

Efectos de la reforma laboral de 2021 sobre la contratación y la temporalidad

Joan Antoni Alujas Ruiz

*Profesor agregado del Departamento de Econometría, Estadística y Economía Aplicada.
Universidad de Barcelona (España)*

jalujas@ub.edu | <https://orcid.org/0000-0003-3321-2926>

Extracto

Nuestro estudio se centra en el análisis de la contratación laboral en España entre 2019 y 2023 con el objeto de examinar los efectos de la reforma laboral de 2021 sobre la evolución del número y tipología de contratos, así como en el empleo y las tasas de temporalidad. Después de repasar el nuevo marco normativo de la contratación, se analizan los resultados a nivel agregado y también por sexo, edad, tipo de jornada y tipo de sector (público o privado). Dicho análisis nos permitirá determinar cómo han afectado los cambios introducidos por la nueva reforma laboral a la contratación (especialmente a la de carácter indefinido), al empleo asalariado y a la temporalidad, así como su impacto diferencial según los colectivos.

La conclusión más evidente que se deriva del análisis de los resultados a nivel nacional es la caída de la contratación temporal y el aumento sin precedentes en los contratos indefinidos, así como la reducción de las tasas de temporalidad, especialmente en la juventud y en el sector privado. No obstante, el aumento es mayor en la contratación y en el empleo a jornada parcial y en el fijo discontinuo. Asimismo, cabe señalar que ha aumentado la rotación laboral de los contratos indefinidos.

Palabras clave: contratos; empleo; rotación; temporalidad; estabilidad; segmentación; tiempo parcial.

Recibido: 06-02-2023 / Aceptado: 19-05-2023 / Revisado: 05-06-2023 / Publicado: 03-07-2023

Cómo citar: Alujas Ruiz, J. A. (2023). Efectos de la reforma laboral de 2021 sobre la contratación y la temporalidad. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 475, 75-106. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18601>



Effects of the 2021 labor reform on hiring and temporality

Joan Antoni Alujas Ruiz

*Profesor agregado del Departamento de Econometría, Estadística y Economía Aplicada.
Universidad de Barcelona (España)*

jalujas@ub.edu | <https://orcid.org/0000-0003-3321-2926>

Abstract

Our study focuses on the analysis of job recruitment in Spain between 2019 and 2023 with the aim of examining the effects of the 2021 labor reform on the evolution of the number and type of contracts, as well as on employment and temporary rates. After reviewing the new framework for hiring, the results are analyzed at the aggregate level and also by gender, age, type of working time and type of sector (public or private). This analysis will allow us to determine how the changes introduced by the new labour reform have affected hiring (especially permanent contracts), salaried employment and temporality, as well as their differential impact on different groups.

The most obvious conclusion to be drawn from the analysis of the results at the national level is the fall in temporary contracts and the unprecedented increase in permanent contracts, as well as the reduction in temporary rates, especially among young people and in the private sector. However, the increase is higher in part-time contracts and employment and permanent discontinuous employment. In addition, it should be noted that the labour turnover of permanent contracts has increased.

Keywords: contracts; employment; turnover; temporality; job security; segmentation; part-time.

Received: 06-02-2023 / Accepted: 19-05-2023 / Revised: 05-06-2023 / Published: 03-07-2023

Citation: Alujas Ruiz, J. A. (2023). Effects of the 2021 labor reform on hiring and temporality. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 475, 75-106. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18601>



Sumario

- 1. Introducción
 - 2. Nuevo marco normativo de la contratación laboral
 - 3. Resultados de la reforma laboral de 2021
 - 4. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

La apuesta por la flexibilidad laboral externa a partir de la reforma laboral de 1984, generalizando las modalidades de contratación temporal, se realizó al margen del principio de causalidad y eliminando el carácter excepcional y coyuntural en muy poco tiempo. Este hecho modificó la estructura del mercado de trabajo generando una dualidad entre personas trabajadoras fijas y temporales más acusada que en el resto de países europeos, hasta el punto de ser considerada como una de las normativas más abiertas e incluso desreguladoras de la Unión Europea (UE) (Toscani Giménez, 2012).

El recurso masivo a la contratación temporal, al margen de una mayor elasticidad empleo-PIB, comporta un escenario de segmentación en el mercado de trabajo y precariedad en el empleo, así como efectos negativos sobre los salarios, la formación en la empresa, la productividad del trabajo y la siniestralidad laboral (Toharia Cortés, 2005). Dichos efectos no tienen que ver tanto con el tipo de contratación como con las actividades en que se concentra la temporalidad. Además, estaría incidiendo en decisiones vitales de las personas trabajadoras como la emancipación o el momento de entrada en la maternidad (Pérez del Prado, 2022).

La dualidad que padece nuestro mercado de trabajo no es una situación natural que responda a una necesidad fisiológica, el contraste de nuestras cifras con las europeas así lo evidencia, sino a la utilización excesiva/fraudulenta de la contratación temporal por parte de las empresas y Administraciones públicas (Pastor Martínez, 2022). La temporalidad conlleva un coste en términos de igualdad, ya que se ceba especialmente en el colectivo de personas trabajadoras jóvenes y de mujeres, sometidas a una alta rotación contractual y dificultando su plena integración en el mercado de trabajo. En otros términos, la brecha de género y de edad que acusa nuestro mercado de trabajo se ve alimentada en un escenario de excesiva temporalidad (Montoya Medina, 2022).

Todas las reformas que se han realizado para reducir el fenómeno de la temporalidad creciente de la población asalariada y para incitar un empleo más estable se han fundamentado en la creación de nuevas tipologías de empleo indefinido con menores garantías y rebajas en los costes de las cotizaciones a la Seguridad Social, mediante la concesión de exoneraciones y bonificaciones sociales (De la Fuente Lavín y Zubiri Rey, 2022). Por otro lado, a partir de la reforma de 2001 se pretende desincentivar el uso de los contratos temporales estableciendo una indemnización por finalización de contrato. En definitiva, la reducción de las diferencias de costes entre los contratos indefinidos y los temporales no parece haber resultado del todo eficaz para mejorar la estabilidad del empleo en España (Cebrián López y Moreno Raymundo, 2012).

Como consecuencia de los escasos resultados a la hora de reducir la desmesurada temporalidad se ha generado un elevado escepticismo de que otras reformas lo puedan lograr y, en particular, que lo pueda conseguir esta última de 2021. Dichas reformas siempre dejaron vías de escape al mantenimiento del uso abusivo de la temporalidad, aparte de que la levedad de las sanciones provocaba un cálculo de costes por parte de las empresas de los escasos riesgos por los excesos en la temporalidad, de modo que la conjunción de ambos factores facilitaba la pervivencia de la cultura empresarial de la temporalidad y, con ella, de la pervivencia de las altas tasas de temporalidad (Cruz Villalón, 2022).

Con el objetivo de estudiar la evolución de la contratación laboral y de la temporalidad en el periodo 2019-2022/primer trimestre de 2023 y valorar el efecto de la reforma laboral de 2021, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente. En el segundo epígrafe se analizan los cambios en el marco normativo en el ámbito de la contratación, especialmente la indefinida. En el tercer epígrafe se procede al análisis de los resultados en materia de contratación laboral y de empleo y tasas de temporalidad a nivel agregado y también por sexo, edad, tipo de jornada y tipo de sector (público o privado). Los datos proceden de la Estadística de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, s. f.) y de la Encuesta de población activa del Instituto Nacional de Estadística (INE, s. f.). Finalmente, en el último epígrafe se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones.

2. Nuevo marco normativo de la contratación laboral

El Real Decreto-Ley (RDL) 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, se estructura en torno a tres grandes ejes: la contratación laboral, los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) como mecanismo de flexibilidad interna y la negociación colectiva. El primero tiene como objetivo la simplificación de los contratos y la reducción de la temporalidad.

En este sentido, la reforma laboral de 2021 refuerza la exigencia legal de que la contratación temporal esté condicionada al cumplimiento de la causalidad especificada, que habilita legalmente al recurso a la temporalidad. Se trata de una nueva regulación que se propone la reducción de los contratos temporales desde la limitación de su causalidad y que responde a las recomendaciones de la UE sobre la reducción de la dualidad existente en el mercado de trabajo entre empleos temporales y empleos indefinidos y a las condiciones para la obtención de los fondos Next Generation (López Ahumada, 2022).

La reforma laboral pretende también que la temporalidad se deje de utilizar como mero instrumento de corrección de los excedentes de personal ante crisis empresariales, canalizando esas situaciones por la vía de los ERTE y sin necesidad de tener bolsas de temporales a estos efectos (Cruz Villalón, 2022).

La reforma laboral de 2021 potencia de forma destacada la contratación indefinida en sus diversas manifestaciones (indefinido ordinario e indefinido fijo discontinuo)¹. No obstante, este último se viene considerando una figura contractual que aporta precariedad al mercado de trabajo debido a la indefinición sobre el inicio de la actividad, su duración y las posibilidades de reiteración. Pero la diferencia sustancial radica en que es un contrato indefinido, de forma que, aunque alterne periodos de actividad e inactividad, se rige por las reglas de extinción propias de esta modalidad contractual sin que entre en juego la expiración de un plazo convenido o la llegada de una fecha concreta. Por este motivo puede cumplir un importante papel en disminuir la temporalidad y la precariedad diferenciándolo del contrato a tiempo parcial y vinculándolo de forma más intensa al principio de estabilidad en el empleo (Carrizosa Prieto, 2022).

