hemos querido representar en el gráfico 2.1.1. En este gráfico podemos observar cómo nuestra economía durante los dos últimos años ha tenido una tasa de empleo muy inferior a la media del conjunto de los países que componen la Unión Europea. Esto es entendible ya que hay países como Francia o Alemania que tienen tasas de empleabilidad muy superiores, en torno a 62-70% en todo este periodo, mientras que la evolución de nuestra tasa de empleo no ha superado el 55%, muy similar a la evolución desarrollada por Italia.

La elevada creación de empleo en periodos de auge así como la mayor destrucción de empleo en periodos de crisis, donde experimentamos una pérdida de empleo de más de 10 puntos porcentuales desde 2008-2014, se explica por la tenencia de un marco institucional en el que los ciclos económicos inciden mayormente en los contratos temporales, esto es, en periodos de expansión se crean más contratos temporales que indefinidos, mientras que cuando llegan épocas de crisis, los primeros despidos se producen en los contratos de trabajo temporales. Aquí damos a conocer otra de las características propias de nuestra economía, la elevada tasa de temporalidad, que explicaremos en los posteriores apartados de este trabajo fin de grado.

Gráfico 2.1.1. Evolución de la tasa de empleo del cuarto trimestre para los años 2002-2023 de Eu-28, España y sus principales socios.



Fuente: Elaboración propia con base de datos del INE, Eurostat y OCDE.

Si tratamos de dar a conocer cómo es el empleo en nuestro país, un rasgo que caracteriza la evolución del empleo durante la última década es la incorporación de mano de obra inmigrante. En el cuarto trimestre del año 2023 la mano de obra formada por personas procedentes de otros países representaba el 57,4³% de la tasa de ocupación frente al año 1990, donde la mano de obra inmigrante apenas era de 61,58%.

Por último, como el mercado laboral no es estático, da lugar a la creación de variaciones entre la población ocupada, parada e inactiva, generando tasa de desempleo. La tasa de desempleo nos indica cuál es el nivel de empleo que se necesita crear en la sociedad para que una economía sea capaz de generar el mismo nivel de oferta y demanda de trabajo, esto es, que alcance el punto de equilibrio en el mercado de trabajo. Este indicador determina, por lo tanto, el número de población desempleada entre todas las personas que forman parte de la población activa. En los últimos años, la economía española cuenta con una tasa de paro, muy superior a la media del conjunto europeo, tal como alude María José Moral (2022) en “*El mercado de trabajo*”.

Esta divergencia frente a otros países europeos se debe entre otras causas a la mayor volatilidad con la que la economía española afronta los ciclos económicos en relación con otros países europeos. Esto lo podemos observar con tasas de desempleo más elevadas en períodos recesivos y tasas más elevadas de crecimiento económico y del

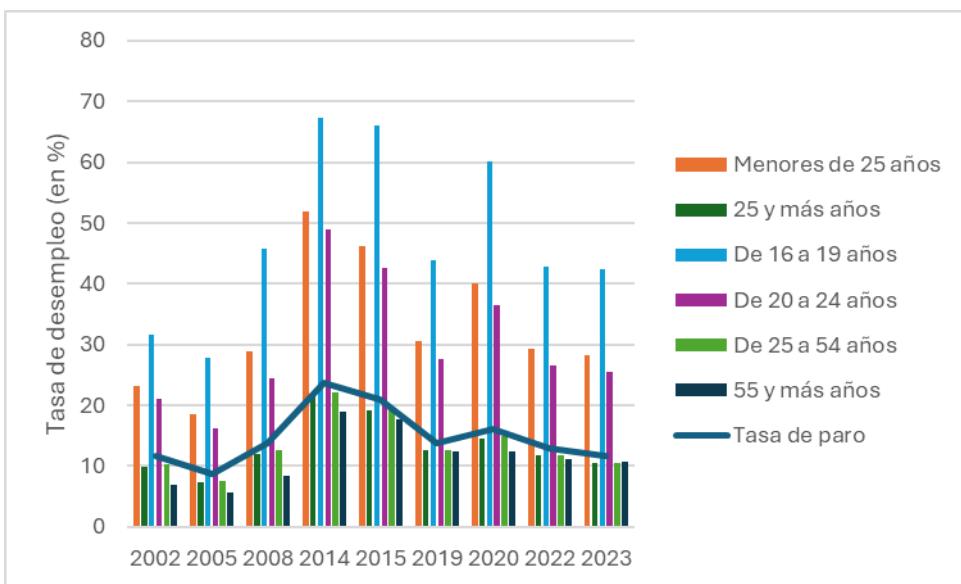
³ Dato obtenido del INE: Consulta (29/02/24) <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4227#!tabs-grafico>

empleo en periodos expansivos (Sala, H. y Trivín, P⁴, 2018). Una tasa de desempleo que es más notoria en función de la edad, de modo que el desempleo español está caracterizado por una elevada incisión sobre los jóvenes de entre dieciséis y diecinueve años, siendo la última tasa de paro registrada de 42,46 por ciento, o los menores de 25 años con casi el treinta por ciento de los jóvenes en paro. Mientras que los mayores de 25 hasta los 64 años tienen una tasa de desempleo muy inferior, siendo de en torno al 10 por ciento. Esto puede encontrar su razonamiento en el problema que afronta nuestra economía con el fracaso escolar, ya que influye sobre la tasa de desempleo y genera desigualdades en función de las actividades. El desempleo es diferente en función del sector en el que se encuentre dando lugar a elevadas tasas de paro en actividades como la industria o la construcción y menores tasas de desempleo en las actividades propias del sector primario como es la agricultura o la ganadería, donde la tasa de desempleo es menor.

La economía española presenta otro rasgo característico en el mercado laboral, este es la divergencia en la tasa de paro en función del sexo, esto es, la tasa de actividad y por tanto la tasa de paro es diferente entre hombres y mujeres. Pese a que se ha realizado un esfuerzo porque esta divergencia desaparezca, únicamente se ha logrado disminuirla, con excepción de la Gran Recesión debido al sector de la construcción, ya que hace dos décadas, la diferencia entre la tasa de paro según el sexo era de 6 puntos porcentuales mientras que la actual tasa de desempleo en mujeres es de un 13,36% frente al 10,3% en el caso de los hombres.

Gráfico 2.1.2. Evolución de la tasa de desempleo del cuarto trimestre para los años 2002-2023 en España

⁴ Sala, H. y Trivín, P (2018) .“Desempleo y ciclo económico: heterogeneidades y asimetrías recientes y en perspectiva histórica”, Papeles de Economía Española, Madrid. Págs. 1-16



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

2.2. PROBLEMAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

La tenencia de una elevada tasa de temporalidad junto a otros inconvenientes permanentes como el elevado desempleo o la gran irregularidad existente en el mercado de trabajo es de los problemas más graves a los que ha tenido que hacer frente el mercado laboral español desde hace varias décadas. Por ello, el grado tan elevado de temporalidad junto con la rotación del plan de contratación del mercado laboral español causa secuelas graves para la adecuación del trabajo, frenando la iniciativa de progreso de la productividad y competitividad del conjunto de la economía de nuestro país o particularmente de las empresas, la formación, así como en los derechos de la mano de obra⁵.

Tal como muestran Martínez Jorge, A y Victoria, C (2022)⁶, desde el año 2002 España siempre ha utilizado una mayor proporción de contratos temporales que la media de la Unión Europea, inclusive en los años posteriores a la crisis de 2008, cuando la tasa de temporalidad cayó en nuestro país hasta el entorno del 25%, continuó siendo 10 puntos porcentuales por encima a la media europea. La existencia de una alta temporalidad laboral supone un obstáculo por varios motivos: en un primer lugar, afecta a los trabajadores ya que no les permite llevar hasta el máximo potencial de crecimiento a su

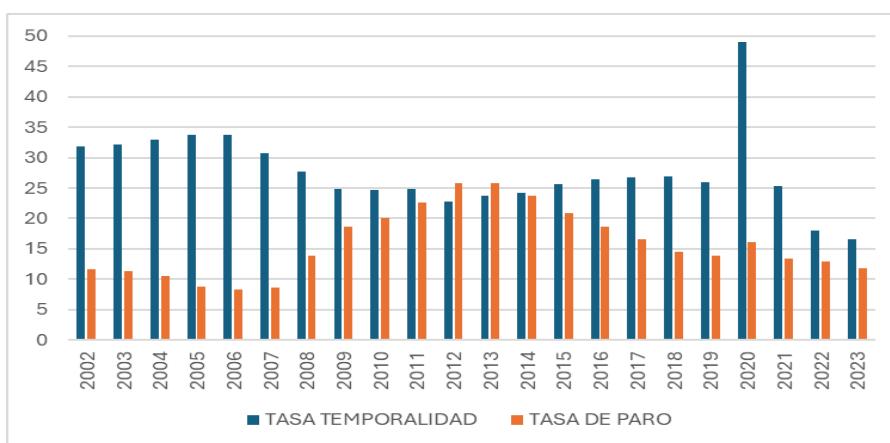
⁵ Casas Baamonde, M. E.: “Una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales”.

