



CÁTEDRA DE POLÍTICA
ECONÓMICA Y SOCIAL
DE LA COMUNIDAD
VALENCIANA

ISSN 3101-4372

Documentos PES

Documentos de Trabajo sobre
Política Económica y Social

1/2025

**Efectos de la reforma laboral de 2021 en la
estabilidad y calidad del empleo**

Lluís Franco Sala

*Departamento de Econometría Estadística
y Economía Aplicada Universidad de
Barcelona*

Subvenciona:

VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA



GENERALITAT
VALENCIANA

Presidencia

Efectos de la reforma laboral de 2021 en la estabilidad y calidad del empleo

Lluís Franco Sala
*Departamento de Econometría,
Estadística y Economía Aplicada,
Universidad de Barcelona*

RESUMEN

La reforma laboral de 2021 pretende corregir la temporalidad excesiva del mercado laboral español. En este artículo se analizan los cambios y los efectos que se han producido desde la aplicación de la reforma laboral de 2021 (hasta el año 2024 inclusive) en relación con el empleo, la temporalidad, la contratación indefinida y temporal, la rotación de los contratos y los salarios. Para ello se examina la evolución de estas variables entre los años 2012 y 2024, y se recogen las variaciones que se han producido entre los años 2021 y 2024. Los resultados muestran una mejora en la estabilidad y en la calidad del empleo desde las perspectivas de que la tasa de temporalidad se ha reducido, ha aumentado la contratación indefinida permanente, se han reducido muchísimo los contratos temporales, y ha disminuido la rotación de los contratos en su conjunto y en la contratación temporal. Sin embargo, en contra de la estabilidad y la calidad en el empleo, se observa una mayor rotación en los contratos indefinidos permanentes y en la de los contratos fijos discontinuos, así como una caída general de los salarios reales brutos entre 2021 y 2023, con mejoras únicamente en los tres deciles más bajos. La estabilidad del mercado laboral español se favorecería con la aplicación de medidas como: la evaluación continua de la reforma laboral 2021, y la consiguiente incorporación de los cambios que se deriven; la dotación de medios humanos y técnicos suficientes a la inspección de trabajo; el diálogo social; el refuerzo de la formación continua y la recualificación profesional; el establecimiento de bonificaciones y ayudas a la creación de empleo estable; las de profundización en la flexibilidad de las plantillas sin utilizar los despidos; o las destinadas a la transformación del modelo productivo hacia actividades de mayor valor añadido.

1. INTRODUCCIÓN

La elevada temporalidad ha sido una de las características y uno de los grandes problemas del mercado laboral español. Sus efectos son muy negativos tanto desde la perspectiva económica como desde la social y personal. Una alta temporalidad va en detrimento de la formación de las personas trabajadoras y, con ello, incide negativamente en la productividad de la economía. Las personas con contratos temporales ven perjudicadas: sus cotizaciones a la seguridad social y las prestaciones que se derivan de las mismas; sus carreras profesionales y la evolución de sus salarios; sus proyectos personales relacionados con la estabilidad en el empleo; su salud psicológica; etc. Además, son de los primeros ocupados en el mercado laboral a los que los afecta el paro en las épocas de crisis económica. Asimismo, la temporalidad no afecta a todos los grupos por igual. Tienen mayores tasas de temporalidad, por ejemplo, los jóvenes y las mujeres (Alujas (2023), Martínez y Victoria (2022), Nicolás y Riquelme (2025) y UGT (2022)).

La reforma laboral, implantada mediante el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo¹, busca reducir las elevadas tasas de temporalidad del mercado de trabajo español e incrementar la contratación indefinida. Destaca que esta reforma se sustenta en el diálogo social entre las organizaciones sindicales (CCOO y UGT), las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y el Gobierno. Fundamentar las reformas laborales en el diálogo social es un pilar básico para que tengan éxito en el logro de los objetivos que pretenden.

En el preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se remarca que el mercado de trabajo español ha tenido históricamente dos graves problemas como son el desempleo y la temporalidad. Y, en concreto, se indica que “la reducción de la tasa de temporalidad es un objetivo evidente e ineludible de esta reforma y su consecución será medida del éxito de la misma”. Para ello, el contrato indefinido debe de ser la regla general y el contrato temporal ha de tener un origen exclusivamente causal, evitando un uso abusivo del mismo y una excesiva rotación de las personas asalariadas.

Para ello, la reforma laboral de 2021 introduce importantes cambios en la legislación laboral como son:

- a) la supresión de los contratos por obra y servicio,
- b) la limitación de los contratos temporales a dos supuestos (por circunstancias de la producción y por sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo) y la reducción de su duración,

¹ BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

- c) el fomento del contrato indefinido que es a partir de la reforma la modalidad ordinaria,
- d) el refuerzo de los contratos fijos discontinuos,
- e) la nueva regulación de los contratos de formación,
- f) las imitaciones a la encadenación de contratos temporales, o
- g) la creación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

2. EFECTOS

Las siguientes líneas analizan los cambios y los efectos que se han producido desde la aplicación de la reforma laboral de 2021 (hasta el año 2024 inclusive) en el mercado de trabajo español respecto al empleo, la temporalidad, la contratación indefinida y temporal, la rotación de los contratos y los salarios. De manera específica, se examina la estabilidad en el mercado laboral del conjunto de las personas asalariadas. Para ello se observa la evolución entre los años 2012 y 2024, y se recoge la variación que se ha producido entre los años 2021 y 2024.