La nueva regulación del contrato fijo discontinuo va más allá de incentivar su uso en actividades estacionales, para ser un instrumento que contribuya a reducir la temporalidad, encauzando anteriores supuestos de contratación temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que ahora han quedado sin cobertura (contratos para obra o servicio vinculados a una contrata) y permitiendo su celebración por empresas de trabajo temporal, para atender necesidades temporales de diversas empresas usuarias. El contrato indefinido fijo discontinuo, pese a las grandes mejoras que supone, no es una garantía de la calidad y la estabilidad en el empleo, ni del fin de la precariedad (Gómez Salado, 2022). En este sentido, el diseño original de los contratos fijos discontinuos estaba pensado especialmente para el sector turístico, con lo cual, más que un acceso a la contratación indefinida y a los aspectos positivos asociados a este tipo de contrato, puede ser un sustituto para los empleos temporales que antes eran eventuales, pero tenían un carácter recurrente².

Aunque la reforma laboral aprobada por el RDL 32/2021 tiene como objetivo prioritario el introducir modificaciones en la configuración de las relaciones laborales del ámbito privado, la mayoría de las reformas que se introducen afectan a la contratación laboral de empleo público y las disposiciones adicionales, transitorias y derogatoria del RDL 32/2021 afectan de forma directa al empleo del sector público. La interacción de esta reforma con las nuevas reglas que marca la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, introduce un gran potencial en cuanto mecanismos de actuación para minimizar el panorama actual de temporalidad en el empleo público, y las responsabilidades de los gestores públicos de cara a evitar irregularidades en el futuro (Vida Fernández, 2022). En este sentido, resulta paradójico que las medidas adoptadas en las diferentes reformas laborales se han centrado en el sector privado, cuando al mismo tiempo la temporalidad ha estado creciendo sin parar en las distintas Administraciones públicas sin que se adoptaran medidas hasta prácticamente el año 2021.

¹ Cabe señalar que el empleo atípico, al margen de los contratos temporales, también incluiría los contratos fijos discontinuos y los contratos a tiempo parcial (Cárdenas del Rey, 2020).

² Esto puede conllevar una limitada seguridad en los ingresos de las personas trabajadoras asociada a periodos involuntarios de inactividad, asumiendo las arcas públicas los costes si la persona afectada tiene derecho a una prestación por desempleo.

El objetivo de la reforma contenida en la Ley 20/2021 es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 % en el conjunto de las Administraciones públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos. Aunque el porcentaje oficial admitido de temporalidad en el seno de nuestras Administraciones públicas gira en torno al 30 %, por la posible falta de inclusión en los datos oficiales del personal indefinido no fijo podría suceder que el porcentaje real de temporalidad rebasase en ocasiones el 40 y hasta el 50 % del total de la plantilla (Baquero Aguilar, 2021). Por otra parte, la supresión de la modalidad de contrato por obra y servicio determinado limita significativamente la actuación de las entidades públicas, obligándolas a recurrir a la contratación indefinida o a la de fijo discontinuo (De la Puebla Pinilla, 2022).

El RDL 32/2021 establece una nueva reordenación de los supuestos de contratación temporal estructural contemplados en el artículo 15 del ET, reduciendo su número solamente a dos: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución. Este último se podrá celebrar para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Del mismo modo se podrán justificar estos contratos para completar jornadas reducidas o para cubrir procesos de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

Partiendo del elemento básico de que a necesidades permanentes solo se puede hacer frente con contratos indefinidos, la única posibilidad de hacer uso del contrato por circunstancias de la producción es cuando se pueda acreditar que la necesidad real de personal de la empresa tiene un carácter coyuntural, pero no estable (Vila Tierno, 2022). Dicho contrato queda acotado solo para situaciones ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la demanda y para aquellas que sean ocasionales pero previsibles. La primera modalidad se puede usar para los incrementos de la demanda que sean imprevisibles (no estacionales) y ocasionales (no permanentes, sino puntuales), así como para las oscilaciones. La segunda modalidad se aplicaría en los supuestos en que la empresa conoce que la necesidad se va a producir, pero ha de tener una duración reducida y delimitada (Gómez Salado, 2022).

La escasa exigencia causal del contrato por circunstancias de la producción, que se ha visto como la vía con la que reconducir los anteriores contratos de obra o servicio, se contrarresta con una explícita, aunque confusa, limitación temporal en el uso que pueden realizar las empresas (Pastor Martínez, 2022). La posibilidad de contratar por circunstancias ocasionales y previsibles por duración inferior a 90 días, en la medida en que no se establecen límites al número de personas trabajadoras contratables ni al número de contratos que se pueden celebrar durante ese periodo con una misma persona trabajadora ni a la duración de dichos contratos, tiene el riesgo de que se utilice masivamente por las empresas para contratos de muy corta duración (De la Fuente Lavín y Zubiri Rey, 2022).

El nuevo artículo 15 del ET contempla hasta tres reglas claramente dirigidas a propiciar la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras contratadas temporalmente frente a determinados incumplimientos empresariales. En primer lugar, atribuye la condición de fijas a quienes son contratadas incumpliendo lo dispuesto por el mismo. En segundo lugar, atribuye idéntica condición a quienes no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un periodo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba. Por último, atribuye, igualmente la condición de fija a aquella persona trabajadora que haya estado vinculada contractualmente durante determinado tiempo³ por dos o más contratos temporales u ocupe un puesto que haya sido desempeñado por otras personas trabajadoras temporales durante igual tiempo (Montoya Medina, 2022).

Por otro lado, cabe destacar el endurecimiento de las sanciones por recurrir a la contratación temporal en fraude de ley y la sobrecootización a la Seguridad Social en contratos temporales de duración inferior a 30 días, para atajar así el exceso de rotación laboral en un mismo puesto de trabajo (Cavas Martínez, 2022).

A la hora de valorar la reforma laboral en materia de flexibilidad externa, los logros habrían de medirse más en términos de rotación del mercado de trabajo que en tasa de temporalidad, ya que las disminuciones en la rotación por temporalidad formal se trasladan a mayor rotación en otras formas contractuales (Ruesga Benito y Viñas Apaolaza, 2022).

3. Resultados de la reforma laboral de 2021

El análisis de los datos de la Estadística de contratos elaborada por el SEPE evidencia en primer lugar una caída del número total de contratos temporales, tanto respecto a 2021 (34,7 %) como a los niveles previos a la pandemia en 2019 (44,6 %). A la vez, se registra un aumento sin precedentes en el total de contratos indefinidos iniciales del 360 % y del 330 %, respectivamente. Por su parte, las conversiones aumentaron en más de un 50 %. Como consecuencia, el número total de contratos disminuye en un 5,5 % con relación a 2021 y un 18,3 % respecto a 2019. En cuanto a la contratación indefinida, los mayores aumentos se registran en el total de contratos fijos discontinuos con casi un 800 %. Por tipo de jornada, el aumento es claramente superior en los contratos indefinidos a tiempo parcial, tanto en los contratos iniciales como en las conversiones (véase tabla 1). La comparación por franjas de edad refleja que el total de contratos indefinidos aumenta más entre las personas jóvenes, registrando la mayor diferencia con relación a los otros grupos de edad en los indefinidos a jornada parcial y en los fijos discontinuos. Por el contrario, en los indefinidos a tiempo completo la variación en los/las menores de 30 años es similar a la registrada en los/las mayores de 45

³ Se reduce a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de persona trabajadora indefinida, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses con anterioridad a la reforma laboral.

años. Las caídas en el número de contratos temporales en 2022 son muy similares en todas las franjas de edad tanto respecto a 2021 como a 2019 (véase tabla 1). En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, cabe destacar que el aumento en los contratos indefinidos (incluidos los fijos discontinuos) es superior en los hombres y en todas las franjas de edad. En cambio, en el incremento de las conversiones sucede todo lo contrario. Por otro lado, la caída de los contratos temporales es mayor en los hombres y en todos los grupos de edad.

Tabla 1. Variación relativa del número de contratos (%)

	2022-2019				2022-2021			
	Total	<30 años	30-44 años	>45 años	Total	<30 años	30-44 años	>45 años
Completa	-27,2	-24,3	-32	-23,4	-17,5	-14,2	-20,3	-17,2
Indefinido	197,2	222,9	163,5	229,6	204,3	223	180,9	222,6
Temporal	-42,6	-39,1	-47,4	-39,7	-34	-30,2	-37,4	-33,6
Conversiones	44,6	47,6	31	66,2	35,8	50,7	30,2	30,2
Parcial	-29,9	-29,3	-34,5	-24	-14,2	-13,5	-17,3	-11
Indefinido	261	327,3	223,9	211,2	328,1	442,1	288,7	231,3
Temporal	-48,1	-48	-51,8	-42,6	-36	-36,3	-38,5	-31,4
Conversiones	59,5	66,5	46,8	68,7	63,5	89,6	53,3	44,3
Fijos discontinuos	782,5	905	674,1	783,7	782,2	965,9	707,4	680,2
Indefinidos	900,7	1.029,9	783,3	899,8	965,6	1.122,3	892	872,5
Conversiones	232,5	232,7	209,5	266,6	158,9	219,2	147,7	129,4
Total contratos	-18,3	-16,2	-24,4	-13,7	-5,5	-1,9	-9,5	-4,8
Indefinido	330,1	403,1	270,6	335,9	360,9	450,7	308,9	335,9
Temporal	-44,6	-43	-48,8	-40,6	-34,7	-32,8	-37,7	-33
Conversiones	59,5	64	44,8	79,7	51,8	73,3	43,8	41,9

Fuente: SEPE (s. f.) y elaboración propia.

