

EL FACTOR EDAD EN LA REFORMA DE 2021 SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR PRIVADO: TEMPORALIDAD, FIJOS DISCONTINUOS Y ROTACIÓN*

JAIME PIQUERAS GARCÍA

Personal Investigador en Formación (FPU) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universitat de València

ORCID: 0000-0002-6762-346X

EXTRACTO

Palabras clave: Contratación temporal; contratación indefinida; estabilidad en el empleo; jóvenes; edad

Nuestro mercado de trabajo se ha caracterizado por un alto uso de la contratación temporal, afectando principalmente a los trabajadores más jóvenes. Tras el transcurso de dos años desde la aplicación del RDL 32/2021, comenzamos a ver la evolución de ciertas tendencias vinculadas a la contratación laboral. Los datos recientes señalan una reducción en el uso de la contratación temporal que se traduce en el aumento de la contratación indefinida en todas las franjas de edad. Este cambio favorece principalmente a los trabajadores menores de 30 años que, aunque siguen manteniendo los niveles de empleo temporal más alto según la edad, son el grupo de trabajadores que más ha visto reducida su tasa de temporalidad en favor de la contratación indefinida. La información actual sobre contratación también refleja un aumento del empleo indefinido fijo discontinuo y un mayor nivel de rotación en el empleo indefinido. Aumentan las relaciones laborales indefinidas que no superan los 12 meses, así como la no superación de periodos de prueba y las bajas voluntarias. Pese a que parte de la inestabilidad en el empleo de la contratación temporal haya podido transmitirse a la contratación indefinida mediante los aspectos anteriores, estas situaciones pueden tener solución y ser más deseables que recurrir a la contratación temporal. El aumento del empleo fijo discontinuo tampoco parece distorsionar la seguridad en el empleo que representa la contratación indefinida frente a la temporal.

ABSTRACT

Key words: *Temporary hiring; indefinite hiring; job stability; young ones; age*

Our labour market has been characterized by a high use of temporary contracts, mainly affecting younger workers. Two years after the implementation of RDL 32/2021, we are beginning to see the evolution of certain trends linked to employment contracts. Recent data point to a reduction in the use of temporary contracts, which translates into an increase in permanent contracts in all age groups. This change mainly favours workers under 30 years of age who, although they still have the highest levels of temporary employment by age, are the group of workers who have seen their temporary employment rate fall the most in favour of permanent employment. The current information on hiring also reflects an increase in permanent, discontinuous permanent employment and a higher level of turnover in permanent employment. There is an increase in permanent employment relationships that do not exceed 12 months, as well as in non-exceeding of probationary periods and voluntary departures. Although some of the employment instability in temporary employment may have been transmitted to permanent employment through the above aspects, these situations can be solved and may be more desirable than resorting to temporary employment. Nor does the increase in permanent discontinuous employment seem to distort the job security that permanent versus temporary hiring represents.

* Esta investigación ha sido desarrollada en el marco de un contrato predoctoral para la Formación de Profesorado Universitario financiado por el Ministerio de Universidades. La publicación supone una ampliación sustancial y actualizada de la comunicación presentada en el XXXIV Congreso AEDTSS, bajo el título de “Contratos temporales y edad”.

ÍNDICE

1. BREVES ANTECEDENTES DE LA CONTRATACIÓN LABORAL
2. LAS MODIFICACIONES GENERALES EN LA CONTRATACIÓN POR EL RDL 32/2021
3. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL E INDEFINIDA
 - 3.1. Los trabajadores menores de 30 años
 - 3.2. Los trabajadores entre 30 y 49 años
 - 3.3. Los trabajadores de 50 años en adelante
4. LA ROTACIÓN DE TRABAJADORES
5. CONCLUSIONES

1. BREVES ANTECEDENTES DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

Los elevados niveles de contratación temporal en España se habían convertido en un problema sin aparente solución, prácticamente desde que la reforma laboral de 1984 flexibilizó en gran medida su utilización, permitiendo la contratación temporal sin causa¹. En las dos décadas anteriores a la última reforma laboral, la contratación temporal del sector privado alcanzó un máximo que superó el 34% en el año 2006, y un mínimo inferior al 23% en 2013². En los años previos a la reforma de 2021, este porcentaje se encontraba entre el 23% y el 25%, mientras que en la actualidad se sitúa sobre el 12%³. Otra expresión del considerable uso de los contratos temporales en nuestro mercado de trabajo se encuentra en el número de contratos temporales suscritos al año. Con anterioridad a la reforma, el número de contratos temporales anuales suponía de media el 90%⁴. De esta forma, aproximadamente 9 de cada 10 contratos de trabajo en nuestro país fueron de carácter temporal. Cabe señalar que el carácter temporal de los contratos de duración determinada posibilita que el mismo trabajador suscriba diversos contratos temporales al año con mayor facilidad, aumentando el

¹ López Balaguer, M. y Ramos Moragues, F., *La contratación laboral en la reforma de 2021: análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pág. 13.; De La Fuente Lavín, M. y Zubiri Rey, J. B., “La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”, *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, Nº. 3, 2022, pág. 201.; Guamán Hernández, A., “De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, Nº. 6, 2013, pág. 109 y 122; Toscani Giménez, D., “El fomento de la contratación indefinida: el nuevo contrato para emprendedores”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 116, 2012, págs. 14-15.

² Según la EPA del INE para “Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad” del primer trimestre del año, en el periodo de 2002 a 2024.

³ Según la EPA del INE para “Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad” del primer trimestre del año, en el periodo de 2002 a 2024.

⁴ Según los datos estadísticos del SEPE sobre la “evolución de contratos totales, indefinidos y temporales” para los periodos de 2001 a 2014 y de 2015 a 2024. 2024 respecto a los meses de enero, febrero y marzo.

número de contratos, lo que ocurre en menor medida en la contratación indefinida. Aunque un trabajador puede suscribir varios contratos indefinidos en un mismo año, el propio fin de la relación laboral indefinida dificulta la suscripción de diferentes contratos de estas características. En la actualidad, el número de contratos temporales al año en el empleo público y privado se ha reducido, pasando a representar a menos de 6 de cada 10 contratos de trabajo⁵.

En este marco de elevada contratación temporal que ha caracterizado nuestro mercado de trabajo⁶, la temporalidad está vinculada de forma inseparable con la inestabilidad en el empleo⁷, generando opiniones en las que la precariedad en la contratación y en el empleo se sitúan como uno de los grandes problemas de nuestro mercado de trabajo⁸. De esta forma, la reducción de la temporalidad sigue siendo una cuestión de importancia, debido a que lleva aparejadas consecuencias desfavorables para los trabajadores, como una remuneración más baja, mayores probabilidades de sufrir un accidente de trabajo o afectando a otras decisiones vitales, relacionadas con la convivencia en común o el momento adecuado para tener descendencia⁹. Además

⁵ Según los datos estadísticos del SEPE sobre la “evolución de contratos totales, indefinidos y temporales” para los periodos de 2001 a 2014 y de 2015 a 2024. 2024 respecto a los meses de enero, febrero y marzo.

⁶ Montoya Medina, D., “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*, Vol. 10, N.º. 3, 2022, pág. 13. En el sentido de que la persistencia de unas altas tasas de temporalidad y la contratación temporal caracterizan nuestro mercado de trabajo, en Guamán Hernández, A., “De la estabilidad en el empleo...”, ob. cit., pág. 110.

⁷ Montoya Medina, D., “Estabilidad en el empleo...”, ob. cit., pág. 17.

⁸ Opina además el autor que dicha precariedad podría ser, no uno de los grandes problemas de nuestro mercado de trabajo, sino el problema principal, en Montoya Medina, D., “Estabilidad en el empleo...”, ob. cit., pág. 13.

