

Universidad de Valladolid
Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales

Trabajo Fin de Grado

Grado en Economía

La flexibilidad del mercado laboral
español: reformas laborales.

Presentado por:

Rubén Santiago González

Tutelado por:

Jorge Julio Maté García

Valladolid, 09 de julio de 2024

RESUMEN

Este estudio se centra en analizar la flexibilidad del mercado laboral español y el impacto de las reformas laborales de 2012 y 2022. A lo largo del estudio, se examinarán diversas variables clave que influyen en la flexibilidad del mercado laboral, tales como los tipos de contratos (indefinidos y temporales), los contratos en prácticas, y los costes de indemnización por despido.

El objetivo principal es obtener una imagen actual del mercado laboral español, explorando cómo estas reformas han influido en la estructura y dinámica del empleo. Se prestará especial atención a los contratos temporales y su evolución, así como a la promoción de contratos indefinidos como una estrategia para reducir la precariedad laboral.

Además, el estudio abordará el papel de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en la creación de empleo y su comparativa con los servicios públicos de empleo. Se analizará cómo estas entidades han adaptado sus estrategias en respuesta a las reformas y cómo han influido en el mercado laboral.

Otro aspecto importante será la revisión de los costes por despido y su relevancia para la flexibilidad laboral. Se discutirá cómo las reformas han intentado abordar estos costes y los desafíos enfrentados para lograr una reducción efectiva.

Finalmente, el estudio evaluará el impacto general de las reformas en la mejora de la estabilidad laboral y la calidad del empleo, y se discutirá la importancia de continuar avanzando hacia un mercado laboral más flexible. Este análisis es crucial para entender las dinámicas actuales del empleo en España y para formular políticas que fomenten un entorno laboral más adaptable y resiliente.

SUMMARY

This study focuses on analysing the flexibility of the Spanish labour market and the impact of the labour reforms of 2012 and 2022. Throughout the study, various key variables influencing labour market flexibility will be examined, such as the types of contracts (permanent and temporary), training contracts, and dismissal costs.

The main objective is to obtain an up-to-date picture of the Spanish labour market, exploring how these reforms have influenced the structure and dynamics of employment. Special attention will be paid to temporary contracts and their evolution, as well as the promotion of permanent contracts as a strategy to reduce job insecurity.

Additionally, the study will address the role of Temporary Employment Agencies (ETT) in job creation and their comparison with public employment services. It will analyse how these entities have adapted their strategies in response to the reforms and how they have influenced the labour market.

Another important aspect will be the review of dismissal costs and their relevance to labour flexibility. The discussion will cover how the reforms have attempted to address these costs and the challenges faced in achieving an effective reduction.

Finally, the study will evaluate the overall impact of the reforms on improving job stability and the quality of employment, and discuss the importance of continuing to advance towards a more flexible labour market. This analysis is crucial for understanding the current employment dynamics in Spain and for formulating policies that promote a more adaptable and resilient labour environment.

Índice

1. Introducción	5
2. Objetivos y conceptos clave para el estudio	6
3. Contexto histórico	11
3.1. La evolución del mercado laboral de 1973 a 2008.....	11
3.2. Reforma laboral 2012	12
3.3. Reforma laboral 2022	14
4. Análisis de la evolución del mercado laboral	16
4.2. Tasa de paro	17
4.3. Tasa de actividad	20
4.4. Evolución salarial.....	22
4.5. Evolución de los tipos de contrato	23
4.6. Costes de despido	29
5. Conclusiones.....	31
6. Bibliografía.....	35

Tabla de contenido

Gráfico 1 Evolución tasa de paro nacional	17
Gráfico 2 Evolución tasa de paro con gobiernos y reformas	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 3 Tasa de actividad anual	21
Gráfico 4 Evolución salarial por tipo de contrato	22
Gráfico 5 Indefinidos vs temporales.....	24
Gráfico 6 Contrato indefinidos	25
Gráfico 7 Contratos temporales	26
Gráfico 8 Evolución costes por despido.....	30

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral de un país no solo constituye uno de los pilares fundamentales para su economía, sino también para la sociedad en su conjunto. La capacidad de un país para generar empleo y mantener bajas tasas de desempleo es crucial, ya que el trabajo no sólo es una de las principales fuentes de ingresos para la mayoría de las personas, sino que el desempleo conlleva severos impactos negativos tanto económicos como psicosociales. En el caso de España, el mercado laboral ha atravesado numerosas transformaciones en las últimas décadas, marcadas especialmente por su integración en la Unión Europea (UE) y por sucesivas reformas laborales diseñadas para adaptarse a cambiantes circunstancias políticas y económicas.

Desde la década de 1980, España ha experimentado importantes cambios en su estructura económica y laboral, impulsados inicialmente por la necesidad de alinearse con los estándares y políticas europeas tras su adhesión a la UE. Este proceso de integración no solo abrió las puertas a nuevos mercados, sino que también impuso la necesidad de adaptar las regulaciones laborales y las políticas de empleo a un entorno más competitivo y dinámico.

Las reformas laborales en España, especialmente las de 2012 y 2022, han buscado responder a una variedad de desafíos económicos, desde la crisis financiera global hasta las más recientes perturbaciones causadas por la pandemia de COVID-19. Estas reformas han sido fundamentales para introducir mayor flexibilidad en el mercado laboral con el objetivo de aumentar la competitividad de las empresas españolas y mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral.

El propósito de este estudio es analizar la flexibilidad del mercado laboral español con un enfoque particular en estas dos últimas reformas laborales. Se utilizan datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para evaluar cómo estas reformas han impactado

en la dinámica del mercado laboral español y hasta qué punto han logrado sus objetivos de fomentar el empleo y adaptar la economía a las necesidades del siglo XXI.

Este estudio aspira a ofrecer una perspectiva integral sobre la flexibilidad del mercado laboral español en el contexto de la regulación laboral europea y global, proporcionando así un marco de referencia para futuras políticas y reformas. A través de este análisis, se busca contribuir al debate sobre cómo la flexibilidad laboral puede ser un vehículo para mejorar la competitividad económica en España. Como señala Palomino (2017), la flexibilidad laboral, bien gestionada, puede actuar como un catalizador para la creación de empleo y el crecimiento económico, siempre y cuando se equilibre con medidas de protección social que garanticen la estabilidad y la seguridad de los trabajadores.

La estructura del trabajo es la siguiente. En primer lugar, se presentan los objetivos del estudio. En segundo lugar, se proporciona un repaso histórico de la evolución del mercado laboral español durante las últimas décadas, destacando los principales cambios y desafíos especialmente centra la atención en las reformas de 2012 y 2022, analizando en detalle sus componentes, la lógica detrás de estas medidas y su implementación. En tercer lugar, se analiza el comportamiento de diferentes variables representativas en la valoración de la flexibilidad del mercado. En cuarto lugar, se examinan críticamente los resultados obtenidos hasta la fecha, basándose los resultados en indicadores clave objeto de estudio como las tasas de empleo y desempleo, la calidad del empleo, la respuesta del mercado laboral a los cambios tecnológicos y económicos nacionales ante variables como la evolución salarial y costes de despido. Por último, se resume el trabajo y se sintetizan las conclusiones más relevantes.