Conclusiones del debate del grupo FIDE”, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 3, 2016, p. 296

⁶ Martínez Jorge, A y Victoria, C (2022). ¿Está reduciendo la temporalidad la reforma laboral de 2021? Una primera evaluación. EsadeECPol. Págs. 1-14.

trayectoria profesional ni a sus salarios. El segundo efecto es sobre la economía, puesto que afecta a la competitividad y productividad. El empleo temporal ocasiona, junto con una elevada tasa de paro, un vigoroso impacto disciplinado sobre los trabajadores, incidiendo en sus demandas de salario así como en la defensa de sus derechos laborales.

Gráfico 2.2.1. Evolución de la tasa de temporalidad y de la tasa de paro del cuarto trimestre para los años 2002-2023 en España



Fuente: elaboración propia con datos del INE.

La temporalidad se ha convertido en uno de los problemas más graves de nuestro mercado laboral a causa de las distintas reformas laborales que se han declinado por lograr los intereses empresariales y que han posibilitado unas actuaciones basadas en el fomento al uso de unas prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo contraproducentes, focalizadas en la flexibilidad numérica y la adaptación cuantitativa de la mano de obra. El esfuerzo mostrado hacia lograr una mayor flexibilización del trabajo ha causado en nuestra economía un crecimiento del empleo de carácter temporal en la medida que diversos sectores empresariales vinculados a “*actividades de baja productividad y reducida creación de valor añadido vieron ya hace varias décadas en esta figura “un traje a medida” para la consecución de sus objetivos ligados a proyectos de competitividad vía precios y consecuentemente degradando condiciones de empleo y trabajo*”⁷. Este problema que supone un detimento al crecimiento de nuestra economía podemos atribuirlo además a unos factores estructurales que afectan

⁷ Pitxer i Campos, J. V., Sánchez Velasco, A., Lorente Campos, R., Guamán Hernández, A. (2014). *La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales*. XIV Jornadas de Economía Crítica. Universidad de Valencia. Págs. 21-146.

particularmente a las empresas tales como el segmento de mercado o la actividad que realizan, entre otros. Asimismo, la elevada temporalidad es causada por una normativa laboral caracterizada por ser más permisiva. Pero sin duda, las desigualdades sociales creadas como consecuencia del escaso poder de negociación de los trabajadores es la clave que explica la elevada tasa de temporalidad existente.

Tal como observamos en el gráfico 2.2.1., nuestro país en el año 2006 tenía una tasa de temporalidad del 34 por ciento, situándose por encima del doble de la tasa de temporalidad de la Unión Europea (26,8 por ciento) y una tasa de desempleo similar a la media europea de manera excepcional. No obstante, entre los años 2006 y 2013 la tasa de temporalidad descendió mientras que la de paro se triplicó. La caída de la tasa de temporalidad durante este periodo es un aspecto curioso puesto que tuvo lugar como consecuencia de una destrucción masiva de los trabajos temporales motivada por una menor protección relativa de este tipo de contratos, en lugar de deberse a una mejora de las condiciones laborales⁸.

Continuando con la evolución de la temporalidad, en el año 2018 en torno a 4,35 millones de la población asalariada había firmado un contrato temporal, lo que hizo situarse a la tasa de temporalidad en el 26,8 por ciento. Actualmente, tras la pandemia, en 2020 se produjo un aumento de la tasa de temporalidad alcanzando el 48,98% de temporalidad en el mercado laboral, esto es, casi la mitad de la población ocupada había acordado contratos de naturaleza temporal. Por sexo, la tasa de temporalidad entre las mujeres llega al 57,29%, mientras que para el caso de los hombres la tasa llega al 45,38%⁹. No obstante, durante los últimos años, la temporalidad en el mercado laboral ha disminuido como consecuencia de la reforma laboral de 2021. La última reforma laboral, como veremos en los próximos apartados de este trabajo, logró un incremento de los contratos fijos discontinuos junto con el fomento a la utilización del resto de contratos indefinidos¹⁰. Esto nos ha permitido tener tasas de temporalidad del 16,5% en el cuarto trimestre de 2023.

⁸ Temporalidad Laboral en las regiones españolas (2019). N°35. Fundación BBVA. Eurostat.

⁹ Extraído de Observatorio de la Juventud en España, cuarto trimestre de 2022. Ministerio de Derechos Sociales y agenda 2030. https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2023/02/epapresultados_2022-4t_16a24_notinfo.pdf.

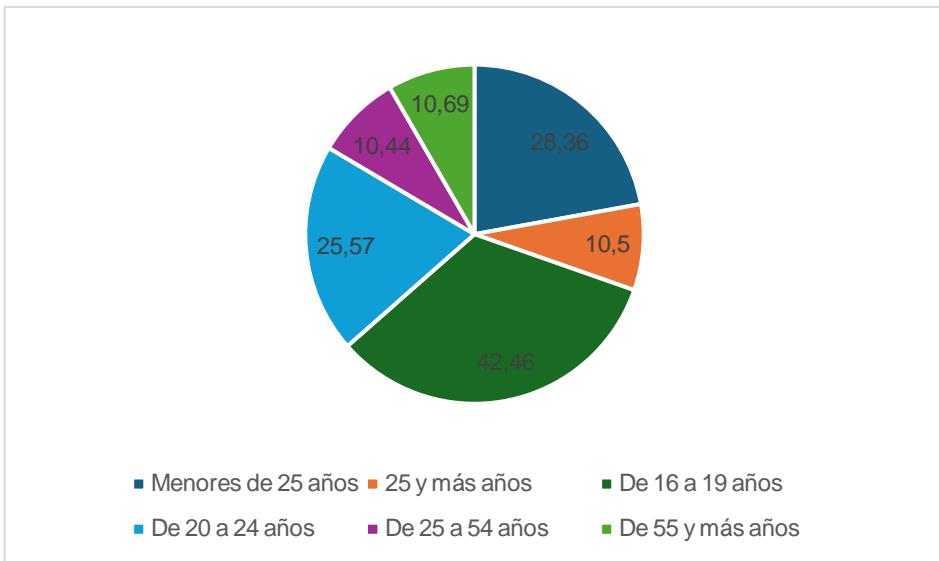
¹⁰ Hernández de Cos, P. (2024). El mercado de trabajo español: evolución reciente y retos de futuro. Jornada 50 aniversario CUNEF. Banco de España. Págs. 1-13.

Según estudios realizados, la temporalidad afecta mayormente a determinados colectivos, dejándolos más desprotegidos, como es el caso de las personas jóvenes, inmigrantes, población con niveles de estudios más bajos o las mujeres. De este modo, los empleos de trabajo temporal están más presentes en función de los rasgos de la mano de obra como estado civil, nivel de estudios, sexo o edad y de los puestos de empleo según el sector de actividad al que pertenezcan, duración de la jornada, números de trabajadores de dicha empresa, entre otros¹¹. El mayor número de interrupciones de la trayectoria laboral de las mujeres puede ser uno de los motivos que provoca la existencia de una mayor tasa de temporalidad en este sector. Hoy en día, la mentalidad ha cambiado mucho y se pretende una conciliación laboral y familiar tanto para hombres como mujeres, por lo que estaría dejando de ser un factor de incertidumbre que puede provocar que los empresarios incidan en contratar de manera temporal a las mujeres mucho más que a los hombres.

La elevada temporalidad está más presente en el sector primario, especialmente en el sector de la construcción, sobre todo después de la crisis de 2008. En lo que respecta a la edad, este factor tiene una relación inversa con la edad, esto es, a mayor edad menor probabilidad de tener un contrato de trabajo temporal y viceversa. Así como que a mayor nivel de estudios universitarios, menos probabilidad hay de que dichas personas tengan trabajos temporales. Otra de las características que afectan a la temporalidad es la tenencia de un contrato a tiempo parcial, ya que aquellas jornadas que se asocien con este tipo de contrato tienen mayor probabilidad de ser de duración determinada.

Gráfico 2.2.2. Distribución de la tasa de desempleo según la edad de la población ocupada española en el cuarto trimestre de 2023 (en porcentaje).

¹¹ Informe anual (2023). Capítulo 3. El mercado de trabajo español: situación actual, tendencias estructurales y políticas de empleo. Banco de España. Págs. 180-226.



Fuente: elaboración propia con datos del INE.