⁹ Pérez Del Prado, D., “La reforma laboral 2021: primeros datos”, *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, N.º. 3, 2022, pág. 93. Las opiniones sobre los efectos adversos de la contratación temporal se amplían por otros autores, como en Alfonso Mellado, C. L., “El fraude en la contratación temporal”, en Guamán Hernández, A. y Cordero Gordillo, V. (Coords.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Ed. Bomarzo, 2013, pág. 237 donde se mantiene que la temporalidad fomenta la desvinculación con la empresa, frena la inversión en formación de trabajadores con estabilidad incierta, contribuye a generar trabajos precarios, aumenta el coste de protección social, dificulta la actuación sindical, y discrimina a jóvenes, mujeres e inmigrantes, ya que parece que la temporalidad recae sobre ellos; Gómez Abelleira, F. J., *La temporalidad laboral como problema jurídico. Diagnóstico y soluciones*, Tirant Lo Blanch, 2014, págs. 20-21 relata, entre otras cuestiones, que los contratos temporales dan cobertura a las situaciones de subempleo en mayor proporción a los contratos indefinidos. También, persiguen influir en el conjunto de condiciones de trabajo, flexibilizándolas, y generan una situación “lose-lose” en la que ambas partes, empresa y persona trabajadora, pierden; Sala Franco, T., “Aspectos críticos de la temporalidad en la contratación laboral”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 2005, págs. 254-255; y Sala Franco, T., *La Reforma Laboral. La contratación temporal y la negociación colectiva*, Ed. Tirant Lo Blanch, 2022, pág. 49 dónde el autor señala que la temporalidad repercute a la Seguridad Social, por cuanto el incremento de gasto de prestaciones derivadas de la rotación; repercute en la imposibilidad de planificar la vida personal y familiar; en la seguridad y salud, ya que la siniestralidad es mayor en el empleo temporal;

de estas y otras cuestiones, los trabajadores temporales también quedan expuestos a un riesgo mayor de sufrir pobreza¹⁰.

Las modificaciones introducidas por la reforma de 2021 están, hasta la fecha, contribuyendo a reducir la contratación temporal. Pero, al margen de que la reducción de la temporalidad haya sido mayor o menor, o de sí esta reducción en los niveles de contratación temporal traerá consigo otros problemas que afectan a la estabilidad en el empleo, cuestiones que también se introducirán, el estudio que se presenta pondrá especial atención al *factor edad* en el análisis de la evolución en materia contractual. ¿Cómo se han repartido los efectos del RDL 32/2021 según la edad de los trabajadores? ¿Se mantiene la tradicional tendencia de que, a mayor edad, mayor contratación indefinida? ¿Siguen los jóvenes con altas tasas de temporalidad en el empleo?

Aunque la tasa de temporalidad afecta al conjunto de los trabajadores, esta tasa incide de forma especialmente negativa en los jóvenes -entre otros colectivos-, lo que, combinado por sus habituales niveles de desempleo, los coloca en una especial posición de vulnerabilidad laboral¹¹. Con anterioridad a consultar los datos accesibles sobre contratación, dicho estudio ya partía de que muy probablemente las dinámicas anteriores a la reforma sobre contratación temporal por grupos de edad se hubieran mantenido. Les adelantamos que, efectivamente, aunque se observan ciertas mejoras respecto a la reducción de la contratación temporal en todas las edades, se observan mayores niveles de contratación temporal y de rotación entre los trabajadores con menos experiencia vital, y, por tanto, menores niveles de contratación temporal y rotación en aquellos trabajadores de mayor edad, tal y como señalaremos a lo largo del estudio. A continuación, el estudio tratará de ofrecer información para responder a las cuestiones suscitadas anteriormente, comenzando por un breve análisis sobre la normativa actual en materia de contratos temporales estructurales, para posteriormente dar paso a datos sobre empleo.

reduce la afiliación sindical y puede llegar a enfrentar los reivindicaciones e intereses entre personas trabajadoras temporales e indefinidas; crea desigualdades competitivas entre las empresas que asumen la fijeza y el coste de sus trabajadores mientras otras se nutren en gran medida de la contratación temporal; dificulta o encarece la formación, debido a la rotación; imposibilita alcanzar el “espíritu de empresa” necesario para competir en el mercado para los trabajadores temporales; y finalmente, reduce la demanda agregada de bienes y servicios, ralentizando la economía y generando una pérdida de beneficios empresariales.

¹⁰ Pérez Del Prado, D., “Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo», en Gómez Abelleira, F. J., *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.

¹¹ Montoya Medina, D., “Estabilidad en el empleo...”, ob. cit., pág. 15. En el sentido de que la temporalidad afecta en mayor medida a los jóvenes, en Gómez Salado, M. A., “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N° 48, 2022, pág. 51 y en Guamán Hernández, A., “De la estabilidad en el empleo...”, ob. cit., pág. 110.

2. LAS MODIFICACIONES GENERALES EN LA CONTRATACIÓN POR EL RDL 32/2021

Debido a los elevados niveles de contratación temporal en nuestro país, la reforma laboral de 2021, introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo tiene como uno de sus objetivos principales reducir la utilización de la contratación temporal, tal y como se expone a lo largo de su preámbulo. Esta normativa también se desarrolla a causa de los compromisos adoptados por España frente a la Unión Europea, sobre todo, con relación al componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia sobre las nuevas políticas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, en el que se integran objetivos como abordar los problemas de temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo¹².

El cambio para reducir la contratación temporal se lleva a cabo por dos vías: la reformulación de los contratos temporales y el impulso de la contratación indefinida¹³. Por un lado, la modificación de la contratación temporal se plasma en: i) la supresión del contrato por obra o servicio ii) la limitación de la contratación temporal aumentando los requisitos de causa y forma y iii) la creación de un contrato temporal “nuevo”, denominado como *contrato por circunstancias de la producción*, con un régimen diferente de duración y otras reglas para el encadenamiento de contratos. Por otro lado, al restringir la contratación temporal, se trata de dirigir la contratación de duración determinada hacia los modelos de contratación indefinida, en especial, en la contratación indefinida fija discontinua.

Respecto al derogado contrato por obra o servicio, cabe destacar que canalizaba gran parte de la contratación temporal¹⁴. El uso inadecuado de este contrato ha sido uno de los principales factores para explicar el elevado nivel de temporalidad de

¹² Vila Tierno, F., “La contratación temporal por circunstancias de la producción”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 12, N.º. 2, 2022, pág. 16; López Ahumada, J. E., “La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, N.º. 13, 2022, pág. 16; Ferradans Caramés, C., “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre el trabajo a tiempo parcial: Una nueva oportunidad desaprovechada para abordar los cambios pendientes”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 164, 2022, pág. 54. Para conocer la situación completa en la que se elabora el RDL 32/2021 se recomienda la lectura de Cruz Villalón, J. “Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 161, 2022, págs. 11-66.

¹³ Opina también en este sentido Gómez Salado, M. A., “Una panorámica de la contratación...”, ob. cit., pág. 15.

¹⁴ El contrato por obra o servicio determinado supuso el 39,68% del total de la contratación temporal, frente al 19,63 % del antiguo contrato eventual por circunstancias de la producción, calculado según los datos de la EPA del INE para “asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral” en el primer trimestre de 2020, año previo a la reforma.

nuestro mercado de trabajo¹⁵, uso que ya había sido fuertemente cuestionado por la jurisprudencia interna y comunitaria¹⁶.

En las otras limitaciones a la contratación temporal, encontramos que el art.15 del ET contiene en la actualidad mayores requisitos de causalidad que deben de consignarse de forma adecuada en el contrato. Además de que la causalidad para recurrir a la contratación temporal -que existía con anterioridad a la reforma¹⁷- se haya reforzado, también se han modificado las reglas de encadenamiento de contratos, facilitando la conversión a indefinido. Por último, se regula la modalidad o modalidades de contratación de duración determinada del contrato por circunstancias de la producción. Este contrato ha canalizado la contratación temporal en nuestro país, ya que se presenta como el contrato temporal principal tras la reforma de 2021¹⁸. El contrato por sustitución es el otro contrato temporal del art. 15 del ET que puede suscribirse por empresas y trabajadores. Este modelo contractual supone la evolución del contrato por interinidad¹⁹, con unas situaciones mucho más concretas de utilización, si lo comparamos con el contrato por circunstancias de la producción. La estabilidad en la interpretación de este contrato causa que su uso no haya aumentado en gran medida tras la derogación de los contratos temporales anteriores a la reforma²⁰. De hecho, las limitadas situaciones en las que se puede recurrir al

¹⁵ Suárez Corujo, B., “El uso indiscriminado del contrato de obra o servicio determinado como factor distorsionador del funcionamiento del mercado de trabajo español”, *Documentación Laboral*, N° 115, 2028, pág. 101.