2. OBJETIVOS Y CONCEPTOS CLAVE PARA EL ESTUDIO

Este análisis se realiza con el fin de valorar fundamentalmente la evolución en la flexibilización laboral del mercado español, Para ello se centra la atención en variables clave como la tasa de paro, tasa de actividad, el peso en el mercado de cada tipo de

contrato, evolución salarial y costes de despido, ya que son fundamentales para reflejar una visión de la estabilidad laboral y la flexibilidad en la contratación, aspectos cruciales para entender las dinámicas del mercado laboral. En España, se ofrece una variedad de tipos de contratos que se adaptan a diferentes necesidades tanto de empleadores como de trabajadores. Estos contratos están regulados por la legislación española para asegurar derechos y deberes tanto para la parte contratante como para la contratada. A continuación, se expone un desarrollo detallado de los tipos de contratos más comunes, enfocándonos en su aparición y los motivos detrás de su implementación.

El contrato indefinido es el estándar de empleo deseado por la mayoría de los trabajadores, ya que ofrece mayor estabilidad laboral. No tiene una duración determinada y se mantiene activo hasta que el empleador o el trabajador deciden terminarlo, siguiendo las regulaciones de despido establecidas. Aunque siempre ha sido una opción, las reformas laborales han buscado fomentar este tipo de contrato como una manera de reducir la temporalidad en el empleo, ofreciendo incentivos fiscales a las empresas que los utilizan.

El contrato temporal o de duración determinada se utiliza para cubrir necesidades específicas y transitorias de la empresa. Puede estar vinculado a una obra o servicio específico, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y también puede ser utilizado para reemplazos temporales por incapacidad de otros empleados. La temporalidad en España es una de las más altas de Europa, y las reformas laborales a menudo han intentado limitar el uso de estos contratos para combatir la precariedad laboral.

El contrato en formación, este tipo de contrato está destinado a jóvenes entre 16 y 25 años (o mayores en casos específicos como personas con discapacidad o en situación de exclusión social) que buscan formarse profesionalmente mientras trabajan. Surge como respuesta a la alta tasa de desempleo juvenil y tiene como objetivo facilitar la inserción laboral ofreciendo formación dual, combinando educación y trabajo práctico. Se

introdujo en el contexto de las reformas orientadas a mejorar la cualificación de los jóvenes y su adaptación al mercado laboral.

El contrato en prácticas permite a los recién titulados, durante los cinco años siguientes al término de sus estudios (siete años en el caso de los discapacitados), acceder a un empleo en condiciones que les permitan obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Este contrato busca facilitar la transición de la educación al mercado laboral y puede durar hasta dos años.

Existen otros conceptos que se consideran clave a la hora de medir la flexibilidad laboral de un mercado laboral concreto, como pueden ser los salarios, el salario mínimo, la tasa de temporalidad, las regulaciones asociadas a los despidos y un concepto más reciente que se ha considerado como son las empresas de trabajo temporal (ETT).¹

Salario Mínimo Interprofesional (SMI): Remuneración mínima establecida legalmente asociado a un contrato laboral. Aunque el INE no publica directamente datos sobre el SMI, sí proporciona información sobre la distribución salarial y la remuneración en diferentes sectores y categorías ocupacionales. Esta información puede ser utilizada para evaluar indirectamente los efectos del SMI en las prácticas de remuneración y la flexibilidad salarial en el mercado laboral.

La temporalidad es un indicador clave de la flexibilidad laboral y el INE provee estadísticas sobre la proporción de empleados con contratos temporales versus indefinidos lo que nos define la tasa de temporalidad. Estudiar estos datos ayuda a entender la prevalencia de la flexibilidad numérica en el mercado laboral español.

¹ Romero (2022) destaca que "la inclusión de las empresas de trabajo temporal (ETT) como un factor en la medición de la flexibilidad laboral refleja la evolución del mercado laboral hacia una mayor externalización y flexibilidad en la contratación."

En cuanto a los despidos y sus regulaciones, esta ha sido una variable objetivo en las reformas laborales puesto que afecta directamente sobre las empresas en su relación con sus empleados, lo que puede utilizarse para inferir los efectos de las regulaciones sobre despidos y la facilidad con la que las empresas pueden ajustar su fuerza laboral en respuesta a las condiciones del mercado.

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) son entidades privadas que se dedican a poner a disposición de otras empresas (denominadas empresas usuarias) trabajadores contratados por la ETT para realizar labores temporales. Estas empresas funcionan como intermediarias, proporcionando personal de manera rápida y flexible según las necesidades fluctuantes de las empresas usuarias. Estas surgieron en España con “La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal”², diseñada para establecer un marco legal que permitiera el desarrollo de estas entidades en España, promoviendo la flexibilidad del mercado laboral y protegiendo los derechos de los trabajadores, la cual³ reguló su actividad por primera vez. Este marco legal permitió su establecimiento y operación formal, en respuesta a la creciente necesidad de flexibilidad laboral en un mercado que se estaba adaptando a la globalización y a las nuevas dinámicas económicas posterior a la entrada en la Unión Europea. La legislación buscaba proporcionar una vía regulada para la contratación temporal, asegurando ciertos derechos y protecciones para los trabajadores.

Desde su origen, las ETT han ganado un papel significativo en el mercado laboral español. Durante las últimas décadas, especialmente a partir de la reforma laboral de 1994 y las subsiguientes, las ETT han experimentado un notable crecimiento, coincidiendo con períodos de alta temporalidad y flexibilidad laboral (Cachón, 2019).

² Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Boletín Oficial del Estado, núm. 131, de 2 de junio de 1994.

En los años posteriores a la crisis de 2008, las ETT se consolidaron como una herramienta clave para las empresas que necesitaban ajustar rápidamente sus plantillas en respuesta a las fluctuaciones del mercado. Las reformas laborales de 2012, que facilitaron aún más la flexibilidad en el mercado laboral, también influyeron en el fortalecimiento de las ETT. Estas empresas ofrecen a los empleadores una solución inmediata para cubrir picos de trabajo, sustituciones por bajas, y otras necesidades temporales sin asumir los riesgos y costes asociados a los contratos permanentes.

Las ETT han sido fundamentales en sectores como la agricultura, la hostelería, y los servicios, donde la demanda de trabajo es altamente estacional o variable. Han permitido a las empresas gestionar de manera más eficiente sus recursos humanos, adaptándose rápidamente a los cambios en la demanda.

Una vez identificados los aspectos claves a tratar, este estudio tiene como objetivo principal proporcionar una imagen actual y detallada del mercado laboral español, enfocándose específicamente en la flexibilidad laboral y el impacto de las últimas reformas laborales implementadas en 2012 y 2022. Se analiza cómo estas reformas han influido en las estructuras y dinámicas del empleo, examinando cambios en los tipos de contrato, condiciones de trabajo, y la estabilidad laboral. A través de un análisis riguroso apoyado en datos estadísticos, se busca evaluar la capacidad del mercado laboral español para adaptarse a los retos económicos y tecnológicos contemporáneos. Además, se explorará si las medidas adoptadas han logrado su propósito de incrementar la competitividad y eficiencia empresarial, manteniendo al mismo tiempo la protección y promoción de los derechos laborales. Este enfoque integral permite entender mejor la evolución reciente del mercado laboral y su preparación para el futuro.