En cuanto a la proporción de contratos según el tipo de jornada, los indefinidos a tiempo completo son los que más reducen su peso, pasando del 55,6 % en 2019 al 38,4 % en 2022 (aunque repuntan en 2023 hasta el 44,2 %), mientras que en los indefinidos a jornada parcial la caída es de apenas 5 puntos. Por el contrario, los indefinidos fijos discontinuos pasan del 16,3 % al 38 % en el mismo periodo de tiempo, si bien en el primer trimestre de 2023 se reduce su peso hasta el 32,5 %. Las conversiones a tiempo completo disminuyen su proporción en el total de conversiones, se mantienen las de jornada parcial y casi doblan su peso las conversiones en fijos discontinuos pasando del 5,6 % en 2019 al 8,5 % en 2023. En el caso de los contratos temporales aumenta la proporción a jornada completa, mientras que disminuye el peso de los contratos a tiempo parcial (véase tabla 2).

La caída en la proporción de los contratos indefinidos es superior en los hombres, tanto a tiempo completo como a jornada parcial. Por el contrario, el peso de los contratos fijos discontinuos aumenta claramente tanto en mujeres como en hombres, aunque en estos en 4,5 puntos más. Las variaciones en la proporción de las conversiones por tipo de jornada son similares en hombres y mujeres. La proporción de mujeres solo es superior a la masculina en los contratos indefinidos a tiempo parcial, tanto en los contratos iniciales como en las conversiones, en todos los años analizados. Finalmente, en los contratos temporales aumenta más el peso a jornada completa en las mujeres, mientras que se reduce más que en los hombres su proporción a tiempo parcial (véase tabla 2).

Por otro lado, cabe señalar que la transformación de temporales a fijos ha perdido presencia en la contratación indefinida, ya que en 2021 aportaban el 41,5 % de los contratos fijos, mientras que en el 1.º trimestre de 2023 apenas alcanzan el 9 %. La caída aún es mayor en las conversiones a fijos discontinuos que pasan del 22,7 a solo el 2,6 %. Unas diferencias que confirman que el auge de la contratación indefinida se ha apoyado más en nuevas personas trabajadoras que en el pase a fijas de las que eran temporales, lo que puede significar que las empresas prefieren contratar de cero con varios meses de prueba.

Tabla 2. Proporción de contratos según tipo de jornada

	2019			2021			2022			2023 (1.º trimestre)		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Completa												
Indefinido	55,6	63,9	45,5	58,2	66	48,9	38,4	44,8	30,1	44,2	50,4	35,2
Temporal	64,8	74,4	53,1	66,4	75,8	54,7	67,1	75,9	57,4	68,2	76,2	59,2
Conversiones	64,5	75,7	50,2	65,4	76,3	50,2	58,5	70	44,3	62,6	73,8	48,8

	2019			2021			2022			2023 (1.º trimestre)		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Parcial												
Indefinido	28,1	19,6	38,3	25,4	16,9	35,4	23,6	16,1	33,4	23,4	15,3	35
Temporal	35,2	25,6	46,9	33,6	24,2	45,3	32,9	24,1	42,6	31,8	23,8	40,8
Conversiones	29,9	19	43,9	27,8	16,8	43	29,9	18,6	44	28,9	17,1	43,5
Fijos discontinuos												
Indefinidos	16,3	16,5	16,1	16,4	17,1	15,7	38	39,1	36,6	32,5	34,3	29,8
Conversiones	5,6	5,3	5,9	6,8	6,8	6,8	11,6	11,5	11,8	8,5	9,1	7,7

H = Hombres; M = Mujeres.

Fuente: SEPE (s. f.) y elaboración propia.

Si consideramos el total de contratos indefinidos, es decir, la suma de los contratos iniciales y de las conversiones, su proporción en el total de contratos pasa del 9,6 % en 2019 al 45,5 % en el 1.º trimestre de 2023, con un aumento de 8 puntos más en los hombres con relación a las mujeres. En el caso del total de contratos fijos discontinuos, su peso en el total de contratos indefinidos alcanza el 33 % en 2022 (aunque en 2023 se reduce su peso hasta el 30,3 %), con un aumento respecto tanto a 2019 como a 2021 mayor en los hombres (véase tabla 3). Las diferencias por franjas de edad en el aumento de la proporción del total de contratos indefinidos respecto al total de contratos son mínimas, registrando la franja de entre 30 y 44 años el porcentaje más elevado (46,7 % en el 1.º trimestre de 2023). En cambio, la proporción del total de fijos discontinuos en el total de contratos indefinidos aumenta más en el caso de los/las jóvenes hasta 2022 alcanzando el 35,1 %, si bien se reduce su peso en 2023 hasta el 29,9 %. En todas las franjas de edad, el aumento del peso del total de contratos indefinidos en el total de contratos es mayor en los hombres, especialmente en los mayores de 45 años y, además, su proporción es claramente superior a la registrada por las mujeres en el 1.º trimestre de 2023. En el caso de la proporción del total de fijos discontinuos sobre el total de contratos indefinidos, el aumento entre 2019 y 2023 es mayor en los hombres en todas las franjas de edad, siendo siempre su peso superior al de las mujeres (véase tabla 3). Por tanto, se puede afirmar que a partir de 2022 emergen las diferencias entre hombres y mujeres en las mencionadas proporciones, ya que hasta 2021 eran prácticamente idénticas.

Tabla 3. Proporción indefinidos/total contratos y fijos discontinuos/total indefinidos

	2019			2021			2022			2023 (1.º trimestre)		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Total												
Indefinidos/ Total contratos	9,6	9,6	9,6	10,9	11	10,8	38,4	40,2	36,3	45,5	49,3	41
Fijos discontinuos/ Total indefinidos	12,2	12,1	12,3	12,4	12,6	12,2	33	34	31,7	30,3	32,1	27,6
Jóvenes												
Indefinidos/ Total contratos	8,6	8,6	8,5	9,3	9,3	9,3	37,8	38,5	37,1	44,4	46,5	42
Fijos discontinuos/ Total indefinidos	12,9	12,6	13,3	13,2	12,9	13,4	35,1	35,9	34	29,9	31,9	27,4
30-44 años												
Indefinidos/ Total contratos	10,6	10,6	10,6	12,6	12,1	11,9	39,4	41,6	36,9	46,7	51,3	41,3
Fijos discontinuos/ Total indefinidos	11,2	11,4	10,9	11,3	11,8	10,8	30,8	31,9	29,4	29,8	31,3	27,5
Mayores de 45 años												
Indefinidos/ Total contratos	9,5	9,4	9,7	11,6	11,6	11,5	37,7	40,7	34,2	44,6	49,6	38,5
Fijos discontinuos/ Total indefinidos	12,8	12,6	13,1	13,2	13,6	12,8	33,2	34,4	31,7	32,3	35	28,2

H = Hombres; M = Mujeres.

Fuente: SEPE (s. f.) y elaboración propia.

En el caso de la proporción de contratos según el tipo de jornada, cabe analizar si existen diferencias por franjas de edad. El menor peso de los contratos indefinidos a tiempo completo se registra en los/las jóvenes en todos los años analizados y cae al 30,7 % en 2022, aunque

repunta hasta el 37,1 % en el 1.º trimestre de 2023. Las otras dos franjas de edad registran también caídas, alcanzando una proporción similar a partir de 2022. En el caso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, las personas menores de 30 años registran con diferencia la proporción más elevada, aunque al igual que las otras franjas de edad registran caídas entre 2019 y 2023, especialmente en el caso de las personas mayores de 45 años (véase tabla 4). El peso de las conversiones a jornada completa disminuye en todos los grupos de edad entre 2019 y 2022, si bien repunta en el 1.º trimestre de 2023, registrando la menor proporción los/las jóvenes con el 58,8 %. Por otro lado, el peso de las conversiones a jornada parcial se mantiene, excepto en el colectivo de jóvenes, que registran ligeras variaciones a la baja y se anotan la mayor proporción con el 33 % en 2023. En el caso de los contratos temporales a jornada completa, su peso aumenta en todas las franjas de edad mientras que la proporción de contratos temporales a jornada parcial disminuye, especialmente en los/las jóvenes en ambos tipos de contrato. El peso de los contratos fijos discontinuos aumenta en todas las franjas de edad entre 2019 y 2022, aunque disminuye en el 1.º trimestre de 2023, sobre todo en los jóvenes. La proporción más elevada se registra en las personas mayores de 45 años (34,6 %). En el caso de las conversiones en fijos discontinuos, su peso también aumenta en todos los grupos de edad, alcanzando los máximos en 2022 y registrando de nuevo el mayor porcentaje los/las mayores de 45 años con el 13 % en 2022 (véase tabla 4).

En cuanto a las diferencias por sexo, en los hombres la proporción de los contratos a jornada completa es superior a la de las mujeres en todas las franjas de edad durante el periodo analizado, registrándose las mayores diferencias en el caso de los mayores de 45 años tanto en los contratos indefinidos como en las conversiones y en los contratos temporales. Por contra, los contratos a jornada parcial registran una proporción superior en las mujeres en todas las franjas de edad, también con las mayores diferencias en las mayores de 45 años en todos los tipos de contrato. En los contratos fijos discontinuos, las diferencias entre hombres y mujeres son mucho menores en todas las franjas de edad, registrándose la más baja en la franja entre 30 y 45 años (3,4 puntos en el 1.º trimestre de 2023). La proporción de las conversiones en fijos discontinuos es algo mayor en los hombres que en las mujeres, cuando en 2019 sucedía todo lo contrario (véase tabla 4).