¹⁶ Encontramos un análisis más detallado de la jurisprudencia nacional al respecto en López Balaguer, M. y Ramos Moragues, F., *La contratación laboral...*, ob. cit., págs. 65-67 y en Tuset Del Pino, P., “La sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 2020, declarando fraudulentos los contratos por obra o servicio determinado vinculados a contrataciones sucesivas, exige la urgente modificación del art. 15.1 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, N° 218, 2021, págs. 5-10. Se apunta a que el cambio de criterio del TS sobre el uso del contrato por obra y servicio en el marco de las contrataciones probablemente ha facilitado el acuerdo social del RDL 32/2021 en Vicente Palacio, A., “Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: descanse en paz. ¡Viva el contrato fijo-discontinuo!” , *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, pág. 67.

¹⁷ Para un estudio en profundidad del principio de causalidad en la contratación temporal, se recomienda consultar Aguilera Izquierdo, R., “El principio de «causalidad» en la contratación temporal”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 33, 2001, págs. 99-122.

¹⁸ Este contrato representa el 69,76% de la contratación temporal en el primer trimestre de 2024, calculado según los datos estadísticos generales de contratos del SEPE para los meses de enero, febrero y marzo de dicho año. En la misma línea, la supresión del contrato por obra o servicio y los supuestos tan limitados para recurrir al contrato por sustitución causan que el contrato temporal por antonomasia vaya a ser el contrato por circunstancias de la producción en Vila Tierno, F., “La contratación temporal...”, ob. cit., pág. 4.

¹⁹ En el sentido de que el contrato por sustitución introduce ciertas novedades necesarias y razonables, pero preserva la esencia de la regulación del contrato por interinidad, en Gómez Salado, M. A., “Una panorámica de la contratación...”, ob. cit., pág. 51.

²⁰ Este contrato representa el 19,21% de la contratación temporal en el primer trimestre de 2023, calculado según los datos estadísticos de contratos del SEPE para los meses de enero, febrero

contrato por sustitución dificultan su utilización extensiva, evitando muchos de los peligros vinculados al abuso de la temporalidad²¹.

Por otro lado, estas limitaciones hacia la contratación temporal también tratan de impulsar la contratación indefinida, especialmente la de tipo fija discontinua. Dicha modalidad contractual ha pasado a absorber las necesidades de mano de obra que se repiten en el tiempo de forma cíclica y que -a la vista del aumento de fijos discontinuos- se cubrían en gran medida y de forma errónea mediante la contratación temporal²². Uno de los problemas del trabajo fijo discontinuo consiste en que, pese a constituir un vínculo indefinido entre la empresa y el trabajador, sugiere dudas en torno a si realmente ofrece estabilidad en el empleo, sobre todo, en trabajos cíclicos de corta duración al año. El aumento exponencial del empleo fijo discontinuo podría generar empleos de carácter indefinido que no cuenten con los elementos de estabilidad que han caracterizado a la contratación indefinida permanente u ordinaria.

Dicho esto, también debemos contemplar la posibilidad de que la contratación indefinida ha podido adquirir parte de la inestabilidad en el empleo que contenía y contiene la contratación temporal. De esta forma, aunque haya un mayor número de trabajadores indefinidos, es posible que la contratación indefinida permanente actual ofrezca menores garantías para mantener el empleo, debido a la extinción anticipada del contrato mediante la no superación del periodo de prueba o al despido improcedente en trabajadores con poca antigüedad. Por ello, también prestaremos atención a los datos sobre rotación de los trabajadores en los datos que se presentan en los siguientes apartados.

3. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL E INDEFINIDA

Plasmado el escenario general sobre la contratación temporal en España, vamos a continuar analizando algunos datos sobre empleo temporal e indefinido. Algunas de las informaciones de este punto incluyen aspectos que engloban el empleo del sector público y del sector privado que no pueden obtenerse por separado. Pese a esto, prestaremos especial atención a los datos del sector privado, ya que, aunque el empleo temporal también genera numerosos conflictos en el

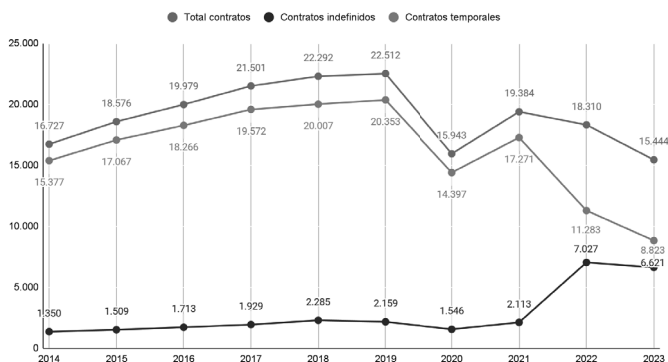
y marzo de dicho año. Se celebraron 365.982 contratos por sustitución durante el primer trimestre de 2023, frente a los 320.364 contratos de interinidad para el primer trimestre de 2021, suponiendo un aumento en el uso de esta modalidad contractual de un 14,24%, según los datos de la misma fuente.

²¹ Ballester Pastor, M. A., *La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2022, pág. 71. En el mismo sentido del contrato por sustitución no supone una preocupación desde la perspectiva del fraude, en Goerlich Peset, J. M., “La reforma de la contratación temporal” en Goerlich Peset, J. M.; Mercader Uguina, J. R. y De La Puebla Pinilla, A., *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Ed. Tirant Lo Blanch, 2022, pág. 36.

²² Opina también en este sentido Pérez Del Prado, D., “La reforma laboral 2021...”, ob. cit., pág. 98.

empleo público, responde a dinámicas y planteamientos diferentes que no pueden ser abordados de forma conjunta en este estudio. Como ya introdujimos, el número de contratos temporales anuales de nuestro mercado de trabajo se situaba en un porcentaje muy elevado. En el Gráfico 1 podemos observar cuál es el número de contratos temporales con relación a la contratación indefinida y al número total de contratos celebrados anualmente, durante los últimos 10 años, combinando los celebrados en el sector público y privado.

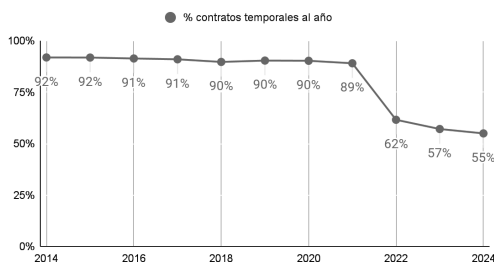
Gráfico 1. Contratos acumulados anualmente



Elaboración propia a raíz de los datos del Servicio de Empleo Público Estatal. Estadísticas. Resumen de datos estadísticos. Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales (2001-2014) y (2015-2024). Unidades: Miles de personas.

Las anteriores cantidades de contratos temporales reflejan un porcentaje de contratos temporales elevado a lo largo de los años, especialmente, con anterioridad a la reforma, tal y como representa a continuación el Gráfico 2.

Gráfico 2. Porcentaje de contratos temporales anuales



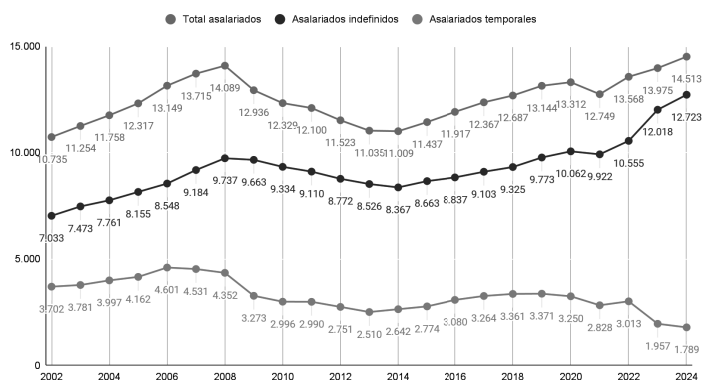
Elaboración propia a raíz de los datos del Servicio de Empleo Público Estatal. Estadísticas. Resumen de datos estadísticos. Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales (2001-2014) y (2015-2024²³).

²³ Datos del año en curso, comprende el primer trimestre de 2024.