3. CONTEXTO HISTÓRICO

3.1. La evolución del mercado laboral de 1973 a 2008

La evolución del mercado laboral español desde 1973 hasta la crisis de 2008 está marcada por profundos cambios políticos, económicos y sociales que influyeron significativamente en la dinámica laboral del país.

El período comienza con España aún bajo el régimen franquista, caracterizado por un mercado laboral rígido y altamente regulado. Sin embargo, tras la muerte de Franco en 1975 y la transición a la democracia, se iniciaron reformas estructurales importantes. La Constitución de 1978 marcó un cambio significativo, estableciendo el derecho al trabajo y la libertad sindical, lo que sentó las bases para una serie de reformas laborales que buscaban modernizar las relaciones laborales y mejorar la protección de los trabajadores.

La adhesión de España a la Comunidad Económica Europea (hoy Unión Europea) en 1986 fue otro punto de inflexión. La integración europea no solo abrió mercados y posibilidades de inversión, sino que también trajo consigo la necesidad de adaptar la legislación laboral española a las normativas europeas, incrementando así la competencia y la necesidad de una fuerza laboral más flexible y capacitada. El acusado aumento de los asalariados con contrato temporal en la segunda mitad de los años ochenta, guarda una relación directa con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la posterior expansión del empleo (Ortiz García, 2021).⁴

Durante la década de los 90, España experimentó un notable crecimiento económico, impulsado en parte por la liberalización del mercado y la globalización. No obstante, este crecimiento vino acompañado de una alta temporalidad en los contratos de trabajo, lo que generó preocupaciones sobre la estabilidad del empleo y la calidad del mismo. En

⁴ Ortiz García, P. (2021). Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español. Editorial Pirámide.

respuesta, se implementaron diversas reformas laborales destinadas a reducir la contratación temporal y fomentar el empleo indefinido.

El boom inmobiliario que comenzó a finales de los 90 y se extendió hasta 2007 también tuvo un impacto sustancial en el empleo. Este boom fomentó un alto nivel de empleo en la construcción, pero también contribuyó a una economía poco diversificada, dependiente del sector de la construcción y del turismo. La falta de inversión en sectores de alta tecnología y la baja productividad fueron críticos.

Sin embargo, todo esto cambió con la crisis financiera global de 2008, que golpeó duramente a España debido a su sobreexposición al sector inmobiliario y su alta tasa de endeudamiento tanto privado como público. La crisis trajo consigo un drástico aumento del desempleo, una caída en la inversión y un periodo prolongado de recesión económica.

3.2. Reforma laboral 2012

La Reforma Laboral de 2012, conocida oficialmente como “la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”⁵, fue una respuesta directa a las consecuencias devastadoras de la crisis económica de 2008 que había dejado a España con tasas de desempleo extraordinariamente altas y una economía profundamente debilitada. Esta reforma se diseñó con el objetivo de revitalizar el mercado de trabajo, fomentar la contratación, y otorgar a las empresas más flexibilidad para ajustar sus plantillas frente a condiciones económicas cambiantes.

⁵ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 162, de 7 de julio de 2012, páginas 49285 a 49332

El propósito fundamental de la reforma era reducir la dualidad del mercado laboral español, caracterizada por una división entre trabajadores con contratos indefinidos y aquellos con contratos temporales, a menudo en situación de precariedad. "La dualidad en el mercado laboral español no solo afecta la seguridad y estabilidad de los trabajadores, sino que también genera ineficiencias económicas significativas al crear una segmentación que impide una asignación óptima de los recursos humanos".⁶ Para afrontar este problema, la reforma introdujo cambios significativos en la legislación laboral.

Facilitación de despidos: Se redujeron las indemnizaciones por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 meses. Además, se simplificaron los criterios para despidos objetivos, donde la indemnización sería de 20 días por año trabajado.

Flexibilidad interna: Se incentivaron los acuerdos de empresa sobre convenios colectivos, permitiendo a las empresas ajustar condiciones laborales (como salarios y horarios) a sus necesidades específicas.

Fomento de la contratación: Se introdujeron bonificaciones en las cuotas de seguridad social para ciertos contratos, especialmente aquellos que convertían contratos temporales en indefinidos, y se promovieron nuevos tipos de contratos para emprendedores y pymes con menos cargas administrativas y fiscales.

La Reforma Laboral de 2012 buscaba, por tanto, proporcionar un marco más flexible y menos costoso para la contratación y el despido, intentando así estimular el empleo y la recuperación económica. Sin embargo, esta reforma también generó considerable controversia y debate sobre sus efectos en la protección de los trabajadores y la calidad

⁶ En este sentido se manifiestan Bentolila, S., & Dolado, J. J. (2014)

del empleo en España, marcando un periodo de ajuste significativo en el mercado laboral español.

3.3. Reforma laboral 2022

Entre la reforma laboral de 2012 y la de 2022, España atravesó un período de recuperación económica gradual, aunque desigual. La economía comenzó a mejorar lentamente tras la crisis, con un crecimiento del PIB y una disminución gradual del desempleo. Sin embargo, los problemas estructurales, como la alta temporalidad y la precariedad laboral, persistieron. Durante estos años, también hubo un cambio de gobierno que influyó en las políticas laborales, con un enfoque en la mejora de la protección social y la negociación colectiva. El impacto de la pandemia de COVID-19 en 2020 exacerbó los desafíos existentes, dejando al descubierto la necesidad de una reforma más integral que abordara tanto la estabilidad del empleo como la flexibilidad del mercado laboral.

La Reforma Laboral de 2022, oficialmente conocida como "La Ley 10/2021, de 15 de julio, de medidas urgentes para la modernización del mercado de trabajo y la mejora de la calidad del empleo, se aprobó con el propósito de reducir la temporalidad y mejorar la calidad del empleo en España".⁷ Fue aprobada con el objetivo de abordar algunas de las deficiencias persistentes en el mercado laboral español. Esta legislación se centró en la reducción de la temporalidad y la mejora de la calidad del empleo, aspectos que no fueron suficientemente reforzados en las reformas anteriores. Los principales puntos de esta reforma fueron los siguientes.

Limitación de la contratación temporal: Se introdujeron medidas más estrictas para limitar el uso de contratos temporales, definiendo y restringiendo las causas por las

⁷ Ley 10/2021, de 15 de julio, de medidas urgentes para la modernización del mercado de trabajo y la mejora de la calidad del empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 170, de 16 de julio de 2021, páginas 76598 a 76645.

cuales se pueden realizar. Se buscaba que los contratos indefinidos se convirtieran en la norma, reduciendo así la segmentación del mercado laboral.

Fomento de la conversión de contratos: Se establecieron incentivos para que las empresas transformen contratos temporales en indefinidos, incluyendo beneficios fiscales y reducciones en las cotizaciones a la seguridad social.