2.1 Empleo

La evolución del empleo entre los años 2012 y 2024 en España, según la Encuesta de Población Activa (EPA) y las afiliaciones a la Seguridad Social, está recogida en el cuadro 1, donde se observa que:

- a) Tanto en términos EPA como en afiliaciones a la Seguridad Social, el número de ocupados ha tenido una tendencia creciente de manera continua desde el año 2014, a excepción del año de la pandemia del Covid-19 (2020).
- b) En el año 2024, hay 21.653.900 personas ocupadas según la EPA y 21.147.900 afiliaciones de conformidad con los datos de la Seguridad Social.
- c) El aumento entre los años 2021 y 2024 es del 9,18% según datos de la EPA y del 9,25% según las afiliaciones registradas en la Seguridad Social.

Cuadro 1. Ocupados según EPA y afiliaciones a la Seguridad Social, 2012-2024 (en miles)														
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 21-24 (%)
EPA	17.632,7	17.139,0	17.344,2	17.866,0	18.341,5	18.824,8	19.327,7	19.779,3	19.202,4	19.833,5	20.547,5	21.182,2	21.653,9	9,18
Afiliaciones Seg. Social	16.845,9	16.298,0	16.553,8	17.083,8	17.597,0	18.223,1	18.788,1	19.277,8	18.881,3	19.357,3	20.107,7	20.642,6	21.147,9	9,25

Fuentes: INE (EPA), Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia

Las tasas de empleo de la población de 16 a 64 años han aumentado en España del 63,76% (2021) al 67,21% (2024), 3,54 puntos porcentuales (pp), como muestra el cuadro 2.

Cuadro 2. Tasas de empleo (16-64 años), 2012-2024													
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 21-24 pp.
56,51	55,57	56,78	58,72	60,48	62,06	63,41	64,33	61,95	63,67	65,37	66,51	67,21	3,54

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Las personas en paro y en paro de larga duración se recogen en el cuadro 3. Según los datos mostrados en relación con el total parados, señalar que:

- a) El número de personas paradas totales se ha reducido de manera continua desde el año 2014, salvo el año de la pandemia del Covid-19 (2020).
- b) El número de parados es de 2.770.700 en el año 2024.
- c) El número de parados se redujo en un -20,30% entre el 2021 y el 2024.
- d)

Respecto a los parados de larga duración, el cuadro muestra que:

- a) El número de personas paradas de larga duración se ha reducido de manera continua desde el año 2014 al 2020 y entre el 2022 y el 2024.
- b) El número de parados de larga duración es de 1.068.400 en el año 2024.
- c) El número de parados de larga duración disminuyó en un -35,62% entre el 2021 y el 2024.

Cuadro 3. Total de parados y parados de larga duración, 2012-2024 (en miles)														
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 21-24 (%)
Parados	5.811,0	6.051,1	5.610,4	5.056,0	4.481,2	3.916,9	3.479,1	3.247,8	3.530,9	3.476,4	3.079,2	2.937,5	2.770,7	-20,30
Parados de larga duración	3.042,9	3.534,2	3.466,0	3.076,1	2.566,1	2.060,0	1.705,5	1.439,7	1.343,7	1.659,6	1.385,0	1.191,4	1.068,4	-35,62

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

La evolución de las tasas de paro y de paro de larga duración se recogen en el cuadro 4. En la misma se observa que:

- a) Las tasas de paro se han reducido de manera continua desde el 2014 hasta el 2019, sube el 2020 (años de la pandemia) y vuelven a disminuir entre el 2021 y 2024. Las tasas de paro de larga duración disminuyen entre el 2014 y el 2020, aumenta el 2021 y vuelven a disminuir del 2022 al 2024.
- b) En el 2024, la tasa de paro es del 11,34% y la tasa de paro de larga duración es del 3,8%.
- c) Las tasas de paro y de paro de larga duración se redujeron en -3,57 pp. y -2,4 pp. respectivamente entre los años 2021 y 2024.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 21-24 pp.
Tasa de paro	24,79	26,09	24,44	22,06	19,63	17,22	15,25	14,10	15,53	14,91	13,03	12,18	11,34	-3,57
Tasa de paro de larga duración	11,0	13,0	12,9	11,4	9,5	7,7	6,4	5,4	5,0	6,2	5,1	4,3	3,8	-2,4