Como se desprende de los anteriores datos, el número de contratos temporales y su porcentaje con relación al total de la contratación laboral ha permanecido en un porcentaje alto que se situaba de forma estable con anterioridad a la reforma de 2021 entre un 92% y un 89%. En cambio, observamos una reducción a partir de 2022, con el inicio de los efectos del RD 32/2021 en nuestro mercado de trabajo, situándose entre el 62% a un 55%.

La *tasa de temporalidad* es otro factor determinante para entrar a valorar el impacto de la reforma de 2021. Para la obtención de dicha tasa, previamente, el Gráfico 3 contiene la evolución del número de contratos vigentes, indefinidos y temporales específicos del sector privado.

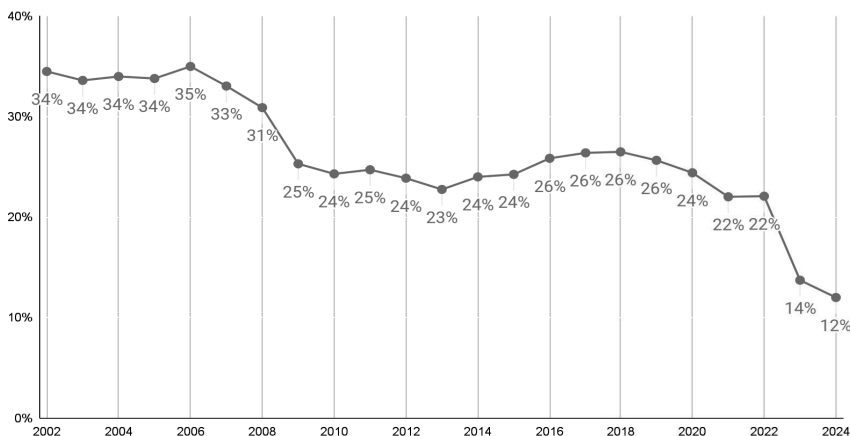
Gráfico 3. Asalariados al trimestre en el sector privado



Elaboración propia a raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Periodo 2002 a 2024. Primer trimestre de cada año. Unidades: Miles de personas²⁴.

Estos datos se traducen en una tasa de temporalidad que también ha sufrido variaciones a lo largo de los años. El Gráfico 4 contiene la evolución de la tasa de temporal con relación al número de trabajadores temporales del sector privado sobre el número total de trabajadores del mismo sector.

²⁴ El gráfico no contiene el número total de contratos firmados anualmente que se hayan extinguido, sino el número de contratos vigentes en el momento de la EPA. La tabla contiene los siguientes datos: i) Los contratos totales existentes en el primer trimestre de cada año; ii) los contratos indefinidos existentes en el primer trimestre de cada año; y iii) los contratos temporales existentes en el primer trimestre de cada año.

Gráfico 4. Tasa de temporalidad sector privado

Elaboración propia a raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Periodo 2002 a 2024. Primer trimestre de cada año²⁵.

Con anterioridad al periodo que muestra el gráfico 4, la contratación temporal también se mantuvo elevada en un porcentaje similar a los valores más altos²⁶. La evolución del Gráfico 4 muestra cómo hemos pasado de una tasa de temporalidad que se situaba entre un 33% a un 35% a reducirse a un 23% a consecuencia de la crisis de 2008. Esto se debe a que, a la hora de flexibilizar el trabajo para ajustarlo a las necesidades empresariales en un escenario de recesión económica, el empleo temporal es el primero en extinguirse²⁷. Con la recuperación económica, se aprecia un nuevo aumento de la contratación temporal que, aunque no llega a alcanzar los porcentajes previos a la crisis, se sitúa sobre el 26% en el año 2017.

²⁵ El gráfico contiene la tasa de temporalidad existente en el primer trimestre de cada año. La tasa de temporalidad consiste en la proporción de trabajadores asalariados que tienen un contrato temporal en el momento de la EPA. El cálculo se realizó con la siguiente fórmula: Tasa de temporalidad: (Asalariados con contrato temporal / Total asalariados) * 100 = %.

²⁶ Encontramos que la temporalidad se mantuvo por encima del 30% desde 1990, en Banyuls Llopis, J. y Recio Andreu, A., “Labour segmentation and precariousness in Spain: theories and evidence”, in Grimshaw, D. et. al., *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*, Manchester University Press, 2017, pág. 133.

²⁷ Montoya Medina, D., “Estabilidad en el empleo...”, ob cit., pág. 17. Se hace referencia a esta destrucción, no solo sobre la contratación temporal, sino sobre el empleo atípico, en Cárdenas Del Rey, L., “La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 38, Nº 1, 2020, pág. 134 y 141. En el sentido de que la tasa de temporalidad se redujo durante la crisis a consecuencia de la destrucción masiva de empleo y no a consecuencia de la política de empleo, en Guamán Hernández, A., “De la estabilidad en el empleo...”, ob cit., pág. 109.

La mejora en la economía dio lugar de nuevo a la creación de empleo, donde aumentó principalmente el empleo atípico²⁸, por lo que, durante este crecimiento económico, los problemas del mercado laboral español, como la temporalidad o la rotación de los trabajadores se mantuvieron²⁹.

Los años previos a la reforma del RDL 32/2021 experimentan una ligera reducción de la contratación temporal, causada posiblemente por la situación de pandemia generada por el COVID19, a consecuencia del descenso en el empleo. En esta ocasión, aunque el nivel de empleo, en términos generales, se consigue mantener, el número de trabajadores se reduce ligeramente, disminuyendo de nuevo el porcentaje de temporalidad. El mayor cambio lo encontramos tras la reforma de 2021, especialmente, tras la superación de la situación sanitaria que afectó a nuestra economía y a nuestro mercado de trabajo, la tasa de temporalidad sigue reduciéndose, situándose cerca del 12%. Debemos de tener en cuenta que el régimen transitorio del RDL 32/2021 perdió su vigencia al final del primer trimestre de 2022, por este motivo, el Gráfico 4, compuesto por los datos del primer trimestre del año, refleja una caída de la contratación temporal en 2023 y no durante 2022.

De esta forma, la temporalidad nacional ya no se aproxima, sino que es inferior a la media de la tasa de temporalidad en la Unión Europea, que se situó en un 13,2% para 2023³⁰. A falta de los datos completos del presente año y de los posteriores, no podemos determinar si esta tendencia de reducción continuará, si el porcentaje de la tasa de temporalidad se quedará estancado sobre el 12%, o bien, si la temporalidad podrá aumentar³¹. Pese a lo anterior, en la actualidad, la aplicación del RDL 32/2021 muestra una reducción de la contratación temporal, incluso en etapas de crecimiento económico en el que aumenta el número de contratos de trabajo totales. Esta reducción es contraria al aumento habitual de la contratación temporal durante las etapas de expansión económica.

²⁸ Cárdenas Del Rey, L., “La segmentación laboral...”, ob. cit., pág. 134 y 141.

²⁹ Cárdenas Del Rey, L., “La segmentación laboral...”, ob. cit. pág. 126. En el sentido de que, durante los periodos de crecimiento, el aumento de la temporalidad resulta un fenómeno crónico de nuestro empleo, dejando de ser una situación transitoria a una permanente, en De La Fuente Lavín, M. y Zubiri Rey, J. B., “La reforma laboral de 2021...”, ob. cit, págs. 204 y 206.

³⁰ Según los datos de Eurostat para los trabajadores de 15 a 64 años, de los 27 países de la Unión Europea (desde 2020), para el primer trimestre de 2023, extraídos de la estadística sobre “temporary employees as a percentage of the total number of employees, by sex and age (%)”.

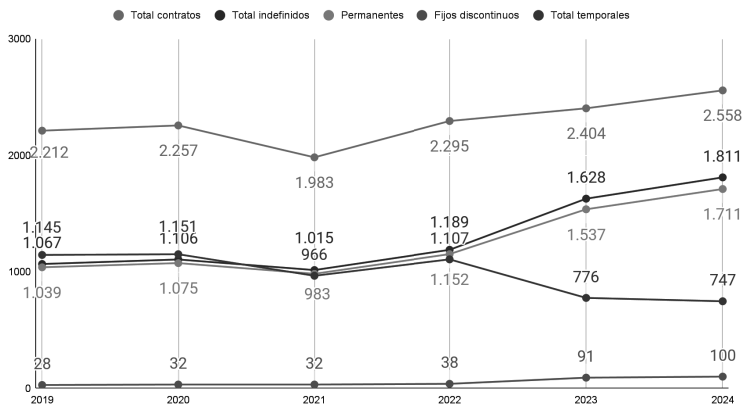
³¹ Encontramos posturas que se inclinan por señalar que aunque toda reforma cuenta con limitaciones, los cambios introducidos por el RDL 32/2021 parecen realistas, oportunos, coherentes y comprometidos con los problemas del mercado de trabajo, pudiendo adquirir una enorme relevancia como elemento dinamizador que cambie el modelo de relaciones basado en la temporalidad hacia otro más justo y alejado de la precariedad, en el cambio de las prácticas y la cultura que predomina respecto a la contratación, en Gómez Salado, M. A., “Una panorámica de la contratación...”, ob. cit., pág. 51.