Refuerzo de la negociación colectiva: Se potenció el papel de los sindicatos y la negociación colectiva en la determinación de las condiciones laborales, asegurando que los acuerdos sectoriales prevalezcan sobre los de empresa en aspectos clave como salarios y horarios de trabajo.

Simplificación de modalidades contractuales: Se redujo el número de tipos de contratos disponibles para simplificar y clarificar las opciones tanto para trabajadores como para empleadores. Principalmente contratos como Contrato de Obra o Servicio Determinado y el conocido como contrato de fomento de empleo enfocado a jóvenes y mayores de 45 años.

Esta reforma laboral de 2022 fue diseñada para crear un entorno laboral más estable y equitativo, y para adaptar el mercado laboral a las nuevas realidades económicas y sociales, incluyendo los cambios acelerados por la pandemia. Se esperaba que estas medidas mejoraran la seguridad laboral y contribuyeran a una recuperación económica más inclusiva y sostenible. Según García-Pérez (2023), 'la reforma laboral de 2022 pretende no solo reducir la temporalidad sino también mejorar la calidad del empleo y fomentar una mayor estabilidad en las relaciones laborales'.

4. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL

En esta sección, se aborda el análisis detallado de los resultados obtenidos en nuestro estudio sobre la flexibilidad del mercado laboral español y el impacto de las reformas laborales de 2012 y 2022. Para llevar a cabo este análisis, se ha seguido una metodología que abarca desde los indicadores clave más generales del mercado laboral hasta los más específicos relacionando la temporalidad con las reformas recientes.

El objetivo principal es proporcionar una visión integral del mercado laboral español, evaluando tanto su estado actual como la evolución a lo largo del tiempo, especialmente en respuesta a las reformas laborales. En primer lugar, se analizarán los indicadores generales que son fundamentales para entender la salud del mercado laboral de cualquier nación, tales como la tasa de paro, la tasa de actividad y la evolución salarial. Estos indicadores nos ofrecerán una base sólida para contextualizar los cambios y tendencias observadas en los últimos años con el objetivo de centrarnos en los indicadores específicos que reflejan el impacto directo de las reformas de 2012 y 2022. En segundo lugar, se analizará la distribución de los tipos de contratos, la duración media de los contratos temporales, los costes de despido, y el papel de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Estos indicadores nos permitirán evaluar si las reformas han logrado sus objetivos de reducir la temporalidad, mejorar la calidad del empleo y aumentar la flexibilidad del mercado laboral.

Para poner en perspectiva los resultados, se presenta un gráfico que muestra la evolución del paro en España desde 1976 hasta 2023. Este gráfico es esencial para contextualizar las tendencias y cambios en el mercado laboral dentro de un marco temporal amplio, permitiendo visualizar cómo las diferentes políticas y reformas han influido en las tasas de desempleo a lo largo de los años.

4.1. Tasa de paro

A continuación, en el Gráfico 1, se representa la evolución de la tasa de paro en España desde el tercer trimestre de 1976 hasta el primer trimestre de 2024.

Desde 1976 hasta mediados de los 80, se observa un aumento significativo en la tasa de paro, alcanzando un pico notable alrededor de 1985. Este periodo coincide con la transición política a la democracia y la integración en la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1986, además de las crisis energéticas globales.

Después del pico de 1985, hay una tendencia a la baja hasta principios de los 90, cuando el paro vuelve a aumentar, alcanzando otro pico alrededor de 1993, debido a la recesión económica global y las medidas de ajuste estructural en España.



Fuente EPA. Elaboración propia

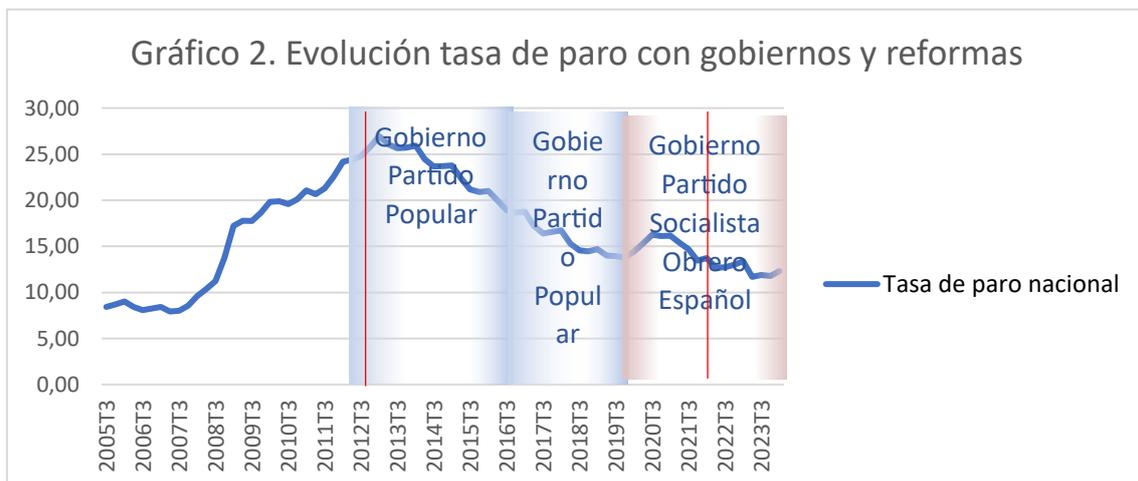
Desde mediados de los 90 hasta 2007, la tasa de paro muestra una tendencia a la baja, con altibajos. Este periodo coincide con un crecimiento económico sostenido, impulsado por el boom inmobiliario y la entrada en la Eurozona en 1999.

La crisis financiera de 2008 tuvo un impacto devastador, especialmente debido a la dependencia del sector inmobiliario. La tasa de paro se dispara, alcanzando su punto

más alto alrededor de 2013, superando el 25%. La recesión y las medidas de austeridad exacerbaron la situación.

Desde 2013, se observa una recuperación del mercado laboral, con una disminución constante en la tasa de paro hasta 2019. La pandemia de COVID-19 provocó un aumento repentino del desempleo en 2020, reflejado en el gráfico 1. Las restricciones económicas y la caída de la actividad afectaron gravemente el empleo. En los últimos años, la tasa de paro ha mostrado una tendencia a la baja nuevamente, aunque con cierta volatilidad.

Se reflejan los impactos de crisis económicas, cambios políticos y reformas laborales en España. La fluctuación de la tasa de paro destaca la vulnerabilidad del mercado laboral a las crisis globales y locales, y la importancia de políticas efectivas para mejorar la estabilidad y flexibilidad del empleo. Para analizar con más detalle cómo han afectado a la tasa de paro las reformas laborales de 2012 y 2022 se incluyen los periodos de los distintos gobiernos y las reformas laborales correspondientes.



Se aprecia una la evolución de la tasa de paro recogida desde el tercer trimestre de 2005 hasta el primer trimestre de 2024, incluyendo los periodos de gobierno que incluyen las reformas laborales objetivo de nuestro estudio.

Como se ha visto en anteriores apartados, la reforma laboral de 2012 fue implementada por el gobierno del Partido Popular (PP) en el primer trimestre de ese año. Su principal objetivo era flexibilizar el mercado laboral para reducir la alta tasa de desempleo resultante de la crisis financiera global de 2008. Las medidas incluyeron facilitar los despidos, reducir las indemnizaciones por despido, fomentar la contratación indefinida y fortalecer la flexibilidad interna dentro de las empresas.