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

El empleo ha aumentado y el paro se ha reducido de manera continua desde el año 2021. Ello se explica en gran medida por el crecimiento de la economía española. El cuadro 5 muestra las tasas de variación del Producto Interior Bruto (PIB) y del empleo en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo durante el período 2012 a 2024. Un crecimiento económico anual superior al 1,5% aumenta la ocupación (en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo) en la economía española. El crecimiento económico de los últimos años en España, significativamente superior al umbral necesario para crear empleo, ha impulsado la creación del mismo. Las tasas de crecimiento del PIB del 2022 (6,37%), 2023 (2,46%) y 2024 (3,46%) han favorecido las tasas de aumento del empleo en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo de estos años (4,40%, 3,63% y 2,82%, respectivamente). Y ha significado un incremento de 2.050.100 empleos equivalentes a tiempo completo entre el 2021 y el 2024.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tasa de variación del PIB	-2,87	-1,43	1,52	4,06	2,92	2,90	2,40	1,96	-10,94	6,68	6,37	2,46	3,46
Tasa de variación del empleo equivalente a t. completo	-4,97	-3,41	0,91	3,10	2,71	2,83	1,47	3,05	-7,11	7,26	4,40	3,63	2,82

Fuente: INE (Contabilidad Nacional) y elaboración propia

La tasa de paro, si bien, como se ha señalado, se ha reducido de manera continua desde el año 2022, es aún muy elevada (11,34% en 2024) y se ha reducido significativamente menos en 2023 y 2024 que en 2022 en términos de puntos porcentuales. Además, es posible que se esté concentrando el paro en los colectivos de más difícil empleabilidad, lo que dificultaría continuar avanzando en su reducción, si no se mejora la empleabilidad de estos colectivos mediante una formación adecuada que se corresponda a las demandas de los empleadores en la actualidad.

2.2. Temporalidad

Las tasas de temporalidad eran muy elevadas hasta la reforma laboral de 2021, donde una de cada cuatro personas asalariadas tenía un contrato temporal en España. La composición de los sectores y las actividades económicas de la economía española, algunas de ellas de marcado carácter estacional, facilitaban una cierta mayor temporalidad en comparación con la economía de otros países de la Unión Europea. No obstante, no justificaban el gran diferencial entre España y la media de la Unión Europea.

Además, según Martínez y Victoria (2022, p. 2), la elevadísima temporalidad del mercado laboral no se debe, ni siquiera principalmente, a la composición sectorial de nuestro sistema productivo o a la estacionalidad, dado que la brecha de temporalidad con Europa se da tanto en sectores tradicionalmente estacionales (agricultura, hostelería o actividades artísticas) como en otros que no lo son (educación, sanidad, servicios sociales o actividades administrativas).

Esta alta temporalidad se ha reducido pasando de una tasa del 25,2% en 2021 a una del 15,9% en 2024, representando una disminución de -9,3 pp. durante este periodo (ver cuadro 6).

Cuadro 6. Tasas de temporalidad, 2012-2024													
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 21-24 pp.
23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1	25,2	21,3	17,2	15,9	-9,3
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia													

La disminución de la tasa de temporalidad, en el conjunto de las personas asalariadas, ha sido muy importante desde la aplicación de la reforma de 2021 hasta el 2024². Como señala Malo (2023, p. 14), la caída en la tasa de temporalidad en el sector privado ha sido tan rápida e intensa que puede inferirse que se debe a la reforma y no a otros factores que han sucedido conjuntamente como es la recuperación de la economía después de la pandemia.

Este indicador muestra que hay una mayor estabilidad en el mercado laboral español desde la perspectiva de que la persona asalariada tenga un contrato temporal o indefinido.

Conde-Ruiz et al., a partir del análisis de los registros diarios de afiliación a la Seguridad Social, concluyen que si bien la reforma laboral de 2021 ha sido muy eficaz para reducir la tasa de temporalidad “contractual” (en función del tipo de contrato temporal o indefinido) no ha conseguido reducir significativamente la tasa de empleo temporal “empírica” (en función de la duración del empleo y la rotación). Ello supone que la tasa de temporalidad no recoge suficientemente y bien por si sola la estabilidad en el empleo.

2.3. Contratación

El cuadro 7 recoge el número de contratos realizados entre los años 2012 y 2024 en España, así como los porcentajes respecto al total de contratos de cada ejercicio, diferenciando por tipología entre contratos indefinidos permanentes a tiempo completo

² Desde la aplicación de la reforma, numerosos estudios e informes han ido señalando la reducción de las tasas de temporalidad, así como el aumento de los contratos indefinidos y la reducción de los contratos temporales (Alujas (2023), CCOO (2023), Malo (2023), Martínez y Victoria (2022), Nicolás y Riquelme (2025) o UGT (2022)).

y a tiempo parcial, contratos fijos discontinuos, y contratos temporales a tiempo completo y a tiempo parcial.

Atendiendo al número de contratos realizados, entre el 2021 y el 2024, se observa que:

- a) El número total de contratos en el 2024 es de 15.420.104 frente a los 19.384.359 de 2021 (se han reducido en -3.964.255 contratos).
- b) El número de contratos indefinidos permanentes a tiempo completo y a tiempo parcial presentan un aumento importante en los años de aplicación de la reforma laboral con relación al ejercicio 2021 o los anteriores (incrementan en 1.418.503 y 1.005.029 entre 2021 y 2024).
- c) El número de contratos fijos discontinuos aumenta muchísimo después de la reforma. En el 2024 se realizan 2.208.030 (cifra bastante similar a la del 2022 y 2023) frente a los 262.911 de 2021. Ello representa multiplicarlos por 8,4 veces entre los dos años comparados.
- d) El número de contratos temporales a tiempo completo y a tiempo parcial tienen una reducción muy importante en los años de aplicación de la reforma laboral si se compara con los años previos a la misma. Se realizan 5.939.280 a tiempo completo y 2.998.832 a tiempo parcial en el 2024, en lugar de los 11.469.912 y 5.801.106 respectivamente de 2021 (se redujeron en -5.530.632 y -2.802.274 entre 2021 y 2024).