Por otro lado, y tal como hemos nombrado al principio de este apartado, la elevada tasa de desempleo es otro de los grandes problemas que merma la tranquilidad de la economía española. La crisis económica de 2008 causó un gran impacto en España ya que ocasionó un incremento persistente de la tasa de desempleo a mayor velocidad, siendo mucho peor que en el resto de los países europeos. Este acontecimiento marcado por la destrucción de puestos de trabajo fue dispar en función de la población, esto es, los grupos más afectados fueron la población joven, quienes triplicaron su tasa de paro al de las personas adultas. El desempleo ha afectado a la mayoría de la población, pero sin duda, el grupo de población más afectado han sido los menores de 25 años puesto que más de un 28 por ciento de la población activa con edades comprendidas entre los 16 y 19 años se encontraba sin empleo, o los jóvenes de entre 20 y 24 años, que más del 25,57 por ciento se encontraba en paro en el último trimestre del año pasado.

La existencia de una elevada tasa de desempleo caracterizada por ser juvenil, tal como observamos en el Gráfico 2.2.2., se debe a la falta de formación y cualificación de la población más joven. Este factor, junto a otros, en las épocas de recesión o menor crecimiento económico causan dificultades en la consecución de empleabilidad de estas personas. La elevada tasa de paro causa efectos negativos para la sociedad ya que frena el crecimiento económico y provoca pérdidas en la inversión que el Estado hubiera destinado a la formación que le fue impartida de los jóvenes que estaban trabajando; sin embargo, perdieron sus empleos. Otro de los rasgos característicos del desempleo

español es en función del sexo, esto es, afecta mayormente al sector femenino, al igual que sucedía con la temporalidad. Pese a ello, tras la crisis económica de 2008 se logró recortar la diferencia entre el porcentaje de paro de larga duración según se tratara de hombres y mujeres ya que se incrementó en mayor medida la destrucción de empleo en el caso de los hombres¹².

Por último, otra de las causas se centra en la existencia de actividades económicas tales como la construcción o el sector secundario donde la tasa de desempleo es mayor, en comparación con el sector de la agricultura o servicios, donde es relativamente inferior¹³.

2.3. REFORMAS LABORALES PREVIAS EN ESPAÑA

El concepto de reforma laboral hace referencia a las modificaciones de la legislación que regulan el mercado laboral, teniendo como finalidad la mejora y el cambio de las relaciones laborales de una economía. Explicado de otra manera, diremos que estamos ante una reforma laboral cuando se creen iniciativas que modifiquen parte de la normativa que interviene en las relaciones laborales y que tengan como finalidad fomentar la creación de puestos de empleo, disminuir la destrucción de oferta laboral y mejorar las condiciones de trabajo.

El mercado laboral de nuestro país, desde hace décadas, se encuentra muy intervenido por el Estado debido a la existencia de un entorno que tiene que hacer frente a constantes cambios sociales y económicos. Por ello, surgió la necesidad de crear un sistema que diera la estabilidad que España había perdido como consecuencia de la transición que se vivió en la política al cambiar de Dictadura a Democracia, donde los trabajadores ganaron más poder de decisión, tal como hace referencia Ruiz Galacho, E. (2006) en “*Las reformas laborales en España (1977-2022)*”¹⁴.

¹² Alcañiz, M. (2018). Género de clases: la conciliación de la vida familiar y laboral. Universitat Jaume I, pp. 65-90.

¹³ D.R, J. (2013). las causas que agravan la tasa de paro español. La nueva España

¹⁴Ruiz Galacho, E. (2006). *Las reformas laborales en España (1977-2022)*. Filosofía, política y economía en el Laberinto, ISSN 1575-7161, N.º 20, 2006, págs. 7-22

Al iniciar la década de 1980, el Estatuto de los Trabajadores, fue promulgado en nuestro país como una normativa de carácter socialdemócrata, que defendía el poder de los sindicatos y la negociación colectiva, y se basaba en el “*principio de causalidad*¹⁵ para regular la contratación laboral, de forma que, los empleos que tuvieran naturaleza permanente tendrían que ser formalizados mediante contratos de trabajo de carácter indefinido mientras que los que sean de naturaleza excepcional, se tendrían que formalizar con contratos temporales o de duración determinada.

Aunque podríamos explicar largo y tendido sobre el Estatuto de los Trabajadores, no es el tema principal del que trata este trabajo, por ello, me centraré en estudiar las distintas reformas que ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores y que ha provocado modificaciones, entre otros, en el mercado laboral español. Para ello, utilizaremos el estudio realizado por Gómez S., Contreras, I., Gracia, L. (2008)¹⁶.

2.3.1. LA REFORMA LABORAL DE 1984

En primer lugar, la reforma laboral de 1984 se aprobó el 2 de agosto¹⁷, pero no fue hasta octubre de este mismo año que no se completó con el Real Decreto¹⁸. Esta reforma fue pactada con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y la Confederación Sindical Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT). El objetivo de la primera reforma era crear el mayor número de puestos de empleo posible ya que se encontraba ante una elevada tasa de paro. Teniendo ese propósito, se incentivó el contrato temporal, donde se introduce fomentar el empleo para cualquier trabajador que estuviera desempleado, se eliminó los topes de contratación según la plantilla, se degenera las causas de la contratación y se incluye el derecho a remunerar económicamente.

¹⁵ Ferreiro Aparicio, J (2003). *Políticas de rentas y reformas laborales en España*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N.^º 46, 2003

¹⁶ Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*. Universidad de Navarra.

¹⁷ Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁸ Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

Además, para contratos eventuales que tengan que ver con la producción, se deberá argumentar la razón por la que se contrata y el tiempo que durará dicha contratación. Y se creó el contrato para cuando se trate de una nueva actividad y del contrato de suplencia. Respecto a los contratos formativos, se eleva el período para los contratos en prácticas hasta cuatro años posteriores a la adquisición del título, se permite una edad máxima de 20 años, se elimina la edad máxima para personas que presenten una minusvalía y los contratos pueden tener una duración límite de 3 años. También se trató de incorporar los contratos parciales, es decir, con un período máximo de dos tercios del trabajo. Y también, se abonan las cuotas de las empresas a la Seguridad Social en contratos formativos.

2.3.2. LA REFORMA LABORAL DE 1994

La segunda reforma, la Ley 10/1994¹⁹, fue elaborada en 1994 y es consideraba como la más importante de todas las reformas que ha modificado el Estatuto de los Trabajadores debido a los grandes cambios que introdujo para intentar paliar la gran cifra de parados (3.738.100), según Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008). El propósito de esta reforma fue reducir la tasa de inflación a través de una minoración de los costes laborales unitarios, esto es, se pretendía “*que las relaciones laborales se adaptaran de manera automática a las características y situaciones de las empresas, vinculando la evolución salarial con las condiciones reales de las empresas y elevando la productividad mediante una mejor utilización de las horas contratadas*”²⁰, tal como expone Ferreiro Aparicio, J. (2003). Además, esta reforma laboral, fue considerada como la más importante debido a que limitó el contrato de fomento al empleo a grupos muy específicos (mayores de 45 años y/o minusválidos) con el fin de disminuir la contratación temporal, impulsar los contratos de formación (contrato de aprendizaje y contrato en prácticas) para mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, a la par que permitió la utilización de las empresas de trabajo temporal (ETTS).

Como se ha visto posteriormente al estudiar la evolución de las tasas de paro y ocupación, esta reforma no consiguió disminuir la tasa de temporalidad ya que aunque se hizo el esfuerzo por evitar los contratos temporales, cada vez eran más visibles,

¹⁹ Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

²⁰ Ferreiro Aparicio, J. (2003). *Políticas de rentas y reformas laborales en España*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N.^o 46, 2003 (Ejemplar dedicado a: Economía y sociología), págs. 15-40

superando a la contratación indefinida, por encima del 90%. Por ello, aunque se consiguió disminuir la tasa de paro y elevar el número de población ocupada, la tasa de paro se seguía manteniendo muy elevada (en torno al 20%).

2.3.3. LA REFORMA LABORAL DE 1997

En 1997 el mercado laboral español conoció su tercera reforma, nacida para reaccionar ante los cambios que estaba experimentando la demanda de mano de obra así como solucionar algunos de los problemas que no se solucionaron con las dos reformas anteriores. Esta reforma tiene una peculiaridad, y es que se creó mediante el acuerdo del gobierno, las organizaciones empresariales y los representantes de los Sindicatos (UGT y CCOO), siendo aprobada el 26 de diciembre la Ley 64/1997²¹. Se fundó teniendo como objetivo el incremento de la contratación indefinida, por lo que se promovió el contrato de fomento de la contratación indefinida, siendo posible el contrato indefinido para personas en edad comprendida entre los 18 y 29 años y para personas que presenten discapacidad con edad superior a los 45 años. Además de los contratos temporales que fueron transformados en contratos indefinidos para los siguientes 4 años.