Aunque se haya producido esta reducción de la tasa de temporalidad, el impacto de la reforma de 2021 no ha sido por igual según los grupos de edad de los trabajadores. Por este motivo, seguidamente consultaremos los datos sobre empleo diferenciando entre los trabajadores menores a 29 años, los que se encuentran entre los 30 y los 49 años, y, por último, los mayores de 50 años. Además del número y porcentajes sobre el empleo temporal e indefinido, extraemos información que puede estar vinculada con la estabilidad en el empleo indefinido, como el aumento del trabajo indefinido fijo discontinuo.

3.1. Los trabajadores menores de 30 años

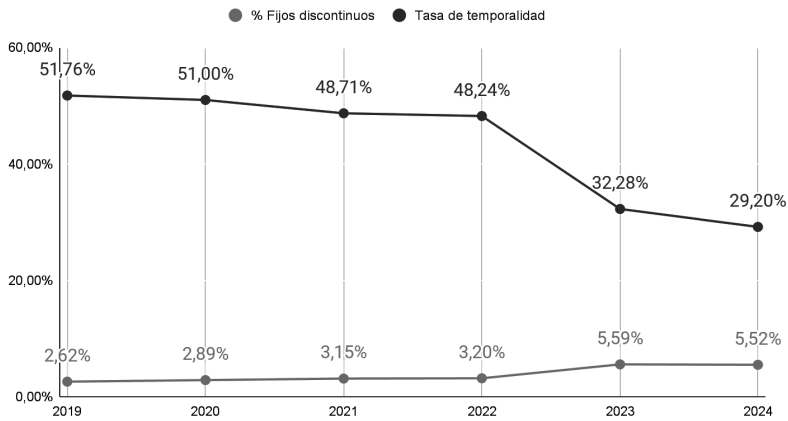
Comenzando por los trabajadores más jóvenes y debido a la prohibición general en el trabajo de menores del art. 6.1 del ET, la información de este epígrafe hace referencia a los trabajadores de entre 16 a 29 años. Los trabajadores de este grupo de edad son los que más se han beneficiado de los efectos de la reforma, tal y como muestra el Gráfico 5.

Gráfico 5. Evolución contratación según edad (16-29)



Elaboración propia a raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Periodo 2019 a 2024. Primer trimestre de cada año. Unidades: Miles de personas.

Por su parte, y con base a la cantidad de contratos anteriores, el Gráfico 6 muestra el porcentaje del empleo fijo discontinuo y la tasa de temporalidad de este grupo de trabajadores.

Gráfico 6. Porcentajes evolución contratación según edad (16-29)

Elaboración propia a raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Periodo 2019 a 2024. Primer trimestre de cada año. Unidades: Miles de personas.

Esta mejora se debe a que son el grupo de trabajadores que mayor tasa de temporalidad venía -y viene- soportando. La tendencia legislativa -con anterioridad a la reforma de 2021- consistió en utilizar la contratación temporal de los jóvenes como vía principal para su inserción laboral³². La aplicación de los cambios en la contratación temporal e indefinida muestran un descenso de la temporalidad que pasa aproximadamente de entre un 48%-52%, a un 29%-30% tras el despliegue de efectos de la reforma³³. Aun así, los trabajadores menores de 30 años se mantienen, como con anterioridad a la reforma, como los trabajadores con más contratos temporales.

Pese a esto, la evolución de la contratación indefinida permanente ha aumentado en casi un 65% (64,67%), pasando de 1.039.000 de trabajadores indefinidos permanentes en 2019 a 1.711.000 de trabajadores en 2024. En este aumento de la contratación indefinida permanente, también crecen los fijos discontinuos en más de un 250% (257,14%), pasando de 28.000 de trabajadores en 2019 a 100.000 de trabajadores en 2024. En este mismo año, el trabajo fijo discontinuo representa el

³² Para un desarrollo evolutivo más detallado sobre las diferentes reformas y su implicación en la contratación de los jóvenes, consultar Guamán Hernández, A., “De la estabilidad en el empleo...”, ob. cit., pág. 120 y ss.

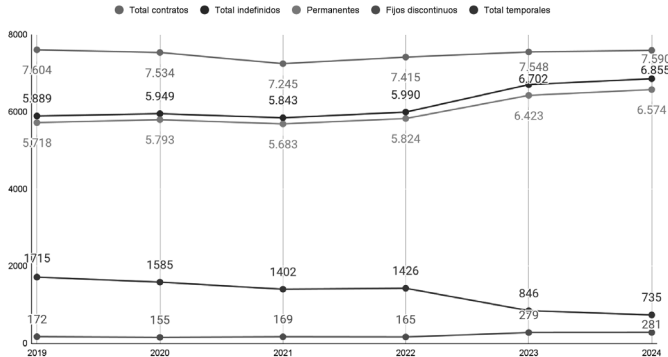
³³ Encontramos que este grupo de trabajadores ya mostraba una mejora en los niveles de contratación indefinida en el estudio elaborado al poco de producirse la reforma de 2021 en Gimeno Díaz De Atauri, P., “La reforma laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, págs. 229 y 230.

5,52%, frente al 2,62% de 2019. Uno de los mayores riesgos en la reestructuración de la contratación era la posibilidad de que la contratación fija discontinua absorbiera toda la contratación temporal irregular y, aunque ha absorbido parte, también se ha generado contratación indefinida permanente en el grupo de trabajadores más afectado en el uso de la contratación temporal. Bajo mi punto de vista, y al menos, con la evolución del empleo actual, el porcentaje de empleo fijo discontinuo no parece amenazar en términos generales la estabilidad en el empleo que ofrece la contratación indefinida (permanente o fija discontinua), si la comparamos con la inestabilidad que genera un elevado nivel de contratación temporal permanente.

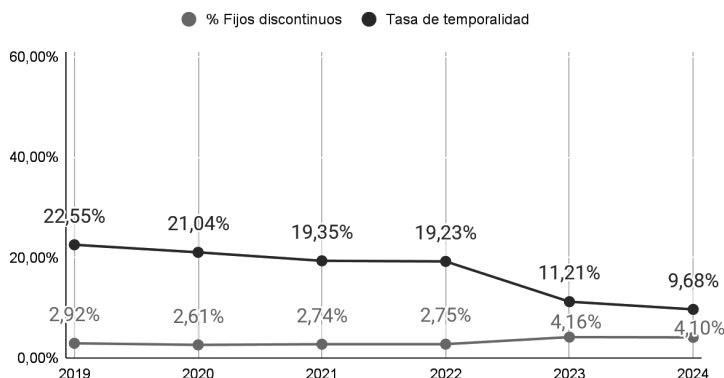
3.2. Los trabajadores de 30 a 49 años

Los trabajadores de 30 a 49 años representan un grupo de trabajadores de mayor número, si lo comparamos con los trabajadores menores de 30 años. Aun triplicando el número de trabajadores de esta franja de edad con relación a los trabajadores más jóvenes, estos trabajadores cuentan con una tasa de temporalidad inferior. De esta forma, la tasa de temporalidad de este grupo de trabajadores ha pasado de situarse sobre un 22,5% en 2019 a un 9,7% en 2024, reduciendo el número de contratos temporales, como indican los Gráficos 7 y 8.

Gráfico 7. Evolución contratación según edad (30-49)



Elaboración propia a raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Periodo 2019 a 2024. Primer trimestre de cada año. Unidades: Miles de personas.

Gráfico 8. Porcentajes evolución contratación según edad (30-49)

Elaboración propia a raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Periodo 2019 a 2024. Primer trimestre de cada año. Unidades: Miles de personas.