Cuadro 7. Contratos realizados por tipología, 2012-2024 (número y porcentaje del total)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Número de contratos														Var.21-24
Contratos indefinidos a tiempo completo	769.615	625.560	761.993	866.917	986.858	1.129.152	1.338.363	1.274.774	929.058	1.292.923	2.966.106	2.756.443	2.711.426	1.418.503
Contratos indefinido a tiempo parcial	556.578	393.603	460.576	495.215	557.757	599.366	687.804	621.819	433.272	557.507	1.741.527	1.550.774	1.562.536	1.005.029
Fijos discontinuos	106.783	115.786	127.762	147.033	168.647	200.732	258.757	262.841	183.280	262.911	2.319.527	2.313.766	2.208.030	1.945.119
Contratos temporales a tiempo completo	8.488.260	8.919.788	10.040.283	11.098.117	11.804.663	12.717.941	12.975.216	13.187.761	10.023.985	11.469.912	7.567.985	5.901.812	5.939.280	-5.530.632
Contratos temporales a tiempo parcial	4.319.755	4.737.877	5.336.475	5.968.998	6.461.029	6.854.112	7.031.541	7.165.026	4.373.466	5.801.106	3.715.198	2.921.410	2.998.832	-2.802.274
Total de contratos	14.240.991	14.792.614	16.727.089	18.576.280	19.978.954	21.501.303	22.291.681	22.512.221	15.943.061	19.384.359	18.310.343	15.444.205	15.420.104	-3.964.255
Porcentaje del total de contratos														Var.21-24 pp.
Contratos indefinidos a tiempo completo	5,40	4,23	4,56	4,67	4,94	5,25	6,00	5,66	5,83	6,67	16,20	17,85	17,58	10,91
Contratos indefinido a tiempo parcial	3,91	2,66	2,75	2,67	2,79	2,79	3,09	2,76	2,72	2,88	9,51	10,04	10,13	7,26
Fijos discontinuos	0,75	0,78	0,76	0,79	0,84	0,93	1,16	1,17	1,15	1,36	12,67	14,98	14,32	12,96
Contratos temporales a tiempo completo	59,60	60,30	60,02	59,74	59,09	59,15	58,21	58,58	62,87	59,17	41,33	38,21	38,52	-20,65
Contratos temporales a tiempo parcial	30,33	32,03	31,90	32,13	32,34	31,88	31,54	31,83	27,43	29,93	20,29	18,92	19,45	-10,48
Total de contratos	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00

Fuente: SEPE y elaboración propia

Los contratos en términos de porcentajes muestran que:

- a) Los contratos indefinidos, que representaban del total de contratos entre un 4,23% y un 6,67% en los de tiempo completo, y entre un 2,66% y un 3,91% en los de tiempo parcial, antes de la reforma, pasan a significar entre un 16,20% y un 17,85% en los de tiempo completo y entre un 9,51% y 10,13% en los de tiempo parcial, después de la misma, según el ejercicio considerado.
- b) Los contratos fijos discontinuos que no superaban el 1,17% antes de la reforma, pasan a significar entre un 12,67% y un 14,98% del total de contratos desde la aplicación de la misma. Hay un incremento de 12,96 pp. si se compara el 2024 con el 2021.
- c) Los contratos temporales, que significaban entre un 58,21% y un 62,87% en los de tiempo completo, y entre un 27,43% y un 32,24% en los de tiempo parcial, antes de la reforma laboral, suponen entre un 38,21% y un 41,33% en los de tiempo completo, y entre un 18,92% y un 20,29% en los de tiempo parcial, en los años posteriores a la misma. Las diferencias son de -20,65 pp. y -10,48 pp., a tiempo completo y a tiempo parcial respectivamente, entre el año 2021 y el 2024.

Los datos señalan un cambio importante entre los tipos de contratos realizados en España con la aplicación de la reforma laboral de 2021. Aumenta la contratación indefinida permanente (a tiempo completo y a tiempo parcial) y los contratos fijos discontinuos, reduciéndose muchísimo los contratos temporales (a tiempo completo y a tiempo parcial). Este indicador también muestra que hay una mayor estabilidad en el mercado laboral español desde la perspectiva de los tipos de contratos realizados.

No obstante, es preciso matizar, como señalan Ruesga y Viñas (2022, p. 166), que lo que puede ocurrir tras las restricciones introducidas sobre la temporalidad en la reforma, es que se produzcan efectos desplazamiento hacia contratos fijos discontinuos (que no impliquen mejoras esenciales en la calidad del empleo) o hacia una mayor utilización del despido en los contratos indefinidos de corta duración y para empleos de baja cualificación. En estos casos, la estabilidad sería aparente y no habría una mejora sustantiva en la calidad del empleo.