Tabla 4. Proporción de contratos según tipo de jornada y franjas de edad

	2019			2021			2022			2023 (1.º trimestre)		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Completa												
Indefinido	47,8	52,6	41,9	52,3	57	46,5	30,7	35,3	25	37,1	42	30,6
Temporal	55,9	64,7	45,8	57,5	66,3	47	59,8	67,8	50,7	60,7	68,4	51,5



	2019			2021			2022			2023 (1.º trimestre)		
◀												
Jóvenes (cont.)	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Conversiones	59	66,9	50	61,1	68,8	51,8	53,1	61,7	43,5	58,8	67,1	49,5
Parcial												
Indefinido	34,4	30,1	39,4	29,6	25,2	35	29,2	23,7	35,8	30,7	24	39,7
Temporal	44,1	35,3	54,2	42,5	33,7	53	40,2	32,2	49,3	39,3	31,6	48,5
Conversiones	35,8	27,9	44,8	33,2	25,5	42,5	36,4	27,7	46	33,3	24,5	43,1
Fijos discontinuos												
Indefinidos	17,9	17,3	18,6	18,1	17,7	18,5	40,2	41	39,2	32,2	34,1	29,7
Conversiones	5,2	5,2	5,2	5,7	5,7	5,7	10,5	10,6	10,5	7,9	8,4	7,4
30-44 años	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Completa												
Indefinido	61,5	70	50,7	63,6	71,4	54,1	43,7	50,3	34,9	48,4	54,9	38,7
Temporal	69	78,5	57,7	70,5	79,8	58,7	70,9	79,7	61,2	72	81	63,1
Conversiones	68,3	79,5	53,8	68,3	78,9	53,6	61,8	73,4	47,7	65,4	77,2	51
Parcial												
Indefinido	23,5	14,5	35	21,6	13	32,3	20,6	12,9	30,9	19,7	11,8	31,6
Temporal	31	21,5	43	29,5	20,2	41,3	29,1	20,3	38,8	28	19	36,9
Conversiones	26,3	15,2	40,6	25	14,3	39,8	26,6	15,1	40,7	26	13,4	41,3
Fijos discontinuos												
Indefinidos	15	15,5	14,3	14,7	15,6	13,6	35,7	36,8	34,2	31,9	33,3	29,8
Conversiones	5,4	5,2	5,6	6,7	6,8	6,6	11,5	11,5	11,6	8,6	9,4	7,7

	2019			2021			2022			2023 (1.º trimestre)		
Mayores de 45 años	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Completa												
Indefinido	55,5	67,9	42,1	56,9	68,3	44,4	42,1	50	31,1	46	53	34,8
Temporal	71,2	81,5	58,3	72,8	83,1	59,9	72,2	82,3	61,5	73	82,7	63,2
Conversiones	65,2	79,8	43,7	65,7	79,5	43,1	60,3	74,4	40	62,1	76,8	40,2
Parcial												
Indefinido	27,7	14,8	42	26,1	13,1	40,1	19,8	10,3	33	19,4	9,6	35
Temporal	28,8	18,5	41,7	27,2	16,9	40,1	27,8	17,7	38,5	27	17,3	36,8
Conversiones	28,5	14,6	48,8	26,3	12,6	48,6	26,7	13,1	46,1	28,7	13,4	51,4
Fijos discontinuos												
Indefinidos	16,6	17,2	15,9	17,1	18,5	15,5	38,1	39,7	35,9	34,6	37,4	30,2
Conversiones	6,4	5,6	7,6	8,1	7,9	8,3	13	12,4	13,9	9,2	9,7	8,4

H = Hombres; M = Mujeres.

Fuente: SEPE (s. f.) y elaboración propia.

A la hora de analizar los efectos de la reforma laboral cabe plantearse cómo ha afectado a la duración de los contratos temporales. Si analizamos la evolución de los contratos de como máximo 1 semana, se aprecia que en el 1.º trimestre de 2023 su proporción ha aumentado casi 10 puntos respecto a 2021 y 5 puntos con relación a 2019. El aumento es superior en los contratos a jornada completa, aunque entre 2022 y 2023 aumenta algo más el peso de los contratos a tiempo parcial.

Por otro lado, se incrementa el peso de los contratos que duran entre 1 semana y 15 días, pasando del 4,7 % en 2019 al 9,8 % en el 1.º trimestre de 2023. El aumento es también mayor en los contratos a jornada completa (véase tabla 5). Las diferencias entre hombres y mujeres son evidentes en los contratos de 1 semana, ya que mientras su proporción aumenta casi 9 puntos en 2023 respecto a 2019 en los primeros, solo aumenta

1,5 puntos en las mujeres. En relación con 2021, el peso aumenta el doble en los hombres que en las mujeres. En cuanto a los contratos con una duración de entre 1 semana y 15 días, su proporción aumenta de manera similar en hombres y en mujeres, tanto a jornada completa como a jornada parcial, si bien en esta última los incrementos son menores en ambos sexos (véase tabla 5).

Por tanto, la proporción de contratos temporales de más corta duración no solo supera el dato de 2021, sino que también está por encima de los niveles prepandemia. No obstante, el número de contratos que duran 1 semana cae en 2022 un 18 % respecto a 2021 y un 41 % respecto a 2019. En cambio, los contratos que tienen una duración entre 1 semana y 15 días han aumentado un 8,4 % y un 1 %, respectivamente⁴. Por otro lado, cabe subrayar que los contratos que duran como máximo un mes han pasado de casi el 40 % en 2021 al 56 % en 2023.

Tabla 5. Proporción de contratos temporales según duración y tipo de jornada

	2019		2021		2022		2023 (1.º trimestre)	
	≤7 días	>7 y ≤15 días	≤7 días	>7 y ≤15 días	≤7 días	>7 y ≤15 días	≤7 días	>7 y ≤15 días
Ambos sexos								
Total	30,2	4,7	25,8	5,2	32,1	8,6	35,4	9,8
Completa	27,4	5,2	24,3	5,5	31	9,6	34	11
Parcial	35,3	3,9	28,9	4,6	34,4	6,7	38,2	7,2
Hombres								
Total	28,6	4,2	25,1	4,5	33,5	8,3	37,7	9,8
Completa	24,8	4,5	22,4	4,7	30,9	9	35,2	10,6
Parcial	39,6	3,2	33,4	4	41,6	6,2	46,1	6,9

⁴ La explicación de este fenómeno puede responder a la supresión de los contratos por obra y servicio, que eran en su mayoría de duración indeterminada y que, en muchos casos, han sido absorbidos por los contratos fijos discontinuos. No obstante, este incremento de los contratos de menor duración puede deberse también a un afloramiento de la economía sumergida debido al incremento de las inspecciones tras la reforma laboral.

	2019		2021		2022		2023 (1.º trimestre)	
	≤ 7 días	> 7 y ≤ 15 días	≤ 7 días	> 7 y ≤ 15 días	≤ 7 días	> 7 y ≤ 15 días	≤ 7 días	> 7 y ≤ 15 días

Mujeres

Total	32,1	5,5	26,8	6	30,6	9	33,1	9,8
Completa	31,8	6,4	27,4	6,9	31,1	10,5	32,6	11,5
Parcial	32,4	4,4	26	5	29,9	7	33,8	7,4

Fuente: SEPE (s. f.) y elaboración propia.

Por otro lado, la duración media de los contratos temporales es en 2022 de 48,32 días, disminuyendo 5 días respecto a 2021. No obstante, repunta hasta los 51,23 días en el 1.º trimestre de 2023 y se sitúa 2 días por encima de la registrada en 2019. La caída en la duración media es claramente mayor en los hombres que en las mujeres en relación con 2021 (véase tabla 6). Este recorte en la duración media no deja de ser significativo, habida cuenta de que la reforma tenía como objetivo mejorar la calidad no solo del empleo indefinido, sino también del temporal, y por ello se introdujo una fuerte penalización sobre los contratos de menos de 1 mes.

Tabla 6. Duración media en días de los contratos temporales

	2019	2020	2021	2022	2023 (1.º trimestre)
Total	49,12	52,92	53,36	48,32	51,23
Hombres	49,21	52,09	53,32	47,91	49,64
Mujeres	49,01	53,88	53,4	48,78	53,05

Fuente: SEPE (s. f.).

Entre 2019 y 2021, cada persona contratada de forma indefinida firmó, en promedio, 1,01 contratos, mientras que en 2022 y 2023 las indefinidas firmaron 1,08 y 1,06 contratos, respectivamente, lo que se traduce en que más de 33.000 personas firmaron más de un contrato indefinido en el 1.º trimestre de 2023. En cambio, las personas contratadas de forma temporal pasaron de firmar 1,48 contratos en 2021 a 1,33 en 2023. Al haber más contratos

temporales que indefinidos, la rotación laboral⁵ agregada (que incluye todos los tipos de contratos) es también menor (1,42 frente a 1,22). La rotación laboral de los contratos es mayor en los hombres que en las mujeres tanto en los indefinidos (solo en 2022 y 2023) como en los temporales en todos los años analizados, aunque en estos últimos la rotación respecto a 2021 cae más en los hombres (véase tabla 7). Por tanto, a raíz de la reforma laboral parece aumentar la rotación entre los indefinidos, firmándose contratos indefinidos de forma recurrente, encadenando contrataciones y despidos. Una posible explicación sería que las empresas que antes realizaban varios contratos de muy corta duración a una misma persona empleada en un solo mes lo siguen haciendo a través de modalidades indefinidas para cubrir necesidades de tipo temporal, y eso eleva la mortalidad de los indefinidos. Otra opción es que las condiciones de los contratos indefinidos que se están firmando no sean lo suficientemente estables o de calidad y son las propias personas empleadas las que deciden cambiar de empleo con más frecuencia.