Pese a que el número de trabajadores ocupados en este grupo de edad es ligeramente inferior a los ocupados con anterioridad a la reforma, el empleo indefinido permanente ha aumentado un 11,61%, mientras que el indefinido fijo discontinuo lo ha hecho en un 61,2%. Actualmente, los contratos fijos discontinuos representan el 4,10% de la contratación indefinida. Este grupo de trabajadores parece contar con mayor estabilidad en el empleo que el grupo anterior, en la combinación de una tasa de temporalidad inferior a la media y a un porcentaje de empleo fijo discontinuo que tampoco distorsiona los niveles de empleo indefinido.

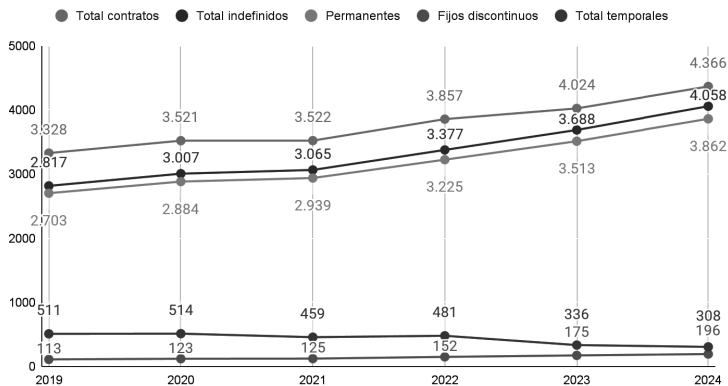
3.3. Los trabajadores de 50 años en adelante

El último grupo de trabajadores está compuesto por aquellos que tienen 50 o más años de edad. Aunque los trabajadores de esta edad tienen algunas dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo tras la pérdida del empleo³⁴, presentan unas características similares a los trabajadores de media edad: baja tasa de temporalidad y un porcentaje de empleo fijo discontinuo que no supera el 5%, como se expondrá a continuación. En primer lugar, en el Gráfico 9 podemos observar el

³⁴ Un estudio cualitativo parece concluir que, la selección de trabajadores se inclina en contratar a jóvenes con formación y experiencia en el puesto de trabajo, en lugar de contratar a trabajadores mayores de 45 años. Los desempleados también tienen la visión de que la contratación recae en personas sin cargas familiares, por tener mejor disposición y flexibilidad horaria para prestar servicios en la empresa, en Sánchez-Martín, M. e Izquierdo Rus, T., “Demandas de los empresarios en la contratación de los mayores de 45 años”, *Universitas psychologica*, Vol. 19, N°. 1, 2020, págs. 8 y 9.

número total de contratos, los contratos indefinidos, tanto los permanentes como los fijos discontinuos, junto al total de contratos temporales.

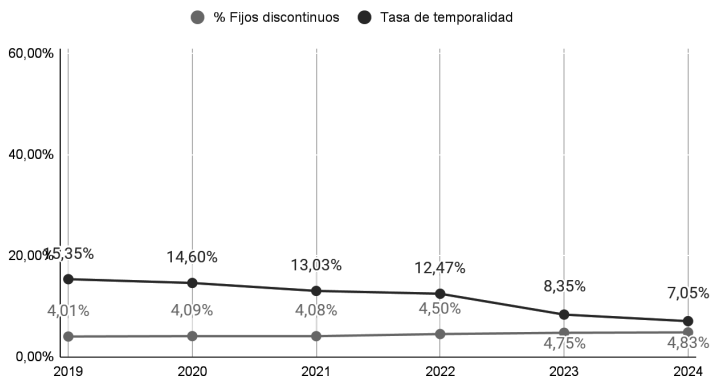
Gráfico 9. Evolución contratación según edad (50 o más)



Elaboración propia a raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Periodo 2019 a 2024. Primer trimestre de cada año. Unidades: Miles de personas.

Nuevamente, el número de los contratos nos permite obtener la tasa de temporalidad de este grupo de trabajadores y el porcentaje de empleo fijo discontinuo, representado en el Gráfico 10.

Gráfico 10. Porcentaje evolución contratación según edad (50 o más)



Elaboración propia a raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Periodo 2019 a 2024. Primer trimestre de cada año. Unidades: Miles de personas.

A la vista de los datos, estos trabajadores también han visto reducida su tasa de temporalidad a consecuencia de la reforma laboral, pasando aproximadamente de un 15% a un 7%. En la reestructuración del empleo, la contratación indefinida permanente ha aumentado casi un 22% (21,96%) y la fija discontinua un 73,45% de 2019 a 2024. El empleo fijo discontinuo para este año constituye el 4,83% del empleo indefinido. Aunque este grupo presenta una tendencia de aumento en el número de trabajadores ocupados superior, si lo comparamos con los grupos anteriores, tiene una composición del empleo similar a los trabajadores de entre 30 a 49 años, pero mantiene diferencias con relación a los trabajadores más jóvenes.

4. LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Con la información previa, apreciamos que la aplicación del RDL 32/2021 muestra en la actualidad una tendencia en la reducción de los contratos temporales. Esta reducción de la contratación temporal supone un aumento de la contratación indefinida, que viene acompañada de un mayor nivel de rotación en el empleo indefinido. En este sentido, encontramos que el índice de rotación³⁵ en el empleo indefinido ha pasado de un 1,09 en 2019 y de un 1,08 en 2021 a un 1,32 en 2022, siendo el último año con datos accesibles al respecto actualmente³⁶. Pese a esto, el índice de rotación global, que incluye la rotación de los trabajadores indefinidos y temporales, presenta una tendencia favorable de reducción. Dicho índice se ha situado en un 2,93 en 2019, un 2,55 en 2020, un 2,72 en 2021, un 2,38 en 2022, para pasar a un 2,26 durante 2023, siendo el coeficiente más bajo para el índice de rotación en, al menos, los últimos 10 años³⁷. Aunque el índice de rotación general se ha ido reduciendo en los últimos años, de nuevo, no se ha reducido con la misma incidencia en todas las franjas de edades. Si comparamos el índice de rotación de los trabajadores más sensibles a la temporalidad, los menores de 30 años, con el índice de rotación de los trabajadores más experimentados, se observa una mayor probabilidad de cambiar de trabajo por parte de los primeros. Esto resulta lógico si los trabajadores menores de 30 años son los que contienen una tasa de temporalidad

³⁵ Utilizamos el concepto de índice de rotación que utiliza el SEPE, el cual “*determina el volumen de contratos que se realizan a una persona en un periodo determinado. Es el cociente entre el número total de contratos en un año y el número total de personas contratadas en ese año*”. El concepto del SEPE no diferencia entre si la extinción de la relación laboral se produce a voluntad del empresario o del trabajador. Se diferencia de otros conceptos utilizados por otras entidades para hacer referencia exclusivamente al porcentaje de trabajadores que abandonan voluntariamente la empresa.

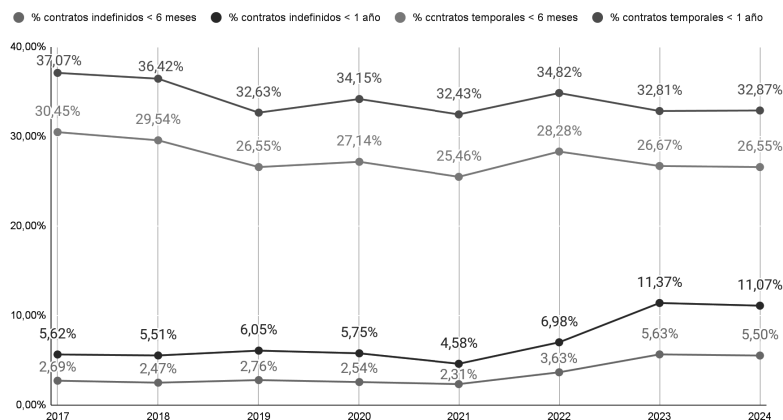
³⁶ SEPE, “2023 Informe del Mercado de Trabajo Estatal: Datos 2022”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2023, pág. 43. Este índice hace referencia exclusivamente al empleo indefinido, no incluye el empleo de duración determinada.