También se observa una reducción significativa del número total de contratos en los años posteriores al año de la pandemia respecto a los que se realizaban con anterioridad a la misma (2018 y 2019), así como, una disminución importante si se compara el número de contrato de los años 2022 a 2024 respecto al 2021. En el año 2024, por ejemplo, se realizaron -3.964.255 contratos menos que en el 2021, como ya se ha señalado en líneas precedentes.

2.4. Rotación laboral

La rotación laboral calculada a partir del total de contratos firmados en un año y el número de personas asalariadas se muestra en el cuadro 8. Los datos señalan:

- a) La media de contratos totales realizados por persona asalariada se ha reducido en los años posteriores a la entrada en vigor de la reforma laboral comparativamente con los años anteriores a la reforma³, a excepción como es lógico, del año de la pandemia (2020). Es de 0,84 en 2024 frente a 1,16 en 2021, lo que supone una reducción de -0,33 contratos por persona asalariada entre los dos años
- b) La media de contratos indefinidos permanentes efectuados por persona asalariada con contrato indefinido permanente es superior en los ejercicios posteriores a la entrada en vigor de la reforma laboral. Es de 0,29 en 2024 versus 0,15 de 2021, lo que significa un aumento de 0,14 contratos por asalariado de este grupo.
- c) La media de contratos fijos discontinuos efectuados por persona asalariada con contrato fijo discontinuo es superior en los ejercicios posteriores a la entrada en vigor de la reforma laboral. Es de 3,18 en 2024 y de 0,75 en 2021, lo que significa un aumento de 2,43 contratos por asalariado de este grupo.
- d) La media de contratos temporales por persona asalariada con contrato temporal es inferior en los años posteriores a la reforma. La media fue de 3,05 en 2024 mientras que era de 4,11 en 2021, lo que supone una reducción de -1,06 contratos por asalariado de este grupo, si se comparan los dos años.

Cuadro 8. Rotación de los contratos														
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 21-24
Total de contratos	14.240.991	14.792.614	16.727.089	18.576.280	19.978.954	21.501.303	22.291.681	22.512.221	15.943.061	19.384.359	18.310.343	15.444.205	15.420.104	-3.964.255
Total asalariados	14.573.400	14.069.100	14.285.800	14.773.500	15.228.200	15.715.100	16.234.200	16.670.500	16.109.100	16.660.700	17.369.400	17.963.000	18.439.800	1.779.100
Rotación contratos totales	0,98	1,05	1,17	1,26	1,31	1,37	1,37	1,35	0,99	1,16	1,05	0,86	0,84	-0,33
Contratos indefinidos permanentes	1.326.193	1.019.163	1.222.569	1.362.132	1.544.615	1.728.518	2.026.167	1.896.593	1.362.330	1.850.430	4.707.633	4.307.217	4.273.962	2.423.532
Asalariados indefinidos permanentes	10.903.900	10.550.100	10.586.000	10.779.500	10.946.000	11.184.500	11.530.100	11.920.800	11.896.100	12.105.100	13.161.100	14.222.400	14.816.000	2.710.900
Rotación contratos indefinidos permanentes	0,12	0,10	0,12	0,13	0,14	0,15	0,18	0,16	0,11	0,15	0,36	0,30	0,29	0,14
Contratos fijos discontinuos	106.783	115.786	127.762	147.033	168.647	200.732	258.757	262.841	183.280	262.911	2.319.527	2.313.766	2.208.030	1.945.119
Asalariados fijos discontinuos	258.000	263.500	271.100	279.700	314.300	339.700	352.200	372.800	336.200	349.200	503.600	643.200	693.900	344.700
Rotación contratos fijos discontinuos	0,41	0,44	0,47	0,53	0,54	0,59	0,73	0,71	0,55	0,75	4,61	3,60	3,18	2,43
Contratos temporales	12.808.015	13.657.665	15.376.758	17.067.115	18.265.692	19.572.053	20.006.757	20.352.787	14.397.451	17.271.018	11.283.183	8.823.222	8.938.112	-8.332.906
Asalariados temporales	3.411.400	3.255.500	3.428.700	3.714.200	3.968.000	4.190.900	4.351.900	4.376.900	3.876.900	4.206.400	3.704.700	3.097.400	2.929.900	-1.276.500
Rotación contratos temporales	3,75	4,20	4,48	4,60	4,60	4,67	4,60	4,65	3,71	4,11	3,05	2,85	3,05	-1,06

Fuentes: SEPE, EPA (INE) y elaboración propia

³ Del 2014 al 2021.

Una menor rotación se identifica con una mayor estabilidad laboral. En consecuencia, si se comparan los años posteriores y anteriores a la aplicación de la reforma se observa una mayor estabilidad en los contratos temporales y en el total de contratos, pero una menor estabilidad en los contratos indefinidos permanentes y en los contratos fijos discontinuos. Se realizan más contratos indefinidos permanentes y más contratos fijos discontinuos por persona asalariada de cada uno de estos dos grupos.