En cuanto a los contratos temporales, se suprime el contrato para desarrollar una nueva actividad, el contrato temporal para promover empleo solo para personas con discapacidad y se restringe extender la duración límite del contrato eventual a 13 meses y medio en 18 meses. Además, se suplanta el contrato de formación por un contrato de enseñanza que retome la causa formativa, disminuya la edad de los 25 a los 21 años y la duración, aparte de mejorar el sueldo y la formación.

Se introducen bonificaciones a la cuota empresarial a la Seguridad Social debido a contingencias para los contratos indefinidos a tiempo completo que se asignen con empleados temporales o parados de los colectivos del contrato de fomento y mujeres paradas que han sido contratadas en actividades que estén subpresentadas, y se suprimen las bonificaciones para contratos temporales, menos para personas que presenten una minusvalía. En relación con el contrato indefinido para promover empleo

²¹ Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

presenta una indemnización si se despide de forma improcedente de 33 días por año trabajado y con un límite de 24 mensualidades. Y fue gracias a estos cambios, que por fin se pudo afirmar que esta reforma sí logró los propósitos que se propuso al crearse, ya que logró minorar la tasa de desempleo y el número de población parada a la par que incrementaba el número de población ocupada.

2.3.4. LA REFORMA LABORAL DE 2001

La cuarta reforma fue formulada en una etapa en la que el mercado de trabajo español se encontraba en una mejor situación, donde hacía frente a una tasa de desempleo más baja (10,5%) y un número de parados muy inferior al de años anteriores (1.868.100 personas). La principal finalidad de la Ley 12/2001²², fue establecer de manera permanente los preceptos acordados en la reforma anterior, que tan buena respuesta estaba dando. Por lo que, se seguía con los privilegios que la última reforma estaba generando al mercado laboral de nuestro país.

Asimismo, se trata de incentivar la contratación a tiempo parcial utilizando medidas como que desde 2002 el contrato a tiempo parcial mutó de ser una categoría independiente para ser clasificado según el tipo al que pertenecen. También tenía el objetivo de impulsar la transformación de contratos temporales en indefinidos, como recoge Ruiz Galacho, E. (2006).²³

De esta manera, la cuarta reforma del Estatuto de los Trabajadores, permitió disminuir la temporalidad de los contratos en el mercado de trabajo de España y, por tanto, también favorecer la contratación indefinida en nuestra economía.

2.3.5. LA REFORMA LABORAL DE 2006

En quinto lugar, antes de entrar en las últimas reformas constituidas, explicaré la reforma laboral de 2006, aprobada el 29 de diciembre. Esta reforma, trata de alargar el contrato de fomento de los contratos indefinidos a la transformación de contratos temporales que se hayan celebrado entre enero de 2004 y diciembre de 2007.

²² Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

²³ Ruiz Galacho, E. (2006). *Las reformas laborales en España (1977-2022)*. Filosofía, política y economía en el Laberinto, ISSN 1575-7161, N.º 20, 2006, págs. 7-22

En cuanto a los contratos temporales, limita que una empresa haga dos o más contratos temporales con el mismo empleado y para un mismo puesto de trabajo que sean superior a los 24 meses, en un período de 30 meses. Además, se realiza una cotización empresarial de contratos con duración determinada a tiempo completo similar a los desarrollados por ETT con la de contratación directa y se suprime los contratos de inserción.

En cuanto a los contratos formativos, para los estudiantes de escuelas taller y casa de oficio dichos contratos serán hasta una edad máxima de 24 años, y para personas que presenten alguna discapacidad y talleres de empleo no existe un límite de edad. También, se suprime los colectivos que se implantaron en la reforma de 2001. En relación con las bonificaciones, en el segundo trimestre de 2006 existe el programa extraordinario de pasar de un contrato temporal a indefinido y hay un programa de incentivos con bonificaciones fijas en función del colectivo.

Asimismo, surge la protección por desempleo, donde disminuye el tipo de cotización empresarial por desempleo, subsidio para personas mayores de 45 años que no presenten responsabilidad familiar a pesar de no haber terminado anteriormente una prestación contributiva de más de 12 meses. Para los fijos discontinuos, hay prestaciones para personas con trabajo fijo y periódico que son repetidas en determinadas fechas, subsidio para mayores de 45 años, tienen el derecho de opción y cotización en los subsidios para personas con una edad superior a los 52 años.

3. LA REFORMA DE 2012

3.1. OBJETIVOS Y PRINCIPALES MEDIDAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

La Reforma de 2012, fue aprobada en febrero de 2012 aunque posteriormente el 6 de julio fue ratificada la Ley 3/2012²⁴. Tal como recoge García Pérez, J.I. y Jansen, M (2015)²⁵, esta normativa se desarrolló con el fin de terminar con la crisis económica, asegurar el empleo y cambiar la escasez que existía en el mercado laboral.

²⁴ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE-A-2012-9110

²⁵ García Pérez, J.I., Jansen, M (2015). *Reforma laboral de 2012: ¿Qué sabemos sobre sus efectos y qué queda por hacer?* Fedea Policy Papers. Págs. 1-52

Por un lado, se decantó por incrementar la flexibilidad interna para paliar el efecto sobre el empleo de la crisis y agilizar su recuperación, al igual que trató de disminuir la diferencia que existía entre los costes de finalización de los contratos indefinidos y los temporales. Junto a ello, se esforzó en intentar establecer puestos de trabajo y mejorar la estabilidad en el empleo, así como la equidad entre las relaciones de trabajo como entre flexibilidad interna y externa, regulación contratos indefinidos y temporales y tutelas que trabajan con contrato de trabajo y las que trabajan en el mercado de trabajo, entre otras.

De este modo, su principal objetivo era la flexiseguridad a través de la cuál, se trata de promover el empleo de los trabajadores (transformando elementos de la intermediación laboral y de la formación profesional), incentivar los contratos por PYMES y de jóvenes, impulsar la flexibilidad interna de la empresa con el fin de la eliminación del desempleo y fomentar la eficiencia del mercado de trabajo para disminuir la dualidad temporal.

Para conseguir cumplir con los propósitos que se tenía al constituir la reforma laboral de 2012, se tomaron las siguientes decisiones, que a continuación enumeramos²⁶:

- a) Incremento y flexibilización de las posibles causas de despido procedente, con la indemnización de 20 días por año trabajado con un límite máximo de 12 mensualidades. Es la decisión más novedosa de la reforma de 2012.
- b) Abolición del despido exprés.
- c) Reducción de la indemnización cuando el despido sea declarado improcedente, pasando de 45 a 33 días por año trabajo, con el límite de 24 mensualidades (anteriormente era de 42 meses).
- d) Eliminación de la autorización administrativa necesaria ante los despidos (ERE), suspensiones temporales de contratos y reducciones de jornada.
- e) Capitalización del total de la prestación por desempleo para los jóvenes menores de 30 y 35 años según sean hombres o mujeres, respectivamente, que se inicien como trabajadores autónomos.

²⁶ Bañez, F. (2012). Las 10 claves de la reforma laboral del Gobierno de Rajoy. Diario Expansión - Economía y política. (10/02/2012). <https://www.expansion.com/accesible/2012/02/10/economia/1328885924.html>

- f) Invención de un nuevo contrato indefinido para empresas de menos de 50 trabajadores. En este tipo de contrato “*una deducción de 3.000 euros para el primer trabajador menor de 30 años, que esté en desempleo. Así, el empleado podrá cobrar durante un tiempo un 25% de la prestación de paro y el empleador deducirse el 50% del coste para la empresa*”²⁷.
- g) Limitación al derecho de indemnización a los directivos de banca en el supuesto de ser sancionados por fallos en su modo de gestionar una entidad financiera.
- h) Restricción a 7 días de la indemnización de directivos de empresas públicas. Mientras que aquellos directivos que se reincorporen a su puesto anterior no tendrán derecho a indemnización por despido.
- i) Se volvió a prohibir la encadenación de contratos temporales en diciembre de 2012.
- j) Colaboración de las agencias de trabajo temporal en la colocación de trabajadores con los servicios públicos de empleos.
- k) Fomento a que los desempleados que perciban prestación por su condición de desempleado realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad como medida de lucha contra el absentismo y el fraude.

3.2. IMPACTO Y CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

La reforma de 2012 no pasó desapercibida en la historia del mercado laboral español ya que ocasionó cambios efectivos muy beneficiosos para nuestra población. Esta modificación del Estatuto de los Trabajadores consiguió reducir los costes laborales, de modo que desencadenó en una mayor creación de empleo, relativamente a anteriores crisis como es el caso de los años noventa donde necesitamos un año entero para superar el dos por ciento de creación de puestos de trabajo, durante la recuperación económica. Fue de tal magnitud el impacto de esta reforma sobre la creación de empleo que durante los años 2012-2014 la mayoría del crecimiento económico español se convirtió en empleo (más de 400.000 puestos de empleo creados).