Tabla 7. Rotación laboral de los contratos

	2019			2021			2022			2023 (1.º trimestre)		
	Total	I	T	Total	I	T	Total	I	T	Total	I	T
Ambos sexos	1,46	1,01	1,51	1,42	1,01	1,48	1,26	1,08	1,34	1,22	1,06	1,33
Hombres	1,5	1,01	1,55	1,47	1,01	1,54	1,28	1,1	1,37	1,23	1,07	1,36
Mujeres	1,42	1,01	1,47	1,37	1,01	1,42	1,24	1,06	1,32	1,21	1,04	1,31

I = Indefinidos; T = Temporales.

Fuente: SEPE (s. f.) y elaboración propia.

El análisis de la evolución de las tasas de temporalidad a partir de los datos de la Encuesta de población activa elaborada por el INE permite determinar si la reforma laboral ha conseguido uno de sus efectos esperados. Después de las oscilaciones entre 2019 y 2021, las tasas de temporalidad, tanto a jornada completa como a jornada parcial, vuelven a alcanzar a finales de 2021 los niveles anteriores al inicio de la pandemia. En cambio, en el 4.º trimestre de 2022 se registra una clara reducción especialmente de la tasa de temporalidad a jornada parcial que desciende 12,2 puntos hasta el 32,2 %, frente a los 6,7 puntos en el caso de la jornada completa, situándose la tasa en el 15,5 %. La caída de la temporalidad continúa en el 1.º trimestre de 2023, si bien de forma mucho más moderada (véase tabla 8). Las diferencias

⁵ La rotación laboral de los contratos se define como la ratio de contratos por persona trabajadora contratada.

entre hombres y mujeres son evidentes, registrando estas últimas una menor caída de la temporalidad entre 2021 y 2023 (6,7 puntos en jornada completa y 12 puntos en jornada parcial), mientras que en los hombres se reduce en 7,7 y 18,5 puntos, respectivamente. No obstante, cabe remarcar que la tasa de temporalidad a jornada parcial es bastante más elevada en los hombres, con una diferencia de alrededor de 12 puntos en el 1.º trimestre de 2023. Por el contrario, la tasa de temporalidad a jornada completa es mayor en las mujeres (4,4 puntos) y además han aumentado las diferencias a lo largo del periodo analizado (véase tabla 8). En definitiva, la reforma laboral parece haber tenido más efecto sobre la temporalidad a jornada parcial y en mayor medida en los hombres.

La tasa de temporalidad total se reduce levemente entre 2019 y 2021, teniendo en cuenta los vaivenes durante la pandemia. En cambio, en el 1.º trimestre de 2023, dicha tasa ha caído 8,1 puntos respecto al 4.º trimestre de 2021 hasta situarse en el 17,3 %. La reducción es similar en hombres y en mujeres (8,3 frente a 7,9 puntos, respectivamente), aunque la tasa femenina es 5 puntos superior a la masculina y han aumentado las diferencias respecto a finales de 2019. Por franjas de edad, la tasa de temporalidad más elevada se registra en los/las jóvenes, pero es el grupo de edad que se anota una mayor reducción (19,2 puntos), hasta llegar al 36,2 % en el 1.º trimestre de 2023. Por contra, en los/las mayores de 49 años, el descenso de la tasa de temporalidad es de 3,4 puntos, aunque registran la tasa más baja con el 11 % (véase tabla 9). En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, las tasas de temporalidad son más bajas en los primeros en todas las franjas de edad y durante todo el periodo analizado. La mayor caída de la temporalidad en el 1.º trimestre de 2023 se registra tanto en los hombres como en las mujeres menores de 30 años (alrededor de 19 puntos), siendo la reducción casi idéntica en hombres y en mujeres en el grupo de entre 30 y 49 años, mientras que la tasa de temporalidad en el grupo de mayores de 49 años desciende más entre los hombres. Cabe señalar que las diferencias entre hombres y mujeres han aumentado entre 2019 y 2022, especialmente en los/las jóvenes, donde han pasado de 4 a 9,5 puntos. En cambio, en el colectivo de mayores de 49 años se registra el menor crecimiento de las diferencias, pasando de 2,3 a 3,3 puntos (véase tabla 9). Por tanto, a tenor de los datos, el colectivo más beneficiado por el efecto de la reforma laboral sobre la tasa de temporalidad es el de jóvenes. Por otra parte, cabe señalar que la fuerte caída de la tasa de temporalidad total en España conlleva una reducción considerable de la diferencia respecto a la media europea, si bien todavía está 4,5 puntos por encima.

Tabla 8. Tasas de temporalidad por tipo de jornada

	2019 (4.º trimestre)	2020 (2.º trimestre)	2020 (4.º trimestre)	2021 (4.º trimestre)	2022 (2.º trimestre)	2022 (4.º trimestre)	2023 (1.º trimestre)
Ambos sexos							
Completa	22,6	20	21,7	22,2	19,6	15,5	14,9
Parcial	44,6	36,6	40,9	44,4	37,8	32,2	31

	2019 (4.º trimestre)	2020 (2.º trimestre)	2020 (4.º trimestre)	2021 (4.º trimestre)	2022 (2.º trimestre)	2022 (4.º trimestre)	2023 (1.º trimestre)
Hombres							
Completa	22,1	18,8	20,5	20,7	17,8	13,4	13
Parcial	60	50,8	52,9	58,5	47,9	43,5	40
Mujeres							
Completa	23,3	21,6	23,2	24,1	22	18,3	17,4
Parcial	39,6	32,2	37,2	40,2	34,5	28,5	28,2

Fuente: INE (s. f.) y elaboración propia.

Tabla 9. Tasas de temporalidad

	2019 (4.º trimestre)	2020 (2.º trimestre)	2020 (4.º trimestre)	2021 (4.º trimestre)	2022 (2.º trimestre)	2022 (4.º trimestre)	2023 (1.º trimestre)
Ambos sexos	26,1	22,4	24,6	25,4	22,3	17,9	17,3
<30 años	55,4	49	52,1	55,4	47,2	38,9	36,2
30-49 años	24,1	20,9	23,2	23,4	20,3	15,8	15,6
>49 años	14,5	13,4	14,5	14,4	12,9	11,2	11
Hombres	24,9	20,9	22,8	23,1	19,9	15,5	14,8
<30 años	53,6	47	48,9	52,3	44,7	34,5	33,4
30-49 años	23	19,1	21,4	20,8	17,5	13,3	13
>49 años	13,4	12,7	13,4	13,1	10,9	9,6	8,7
Mujeres	27,4	24	26,6	27,8	24,8	20,6	19,9
<30 años	57,4	51,2	55,6	58,6	49,9	44	39,3
30-49 años	25,4	22,9	25,3	26,2	23,3	18,5	18,3
>49 años	15,7	14,1	15,8	15,8	15	12,9	13,3

Fuente: INE (s. f.) y elaboración propia.

En el sector privado, la tasa de temporalidad se reduce en torno a 2 puntos entre 2019 y 2021, aunque con altibajos durante la pandemia. En cambio, dicha tasa ha caído 10,2 puntos entre el 4.º trimestre de 2021 y el 1.º trimestre de 2023 hasta situarse en el 13,7 %. La reducción es idéntica en hombres y en mujeres, aunque la tasa femenina es 1,6 puntos superior a la masculina y aumentando las diferencias respecto a finales de 2019. Por franjas de edad, la tasa de temporalidad más elevada se registra en los/las jóvenes, pero es el grupo de edad que se anota una mayor reducción (20,5 puntos), hasta llegar al 31,7 % en el 1.º trimestre de 2023. En cambio, en los/las mayores de 49 años, el descenso de la tasa de temporalidad es de 5,5 puntos, aunque registran la tasa más baja con el 8 % (véase tabla 10). En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, las tasas de temporalidad son más bajas en los primeros en todas las franjas de edad y durante todo el periodo analizado a excepción de los/las mayores de 49 años. La mayor caída de la temporalidad en 2022 se registra tanto en los hombres como en las mujeres menores de 30 años (alrededor de 20 puntos), siendo también la reducción bastante similar en hombres y en mujeres en el grupo de entre 30 y 49 años. Por el contrario, en el de mayores de 49 años, la caída de la temporalidad es mayor en los hombres. Cabe señalar que las diferencias entre hombres y mujeres se han mantenido con ligeras variaciones entre 2019 y 2023 en todas las franjas de edad excepto en la de mayores de 49 años, donde las diferencias han aumentado levemente (véase tabla 10). Por consiguiente, a tenor de los datos, el colectivo más beneficiado por el efecto de la reforma laboral sobre la tasa de temporalidad es el de jóvenes. Por otro lado, en términos comparativos, la temporalidad en el sector privado en España, al situarse por debajo del 14 %, sí se acerca ya a la media de la UE.