Las personas asalariadas totales han aumentado en los últimos tres años (se han multiplicado por 1,11), pero se han llevado a término menos contratos (se han multiplicado por -0,79), ello ha significado una reducción de la rotación y una mayor duración del tiempo contratado de promedio, sobre todo si se compara con los ejercicios anteriores a la reforma.

No obstante, aunque también han aumentado los asalariados indefinidos permanentes (se han multiplicado por 1,22) y los asalariados fijos discontinuos (se han multiplicado por 1,98), el número de contratos laborales indefinidos permanentes y fijos discontinuos ha crecido proporcionalmente mucho más (se han multiplicado por 2,31 y 8,40, respectivamente).

El número de contratos indefinidos permanentes ha crecido proporcionalmente mucho más que el de asalariados indefinidos permanentes, lo que ha implicado un aumento de las tasas de rotación laboral de esta clase de contratos. En el caso de los contratos fijos discontinuos y los asalariados con contrato fijo discontinuo, el aumento proporcional de los primeros sobre los segundos es aún mucho mayor, implicando un incremento más elevado de las tasas de rotación.

En cambio, las personas asalariadas con contrato temporal se han reducido en los últimos tres años (se han multiplicado por -0,70), pero se han llevado a término menos contratos (éstos se han multiplicado -0,52), ello ha significado una reducción de la rotación, si se compara con los ejercicios anteriores a la reforma.

El mercado de trabajo en España, desde la perspectiva de la rotación laboral, muestra una mayor estabilidad en su conjunto y en la contratación temporal después de la reforma de 2021, pero una menor estabilidad en la contratación indefinida permanente y en los contratos fijos discontinuos.

2.5. Salarios

El cuadro 9 muestra la evolución del salario medio bruto mensual del empleo principal de las personas asalariadas, en euros constantes⁴, por deciles en España en el período de 2012 a 2023. En la misma, se observa que:

⁴ Al recoger los datos en euros constantes, se elimina el efecto de la inflación en los salarios.

- a) Hay un incremento del conjunto de los salarios en términos reales, en el periodo 2012-2023 (1,50%), pero se produce una reducción en el período 2021-2023 (-2,45%).
- b) En el período 2012-2023, aumentan los salarios en términos reales de los deciles entre 1 y 7, con incrementos que van del 0,19% (decil 7) al 25,22% (decil 2). En cambio, hay reducciones en los de los deciles 8 a 10, del -0,25% (decil 8) al -1,76% (decil 9).
- c) En el periodo 2021-2023, aumentan los salarios en términos reales de los deciles 1 a 3, con incrementos entre el 1,50% (decil 1) y el 4,26% (decil 2). En cambio, disminuyen los salarios en los deciles 4 a 10, haciéndolo en mayor medida al ir pasando de deciles inferiores a deciles superiores (del 4 al 10), siendo las variaciones entre el -0,07% (decil 4) y el -5,58% (decil 10).

	Total deciles	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2012	1.995,60	459,00	906,19	1.209,76	1.425,97	1.609,93	1.817,82	2.096,13	2.485,23	3.075,54	4.869,67
2013	1.987,93	440,84	863,81	1.173,46	1.402,53	1.598,57	1.811,95	2.105,00	2.514,78	3.101,12	4.865,75
2014	2.003,94	437,97	873,03	1.172,60	1.401,22	1.600,93	1.826,93	2.126,82	2.541,88	3.138,68	4.917,86
2015	2.027,26	449,67	887,42	1.179,87	1.403,42	1.603,30	1.823,89	2.098,68	2.530,24	3.173,29	5.121,93
2016	2.014,64	431,36	798,80	1.042,51	1.235,53	1.396,67	1.588,38	1.835,89	2.195,38	2.723,83	4.259,01
2017	1.795,37	441,34	821,10	1.066,32	1.257,46	1.423,53	1.613,89	1.872,68	2.246,08	2.809,05	4.401,74
2018	1.998,09	493,15	929,85	1.188,43	1.394,91	1.589,42	1.800,98	2.073,08	2.488,89	3.089,14	4.932,09
2019	2.037,02	547,00	1.021,96	1.256,19	1.457,27	1.639,33	1.843,06	2.115,30	2.514,16	3.119,24	4.855,90
2020	2.101,64	537,45	1.037,76	1.275,25	1.467,42	1.656,61	1.873,00	2.172,56	2.620,01	3.258,06	5.117,54
2021	2.076,45	566,26	1.033,87	1.256,84	1.454,95	1.652,67	1.865,71	2.147,95	2.558,20	3.142,94	5.083,75
2022	1.954,77	571,74	1.044,57	1.235,17	1.405,17	1.576,38	1.764,99	2.012,93	2.392,12	2.927,16	4.614,75
2023	2.025,51	574,76	1.077,93	1.277,97	1.453,92	1.634,28	1.835,29	2.100,08	2.478,89	3.021,42	4.800,16
Var. 12-23 (%)	1,50	25,22	18,95	5,64	1,96	1,51	0,96	0,19	-0,25	-1,76	-1,43
Var. 21-23 (%)	-2,45	1,50	4,26	1,68	-0,07	-1,11	-1,63	-2,23	-3,10	-3,87	-5,58

Fuente: INE (EPA e IPC) y elaboración propia
Índice 100 = 2021

Durante los dos años primeros años de aplicación de la reforma laboral (2022 y 2023), en euros constantes, se ha producido un aumento de los salarios reales brutos mensuales de los deciles 1 a 3. Por el contrario, se ha producido una reducción de los salarios reales brutos mensuales de los deciles 4 a 10. En estos últimos, como se ha señalado, las pérdidas de salario real bruto en términos relativos van incrementando a medida que los deciles recogen salarios mayores.