³⁷ SEPE, “2023 Informe del Mercado de Trabajo Estatal: Datos 2022”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2023, pág. 33 y SEPE, “2024 Informe del Mercado de Trabajo Estatal: Datos 2023”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2024, pág. 34.

más elevada, tanto con anterioridad como con posterioridad a la reforma de 2021. De esta forma, el índice de rotación para los trabajadores menores de 30 años ha sido de 2,95, de 2,53 y de 2,73 para los años 2019, 2020 y 2021 respectivamente, mientras que el índice para los mayores de 45 años se situó en el 2,77, el 2,43 y el 2,56 respectivamente y para los mismos años³⁸. Sería conveniente conocer el índice de rotación de los menores de 30 años tras la aplicación completa de la reforma³⁹, pero, aun así, probablemente será superior al de los trabajadores con mayor edad, por los motivos anteriores sobre una mayor tasa de temporalidad para este grupo de trabajadores.

La evolución de la duración media de las relaciones laborales es otra forma de aproximarnos a la evolución en la rotación de los trabajadores. El Gráfico 11 muestra esa tendencia a continuación para los contratos indefinidos y temporales, diferenciando entre una duración de 6 meses y 1 año.

Gráfico 11. Porcentaje de contratos según duración media



Elaboración propia a raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Asalariados con contrato indefinido por tiempo que llevan trabajando en el empleo actual, sexo y tiempo desde el comienzo o renovación del contrato y Asalariados del sector privado con contrato o relación laboral temporal por duración del contrato, sexo y grupo de edad. Periodo 2017 a 2024. Primer trimestre de cada año.

³⁸ A raíz de los datos extraídos de diferentes informes del SEPE: SEPE, “2022 Informe del Mercado de Trabajo Estatal: Datos 2021”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2022, pág. 48; SEPE, “2021 Informe del Mercado de Trabajo Estatal: Datos 2020”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2021, pág. 49 y SEPE, “2020 Informe del Mercado de Trabajo Estatal: Datos 2019”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2020, pág. 79.

³⁹ Los informes del SEPE para 2023 y 2024 no proporcionan información al respecto para 2022 y 2023.

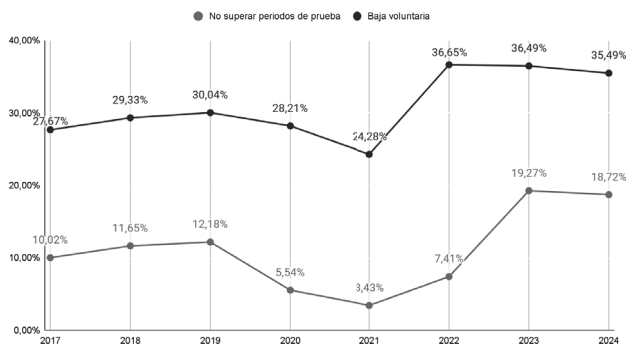
Podemos observar que la duración de la contratación temporal no ha sufrido mucha variación tras la aplicación del RDL 32/2021, manteniéndose estable en el porcentaje de contratos, tanto inferior a 6 meses como hasta 1 año de duración. En cambio, se aprecia un ligero aumento de los contratos indefinidos que no superan estas duraciones, colaborando en la rotación general y, especialmente, en la rotación de la contratación indefinida. Las contrataciones indefinidas que no superan los 6 y 1 año de duración han aumentado un 3,19% y un 6,49% respectivamente, pero, si lo analizamos junto al resto de informaciones sobre la reducción de la contratación temporal y el crecimiento de la contratación indefinida, dicho aumento no parece mostrar una equiparación entre el empleo indefinido que se destruye y el que se genera. Desde una perspectiva individual, existe mayor probabilidad de que la contratación indefinida no supere los 6 meses o el año de duración que con anterioridad a la reforma, pero desde una visión global de los efectos del RDL 32/2021, desde mi entendimiento, existen datos que muestran un efecto favorable en el empleo indefinido en términos generales.

El aumento en la rotación de los trabajadores indefinidos puede asociarse al aumento de las extinciones por no superación del periodo de prueba. En este sentido, un informe elaborado por CGT en 2023 sobre el balance de la reforma laboral ya apuntaba hacia un incremento considerable en el porcentaje de la no superación de periodos de prueba⁴⁰. Un año más tarde, el porcentaje de este tipo de extinción sobre el empleo indefinido se mantiene, tal y como muestra el Gráfico 12⁴¹.

⁴⁰ Conferencia General De Trabajadores, *Informe de Balance: Reforma laboral de 2021*, Gabinete Confederado de Estudios y Formación, 2023, pág. 9.

⁴¹ Para obtener el porcentaje de la no superación de los periodos de prueba que se muestran a continuación del total de las extinciones, se han excluido las bajas voluntarias o dimisiones y las bajas por la que los fijos discontinuos pasan a periodos de inactividad. Para el porcentaje de bajas voluntarias se han excluido las bajas por la que los fijos discontinuos pasan a periodo de inactividad.

Gráfico 12. Extinciones por no superación periodo de prueba y por bajas voluntarias en el empleo indefinido



Elaboración propia a raíz de los datos de la Base de Datos Estadísticos de la TGSS. Bajas medias en el Régimen General por causa de baja y tipo de contrato. Periodo de 2017 a 2024. Enero de cada año.

Esta tendencia de aumento en el porcentaje de extinciones a causa de no superar el periodo de prueba refleja un aumento considerable tras el momento en el que comenzó a aplicarse la reforma de 2021. Si bien, con anterioridad a la crisis del COVID 19, el porcentaje de extinción por esta causa se encontraba entre el 10% y el 12%. Aunque el nivel de extinciones en el periodo de prueba se reduce durante la situación de pandemia, este porcentaje aumenta considerablemente tras la aplicación del RDL 32/2021, superando el porcentaje prepandémico y aproximándose al 20% del total de las extinciones involuntarias para el trabajador.

El aumento puede haberse producido al utilizar la duración de dichos periodos como sustituto a la contratación temporal. El Gobierno es consciente de que las limitaciones hacia la contratación temporal efectuadas en 2021 para aumentar la contratación indefinida han provocado un aumento en este tipo de extinciones, en ocasiones, fraudulentas. Por este motivo, durante el mes de abril se ha hecho público que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social utilizará la Herramienta de Lucha contra el Fraude⁴² en busca de posibles abusos en el periodo de prueba de los contratos de trabajo⁴³.

⁴² Dicha herramienta consiste en una aplicación informática con capacidades predictivas que cruza diversas bases de datos para detectar indicios de fraude y planificar la actividad inspectora de manera más efectiva. Esto mejora la planificación y aumenta la eficiencia del trabajo de inspección al analizar y tratar conjuntamente los datos disponibles del Sistema de Inspección provenientes de diferentes fuentes, según el Programa presupuestario 291A sobre Inspección y Control de Seguridad y Protección Social, integrado por primera vez en los Presupuestos Generales del Estado para 2019.

⁴³ Ministerio de Trabajo y Economía Social, “La Inspección de Trabajo actuará contra posibles abusos en el periodo de prueba de los contratos de trabajo”, *Gabinete de Comunicación*,

Debemos destacar que el art. 14 del ET, que contiene la duración máxima de los periodos de prueba, permite que dichos periodos puedan ampliarse mediante la negociación colectiva, por lo que podremos encontrar periodos de prueba incrementados de forma abusiva, equiparando la inestabilidad del empleo indefinido a la del empleo temporal. Esta posibilidad de aumento del periodo de prueba mediante la negociación colectiva puede dificultar las tareas de fiscalización de la ITSS, que parecen centradas en la duración de los periodos de prueba del art. 14 del ET y en que los trabajadores que ya desempeñaron las mismas funciones anteriormente no se vean sujetos a nuevos periodos de prueba adicionales.

Sería deseable que la regulación del ET fijara un máximo para el periodo de prueba en la contratación indefinida que evite una posible tendencia en asimilar la duración de los periodos de prueba de la contratación indefinida a la duración máxima de la contratación temporal. En este sentido, el Proyecto de Ley 121/000008 por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, propone una limitación a la ampliación de los periodos de prueba por parte de la negociación colectiva. La modificación legislativa contiene otra posible redacción para el art. 14.1 del ET, donde *“Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo”*. A continuación, mantiene el contenido de la regulación actual, con una duración máxima del periodo de prueba de 2 a 6 meses en la contratación indefinida, en virtud de la titulación del trabajador y del tamaño de la empresa⁴⁴. De esta forma, la negociación colectiva no podrá ampliar la duración del periodo de prueba, solo reducirla, lo que resulta conveniente con lo expuesto.