Entre los principales efectos inmediatos y a mediano plazo de la reforma se encuentran: un pico de alto desempleo en el año 2013 y una marcada tendencia decreciente posterior.

En cuanto al pico de desempleo, a pesar de la implementación de la reforma, la tasa de paro continuó aumentando, alcanzando su punto máximo en 2013 con más del 25%. Esto se debió a la profundidad de la crisis económica y la lenta recuperación.

En cuanto a la tendencia decreciente la reforma laboral contribuyó a esta disminución al facilitar la creación de empleo mediante una mayor flexibilidad para las empresas. La tasa de paro se redujo de manera constante durante el gobierno del PP.

La reforma laboral de 2022 fue implementada por el gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) con el objetivo de abordar problemas estructurales persistentes como la alta temporalidad y la precariedad laboral. Las medidas incluyeron la limitación de la contratación temporal, el fomento de la conversión de contratos temporales en indefinidos, y el fortalecimiento de la negociación colectiva. El resultado de estas medidas en el corto plazo dejó ver una ligera volatilidad en la tasa de paro con una tendencia a la baja, parte de estos efectos podría explicarse por la situación de emergencia asociada al COVID-19 en 2020 previa a la implementación.

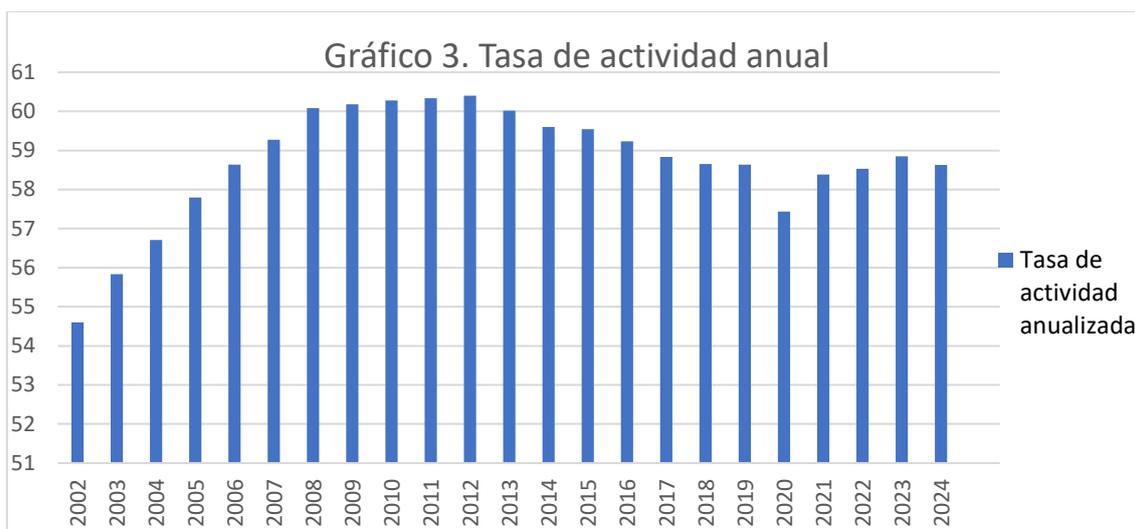
Tras la implementación de la reforma, se observa una estabilización y ligera reducción en la tasa de paro. La limitación de la contratación temporal y el incentivo para transformar contratos temporales en indefinidos probablemente han contribuido a una mayor estabilidad laboral.

4.2. Tasa de actividad

La tasa de actividad mide el porcentaje de la población en edad de trabajar (habitualmente entre 16 y 64 años) que está activa en el mercado laboral, es decir, que está empleada o buscando empleo.

El comportamiento de la tasa de actividad, especialmente durante los años de la crisis y las reformas laborales de 2012 y 2022, destaca la importancia de la flexibilidad en el mercado laboral español. La capacidad de adaptarse a las condiciones económicas cambiantes ha sido crucial para mantener una alta tasa de actividad, incluso en tiempos de crisis.

La narrativa de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que serán discutidas en detalle más adelante, también juega un papel importante en este contexto. Las ETT han proporcionado una solución flexible para las empresas, permitiéndoles gestionar la alta demanda de trabajo temporal durante la crisis y facilitando la reintegración laboral tras las reformas.



Fuente EPA. Elaboración propia

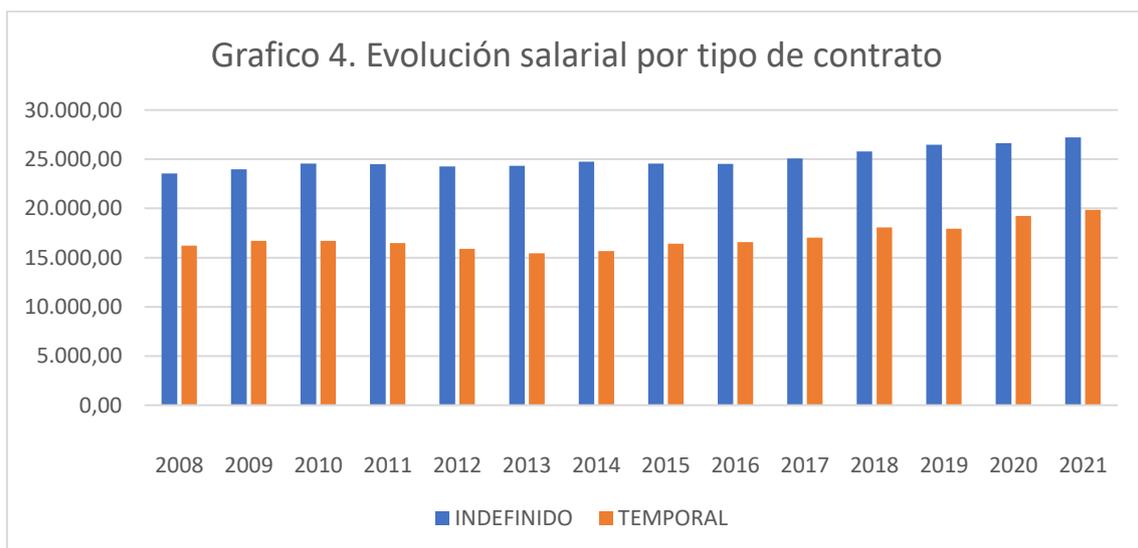
En el gráfico 3, se representa la evolución de la tasa de actividad en España desde 2002 hasta 2024, en ella se aprecia un aumento constante hasta 2012, coincidiendo con los años de la crisis financiera global de 2008 y sus secuelas. Posteriormente, la tasa muestra cierta fluctuación, con un descenso entre 2013 y 2018, y una recuperación gradual post-2020. Este comportamiento se relaciona directamente con la flexibilidad del mercado laboral y las reformas implementadas en 2012 y 2022.