3. PROPUESTAS PARA MEJORAR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La implementación de diversas medidas favorecería la mejora de la estabilidad y la calidad en el empleo en el mercado laboral español.

- a) Respecto a la reforma laboral de 2021, hay que evaluarla de forma continua para determinar su eficacia y eficiencia. Ello requiere disponer de una amplia, detallada y fiable

información estadística de acceso público. La evaluación ha de permitir determinar si los cambios legislativos introducidos facilitan los objetivos planteados y si se producen efectos no deseados. Así sería posible modificar la reforma si fuera necesario. De manera específica, hay que evaluar durante los próximos años los contratos fijos discontinuos, dado su gran incremento y el riesgo de que encubran inestabilidad.

La disposición adicional vigesimocuarta del Estatuto de los Trabajadores (“compromiso de reducción de la tasa de temporalidad”) dispone que “el Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, ...mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores”. Asimismo, determina que esta evaluación debe repetirse cada dos años y, si se desprende que “no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea en la general o en la de los diferentes sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales”⁵. Asimismo, como señala Doménech (2022, p. 16), las autoridades, además de monitorizar aspectos como la evolución de la contratación o la duración de los contratos, deberán velar por evitar que la reducción de la temporalidad sea a cambio de un menor crecimiento del empleo.

b) Dotar de medios humanos y técnicos suficientes a la inspección de trabajo con la finalidad de garantizar la aplicación real de la normativa laboral en general y de la reforma laboral de 2021 en particular, con la finalidad de evitar situaciones y contrataciones fraudulentas en perjuicio de la estabilidad y la calidad en el empleo. En caso contrario, el control de la inspección de trabajo será ineficaz (Montoya, 2022, pp. 48-49) y difícilmente se conseguirán plenamente los objetivos planteados.

c) Mantener y fomentar el diálogo social en esta materia. La participación conjunta de las organizaciones sindicales, empresariales y el Gobierno en el análisis, acuerdo, diseño y ejecución de cualquier medida laboral es primordial para la eficacia de las mismas.

d) Reforzar la formación continua y la recualificación profesional en aras a mejorar la empleabilidad y productividad de las personas trabajadoras. De este modo, las empresas tendrán más incentivos para mantener en sus plantillas a las personas trabajadoras bien formadas.

⁵ El 30 de abril de 2025 se presentó la comisión que ha de evaluar la reforma laboral de 2021, será coordinada por el catedrático L. Ayala Cañón y contará con la participación de las organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME).

e) Aplicar de manera estable una política de bonificaciones y recargos en las cotizaciones a la Seguridad Social en función de que los contratos sean indefinidos o temporales, u otros aspectos relacionados con la estabilidad en el empleo.

f) Establecer ayudas financieras para aquellos proyectos que supongan la creación de empleo estable y de calidad.

g) La estabilidad laboral requiere que las empresas y los autónomos con trabajadores contratados dispongan de instrumentos de flexibilidad de sus plantillas para ajustarlas (sin necesidad de utilizar los despidos) a las variaciones puntuales de las demandas de sus productos o a los periodos de crisis de los ciclos económicos. En este sentido, la reforma laboral de 2021 ha creado el Mecanismo RED de flexibilidad y Estabilización del Empleo, ha fomentado el uso de los contratos fijos discontinuos o ha desarrollado la regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Alonso, et al. (2024, p. 91) destacan la importancia de regular los ERTE como una garantía social frente a futuras recesiones económicas, ya sean generales o sectoriales. No obstante, se podría seguir avanzando en este campo con medidas como una mayor flexibilidad de los contratos indefinidos ordinarios, como proponen Conde-Ruiz et al. (2023).

h) En la línea que señalan Nicolás y Riquelme (2025, p. 130), dado que el modelo productivo español se ha caracterizado por la dependencia del sector servicios, la importancia de determinadas actividades estacionales y de actividades de bajo valor añadido, aplicar políticas y medidas (en formación, innovación o potenciación de ciertas ocupaciones) que impulsen una transformación de este modelo hacia actividades de mayor valor añadido y más estables, propiciaría una reducción de la temporalidad de manera sostenible.

4. CONCLUSIONES

La reforma laboral de 2021 tiene como objetivo reducir las elevadas tasas de temporalidad del mercado de trabajo español e incrementar la contratación indefinida. Ello debería de suponer una mayor estabilidad y calidad en el empleo.