En el sector público, la tasa de temporalidad aumenta en 3,2 puntos entre 2019 y 2021 y sigue creciendo hasta el 2.º trimestre de 2022, donde alcanza el 32,4 %. Por el contrario, a finales de 2022, dicha tasa registra un cambio de tendencia con una caída de 2,2 puntos hasta el 30,2 %, si bien repunta hasta el 31,3 % en el 1.º trimestre de 2023, situándose 17,6 puntos por encima del sector privado, cuando en 2019 la diferencia era de apenas 2 puntos. El aumento de la tasa de temporalidad hasta la mitad de 2022 es superior en las mujeres, alcanzando el 38,1 %. La reducción posterior hasta el 1.º trimestre de 2023 es mayor en las mujeres que en los hombres (1,7 frente a 0,4 puntos, respectivamente), aunque la tasa femenina es 12,2 puntos superior a la masculina. Por franjas de edad, la tasa de temporalidad más elevada se registra en los/las jóvenes y con una diferencia abismal respecto al sector privado, aunque es el grupo de edad que se anota una mayor reducción desde máximos (8,2 puntos), hasta llegar al 71,5 % en el 1.º trimestre de 2023. En cambio, en los/las mayores de 49 años, la tasa de temporalidad sigue aumentando, aunque registran la tasa más baja con el 18,4 % (véase tabla 11). En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, las tasas de temporalidad son más bajas en los primeros en todas las franjas de edad y durante todo el periodo analizado. La mayor caída de la temporalidad hasta el 1.º trimestre de 2023 se registra en los hombres menores de 30 años (11,1 puntos desde máximos). En el colectivo de mayores de 49 años, la temporalidad se reduce en los hombres, pero aumenta en las mujeres, mientras que en el grupo de entre 30 y 49 años, se mantiene en los hombres y cae en las mujeres. Cabe señalar que las diferencias entre hombres y mujeres han aumentado en el periodo analizado en

los/las jóvenes y en la franja entre 30 y 49 años, aunque en esta última se reducen a partir del 4.º trimestre de 2022. En cambio, en los/las mayores de 49 años, las diferencias se mantienen con leves variaciones (véase tabla 11). Por tanto, a tenor de los datos, el colectivo más beneficiado por el efecto de la reforma laboral sobre la tasa de temporalidad es también el de jóvenes y especialmente los hombres. En definitiva, la tasa de temporalidad total podría ser menor si se corrigiera el exceso registrado en el sector público⁶.

Tabla 10. Tasas de temporalidad en el sector privado

	2019 (4.º trimestre)	2020 (2.º trimestre)	2020 (4.º trimestre)	2021 (4.º trimestre)	2022 (2.º trimestre)	2022 (4.º trimestre)	2023 (1.º trimestre)
Ambos sexos	25,7	21,2	23,2	23,9	19,8	14,8	13,7
<30 años	53,5	46,1	48,8	52,5	43,9	34,9	31,7
30-49 años	22,2	18,3	20,6	20,6	16,4	11,7	11
>49 años	14,7	13,1	13,8	13,5	10,8	8,5	8
Hombres	25,6	21	22,6	23,2	19	13,9	13
<30 años	52,6	44,9	46,6	50,9	42,8	31,7	30,4
30-49 años	22,5	18,2	20,3	20	15,8	11	10,5
>49 años	14,7	13,6	13,9	13,6	10	8,4	7,3
Mujeres	25,8	21,4	24	24,8	20,7	15,9	14,6
<30 años	54,5	47,5	51,3	54,4	45,3	38,7	33,1
30-49 años	21,9	18,5	21	21,2	17,1	12,5	11,6
>49 años	14,7	12,4	13,6	13,4	11,8	8,7	8,9

Fuente: INE (s. f.) y elaboración propia.

⁶ En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18), dejó claro que las Administraciones españolas no pueden volver a hacer abuso de la temporalidad en ningún caso y que todas las plazas que sean estructurales tienen que cubrirse con personal fijo. Las medidas contenidas en Ley 20/2021 y en el RDL 32/2021 deberían servir para reducir la elevada tasa de temporalidad del sector público.

Tabla 11. Tasas de temporalidad en el sector público

	2019 (4.º trimestre)	2020 (2.º trimestre)	2020 (4.º trimestre)	2021 (4.º trimestre)	2022 (2.º trimestre)	2022 (4.º trimestre)	2023 (1.º trimestre)
Ambos sexos	27,8	26,9	29,9	31	32,4	30,2	31,3
<30 años	74,8	73,9	79,7	78,3	73,8	71,4	71,5
30-49 años	33,5	32,8	35,3	36,4	38,2	34,5	36,1
>49 años	14	14	16,3	16,6	18,1	17,9	18,4
Hombres	21,3	20,3	23,6	22,5	24,6	23,5	24,2
<30 años	66,7	72,3	72,6	68,5	65,3	62,8	61,5
30-49 años	25,9	23,9	27,6	25,8	27,3	26,1	27,4
>49 años	9,4	10,1	11,8	11,5	13,9	13,4	13,3
Mujeres	32,8	32,1	34,8	36,9	38,1	35,1	36,4
<30 años	80,4	74,9	84,9	84,2	79,9	78	79,6
30-49 años	39,3	39,6	41,1	43,8	46	40,8	42,3
>49 años	17,6	17,2	19,8	20,3	21,3	21,1	22,1

Fuente: INE (s. f.) y elaboración propia.

El empleo asalariado total en el 4.º trimestre de 2022 aumenta un 2,3 % respecto al año anterior y un 3,1 % en relación con el nivel anterior a la pandemia. Sin embargo, el empleo a jornada completa aumenta más tanto respecto a 2021 como a 2019, mientras que el empleo a jornada parcial disminuye en este último caso. Por otro lado, el empleo indefinido a jornada parcial aumenta más del doble que el de jornada completa entre 2021 y 2022 (24,2 % frente al 11,2 %), en tanto que los aumentos son casi idénticos entre 2019 y 2022. En el empleo temporal, las caídas son similares por tipo de jornada en relación con 2021, mientras que son mayores en el empleo a tiempo parcial con relación al nivel previo a la COVID-19. El aumento en el empleo asalariado total en 2022 es más grande en las mujeres con relación a 2019 y mayor en los hombres respecto a 2021. Si bien el empleo a jornada completa aumenta en la misma proporción, el empleo a jornada parcial aumenta en los hombres y disminuye levemente en las mujeres en el último año analizado. El empleo indefinido aumenta más en los hombres, especialmente el empleo a jornada parcial (50,9 %

frente a 18,7% entre 2021 y 2022). En cambio, el empleo temporal a jornada completa disminuye más en los hombres, mientras que en caso de la jornada a tiempo parcial la caída es superior en las mujeres (véase tabla 12).

Las personas asalariadas indefinidas en el 4.º trimestre de 2022 aumentan un 12,6% respecto al año anterior y un 14,6% en relación con el nivel anterior a la pandemia. En el caso de los fijos discontinuos, el aumento es superior al 50%, aunque solo representa el 13,9% del incremento del empleo indefinido y su peso en el total de personas asalariadas es apenas el 3,4%. Por contra, las temporales disminuyen en un 27,7% y un 29,2%, respectivamente. En consecuencia, el empleo indefinido representa el 82,1% del total del empleo asalariado. Los aumentos en el empleo asalariado indefinido son levemente mayores en los hombres, aunque en el empleo fijo discontinuo la diferencia es superior a los 20 puntos porcentuales. Las caídas en el empleo asalariado temporal son también mayores en los hombres, sobre todo con relación a 2019. Por franjas de edad, el mayor aumento en las personas asalariadas indefinidas se registra en la juventud y muy por encima de los otros dos grupos de edad. En cambio, en las temporales, la mayor caída se la anotan quienes están entre 30 y 49 años. En todas las franjas de edad, el aumento de las personas asalariadas indefinidas es mayor en los hombres a excepción de la franja central entre 2021 y 2022. En el caso del empleo fijo discontinuo, los incrementos son muy superiores, pero las diferencias en el colectivo de jóvenes son favorables a las mujeres. Por otro lado, la caída en los/las asalariados temporales es mayor en los hombres que en las mujeres en todas las franjas de edad, respecto tanto a 2019 como a 2021 (véase tabla 13).

En el sector privado, las personas asalariadas indefinidas en el 4.º trimestre de 2022 aumentan un 14,9% respecto al año anterior y un 16,8% con relación al nivel previo a la COVID-19. En el caso del colectivo de fijos discontinuos, el aumento se sitúa alrededor del 60%, aunque únicamente representa el 13,9% del incremento del empleo indefinido y su peso en el total de personas asalariadas es solo del 4,2%. Por contra, las personas asalariadas temporales disminuyen en un 36,6% y un 41,3%, respectivamente. En consecuencia, el empleo indefinido representa el 85,2% del total del empleo asalariado. Los aumentos en el empleo asalariado indefinido son algo mayores en los hombres, aunque en el empleo fijo discontinuo la diferencia es superior a los 20 puntos porcentuales. Las caídas en el empleo asalariado temporal son también mayores en los hombres, especialmente respecto a 2019. Por franjas de edad, el mayor aumento de indefinidos se registra en los/las jóvenes y muy por encima de los otros dos grupos de edad, con variaciones muy notables en el empleo fijo discontinuo. En cambio, en los/las asalariados temporales, la mayor caída se la anotan quienes están entre 30 y 49 años. En todas las franjas de edad, el aumento de personas asalariadas indefinidas es mayor en los hombres a excepción de la franja central entre 2021 y 2022. En el caso del empleo fijo discontinuo, los incrementos son muy superiores, pero las diferencias son favorables a las mujeres en el grupo de menores de 30 años. Por otra parte, la caída en las personas asalariadas temporales es mayor en los hombres que en las mujeres en todas las franjas de edad, respecto tanto a 2019 como a 2021 (véase tabla 13).