La crisis financiera global de 2008 tuvo un impacto significativo en la economía española, provocando una recesión profunda y un aumento considerable del desempleo. Durante estos años, la tasa de actividad experimentó un notable incremento, alcanzando su punto máximo alrededor de 2012. Este aumento puede atribuirse a varios factores tales como el incremento de la búsqueda de empleo en nuevos perfiles relacionado con el aumento alto del desempleo y la participación de mujeres y jóvenes en el mercado laboral.

4.3. Evolución salarial

La evolución salarial, que estudia los cambios en los niveles de remuneración a lo largo del tiempo, es crucial para comprender la flexibilidad del mercado laboral. Analizar cómo varían los salarios entre diferentes tipos de contratos—temporales e indefinidos—revela disparidades significativas que afectan la calidad del empleo. Los salarios reflejan la capacidad de las empresas para atraer y retener talento, así como su adaptabilidad a las condiciones económicas cambiantes.

Las reformas laborales de 2012 y 2022, destinadas a mejorar la flexibilidad y la calidad del empleo, pueden evaluarse mediante la evolución salarial. Este análisis muestra si se han reducido las brechas salariales y mejorado las condiciones laborales. En un mercado flexible, ajustar los salarios según la productividad y las condiciones del mercado es esencial para la competitividad empresarial. Además, entender la evolución salarial es fundamental para evaluar el bienestar económico de los trabajadores y la equidad del mercado laboral.



Fuente EPA. Elaboración propia

Se compara la evolución de los salarios anuales medios en España desde 2008 hasta 2021, distinguiendo entre contratos indefinidos y temporales. Esta distinción es fundamental para analizar la flexibilidad y la equidad en el mercado laboral español, así como para evaluar el impacto de las reformas laborales de 2012 y 2022.

Se puede apreciar la diferencia salarial constante a lo largo del período, los salarios de los trabajadores con contratos indefinidos son notablemente más altos que los de aquellos con contratos temporales. Esta brecha refleja una diferencia significativa en la estabilidad y calidad del empleo entre ambos tipos de contrato.

En comparación, los salarios de los contratos temporales presentan menor crecimiento, manteniéndose considerablemente más bajos. "Las reformas laborales de 2012 y 2022 intentaron abordar estas disparidades salariales, pero la persistente brecha entre contratos indefinidos y temporales subraya la dificultad de cambiar las dinámicas establecidas en el mercado laboral. Los contratos temporales siguen asociados a menor estabilidad y calidad del empleo, lo que se traduce en menores salarios y mayores tasas de rotación laboral".⁸

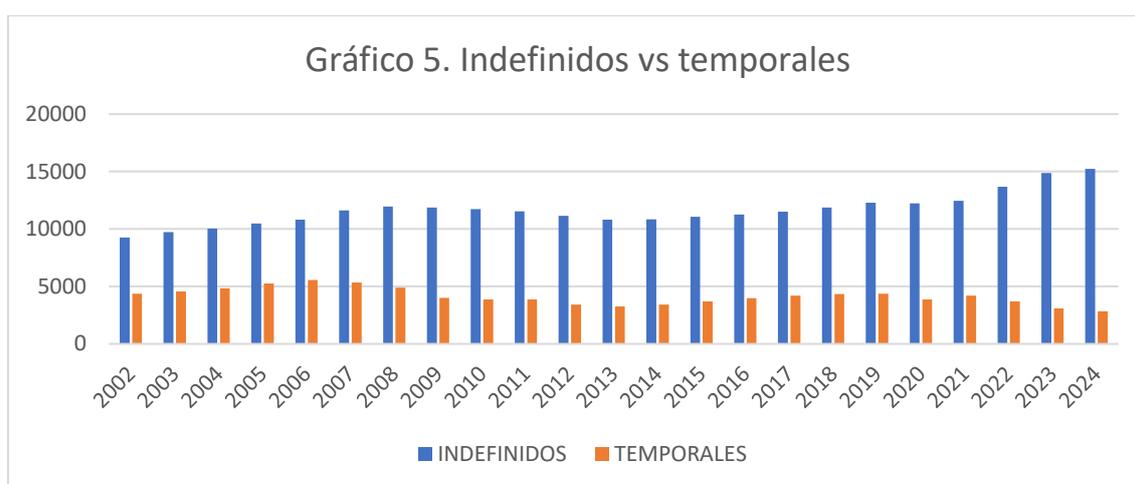
4.4. Evolución de los tipos de contrato

El análisis de los tipos de contrato es crucial para entender la flexibilidad del mercado laboral español. A lo largo de este estudio, se observa que uno de los principales desafíos es reducir la alta tasa de temporalidad y aumentar la estabilidad laboral mediante contratos indefinidos. Este indicador juega un papel fundamental en evaluar la efectividad de las reformas laborales. Tanto la reforma de 2012 como la de 2022 buscaron disminuir el número de contratos temporales, promoviendo la conversión a contratos indefinidos. Esta transformación es esencial para lograr un mercado laboral

⁸ Reflexiones de Sánchez, R. (2023)

más flexible y estable, capaz de ofrecer mejores condiciones a los trabajadores y adaptarse a las fluctuaciones económicas.

A continuación, un análisis basado en datos del INE que ofrece una visión clara de la evolución del número de contratos indefinidos en miles de personas, en comparación con el número de contratos temporales medidos de la misma manera.



Elaboración propia. Fuente de datos INE

En cuanto a los contratos indefinidos, se observa un crecimiento gradual en el número de contratos indefinidos a lo largo del período, con un notable incremento especialmente a partir de 2022, alcanzando su punto más alto en 2024. Por el contrario, los contratos temporales muestran una tendencia más variable, con cifras relativamente altas entre 2002 y 2012, una disminución a partir de 2013, y una caída más pronunciada desde 2021 en adelante.

Si se hace una comparativa se ve que el número de contratos indefinidos es consistentemente mayor que el de temporales, y esta diferencia se amplía significativamente en los años más recientes del período analizado.

Si se analiza cada tipo de contrato por separado se pueden analizar más detalles sobre la evolución y eficacia de las medidas, a continuación, se agrega al gráfico 6 sobre los contratos indefinidos las etapas de gobierno con sus respectivas reformas.



Elaboración propia. Fuentes de datos INE

La evolución del número de contratos indefinidos en España desde 2002 hasta 2024, diferenciando los periodos de gobernanza del Partido Popular (PP) y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE). Desde 2002 hasta 2008, se observa un crecimiento constante en el número de contratos indefinidos, coincidiendo con un crecimiento económico sostenido previo a la crisis financiera global de 2008.

Durante la crisis financiera de 2008-2011, el número de contratos indefinidos se estabiliza y muestra una leve disminución. Esta estabilización puede estar relacionada con la incertidumbre económica y las dificultades para mantener o crear empleo estable en un contexto de recesión.

A partir de 2012, hay una ligera recuperación seguida de una estabilización en el número de contratos indefinidos. Este periodo coincide con la implementación de la reforma laboral de 2012 por el gobierno del PP, que buscaba flexibilizar el mercado laboral y promover la contratación indefinida. La estabilidad en los contratos indefinidos durante

estos años sugiere un cierto impacto de estas medidas, aunque mitigado por las condiciones económicas del momento.