²⁷ Tello Caicedo, G.C. , Jahaira P. Buñay-Cantos , Guadalupe Coronel, E.G. (2017). *Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones*. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 1 núm., 4, septiembre, 2017, pp. 197-229

No obstante, no todo fue positivo ya que los puestos de empleo que se estaban creando tenían la caracterización de ser trabajo precario y poco productivo, de modo que aumentaba a mayor ritmo la creación del empleo que la de la productividad. La creación de empleo con poco crecimiento es un mal presagio ya que incidía negativamente sobre algunas magnitudes económicas, como es el caso de la temporalidad, tal como afirmó Juan Francisco Jimeno²⁸ (2016).

Por otro lado, la reforma de 2012 causó impacto sobre la tasa de paro, como podemos observar en el gráfico 2.1.2 de este trabajo. El número de parados disminuyó con bastante fuerza a la vez que la cifra de población ocupada crecía a pesar de que la creación de empleo perdiera fuerza conforme pasaban los años. De acuerdo con lo que escribió Munera. I. (2017)²⁹, la cifra de población parada en 2016 cayó en 541.700 personas a la par que se crearon 413.900 puestos de empleo, de acuerdo con los datos ofrecidos por la EPA. El número total de parados queda en 4.237.800, el número más bajo de los últimos siete años; mientras que la ocupación se incrementa hasta las 18.508.100 personas. Respecto a la tasa de paro se sitúa en el 19,6% en el año 2017 casi 4,8 puntos menos que en el segundo trimestre de 2012, justo antes de crearse esta nueva reforma, cuando existía una tasa de desempleo de 24,4%.

Aunque se estaba observando un buen comportamiento del mercado laboral en 2016, la ocupación no creció tanto como el año anterior. Específicamente si miramos las cifras del mercado de trabajo, hubo 111.200 ocupados menos que en 2015, cuando se logró tener 525.100 personas ocupadas; lo mismo sucedió con el número de parados, que también se redujo, aunque fuera en menor proporción que un año antes. Como vemos el año 2015 fue un buen año ya que la tasa de paro cayó en 678.200 personas, alcanzando su mejor cifra.

²⁸ Jimeno, J.F (2016). *Crecimiento y empleo: Una relación turbulenta e incomprendida*. RBA Libros.
Págs. 1-240.

²⁹ MUNERA, I. (26 de 01 de 2017). El año 2016 cierra con 541.700 parados menos y la tasa cae al 18,63%. El mundo Es. Obtenido de <http://www.elmundo.es/economia/2017/01/26/5889aced22601dbe198c023e.html>

Otro de los impactos que pudimos ver fue la caída permanente en los salarios reales desde 2010 a 2015. A pesar de ello, en 2014 aunque continúa la pérdida en los salarios reales, como el IPC era negativo, ocasionó un mínimo incremento real de apenas el 0,1%, que logró junto a la recuperación de pagas extras una subida de los costes salariales del 0,9% en los tres primeros trimestres de 2015. Por último, aunque la reforma laboral causó efectos sobre la temporalidad en el mercado laboral, diremos brevemente que a pesar de incluir varias modificaciones que incidieran sobre este problema existente apenas impactó en ello.

4. LA REFORMA LABORAL DE 2021

4.1. MARCO NORMATIVO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021, CONTEXTO HISTÓRICO Y OBJETIVOS

La reforma laboral de 2021³⁰ se desarrolla en el mercado de trabajo de España como consecuencia de un débil funcionamiento, con unas altas tasas de desempleo y una temporalidad muy elevada en relación con el nivel europeo. Lo que da lugar a una situación del mercado laboral marcado por la inestabilidad laboral, una disparidad social y el inconveniente de la imposibilidad de aumentar el crecimiento de la economía. La última reforma se aprobó el 28 de diciembre de 2021 en el Consejo de Ministros, siendo apoyada por empresarios y sindicatos (esto supuso una novedad ya que no ocurrió en las anteriores reformas).

Otro de los motivos que llevó a elaborarse la reforma laboral actual fue derogar el Real Decreto-ley 3/2012, ya que a pesar de que ocasionó unos efectos positivos en algunos ámbitos del mercado laboral, lo cierto es que hay algunos problemas que no se han solucionado y seguían persistentes en nuestro mercado de trabajo, tales como la existencia de un sistema de mercado débil estructuralmente, una elevada tasa de paro estructural, así como el inconveniente del desempleo juvenil. Por todo ello, se necesitaba mejorar los problemas de dualidad, desarrollar el capital humano, generar

³⁰ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. «BOE» núm. 313, de 30/12/2021.

cambios que modernizaran la negociación colectiva y generar políticas públicas de empleo eficientes.

Esta modificación del Estatuto de los Trabajadores surge como consecuencia del COVID-19, la cual afectó de forma negativa al mercado laboral, por ello, se centró principalmente, como hemos nombrado, en disminuir la temporalidad como bien indica Miguel Ángel Malo, profesor de Economía en la Universidad de Salamanca, en un artículo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en marzo de 2023. Es decir, trató de impulsar la estabilidad en el trabajo, así como restringir el uso de la contratación temporal. Con este mismo fin, trató de fortalecer las condiciones de los contratos temporales e instalar restricciones en cuanto a su duración y sanciones a su encadenamiento³¹. Este propósito supuso un esfuerzo innovador por cumplir las condiciones establecidas por el plan de recuperación de Fondos Europeos Next Generation (NGEU). Cabe destacar la importancia de cumplir con las condiciones establecidas para poder optar a los fondos europeos ya que la economía española necesitaba recuperarse de la pandemia ocasionada por el COVID-19.

Siguiendo con los propósitos que llevaron a elaborar el Real Decreto-ley 32/2021, nos encontramos con un gran empeño en solucionar los problemas de deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores. Esto se intentó corregir mediante la técnica de externalización y la implantación de algunos mecanismos de flexibilidad interna tales como la creación de los Mecanismos RED o el refuerzo de los ERTES, que fueron constituidos con la reforma de 2012 con el fin de mantener el grado de empleo. En relación con este objetivo, la última modificación del Estatuto de Trabajadores también pone su empeño en promover la formación de los trabajadores a través de incentivos.

Además, vuelve a surgir la ultraactividad de los convenios que fue eliminada en la reforma de 2012, vuelven de nuevo los convenios sectoriales en cuanto a materia de salarios y empleo, y en cuanto a los convenios de empresa, poseen la regulación de horarios y la clasificación profesional. Estas modificaciones vienen establecidas con el fin de realizar cambios en lo que respecta a la negociación colectiva, ya que se ha comprobado cómo las reformas que anteceden a la actual, han formulado desequilibrios

³¹ Doménech, R., & García, J. R. (2022). Análisis Regional España Reforma laboral y temporalidad Expansión (España). BBVA Research.

en el funcionamiento de la negociación colectiva. Con estos cambios que hemos nombrado, se trató de devolver el mercado laboral español a un equilibrio así como mejorar las condiciones de trabajo.

4.2. INSTRUMENTOS/BASES DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

En primer lugar, tal como enuncia Doménech. (2022)³², para cumplir con su propósito de modificar el sistema de negociaciones colectivas, esta última reforma se ha decantado por provocar variaciones en la estructura de las negociaciones colectivas y en la relación entre las distintas partes de los convenios sectoriales y empresariales. Para lograrlo, tal como hemos avanzado en el epígrafe anterior, en esta reforma, vuelve a surgir la ultraactividad de los convenios, o lo que es lo mismo, el permitir que se continúe con un convenio contractual mientras que se está negociando la renovación de este. Junto a ello, se trata de introducir los convenios por sectores en cuanto a salarios, empleo y los convenios de empresa que poseen la regulación de horarios y la clasificación profesional. De modo, que aunque la reforma de 2021 indique el carácter predominante del convenio sectorial frente al convenio empresarial, sí le da cierta primacía sobre algunos conceptos tales como capacidad de decisión para lograr la conciliación laboral-familiar, distribución de horarios, turnos o retribución, entre otras. Resumiendo lo que venimos diciendo, se producen cambios en el desarrollo de la negociación colectiva y en las condiciones laborales de los empleados. Esto último, se ha visto reflejado en la subcontratación y mejora el equilibrio económico y la flexibilidad dentro de las empresas.

Para lograr su propósito de disminuir la elevada temporalidad, por un lado, se ha intentado valer mediante el aumento de la causalidad y tras aplicar limitaciones para los contratos. Por otro lado, se reducen los contratos temporales y se constituyen los contratos para sustituir a los operarios, además del contrato de circunstancias de producción. La reforma laboral de 2021 limita la elección de contratos, reduciendo la elección de contratos únicamente a los siguientes tipos: el contrato temporal, teniendo su origen de un modo causal, el contrato de formación o el indefinido, que resultaría ser la opción que se eligiera de no ser elegidos los otros dos tipos contractuales.