Los resultados obtenidos (hasta el 2024 inclusive) de las variables del empleo, la temporalidad, la contratación, la rotación laboral y los salarios, muestran que:

- a) El empleo ha aumentado y el paro ha disminuido de manera continua desde el año 2021, si bien la evolución de la creación de empleo y la reducción del desempleo están relacionados con el elevado crecimiento económico de este período.
- b) La temporalidad se ha reducido de manera importante, pasando de una tasa del 25,5% en 2021 a una del 15,9% en 2024.

- c) Se ha reducido el número total de contratos laborales en -3.964.255, siendo 15.420.104 en 2024 frente a los 19.384.359 de 2021.
- d) Ha aumentado el peso de los contratos indefinidos permanentes a tiempo completo (10,91 pp.), indefinidos a tiempo parcial (7,26 pp.) y el de los contratos fijos discontinuos (12,96 pp.), mientras disminuye el de los contratos temporales a tiempo completo (-20,65 pp.) y el de los temporales a tiempo parcial (-10,48 pp.).
- e) Se ha reducido la rotación del total de los contratos (del 1,16 en 2021 al 0,84 en 2024). Sin embargo, la rotación de los contratos indefinidos permanentes ha aumentado significativamente (del 0,15 al 0,29), así como la de los contratos fijos discontinuos que se ha multiplicado por 4,24 (del 0,75 al 3,18).
- f) Los salarios mensuales brutos, en euros constantes, han disminuido en su conjunto, si se compara el año 2021 con el año 2023 (-2,45%). No obstante, si se hace el análisis por deciles, aumentan los salarios mensuales brutos en euros constantes en los deciles 1 a 3, mientras que se reducen en el resto de los deciles (4 a 10).

Estos resultados muestran una mejora en la estabilidad y en la calidad del empleo en cuanto: la tasa de temporalidad (considerando si la persona asalariada tiene un contrato temporal o indefinido) se ha reducido notablemente; ha aumentado el peso en el total de contratos de los contratos indefinidos permanentes (a tiempo completo y a tiempo parcial), mientras ha disminuido el de los contratos temporales (a tiempo completo y a tiempo parcial); y se ha reducido la rotación de los contratos en su conjunto y en la contratación temporal.

Sin embargo, en contra de la estabilidad y la calidad en el empleo, se observa una mayor rotación en los contratos indefinidos permanentes y en los contratos fijos discontinuos, así como una caída general de los salarios reales brutos entre 2021 y 2023, si bien hay mejoras en los tres deciles más bajos.

Los contratos fijos discontinuos presentan grandes incrementos tanto en términos absolutos como en el peso que representan en el conjunto de los contratos. Estos contratos requerirán una especial atención en los análisis y las evaluaciones que se realicen sobre la estabilidad y la calidad del empleo.

La consolidación y mejora efectiva de la estabilidad y la calidad en el empleo, a medio y largo plazo, dependerá de la aplicación de diversas medidas que facilitarían su logro, como son: la evaluación continua de la reforma laboral de 2021, y la consiguiente incorporación de los cambios que se deriven; la dotación de medios humanos y técnicos suficientes a la inspección de trabajo; el diálogo social; el refuerzo de la formación continua y la recualificación profesional; el establecimiento de bonificaciones y ayudas a la creación de empleo estable; las de profundización en la flexibilidad de las plantillas sin utilizar los despidos; o las destinadas a la transformación del modelo productivo hacia actividades de mayor valor añadido.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L., Díaz, F. y González, O. (2024). Un análisis regional sobre empleo, temporalidad y educación en períodos de crisis: recomendaciones de política económica. *International Review of Economic Policy-Revista Internacional De Política Económica*, 6(2), 76–96.
- Alujas, 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.
- Comisiones Obreras (CCOO). (2023). *La última reforma laboral mejora la calidad y estabilidad en el empleo y reduce la rotación laboral*. CCOO estudios.
- Conde, J.I, García, M., Puch, L.A. y Ruiz, J. (2023). *Reforming Dual Labor Markets: “Empirical” or “Contractual” Temporary Rates?* Fedea. Estudios sobre la Economía Española 2023/36.
- Doménech, R. (2022). La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar. *Cuadernos de Información Económica*, 287 (marzo-abril), 9-17.
- Malo, M.A. (2023). La reforma laboral de 2021: ¿hacia el fin de la temporalidad?, *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 9 (marzo), 1-18.
- Martínez, A. y Victoria, C. (2022). *¿Está reduciendo la temporalidad la reforma laboral de 2021? Una primera evaluación*. EsadePol-Center for Economic Policy. EsadeEcPol Insight, 35 (abril).
- Montoya, 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.
- Nicolás, C. y Riquelme, J. (2025). ¿Hacia la estabilidad laboral en España? Análisis de la reforma de 2022. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Estudios doctrinales*. 14, 1er. Trimestre, 109-132.
- Ruesga, S.M. y Viñas, A. (2022). La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica. *LABOS Revista del Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 153-179.
- Unión General de Trabajadores (UGT) (2022). *Primeros efectos de la reforma laboral 2021. Golpe a la temporalidad y mejora de derechos*. Servicio de Estudios. UGT, 40 (julio).



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

Subvenciona:



GENERALITAT
VALENCIANA

Presidència