Desde 2019, bajo el gobierno del PSOE, se observa un incremento más pronunciado en el número de contratos indefinidos, alcanzando su punto más alto en 2024. Este aumento notable coincide con la implementación de la reforma laboral de 2022, que se centró en reducir la temporalidad y fomentar la estabilidad laboral. La relación entre esta política y el incremento de contratos indefinidos sugiere que las medidas adoptadas han sido efectivas en promover empleo más estable y de mejor calidad.



Elaboración propia. Fuentes de datos INE

La evolución del número de contratos temporales en España desde 2002 hasta 2024, con una diferenciación por periodos de gobernanza del Partido Popular (PP) y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE).

Desde 2002 hasta 2007, se observa un aumento en el número de contratos temporales, alcanzando su punto máximo en 2006 y 2007. Este periodo coincide con un auge económico previo a la crisis financiera global de 2008, donde la contratación temporal era una práctica común para satisfacer las demandas del mercado laboral.

Durante la crisis financiera de 2008-2011, el número de contratos temporales disminuye notablemente. Esta disminución puede atribuirse a la incertidumbre económica y a la reducción general de la actividad económica, lo que llevó a las empresas a ser más cautelosas con la contratación temporal.

A partir de 2012, coincidiendo con la implementación de la reforma laboral por el gobierno del PP, se observa una ligera recuperación seguida de una estabilización en el número de contratos temporales. La reforma laboral de 2012 tenía entre sus objetivos flexibilizar el mercado laboral y, aunque fomentaba la contratación indefinida, no logró reducir significativamente la temporalidad en el empleo durante este periodo.

Desde 2019, bajo el gobierno del PSOE, se observa una nueva fluctuación en el número de contratos temporales. A partir de 2021 y especialmente tras la implementación de la reforma laboral de 2022, hay una notable disminución en el número de contratos temporales, alcanzando su punto más bajo en 2024. Esta tendencia sugiere que las medidas para limitar la contratación temporal y fomentar la conversión a contratos indefinidos están teniendo un impacto significativo.

Hasta ahora se han abordado los contratos temporales de manera general, pero existe un tipo de contrato dentro de esta categoría que se distingue por su valor añadido que, en lugar de buscarse su reducción, se fomenta activamente. Referido a los contratos de formación o contratos en prácticas.



Elaboración propia. Fuente de datos INE

La evolución del número de contratos en prácticas en España desde 2002 hasta 2024. Este tipo de contrato es crucial para la inserción de jóvenes en el mercado laboral. Desde 2002 hasta 2008, se observa un aumento, alcanzando un pico entre 2005 y 2007, coincidiendo con un auge económico. Durante la crisis financiera de 2008-2011, el número de contratos en prácticas disminuye debido a la incertidumbre económica y la reducción de la capacidad de las empresas para ofrecer formación. “Los contratos de formación y en prácticas, a diferencia de otros contratos temporales, están diseñados para fomentar la empleabilidad y el desarrollo profesional de los jóvenes.”⁹

A partir de 2012, se nota una recuperación gradual, influenciada por políticas de recuperación económica y esfuerzos para reducir el desempleo juvenil. Desde 2015 en adelante, se observa un aumento sostenido, alcanzando un nuevo pico en 2024. Este incremento puede estar relacionado con iniciativas para mejorar la formación y la empleabilidad de los jóvenes.

⁹ Así lo afirma Todolí Signes, A. (2019)

Los contratos en prácticas, aunque temporales, tienen una dinámica que a menudo se diferencia de otros contratos temporales. Por ejemplo, durante la crisis financiera, ambos tipos de contratos disminuyeron, pero los contratos en prácticas mostraron una recuperación más rápida a partir de 2012. Mientras que los contratos temporales en general han mostrado una tendencia fluctuante, los contratos en prácticas han mantenido un crecimiento más estable en los últimos años.

Las reformas laborales de 2012 y 2022 han impactado en ambos tipos de contratos. La reforma de 2012, con incentivos para contratos de formación, contribuyó al aumento, posterior a la crisis, de los contratos en prácticas. La reforma de 2022, centrada en mejorar la estabilidad laboral, también ha favorecido la formación y empleabilidad de los jóvenes, reflejándose en el reciente aumento de contratos en prácticas.

4.5. Costes de despido

Los costes por despido son una variable crucial para medir la flexibilidad del mercado laboral. Esta variable ha sido objeto de intensa controversia, ya que las reformas laborales más recientes han intentado reducir estos costes, disminuyendo las indemnizaciones a los trabajadores. Aunque a primera vista esta medida puede parecer negativa para la estabilidad del empleo, el objetivo subyacente ha sido incentivar la contratación. Reducir los costes por despido pretende quitar el miedo a los empleadores frente a la necesidad de ajustar la plantilla en un entorno económico cambiante y en tiempos de crisis.



Elaboración propia. Fuentes de datos INE

La evolución del total de indemnizaciones por despido en euros por trabajador desde 2008 hasta 2023. A lo largo de este período, se observa que los costes por despido no han disminuido de manera constante tras las reformas laborales de 2012 y 2022, y en algunos periodos, incluso han aumentado.

Desde 2008 hasta 2010, los costes de indemnización muestran fluctuaciones, pero es en 2011 y 2012, justo antes y después de la implementación de la reforma laboral de 2012, cuando se observan incrementos significativos. La reforma de 2012 buscaba reducir estos costes, pero los datos indican que su impacto no fue inmediato ni sostenido. En 2013 y los años siguientes, los costes no disminuyen notablemente y, de hecho, se registran picos considerables en 2015 y 2017.

El aumento de los costes en ciertos años puede atribuirse a varios factores. La lenta adaptación de las empresas a las nuevas regulaciones y la continuidad de prácticas empresariales anteriores son aspectos clave. Además, la interpretación judicial de las reformas ha jugado un papel crucial. Los tribunales han seguido aplicando criterios estrictos para los despidos, manteniendo elevadas las compensaciones en muchos casos, lo que se refleja en los picos de 2017 y 2020.

La pandemia de COVID-19 en 2020 también tuvo un impacto significativo, con un aumento en los costes de despido debido a la oleada de despidos y reestructuraciones empresariales. Aunque la reforma de 2022 se centró principalmente en reducir la temporalidad y mejorar la estabilidad laboral, los costes de despido se mantuvieron elevados debido a la necesidad de las empresas de adaptarse a las nuevas normativas y a la presión económica continua.

5. CONCLUSIONES

Tras el análisis efectuado en los epígrafes anteriores, en este apartado se sintetizan las principales conclusiones y se hace especial mención a los resultados más relevantes. Tras un repaso a los principales conceptos relacionados con el mercado laboral y un análisis del contexto histórico, se ha llevado a cabo un exhaustivo estudio de las reformas laborales de 2012 y 2022 y su impacto en el mercado laboral español.

La reforma de 2012 logró su objetivo de reducir el desempleo en el mediano plazo, aunque inicialmente no pudo frenar el aumento debido a la gravedad de la crisis económica. La flexibilización del mercado laboral permitió a las empresas adaptarse mejor a las condiciones económicas cambiantes y fomentar la contratación.