En el caso del sector público, las personas asalariadas indefinidas en el 4.º trimestre de 2022 aumentan un 2,6 % respecto al año anterior y un 4,8 % con relación al nivel anterior a la pandemia, muy por debajo de los aumentos registrados en el sector privado⁷. Por el contrario, el grupo de fijos discontinuos cae en torno al 17 %, siendo su proporción en el total de personas asalariadas de apenas el 0,6 %. Los asalariados y asalariadas temporales disminuyen solo un 1,1 % respecto a 2021 y aumentan un 17 % con relación a 2019. En consecuencia, el empleo indefinido no llega a alcanzar el 70 % del total del empleo asalariado. Los aumentos en el empleo asalariado indefinido son algo mayores en los hombres entre 2021 y 2022, mientras que son más elevados en las mujeres entre 2019 y 2022. En cambio, el empleo fijo discontinuo aumenta en los hombres y se reduce en las mujeres. En el empleo asalariado temporal se registran alzas similares respecto a 2019, en tanto que aumenta en los hombres y disminuye en las mujeres entre 2021 y 2022. Por franjas de edad, el mayor aumento en las personas asalariadas indefinidas se registra en el grupo de jóvenes y con una diferencia abismal en comparación con los otros dos grupos de edad. En el caso del empleo fijo discontinuo solo aumenta en los/las menores de 30 años. En cambio, en las personas asalariadas temporales, el mayor aumento entre 2019 y 2022 se lo anotan los/las mayores de 49 años, siendo esta franja la única que registra un aumento en el último año analizado. Por otro lado, el aumento de las personas asalariadas indefinidas es mayor en los hombres, en los jóvenes y en los mayores de 49 años. En el caso de las personas asalariadas temporales, los aumentos son mayores en los hombres, excepto en la franja de edad de entre 30 y 49 años entre 2019 y 2022 (véase tabla 13).

Tabla 12. Variación relativa del empleo asalariado por tipo de jornada (%)

	2022 (4.º trimestre)-2019 (4.º trimestre)			2022 (4.º trimestre)-2021 (4.º trimestre)		
	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales
Ambos sexos						
Total	3,1	14,5	-29,2	2,3	12,6	-27,7
Jornada completa	4,9	14,5	-28	2,4	11,2	-28,3
Jornada parcial	-6,2	14,7	-32,3	1,9	24,2	-26,1

⁷ A pesar de la fuerte caída de la tasa de temporalidad en el sector privado, el aumento del peso de las personas asalariadas temporales en el sector público respecto al total de asalariadas temporales (pasando del 20,6 % en 2019 al 34,2 % en 2022) ha impedido una evolución más favorable del total del empleo asalariado indefinido.



	2022 (4.º trimestre)-2019 (4.º trimestre)			2022 (4.º trimestre)-2021 (4.º trimestre)		
	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales
Hombres						
Total	2,5	15,5	-36,4	2,9	13,2	-31,1
Jornada completa	3,2	14,7	-37,5	2,4	11,8	-33,7
Jornada parcial	-5,2	33,8	-31,3	10,7	50,9	-17,8
Mujeres						
Total	3,7	13,5	-22,1	1,7	11,9	-24,7
Jornada completa	7,2	14,2	-16	2,4	10,3	-22,3
Jornada parcial	-6,6	10,7	-32,8	-0,7	18,7	-29,6

Fuente: INE (s. f.) y elaboración propia.

Tabla 13. Variación relativa del empleo asalariado por sexo y edad (%)

TOTAL	2022 (4.º trimestre)-2019 (4.º trimestre)				2022 (4.º trimestre)-2021 (4.º trimestre)			
	Total	<30 años	30-49 años	>49 años	Total	<30 años	30-49 años	>49 años
Ambos sexos								
Indefinido	14,5	42,9	9,4	15,4	12,6	45	10,9	7,1
Fijo discontinuo	54,1	125,1	47,3	42,4	59,1	205,2	64	24,9
Temporal	-29,2	-26,8	-35,4	-14,5	-27,7	-25,5	-31,9	-20,1
Hombres								
Indefinido	15,5	48,5	9,6	15,9	13,2	50,3	10,4	7,8
Fijo discontinuo	67,4	124,4	63,2	49	76,7	119,8	93,5	32,6

	2022 (4.º trimestre)-2019 (4.º trimestre)				2022 (4.º trimestre)-2021 (4.º trimestre)			
TOTAL (cont.)	Total	<30 años	30-49 años	>49 años	Total	<30 años	30-49 años	>49 años
Temporal	-36,4	-32,5	-43,7	-21	-31,1	-28	-35,7	-24,5
Mujeres								
Indefinido	13,5	36,2	9,1	14,9	11,9	38,7	11,4	6,3
Fijo discontinuo	46	125,2	36,3	39,8	49	354,5	44,5	21,7
Temporal	-22,1	-20,8	-27,3	-8,5	-24,7	-23,2	-28,7	-16,1
SECTOR PRIVADO	Total	<30 años	30-49 años	>49 años	Total	<30 años	30-49 años	>49 años
Ambos sexos								
Indefinido	16,8	42,9	10,4	20	14,9	45,4	12,3	9,6
Fijo discontinuo	58,5	128	50,5	48,4	66,4	210,4	69,5	28,8
Temporal	-41,3	-33,4	-48,8	-35,4	-36,6	-29,6	-42,5	-34,9
Hombres								
Indefinido	18	48,5	10,7	21,2	15,1	50,8	11,6	9,8
Fijo discontinuo	70,3	123,6	63,6	57,3	79,7	122,4	92,1	40,1
Temporal	-44,9	-38	-52,6	-36	-38,8	-32,5	-44,5	-36,4
Mujeres								
Indefinido	15,3	36,2	10	18,6	14,6	38,8	13,1	9,4
Fijo discontinuo	51,4	133	40,9	45	55,3	372,6	54,1	24,3
Temporal	-37	-28,3	-44,3	-34,8	-34,1	-26,6	-40,3	-33,1

	2022 (4.º trimestre)-2019 (4.º trimestre)				2022 (4.º trimestre)-2021 (4.º trimestre)			
SECTOR PÚBLICO	Total	<30 años	30-49 años	>49 años	Total	<30 años	30-49 años	>49 años
Ambos sexos								
Indefinido	4,8	42,3	3,3	4,3	2,6	38,8	2,9	0,6
Fijo discontinuo	-16,3	7,7	-1,6	-37,1	-17,7	27,3	-7,7	-35,8
Temporal	17,6	20,5	8,3	38,9	-1,1	-3,3	-4,9	9,6
Hombres								
Indefinido	2,9	47,1	2,6	0,8	3,3	40,9	2,9	1,5
Fijo discontinuo	4,8	200	51,6	-55,2	11,9	0	147,4	-61,8
Temporal	17,3	24,1	3,4	50,7	9,5	9,6	4,3	21,5
Mujeres								
Indefinido	6,6	36,7	4,1	7,3	2	36,2	2,9	-0,04
Fijo discontinuo	-24,7	-27,3	-21,7	-30,9	-28,1	60	-35,1	-24,2
Temporal	17,7	18,4	10,7	34,1	-5,6	-9,6	-8,8	4,9

Fuente: INE (s. f.) y elaboración propia.

4. Conclusiones

El análisis de la contratación laboral en el primer año de aplicación de la reforma laboral muestra en primer lugar una caída del número total de contratos temporales, tanto respecto a 2021 como a los niveles previos a la pandemia en 2019. A la vez, se registra un aumento sin precedentes en el total de contratos indefinidos iniciales que supera el 300 % con relación a los 2 años de referencia. Los mayores aumentos se registran en el total de contratos fijos discontinuos con casi un 800 %. Por tipo de jornada, el aumento es claramente superior en los contratos indefinidos a tiempo parcial, tanto en los contratos iniciales como en las conversiones. Las diferencias entre hombres y mujeres se reflejan en que el número de

contratos indefinidos y el de contratos temporales aumenta y disminuye, respectivamente, en mayor porcentaje en los hombres. Por franjas de edad, el colectivo más beneficiado por el aumento de la contratación indefinida es el de jóvenes. Por otro lado, la proporción de los contratos indefinidos iniciales más las conversiones en el total de contratos ha pasado del 9,6 % en 2019 al 45,5 % en el 1.º trimestre de 2023, con un mayor aumento en los hombres. En el caso del total de contratos fijos discontinuos, su peso en el total de contratos indefinidos alcanza el 30,3 % en 2023, cuando a finales de 2021 era del 12,4 %.

Si consideramos el tipo de jornada, los contratos indefinidos a tiempo completo reducen su peso, pasando del 55,6 % en 2019 al 44,2 % en el 1.º trimestre de 2023, mientras que en los indefinidos a jornada parcial la caída es de apenas 5 puntos. Por el contrario, los indefinidos fijos discontinuos doblan su proporción, pasando del 16,3 % al 32,5 % en el mismo periodo de tiempo. Las conversiones a tiempo completo disminuyen su proporción en el total de conversiones, se mantienen las de jornada parcial y casi duplican su peso las conversiones en fijos discontinuos pasando del 5,6 % en 2019 al 8,5 % en el 1.º trimestre de 2023. En cuanto a las diferencias por sexo, los hombres registran una mayor proporción en los contratos a jornada completa, mientras que las mujeres se anotan una proporción superior en los contratos a jornada parcial. Por franjas de edad, los/las menores de 30 años registran el mayor peso en la contratación a tiempo parcial y la menor proporción en la contratación a tiempo completo.