³² Domenech, R. (2022) La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar. Cuadernos de Información Económica, N.º 287.

Los contratos formativos, antes eran tres y actualmente son dos: el contrato que se realiza para aquellas personas que a la vez estén estudiando y para las personas que deseen conseguir la práctica profesional. Con el fin de fomentar la incorporación al mercado laboral español de la población trabajadora más joven se crean cambios en los dos tipos de contratos formativos: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

- En el primero de los casos, se pretende conciliar los procesos de educación formativos con la actividad laboral que guarda relación con la formación o estudios que realice. En este tipo de contrato no está permitido realizar periodo de prueba ni horas de carácter extraordinario. En el segundo de los casos, la duración del contrato será desde los 6 meses hasta el año, prohibiéndose utilizar este tipo contractual una vez hayan pasado tres años desde la finalización de los estudios formativos. En ambos casos se prohíbe que las personas que se valgan de este tipo de contratos y continúen en la empresa, realicen un nuevo periodo de prueba, ni sustituyan a personas acogidas a mecanismos de flexibilización interna como son los ERTE o RED.

Los contratos temporales, surgieron en España en el año 1984, donde se realizó un pequeño cambio en el Estatuto de los Trabajadores. Además, reformas laborales anteriores a la de 2021, intentaron disminuir la temporalidad mediante la disminución de la diferencia entre los costes de despido y el fin del contrato temporal. Para ello, esta última reforma, ha intentado disminuir dicho tipo de contratos a través de restringir el uso de dichos contratos y elevar los contratos indefinidos unidos a unos mecanismos de ajuste con el fin de ser capaz de realizar despidos temporales³³.

Como medio del que valerse para evitar ser engañado y lograr que se cumpla lo establecido en la reforma laboral de 2021, esta modificación del ET, interpone los siguientes mecanismos: agrava las sanciones impuestas si se utilizara de una manera

³³ Montes. (2022). Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021. Una mirada a la reforma laboral. Págs. 383-392

desapropiada los contratos de duración determinada³⁴, encarece la cotización social de los contratos temporales de duración menor a 30 días, teniendo que hacer frente el empresario de una cotización extra de casi 30 euros al mes que soliciten dar de baja el contrato.

Por último, en lo que respecta a los contratos de carácter indefinido, se mejora el contrato fijo discontinuo para aquellos trabajadores que son de temporada o estacionales, para períodos de empleo ciertos, determinados o indeterminados o para el área de contratas o subcontratas. Y se suprime los contratos por obra o servicio. Además, introduce la novedad de la creación del contrato indefinido adscrito, esto es, el contrato indefinido para trabajadores de la construcción, así como que se produce un cambio en el cómputo de la antigüedad, siendo contabilizados todo el tiempo que dure la relación laboral y no únicamente la duración de los periodos en que se ha trabajado.

Por último, con el fin de solucionar las debilidades existentes en las condiciones de las personas trabajadoras en el mercado laboral, se realizan las siguientes modificaciones. La novedad de la reforma de 2021 es dotar de ayudas al mercado laboral, esto es, a las empresas y trabajadores, como medio para evitar el despido, que a fin de cuentas, es la primera alternativa. Por ello, puso su enfoque en los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo (ERTE), los cuales se pueden desarrollar por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTE ETOP) o por fuerza mayor (ERTE FM). Las medidas que se pueden admitir son la suspensión temporal del contrato de empleo o el descenso de la jornada de los operarios.

Las leyes para dichos ERTE se implantaron bajo los siguientes criterios:

- Disminución del empleo en torno a un 10% y 70%.
- Normalización de la afectación durante el ERTE.
- Impedir desarrollar contratos de empleo novedosos en el tiempo que se está aplicando, horas extra o incluso que se externalice la producción.
- Exención de cuotas por acciones formativas en un 20% para ETOP y en un 90% cuando se trate de fuerza mayor.

³⁴ Doménech, R., & García, J. R. (2022). Análisis Regional España Reforma laboral y temporalidad Expansión (España).

- Exención unida a mantener el trabajo en un período de 6 meses desde que finaliza el ERTE.
- Disminuyen las tramitaciones administrativas a través del proceso único de comunicación.

En segundo lugar, para tratar de lograr su objetivo de flexibilización interna y tras el triunfo conseguido por los ERTE, el Real Decreto 32/2021, introdujo los Mecanismos RED. De acuerdo, con lo regulado en el artículo 47. bis del ET, “*el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo*”³⁵. De modo que una vez sea activado, las empresas podrán solicitar medidas de suspensión temporal del contrato de trabajo, así como reducir la jornada de trabajo de las personas que formen parte de su empresa.

4.3. CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

La última reforma laboral ha traído consigo efectos sobre el mercado laboral español. Podemos afirmar cuatro años después de haberse creado esta modificación del ET que se ha mejorado la contratación laboral. Decimos esto puesto que ahora las personas firman contratos de mejor calidad en que los trabajadores cuentan con más derechos que en contratos anteriores. Corroborando nuestra afirmación, diremos que se han incrementado el número de contratos indefinidos desde el año 2019 hasta la actualidad.

Por dar algunas cifras, en el año 2019, de los más de 22 millones de contratos de trabajo, un 9 por ciento era contrato indefinido, esto es, cerca de 2 millones de personas; frente al 91 por ciento de contratos de carácter temporal. Tras la última reforma laboral, el numero de contratos temporales descendió a la cifra de 62 por ciento, esto es, 11,3 millones de contratos eran temporales frente al 38% de contratos de carácter permanentes. Mientras que las últimas cifras anuales de las que disponemos, nos afirman que el número de contratos temporales ha disminuido, siendo la cifra actual de

³⁵ Artículo 47. bis. Estatuto de Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

contratos temporales de 8,1 millones de personas (57%), como observamos en la tabla 4.3.1.

Tabla 4.3.1. Evolución de los contratos indefinidos y temporales en España, en cifras y porcentajes, para los años 2019-2023.

	2019	2020	2021	2022	2023
Contratos totales	22.512.221	15.943.061	19.384.359	18.310.343	15.444.205
Temporales	20.352.787	14.397.451	17.271.018	11.283.183	8.823.222
Indefinidos	2.159.434	1.545.610	2.113.341	7.027.160	6.620.983
%Contratos temporales	90,4%	90,3%	89,1%	61,6%	57,1%
%Contratos indefinidos	9,6%	9,7%	10,9%	38,4%	42,9%

Fuente: Elaboración propia con datos del SEPE.

Además, tal como observamos en el último Observatorio elaborado en mayo de este año, en el primer trimestre de 2024, se creó empleo de manera generalizada, tanto por edad como en procedencia de las personas trabajadoras. El aumento de la ocupación afectó positivamente entre la población española de entre 16 y 24 años con un incremento del 25 por ciento, así como la extranjera de entre 25 y 34 años con un incremento del 16 por ciento³⁶.

Siguiendo con nuestra explicación, tal como indican Pérez J., y Lago, M. en la Revista Cuadernos del Mercado Laboral (3/2023)³⁷, la Reforma Laboral de 2021, entró en vigor para pretender llegar a un equilibrio en el empleo y restringir el uso desapropiado de los contratos temporales. Por ello, tras la reforma, se desplomó el uso de contratos temporales en el sector privado a la vez que se intentaba hacer uso de los contratos fijos discontinuos, de modo que podemos confirmar que la reducción de la tasa de temporalidad en el sector privado puede ser asignada a la reforma y no a otros factores como la recuperación de la economía tras la pandemia.

Esto trae consigo una reducción de la elevada tasa de rotación laboral ya que se está produciendo una mejora de la calidad de los contratos firmados como podemos ver en la

³⁶ Observatorio trimestral del mercado de trabajo, nº9. (20/5/2024). Fundación de Estudios de Economía Aplicada y BBVA.

³⁷ Pérez J., y Lago, M. (marzo, 2023). “Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor”. Revista Cuadernos del Mercado de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

tabla 4.3.1., por ende, firmamos menos contratos, pero con mejores condiciones que con anterioridad a la instalación de la última reforma laboral.

No obstante, cabe destacar que todos efectos no han sido positivos, pues la reforma laboral de 2021 ha tenido menor repercusión sobre la tasa de temporalidad del sector público, siendo de cerca del 30 por ciento en el último trimestre de 2023 frente al 13,2% en el sector privado, donde sí pudo incidir los efectos positivos de la reforma laboral. Esto supone que España sea el segundo país de Europa con la tasa de temporalidad más alta, según cifras de Eurostat³⁸.