La tasa de actividad se mantuvo elevada, reflejando una mayor participación en el mercado laboral, pero con tendencia decreciente. Esto se podría deber a la salida del mercado laboral de las personas que se vieron obligadas a entrar durante la crisis financiera. La flexibilidad introducida permitió a las empresas adaptarse mejor a las condiciones económicas cambiantes y facilitó la creación de empleo.

En cuanto a los salarios no se observa un cambio inmediato y significativo en ninguno de los tipos de contratos. Sin embargo, a largo plazo, se puede notar una estabilización y una ligera mejora en los salarios de los contratos indefinidos, lo que puede estar

relacionado con una mayor estabilidad y una reducción de la incertidumbre para las empresas.

La reforma laboral del Partido Popular buscó flexibilizar el mercado laboral y promover la contratación indefinida, en consonancia, tras esta reforma se observa una estabilización y un ligero aumento en el número de contratos indefinidos, mientras que los contratos temporales muestran una disminución. Esto sugiere que las medidas para fomentar la estabilidad laboral y facilitar la conversión de contratos temporales a indefinidos tuvieron cierto éxito, aunque mitigado por la coyuntura económica de la época. Además, la reforma incluyó incentivos para la contratación de jóvenes a través de contratos en prácticas y formación, lo que contribuyó a un aumento en su número después de la crisis financiera. Estos contratos, aunque temporales, se beneficiaron de las políticas que buscaban mejorar la empleabilidad de los jóvenes y proporcionarles una entrada más sólida al mercado laboral.

Por contrapartida, esta reforma no logró reducir los costes por despido de manera sostenida. Esto se debe a varios factores, incluyendo la lenta adaptación de las empresas a las nuevas regulaciones y la interpretación judicial de las mismas. Los tribunales continuaron aplicando criterios estrictos para los despidos, lo que mantuvo elevadas las compensaciones en muchos casos. Los picos en los costes de despido en los años posteriores a la reforma indican que las medidas no fueron suficientes para lograr una reducción consistente.

La reforma de 2022 parece estar logrando su objetivo de mejorar la calidad del empleo y reducir la temporalidad, aunque su impacto completo aún está en desarrollo. La estabilización de la tasa de paro y la tendencia a la baja sugieren que las medidas están teniendo un efecto positivo en la reducción de la precariedad laboral.

La tasa de actividad muestra una recuperación gradual, reflejando un mercado laboral más inclusivo y estable. La reducción de la temporalidad y el fortalecimiento de la negociación colectiva han contribuido a una mayor estabilidad laboral y una participación sostenida en el mercado de trabajo.

Aunque no se han encontrado datos posteriores a 2021 en cuanto a salarios, las expectativas tras la reforma de 2022 serían ver una reducción en la brecha salarial entre contratos indefinidos y temporales. Las políticas para fomentar la estabilidad laboral deberían llevar a una mejora en los salarios de los contratos temporales, acercándolos más a los de los contratos indefinidos.

En cuanto a la reforma laboral de 2022, a partir de su implementación, los resultados del análisis muestran un notable incremento en el número de contratos indefinidos y una significativa disminución en los contratos temporales. Esto indica que las medidas adoptadas para limitar la contratación temporal y fomentar la estabilidad laboral están teniendo un impacto positivo. Además, la reforma fortaleció la negociación colectiva y aumentó las sanciones para el uso indebido de contratos temporales, lo que ayudó a consolidar estos cambios. Los contratos en prácticas también han experimentado un incremento reciente, reflejando los esfuerzos para mejorar la formación y la inserción laboral de los jóvenes. Este tipo de contrato ha mantenido una tendencia de crecimiento estable, diferenciándose de la dinámica de otros contratos temporales y subrayando su importancia en un mercado laboral en transformación.

Esta reforma no se centró directamente en los costes por despido, y por ello no logró impactarlos significativamente. De hecho, los costes de despido se mantuvieron elevados debido a la necesidad de las empresas de adaptarse a las nuevas normativas y a la presión económica continua.

Finalmente, el estudio subraya la complejidad de lograr cambios sustanciales en los costes laborales mediante reformas legislativas, especialmente en un entorno económico y judicial dinámico donde cada variable puede causar distintos efectos en momentos del mercado diferentes. La interrelación entre factores como la adaptación de las empresas, las interpretaciones judiciales de las leyes laborales y las fluctuaciones económicas hacen que los resultados de las reformas no sean uniformes ni previsibles.

Cada reforma introduce un conjunto de modificaciones que pueden tener efectos variados dependiendo del contexto en el que se implementen. Por ejemplo, la misma medida legislativa puede tener un impacto diferente durante un periodo de crecimiento económico comparado con un periodo de recesión. Además, las empresas pueden tardar en adaptarse a nuevas regulaciones, lo que puede retrasar los efectos esperados de una reforma. El contexto global y las tendencias económicas internacionales también pueden influir en cómo se sienten los efectos de las reformas laborales. La competencia global, las políticas económicas de otros países y los cambios tecnológicos son variables adicionales que interactúan con las reformas laborales. Por lo tanto, es fundamental que las políticas laborales sean diseñadas y ajustadas continuamente, teniendo en cuenta esta complejidad y las dinámicas cambiantes del mercado laboral. La flexibilidad y la capacidad de respuesta rápida son esenciales para abordar los desafíos y maximizar los beneficios de las reformas laborales, promoviendo así un mercado laboral más equitativo y eficiente.

6. BIBLIOGRAFIA

- Bentolila, S., & Dolado, J. J. (2014). Dualidad en el mercado laboral: causas y consecuencias. *Revista de Economía Española*, 53(1), 47-62.
- Bentolila, S., Dolado, J. J., & Jimeno, J. F. (2012). *La crisis de la economía española: Análisis económico de la Gran Recesión*. Ediciones Pirámide.
- Cachón, L. (2019). Empresas de Trabajo Temporal en España: Evolución y retos. *Papeles de Economía Española*, 161, 65-83.
- García-Pérez, J. I. (2023). Impacto de la reforma laboral de 2022 en la estabilidad del empleo en España. *Revista Española de Economía*, 30(1), 45-67.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 162, de 7 de julio de 2012, páginas 49285 a 49332.
- Ley 10/2021, de 15 de julio, de medidas urgentes para la modernización del mercado de trabajo y la mejora de la calidad del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 170, de 16 de julio de 2021, páginas 76598 a 76645.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 131, de 2 de junio de 1994.
- Ortiz García, P. (2021). *Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español*. Editorial Pirámide.
- Palomino, H. (2017). *La precariedad laboral en España: Análisis y perspectivas*. Editorial Pirámide.

Romero, J. (2022). La evolución del mercado laboral español: Retos y oportunidades. *Revista de Estudios Laborales*, 28(2), 97-119.

Sánchez, R. (2015). El impacto de las reformas laborales en la temporalidad y el desempleo en España. *Revista de Economía Laboral*, 12(2), 123-146.

Sánchez, R. (2023). Impacto de las reformas laborales en la desigualdad salarial y la estabilidad del empleo en España. *Revista de Economía Laboral*, 15(2), 123-145.

Todoí Signes, A. (2023). Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía. Editorial Tirant lo Blanch.