Por otra parte, cabe señalar también que la proporción de contratos temporales de más corta duración no solo supera el dato de 2021, sino que también está por encima de los niveles prepandemia. No obstante, a finales de 2022, el número de contratos que duran 1 semana cae un 18 % respecto a 2021 y un 41 % respecto a 2019. En cambio, los contratos que tienen una duración entre 1 semana y 15 días han aumentado un 8,4 % y un 1 %, respectivamente. Además, la duración media de los contratos temporales es en 2022 de 48,32 días, 5 días menos en relación con 2021, pero repunta hasta los 51,23 días en el 1.º trimestre de 2023. Esta caída se produce a pesar de la fuerte penalización sobre los contratos de menos de 1 mes introducida por la reforma laboral. A su vez, en 2022 y 2023 aumenta la rotación entre los indefinidos, elevándose la ratio de contratos por persona trabajadora contratada, enlazando así contrataciones y despidos. Una posible explicación sería que las empresas que antes realizaban varios contratos de muy corta duración a una misma persona empleada en un solo mes lo siguen haciendo a través de modalidades indefinidas para cubrir necesidades de tipo temporal, y eso eleva la mortalidad de los indefinidos.

Con base en los datos analizados, se puede afirmar que se ha logrado uno de los principales objetivos de la última reforma laboral, ya que la tasa de temporalidad ha caído 8,1 puntos entre finales de 2021 y el 1.º trimestre de 2023 hasta situarse en el 17,3 %. Si bien dicha tasa se ha reducido en una magnitud similar en hombres y mujeres, estas siguen registrando una mayor temporalidad y además han aumentado las diferencias respecto a 2019. Por otro lado, el colectivo más beneficiado por el efecto de la reforma laboral sobre la tasa de temporalidad es el de jóvenes. Cabe destacar que se registra una mayor reducción de la tasa de temporalidad a jornada parcial en comparación con la tasa a jornada completa.

Las diferencias en la tasa de temporalidad entre el sector privado y el sector público son notorias. En el primer caso se reduce en 10,2 puntos entre 2021 y 2023 hasta situarse en el 13,7 %, en tanto que en el sector público la temporalidad aumenta levemente hasta el 31,3 %. La brecha entre los dos sectores en el 1.º trimestre de 2023 es de 17,6 puntos, cuando en 2019 era de apenas 2 puntos. Las diferencias entre las tasas de temporalidad masculina y femenina son mucho mayores en el sector público. Los/las jóvenes son los más beneficiados de la reducción de la temporalidad, pero con una caída muy superior en el sector privado. En definitiva, la tasa de temporalidad total podría reducirse aún más si se corrigiera el exceso registrado en el sector público.

El empleo indefinido a jornada parcial aumenta más del doble que el de jornada completa entre 2021 y 2022 (24,2 % frente al 11,2 %), en tanto que los aumentos son casi idénticos entre 2019 y 2022. En el empleo temporal, las caídas son similares por tipo de jornada con relación a 2021, mientras que son mayores en el empleo a tiempo parcial con relación al nivel previo a la COVID-19. Este dispar comportamiento entre ambos tipos de jornada explicaría las diferencias en la reducción de las tasas de temporalidad por tipo de jornada. Por otro lado, el empleo indefinido aumenta más en los hombres, especialmente el empleo a jornada parcial. En cambio, el empleo temporal a jornada completa disminuye más en los hombres, mientras que en el caso de la jornada a tiempo parcial la caída es superior en las mujeres.

Las personas asalariadas indefinidas en el 4.º trimestre de 2022 aumentan un 12,6 % respecto al año anterior y un 14,6 % con relación al nivel anterior a la pandemia. En el caso del grupo de fijos discontinuos, el aumento es superior al 50 %, aunque solo representa el 13,9 % del incremento del empleo indefinido y su peso en el total de personas asalariadas indefinidas es del 4,2 %. Este dato contrasta con una proporción del 33 % en el total de contratos indefinidos, lo que podría indicar una volatilidad más propia de las personas con contratos temporales que de las personas trabajadoras estables. Por contra, las personas asalariadas temporales disminuyen en un 27,7 % y un 29,2 %, respectivamente. Por otro lado, los hombres registran mayores aumentos en el empleo asalariado indefinido y mayores caídas en el empleo asalariado temporal.

En el sector público, los/las asalariados indefinidos en el 4.º trimestre de 2022 aumentan un 2,6 % respecto al año anterior y un 4,8 % con relación al nivel anterior a la pandemia, muy por debajo de los aumentos registrados en el sector privado (14,9 % y 16,8 %, respectivamente). Mientras el empleo fijo discontinuo aumenta alrededor del 60 % en el sector privado, se reduce un 17 % en el sector público. Los aumentos en el empleo asalariado indefinido son algo mayores en las mujeres tanto en el sector privado como en el sector público. De nuevo el colectivo de jóvenes es el más beneficiado y con una mayor diferencia con relación a las otras franjas de edad en el caso del sector público.

La tasa de temporalidad del sector público es muy superior a la registrada en el sector privado como consecuencia de que el empleo asalariado temporal público apenas disminuye en 2022. A la hora de reducir la contratación temporal, más que las medidas introducidas

por la reforma laboral de 2021, pueden ser más efectivas las dimensiones contempladas en la Ley 20/2021 con el objetivo de situar la tasa de temporalidad estructural de las Administraciones públicas por debajo del 8 %.

En definitiva, el primer año de aplicación de la reforma laboral se salda con casi 1,7 millones más de personas asalariadas indefinidas y cerca de 1,3 millones de temporales menos. La reducción de la temporalidad y el incremento paralelo del peso de las modalidades contractuales más estables podría ayudar a elevar la productividad debido a la mayor inversión en capital humano asociado a un puesto de trabajo permanente. En definitiva, el incremento de las personas trabajadoras con contrato indefinido, unido a la disminución de las que poseen uno temporal, contribuye a aumentar la calidad del empleo.

No obstante, al margen de la buena noticia que suponen el aumento del peso de la contratación indefinida y la disminución de la tasa de temporalidad, para evaluar el efecto de la reforma laboral hay que tener en cuenta también la duración de los contratos y la rotación laboral, sobre todo de los indefinidos. En este sentido, el hecho de que algo más de la mitad de los contratos temporales duran como máximo 1 mes y que ha aumentado de forma muy relevante el número de personas que han firmado más de un contrato indefinido con relación a 2021 son datos para tomar en consideración a fin de valorar los avances en materia de estabilidad en el empleo.

Referencias bibliográficas

- Baquero Aguilar, J. (2021). La problemática de la temporalidad en las Administraciones públicas, el trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(4), 232-278.
- Cárdenas del Rey, L. (2020). La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 125-144.
- Carrizosa Prieto, E. (2022). La nueva regulación del contrato fijo discontinuo. Una visión general. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152, 45-66.
- Cavas Martínez, F. (2022). El contrato indefinido no fijo: ¿una medida eficaz para combatir el abuso de la temporalidad en el sector público? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(3), 52-87.
- Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2012). El debate sobre la temporalidad contractual, la temporalidad empírica y la duración de los contratos. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, 19, 91-112.
- Cruz Villalón, J. (2022). Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Bienestar Social*, 161, 11-66.
- Fuente Lavín, M. de la y Zubiri Rey, J. B. (2022). La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 3, 199-223.

- Gómez Salado, M. A. (2022). Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. *Lan Harremanak*, 48, 13-56.
- INE. (s. f.). *Encuesta de población activa*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594
- López Ahumada, J. E. (2022). La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 13, 13-25.
- Montoya Medina, D. (2022). Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(3), 11-51.
- Pastor Martínez, A. (2022). La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RD-L 32/2021. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152, 21-44.
- Pérez del Prado, D. (2022). La reforma laboral 2021: primeros datos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 3, 87-106.
- Puebla Pinilla, A. de la. (2022). Temporalidad en el empleo público. *Revista de Derecho Laboral VLex*, 5, 31-38.
- Ruesga Benito, S. M. y Viñas Apaolaza, A. (2022). La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica. *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 153-179.
- SEPE. (s. f.). *Estadística de contratos*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos.html>
- Toharia Cortés, L. (Dir.). (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Ministerio de Asuntos Sociales.
- Toscani Giménez, D. (2012). El fomento de la contratación indefinida. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 116, 13-34.
- Vida Fernández, R. (2022). La reforma laboral y sus efectos en el empleo público. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 27, 131-150.
- Vila Tierno, F. (2022). La contratación temporal por circunstancias de la producción. *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, 12(2), 1-26.

Joan Antoni Alujas Ruiz. Profesor agregado del Departamento de Econometría, Estadística y Economía Aplicada (Sección Políticas Públicas) de la Universidad de Barcelona. Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales (2002). Ha publicado numerosos artículos en revistas indexadas y ha participado como autor de comunicaciones en diversos congresos nacionales e internacionales. Igualmente, ha sido investigador colaborador de varios proyectos de investigación de ámbito estatal y universitario. Entre sus líneas de investigación destacan los temas referentes al mercado de trabajo, la intermediación laboral y las políticas activas de empleo. <https://orcid.org/0000-0003-3321-2926>