Sobre las posibilidades de compensar la extinción en las contrataciones indefinidas de corta duración, ya sea por vía del despido improcedente o por la no superación del periodo de prueba fraudulenta, en la actualidad tenemos una extensa discusión sobre el establecimiento de una compensación adecuada hacia el trabajador cuando la relación laboral es de corta duración y, por tanto, la indemnización por despido improcedente es reducida. Sin intención de entrar profundamente en el interesante debate del iuslaboralismo nacional sobre si resulta o no conveniente modificar la regulación del despido improcedente a raíz del

Nota de prensa, 2024. Disponible online: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4327>.

⁴⁴ La enmienda número 20 a esta Proposición de Ley propone una limitación mayor en la duración del periodo de prueba de la siguiente manera: *“Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, el periodo de prueba no podrá ser superior a 15 días para todos los colectivos de personas trabajadoras”*.

Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo o la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la interpretación de la Carta Social Europea, lo cierto es que encontramos una oportunidad para reforzar la causalidad del despido que colabore en unas relaciones laborales indefinidas con mayores garantías de estabilidad⁴⁵.

Al margen del posible efecto vinculante de las decisiones del Comité Social Europeo y que pueda derivar o no en una eventual reforma sobre el despido, bajo mi punto de vista, el despido debe de reformarse. Aunque existen también diferentes posturas y alternativas sobre la alteración de las consecuencias de los despidos, con relación al contenido de este estudio, centraré la atención en las relaciones laborales indefinidas de corta duración que son extinguidas, y que, a la luz de los datos actuales, afectan principalmente a los trabajadores jóvenes.

Con anterioridad a la reforma de 2021, cuando la contratación temporal se utilizaba en mayor medida, ya encontramos opiniones que apostaban por aumentar las consecuencias de recurrir a la contratación temporal fraudulenta, atendiendo a que al tratarse de relaciones laborales de menor duración -en comparación con las de la contratación indefinida- las indemnizaciones en los supuestos de reclamación del despido son de baja cuantía. El objetivo es el mismo cuando encontramos una tendencia de aumento en las extinciones de las relaciones laborales indefinidas que pueden equipararse a la duración máxima de la contratación temporal, por lo que podrían resultar de utilidad. Algunas de estas ideas han sido, entre otras opciones, dar la opción a la persona trabajadora para optar entre indemnización o readmisión, donde la elección de la indemnización también conlleve los salarios de tramitación, como forma de compensar la indemnización correspondiente por despido improcedente de poca antigüedad; la posibilidad de acumular indemnizaciones adicionales o progresivas⁴⁶; o fijar una indemnización mínima no vinculada a la antigüedad⁴⁷. Dicho esto, no resulta sencillo discernir una solución equitativa, que repare al trabajador frente al uso de la contratación indefinida asimilada a la contratación temporal, sin producir rigideces excesivas o inseguridad jurídica para el sector empresarial.

⁴⁵ Podemos encontrar disparidad de opiniones sobre esta cuestión en el debate reavivado por los nuevos acontecimientos en publicaciones recientes como Vivero Serrano, J. B., “El despido improcedente y la Carta Social Europea: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N°. 113, 2024 y diversos Briefs de la AEDTSS, entre otros.

⁴⁶ Falguera Baró, M., “La cultura de la temporalidad en nuestra experiencia con relación al modelo comunitario: De Diego Porras como paradigma” en Agustí Juliá, J. (Dir.), *XXX Jornadas Catalanas de Derecho Social. Trabajo, protección, mujer e igualdad*, Generalitat de Catalunya, Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2021, pág. 128.

⁴⁷ Sanguinetti Raymond, W., “La insuficiente sanción del fraude en la contratación temporal”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N°. 38, 2018, pág. 12.

Para finalizar las cuestiones sobre rotación de los trabajadores y con la extensión de la contratación indefinida junto a las dinámicas actuales en el mercado de trabajo, las dimisiones y renuncias voluntarias también colaboran en el aumento de los niveles de rotación, sin que necesariamente el cambio de puesto de trabajo sea perjudicial para el trabajador⁴⁸.

5. CONCLUSIONES

Para terminar el estudio, se presentan las principales conclusiones, extraídas de los datos expuestos en apartados anteriores con relación a la edad y a tres aspectos relacionados con la estabilidad en el empleo: la tasa de temporalidad, la contratación fija discontinua y el índice de rotación.

La tasa de temporalidad se ha reducido en todas las franjas de edad a consecuencia de la aplicación del RDL 32/2021. Aunque los menores de 30 años son los trabajadores donde más se ha reducido la contratación temporal, son el grupo de trabajadores con el mayor nivel de empleo temporal tras la reforma, como ocurría con anterioridad a la misma. Los contratos fijos discontinuos han aumentado en mayor medida entre los trabajadores menores de 30 años, llegando a triplicarse en número. Pese a esto, estos contratos representan un porcentaje de la contratación indefinida reducido, en comparación con la contratación indefinida permanente para el mismo grupo de trabajadores.

Respecto a los trabajadores de los otros dos grupos, los mayores de 30 a 49 años, y los mayores de 50 años de mayor edad, contienen una evolución del empleo indefinido y temporal similar. Esta evolución se traduce en una reducción en la tasa de temporalidad en ambos grupos y un nivel de empleo fijo discontinuo que no supera el 5%.

El índice de rotación en el empleo indefinido aumentó durante 2022. En los años previos a la reforma del RDL 32/2021, el índice de rotación general en el empleo (indefinido y temporal de forma conjunta) parece experimentar una reducción, en la que los trabajadores menores de 30 años son el grupo de trabajadores que mantiene un mayor índice de rotación. A consecuencia de que los trabajadores menores de 30 años cuenten con una tasa mayor de temporalidad, y a falta de conocer el índice de rotación en el empleo indefinido posteriores a 2022 para este grupo de trabajadores, resulta probable que la tendencia en que el índice de rotación sea superior para ellos, en comparación con los trabajadores de mayor edad, como ocurría con anterioridad a la reforma.

⁴⁸ Los tres motivos principales para renunciar al puesto de trabajo que se viene desarrollando son: i) una mejor oferta (salario y/o beneficios) de otra empresa ii) una mejora profesional (posición, carrera, proyecto atractivo) en otra empresa y iii) el cambio de rumbo profesional, según el informe de Randstad Research, *Tendencias de RRHH 2023: Déficit de talento, rotación y estrategias de fidelización*, 2022, pág. 36.

Aunque algunos de los datos anteriores son positivos, no todos los datos sobre evolución del empleo lo han sido. Podemos pensar que los efectos del RDL 32/2021 han podido trasladar elementos de inestabilidad que habitualmente encontramos en la contratación temporal a la contratación indefinida, como indica el aumento de las relaciones laborales con una duración inferior al año o el aumento de las extinciones por no superación de periodo de prueba, lo que ha colaborado en el aumento de la rotación del trabajo indefinido. Pero, si los principales riesgos de la reforma consisten en la contención de la contratación indefinida y el aumento desproporcionado de los fijos discontinuos publicitados como empleo estable, podemos hacer un balance positivo, ya que, por un lado, el empleo indefinido permanente sigue aumentando, y por el otro, aunque el empleo fijo discontinuo creciera de forma exponencial al inicio de la reforma como efecto de sustitución o absorción del empleo temporal irregular, no parece distorsionar los niveles de empleo indefinido. Además, la reducción de la tasa de temporalidad se ha producido en un nivel mayor al aumento del trabajo indefinido, donde la contratación indefinida permanente surge reforzada.

Para terminar, algunos de los problemas que han transmitido parte de la inestabilidad del empleo temporal al indefinido pueden tener solución, como el abono de una indemnización adecuada adicional para los supuestos de relaciones laborales de corta duración, la vuelta de los salarios de tramitación y/o la limitación legal en la fijación de los periodos de prueba. Dicho esto, y con la tendencia actual en materia contractual, resulta adecuado interpretar que la reforma de 2021 ha beneficiado a la estabilidad del empleo de los trabajadores de todas las edades, y especialmente, a los trabajadores más jóvenes.