4.4. RELACIÓN ENTRE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO Y LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL

La última modificación del Estatuto de los Trabajadores, como hemos visto en el apartado anterior, vino de la mano de la Reforma Laboral elaborada en el año 2021, teniendo entre otros objetivos la reducción de la tasa de temporalidad en el mercado laboral español. La reforma laboral de 2021 pretendía disminuir la tasa de temporalidad mediante el fomento a la utilización de los contratos fijos discontinuos, de modo que se fuera limitando la práctica que llevaba tiempo utilizando en nuestro mercado laboral y que estaba basada en el enlace de contratos de carácter temporal ante situación donde se realicen trabajos constantes en determinadas estaciones o que se presten de modo intermitente en una misma compañía.

Teniendo este propósito, se llevó a cabo una serie de modificaciones. Para empezar, se permitió que este tipo de contratos abarcara una mayor gama de trabajos, siendo su ámbito de aplicación aquellos trabajos que tengan “*periodos de ejecución determinados, los basados en prestaciones de servicios de las contratas, las relaciones estables de las ETT con los trabajadores cedidos a otras empresas y determinados trabajos del sector público*”³⁹. Asimismo, se eliminó la clase de contratos de servicio o de obras y se pusieron límites a las eventualidades de encadenamiento de los contratos de carácter eventual. Otro de los cambios que estableció esta reforma laboral fue basado en el

³⁸ VIII Observatorio trimestral del mercado de trabajo (29/2/2024). Fundación de Estudios de Economía Aplicada y BBVA. https://www.bbvarsearch.com/wp-content/uploads/2024/02/Observatorio-trimestral-del-mercado-de-trabajo_4T23.pdf

³⁹ Felgueroso, F. (2024). ¿Cuáles son los trabajadores fijos discontinuos? . Fundación de Estudios de Economía Aplicada. Págs. 1-38.

incremento de la sanción por la utilización de los contratos de carácter temporales de duración menor de 30 días, es decir, de corta duración. Para ello, se produjo la elevación de las cotizaciones a pagar a la Seguridad Social. Junto a estas novedades introducidas en el mercado laboral en el año 2022, se promovió el incremento de la prestación al desempleo para aquellos trabajadores con contrato fijo discontinuo, con más de 52 años y también se modificó el concepto del cálculo de la antigüedad. De modo que pasó a ser el tiempo transcurrido desde que se inició la relación laboral en lugar del tiempo trabajado.

Acorde con lo que estamos hablando, cabe decir, que, aunque inicialmente durante su primer año, 2022, sí logró sus objetivos, en el año 2023 no tuvo los mismos resultados. Esto podemos afirmarlo puesto que en el último año hasta la actualidad, aunque el número de trabajadores con contrato indefinido continuó creciendo y la contratación de carácter temporal disminuyó a lo largo de todo el año, el porcentaje de asalariados con contrato temporal apenas varió a pesar de que a principios de año muchos contratos temporales pasaron a ser indefinidos. Como dato diremos que en el año 2022 se produjo un 63,2 por ciento más de conversiones que en el año 2023, esto es 842000 contratos temporales pasaron a ser indefinidos. No obstante, las cifras en lo que a creación de contratos fijos discontinuos representan sí son ventajosas, al haberse formado desde que la última reforma laboral hasta nuestros días cerca de cinco millones de contratos fijos discontinuos, o lo que es lo mismo, un 34 por ciento de los contratos indefinidos creados en nuestra economía.

Siguiendo con nuestra explicación, la tasa de temporalidad se redujo en mayor proporción en el sector privado, con un 10,7 por ciento frente al mínimo 1,3 por ciento en el sector público. Como nos hace referencia en el VIII Observatorio trimestral del mercado de trabajo presentado en febrero de este año, “*cerca de la mitad de esta tasa de temporalidad en el sector privado se debe a los contratos de sustitución (antes interinidad)*”⁴⁰.

⁴⁰ VIII Observatorio trimestral del mercado de trabajo (29/2/2024). Fundación de Estudios de Economía Aplicada y BBVA.

Pese a ello, las cifras emitidas por la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2023⁴¹ afirman la eficacia de la última reforma del mercado laboral del año 2022 y su cambio estructural, tras haber experimentado un aumento calificado como histórico de la ocupación y la población activa, una evidente disminución del desempleo y el fomento de la estabilidad, junto con una reducción significativa de la temporalidad española que iguala a niveles europeos. España ha logrado disminuir su tasa de temporalidad hasta el 16,49 por ciento, equiparando a la media europea. En parte se ha conseguido gracias a la mejora cualitativa del mercado laboral y los puestos de trabajo.

4.5. POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) es una herramienta basada en un procedimiento administrativo al que tienen posibilidad de acogerse las empresas ante situaciones laborales poco favorables. De modo que tal como queda regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, serán mecanismos usados por la empresa para “*reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal*”⁴². Por todo ello, son medidas que permiten a las compañías afectadas darle mayor margen temporal a la toma de decisiones muy drásticas, de modo que, tengan posibilidad de volver a retomar la actividad laboral cuando hayan superado la situación adversa por la que atravesaban cuando solicitaron el ERTE.

Como hemos enunciado en el párrafo anterior, el Estatuto de los Trabajadores cita una serie de posibles situaciones por las que se tiene oportunidad de solicitar un ERTE. Junto a ellas, dicho artículo también contempla la causa de fuerza mayor. En este escenario, las empresas podrán solicitar incurrir en los ERTE cuando existen circunstancias consideradas imprevisibles o ajenas a su actividad empresarial, tales como desastres naturales o crisis sanitarias, como la que se produjo en marzo de 2020 originada por el COVID-19⁴³.

⁴¹ Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (Cuarto trimestre de 2023). Publicado el 26 de enero de 2024.

⁴² Artículo 47.1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

⁴³ Informe anual (2023). Capítulo 3. El mercado de trabajo español: situación actual, tendencias estructurales y políticas de empleo. Banco de España. Págs. 180-226.

Los ERTE se manifestaron como el principal instrumento de flexibilidad interna de gran valor en el transcurso de la crisis sanitaria del COVID-19 en España. Esta herramienta, junto con otra serie de medidas, consiguió frenar la pérdida de innumerables puestos de empleo, por lo que se fomentó su uso con el objetivo de intentar mitigar la destrucción de puestos de trabajo que, de no existir, habría sido un problema mucho mayor en nuestra economía⁴⁴. Por esta razón, tras el “triunfo” de los ERTE durante la última gran crisis sanitaria ocasionada por el COVID, sirvió como referencia para formular una nueva regulación de los ERTE en España. De modo que ya no fuera una herramienta extraordinaria, sino un mecanismo duradero y referente a utilizar como una alternativa llamativa al desempleo⁴⁵.

Por consiguiente, se formuló de nuevo el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores tras las medidas de modernización que entraron en vigor el 21 de diciembre de 2021 desarrolladas con el Real Decreto 32/2021⁴⁶. En esta legislación podemos ver la modificación del artículo 47 del ET mediante las disposiciones introducidas para favorecer el empleo de los ERTE como mecanismo alternativo y de referencia a los despidos laborales, así como la reformulación del nuevo artículo 47. bis del ET movido por la creación del ERTE “Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo”.

En España, los ERTE, se emplearon con profundidad tras la pandemia del COVID-19, donde se la cifra de empleados que adquirieron dicha medida fue superior a 3,5 millones de empleados. Actualmente, este tipo de medidas ha ido reduciéndose. En nuestro país, en octubre de 2022 solamente estaban adjuntos a esta medida alrededor de 20.000 empleados.

⁴⁴ Ramírez Bandera, C. (2023). Pasado, presente y futuro de los ERTE como mecanismo amortiguador de la destrucción de empleo ante crisis económicas. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (1), 1- 22.

⁴⁵ Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J.C., “Los expedientes temporales de regulación de empleo”, *Temas Laborales*, núm. 161/2022, 2022, p. 287-288.

⁴⁶ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. «BOE» núm. 313, de 30/12/2021.

Los ERTES, han sido eficaces para ajustar las economías a la alteración provocada por la pandemia⁴⁷. Según la Encuesta de Población Activa, tras analizar el grado en que se emplearon los ERTES en España durante el COVID-19, se observó que, a nivel agregado, alrededor del 20% de los ocupados estuvo unido a un ERTE por suspensión de trabajo en el segundo trimestre de 2020. Esto, mejoró conforme se fue recuperando la situación sanitaria, hasta estar en una cifra de 0,3% del empleo en el último trimestre de 2021. Además, los ERTES se aplicaron sobre todo a jóvenes y empleados con menor nivel de estudios. Y se aplicaron en mayor medida en los servicios como la hostelería y el ocio.

CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo ha sido estudiar la situación del mercado de trabajo español para posteriormente reflexionar sobre la eficiencia que han tenido sobre este las distintas reformas laborales elaboradas en nuestro país. Con el análisis de los efectos que las distintas reformas laborales han tenido sobre los problemas existentes en el mercado laboral se pueden aproximar conclusiones acerca del nivel de eficiencia de cada una de ellas y situación en la actualidad.

Tras la confección de este trabajo hemos podido exponer las divergencias y similitudes de las reformas laborales realizadas en las últimas décadas, teniendo en cuenta siempre el estado del mercado laboral de nuestro país. Las primeras modificaciones del Estatuto de los Trabajadores surgieron en la década de 1980, dando lugar a una sucesión de reformas que a su vez ha ocasionado una serie de consecuencias, las cuales, no siempre se ajustaban a los propósitos premeditados por el gobierno.

Como punto de partida una vez hemos realizado la introducción de este trabajo, hemos dado una aproximación de la caracterización del empleo, así como estudiamos cuál era su evolución a lo largo de las dos últimas décadas. Es muy importante haber realizado este estudio previo puesto que las reformas laborales fueron creadas con la intención de solventar los problemas existentes en el mercado de trabajo. Por ello, podemos afirmar

⁴⁷ Informe anual (2023). Capítulo 3. El mercado de trabajo español: situación actual, tendencias estructurales y políticas de empleo. Banco de España. Págs. 180-226.

que los propósitos de las reformas laborales ponían su atención, fundamentalmente, en disminuir la temporalidad de los contratos o la elevada tasa de desempleo, que estaban mermando el crecimiento de la economía española.

No obstante, los resultados muestran que, pese a que las reformas eran objeto de grandes estudios, algunas de estas modificaciones tuvieron efectos contraproducentes, ya que, al intentar disminuir la tasa de desempleo significaba crear puestos de empleo, y esto a su vez, era perjudicial ya que incrementaba la temporalidad existente en el mercado laboral al ser la mayoría de este empleo de carácter temporal. La tenencia de una elevada tasa de temporalidad junto con el elevado desempleo o la gran irregularidad existente en el mercado de trabajo es de los problemas más graves a los que ha tenido que hacer frente el mercado laboral español desde hace varias décadas. Esto ha generado secuelas al frenar la productividad y competitividad de la economía española y debilitar los derechos de los trabajadores.

Con el fin de cumplir con las condiciones exigidas por los Fondos Europeos NGEU, se creó la reforma laboral de 2021, siendo fundamentada su creación en disminuir el uso de los contratos temporales y fomentar la utilización de contratos indefinidos. De este modo, los contratos de duración determinada tuvieron una naturaleza causal, además de establecerse restricciones a su duración y sanciones ante un mal uso de los contratos temporales y el encadenamiento de estos. Las cifras emitidas por la Encuesta de Población Activa (EPA) afirman la eficacia de la última reforma ya que se ha vivido un aumento histórico de la ocupación y la población activa, una disminución del desempleo y una reducción significativa de la temporalidad española que iguala a niveles europeos. Otros de los cambios que vino establecido con el Real Decreto 32/2021 fue el fortalecimiento de la flexibilidad interna mediante los ERTE y los mecanismos RED, que sirvieron de gran utilidad para mitigar el desempleo juvenil.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcañiz, M. (2018). Genero de clases: la conciliación de la vida familiar y laboral. Universitat Jaume I, pp. 65-90.
- Bañez, F. (2012). Las 10 claves de la reforma laboral del Gobierno de Rajoy. Diario Expansión - Economía y política. (10/02/2012). <https://www.expansion.com/accesible/2012/02/10/economia/1328885924.html>
- Casas Baamonde, M. E.: “Una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales. Conclusiones del debate del grupo FIDE”, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 3, 2016, p. 296
- D.R, J. (2013). las causas que agravan la tasa de paro español. La nueva España.
- Doménech, R. (2022) La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar. Cuadernos de Información Económica, N.^o 287.
- Doménech, R., & García, J. R. (2022). Análisis Regional España Reforma laboral y temporalidad Expansión (España). BBVA Research.
- Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (Cuarto trimestre de 2023). Publicado el 26 de enero de 2024.
- Felgueroso, F. (2024). ¿Cuáles son los trabajadores fijos discontinuos? . Fundación de Estudios de Economía Aplicada. Págs. 1-38.
- Ferreiro Aparicio, J (2003). *Políticas de rentas y reformas laborales en España*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N.^o 46, 2003
- Ferreiro Aparicio, J. (2003). *Políticas de rentas y reformas laborales en España*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N.^o 46, 2003 (Ejemplar dedicado a: Economía y sociología), págs. 15-40
- García Pérez, J.I., Jansen, M (2015). *Reforma laboral de 2012: ¿Qué sabemos sobre sus efectos y qué queda por hacer?* Fedea Policy Papers. Págs. 1-52
- Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*. Universidad de Navarra.

Hernández de Cos, P. (2024). El mercado de trabajo español: evolución reciente y retos de futuro. Jornada 50 aniversario CUNEF. Banco de España. Págs. 1-13.

Informe anual (2023). Capítulo 3. El mercado de trabajo español: situación actual, tendencias estructurales y políticas de empleo. Banco de España. Págs. 180-226.

Jimeno, J.F (2016). *Crecimiento y empleo: Una relación turbulenta e incomprendida*. RBA Libros. Págs. 1-240.

Martínez Jorge, A y Victoria, C (2022). ¿Está reduciendo la temporalidad la reforma laboral de 2021? Una primera evaluación. EsadeECPol. Págs. 1-14.

Montes. (2022). Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021. Una mirada a la reforma laboral. Págs. 383-392

Moral, M.J. (2022) en “El mercado de trabajo”, Manual de Economía Española. Págs. 1-21.

MUNERA, I. (26/01/2017). El año 2016 cierra con 541.700 parados menos y la tasa cae al 18,63%. El mundo Es. Obtenido de <http://www.elmundo.es/economia/2017/01/26/5889aced22601dbe198c023e.html>

Observatorio de la juventud en España, cuarto trimestre de 2022. Ministerio de Derechos Sociales y agenda 2030.

Pérez J., y Lago, M. (marzo, 2023). “Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor”. Revista Cuadernos del Mercado de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Pitxer i Campos, J. V, Sánchez Velasco, A., Lorente Campos, R, Guamán Hernández, A. (2014). *La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales*. XIV Jornadas de Economía Crítica. Universidad de Valencia. Págs. 21-146.

Ramírez Bandera, C. (2023). Pasado, presente y futuro de los ERTE como mecanismo amortiguador de la destrucción de empleo ante crisis económicas. Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 13 (1), 1- 22.

Ruiz Galacho, E. (2006). *Las reformas laborales en España (1977-2022)*. Filosofía, política y economía en el Laberinto, ISSN 1575-7161, N.º 20, 2006, Págs. 7-22

Sala, H. y Trivín, P (2018), “Desempleo y ciclo económico: heterogeneidades y asimetrías recientes y en perspectiva histórica”, *Papeles de Economía Española*, Madrid.

Págs. 1-16

Observatorio trimestral del mercado de trabajo, nº8. (29/2/2024). Fundación de Estudios de Economía Aplicada y BBVA.

Observatorio trimestral del mercado de trabajo, nº9. (20/5/2024). Fundación de Estudios de Economía Aplicada y BBVA.

Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J.C., “Los expedientes temporales de regulación de empleo”, *Temas Laborales*, núm. 161/2022, 2022, Págs. 287-288.

LEGISLACIÓN

Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. «BOE» núm. 122, de 23 de mayo de 1994, páginas 15800 a 15805 (6 págs.)

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. «BOE» núm. 164, de 10/07/2001.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» núm. 162, de 07/07/2012.

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 1984, páginas 22731 a 22736 (6 págs.)

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. «BOE» núm. 312, de 30/12/1997.

Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo. «BOE» núm. 269, de 9 de noviembre de 1984, páginas 32366 a 32368 (3 págs.).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. «BOE» núm. 313, de 30/12/2021.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. «BOE» núm. 313, de 30/12/2021.

TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS

Gráfico 2.1.1. Evolución de la tasa de empleo del cuarto trimestre para los años 2002-2023 de Eu-28, España y sus principales socios.....	7
Gráfico 2.1.2. Evolución de la tasa de desempleo del cuarto trimestre para los años 2002-2023 en España.....	9
Gráfico 2.2.1. Evolución de la tasa de temporalidad y de la tasa de paro del cuarto trimestre para los años 2002-2023 en España.....	11
Gráfico 2.2.2. Distribución de la tasa de desempleo según la edad de la población ocupada española en el cuarto trimestre de 2023 (en porcentaje).....	14
Tabla 5.3.1. Evolución de los contratos indefinidos y temporales en España, en cifras y porcentajes, para los años 2019-2023.....	30