

## **MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

### **Efecto de la reforma laboral de 2021 sobre la temporalidad en el mercado de trabajo español**

(Effect of the 2021 labour reform on temporality in the Spanish labour market)

Autoría: Abimael Eliezer Farinha Díaz

Tutorizado por: D. Juan Acosta Ballesteros

Grado en ECONOMÍA  
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO  
Curso Académico 2022 / 2023

San Cristóbal de La Laguna, a 25 de mayo de 2023

## **RESUMEN**

Este trabajo analiza el impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la reducción de la tasa de temporalidad en el mercado de trabajo español considerando si se ha logrado mediante el trasvase hacia contratos fijos discontinuos o hacia contratos permanentes, así como si las empresas han destruido empleo para evitar la contratación indefinida. Además, el estudio contempla la posible heterogeneidad del impacto de la reforma por edad, género, educación, etc. Para ello, se lleva a cabo la estimación de modelos econométricos utilizando los microdatos de la Encuesta de Población Activa de 2021 y 2022. Los resultados muestran una reducción de la temporalidad que favorece especialmente a los grupos más perjudicados, un reducido aumento de los contratos fijos discontinuos y el mantenimiento de la contratación de asalariados.

Palabras clave: contrato indefinido, mercado de trabajo, reforma laboral, temporalidad.

## **ABSTRACT**

This paper analyses the impact of the 2021 labour reform on the reduction of the temporary employment rate in the Spanish labour market by considering whether it has been achieved through a shift towards discontinuous permanent contracts or permanent contracts, as well as whether firms have destroyed jobs to avoid hiring permanent workers. In addition, the study considers the possible heterogeneity of the impact of the reform by age, gender, education, etc. To this end, econometric models are estimated using microdata from the Labour Force Survey for 2021 and 2022. The results show a reduction in temporary employment that especially favours the most disadvantaged groups, a small increase in discontinuous permanent contracts and the maintenance of the hiring of employees.

Keywords: permanent contract, labour market, labour reform, temporality.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. LA DESIGUAL INCIDENCIA DE LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	6
3. LA REFORMA LABORAL DE 2021: REAL DECRETO-LEY 32/2021 .....	7
3.1. CONTRATOS DE LA NUEVA REFORMA LABORAL .....	8
3.2. DISPOSICIONES TRANSITORIAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN .....	10
4. ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN .....	10
5. METODOLOGÍA Y DATOS .....	12
6. RESULTADOS.....	16
6.1. MODELO A: EFECTO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN SU CONJUNTO 17	
6.1.1. Impacto sobre el empleo indefinido.....	17
6.1.2. Impacto sobre el empleo asalariado.....	20
6.1.3. Impacto sobre la contratación permanente .....	22
6.2. MODELO B: EFECTO SOBRE LAS NUEVAS CONTRATACIONES EN EL SECTOR PRIVADO.....	24
6.2.1. Impacto sobre el empleo indefinido .....	24
6.2.2. Impacto sobre el empleo asalariado.....	27
6.3. MODELO C: EFECTO DE LAS CONVERSIONES DE CONTRATOS RECIENTES SOBRE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.....	27
6.4. EL PAPEL DE LA VARIABLE OCUPACIÓN .....	31
7. CONCLUSIONES .....	32
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Situación de una persona en el mercado de trabajo .....	13
-------------------------------------------------------------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Situación laboral antes y después de la reforma según el modelo (%) .....	16
Tabla 2: Probabilidad de contratación indefinida en el modelo A.....	18
Tabla 3: Probabilidad de empleo asalariado en el modelo A.....	21
Tabla 4: Probabilidad de contratación permanente en el modelo A .....	23
Tabla 5: Probabilidad de nuevas contrataciones indefinidas en el modelo B.....	25
Tabla 6: Probabilidad de tener empleo asalariado privado en el modelo B.....	28
Tabla 7: Probabilidad de conversión a empleo indefinido en el modelo C .....	29
Tabla 8: Efecto de la reforma laboral en los modelos considerando la variable ocupación .....	32

## 1. INTRODUCCIÓN

En España existe un claro problema de dualidad en el mercado laboral, con altos costes de despido en los contratos indefinidos y bajos costes en los temporales, lo que genera una mayor tendencia hacia la temporalidad. Como consecuencia, la temporalidad ha venido siendo uno de los principales problemas estructurales del mercado de trabajo español de las últimas décadas. Así, incluso después de la crisis financiera de 2008, cuando la tasa de temporalidad cayó en España aproximadamente hasta el 25%, se ha mantenido, como señalan Martínez y Victoria (2022), de manera sistemática, 10 puntos porcentuales superior a la media europea.

Las consecuencias de esta persistente y elevada temporalidad han sido el limitado crecimiento de la productividad, la pérdida de competitividad de nuestra economía (Conde-Ruiz y Lahera, 2021) y la generación de un modelo de empleo precario e inestable (Campos y Hernández, 2018), sobre todo cuando se combina con elevadas tasas de desempleo. En concreto, y según Rodríguez (2012), los contratos temporales tienen menores costes de despido, por lo que el empresario optará siempre por el ajuste de esta modalidad antes que por la indefinida, lo que es perjudicial para el trabajador, ya que le impide contar con una estabilidad laboral y de ingresos con los que desarrollar su proyecto de vida (tener hijos, casarse, acceder a préstamos, etc.). En otras palabras, los trabajadores con contratos temporales presentan dificultades para planificar su futuro financiero y profesional, lo cual limita la capacidad para organizar su vida laboral y personal y genera una situación de vulnerabilidad y precariedad. No obstante, esto también conlleva efectos negativos sobre el empresario, ya que la elevada rotación de trabajadores impide que las personas consigan formarse plenamente y aumentar su productividad dentro del puesto de trabajo (Pérez, 2008).

Además, según Gutiérrez et al. (2022), es importante resaltar que la temporalidad laboral no afecta a todos los trabajadores de manera uniforme, ya que existen diversos factores que influyen en la probabilidad de estar en un trabajo temporal. En concreto, se ha identificado que los jóvenes, las mujeres y las personas con menor nivel educativo son grupos particularmente vulnerables a la temporalidad laboral, y por lo tanto, pueden sufrir mayores niveles de precariedad en el mercado de trabajo.

Las últimas reformas laborales implementadas, en concreto, la reforma laboral de 2010 y 2012, no han logrado dar una respuesta adecuada. Por ello, en diciembre de 2021 se aprueba una nueva reforma laboral (RDL 32/2021) que tiene como objetivo mitigar los problemas de la elevada temporalidad y el desempleo. Esta reforma introduce modificaciones significativas en el sistema de contratación, priorizando tres tipos de contrato de trabajo: el contrato indefinido, que se establece como la opción predeterminada, particularmente en casos de contratos fijos discontinuos; el contrato temporal, que se restringe a situaciones justificadas de carácter causal; y los contratos de formación. Además, el RDL 32/2021 aborda el tema de la contratación temporal mediante la implementación de medidas dirigidas a limitar su utilización y aumentar su coste con la finalidad de equipararla en cierta medida a la contratación indefinida. Estas acciones tienen como objetivo reducir la precariedad y temporalidad en el empleo, sobre todo de los jóvenes y de las mujeres, principales grupos afectados por estas deficiencias del mercado de trabajo.

Para llevar a cabo un análisis inicial de la situación actual, resulta relevante examinar los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que reflejan la tasa de temporalidad en España. En 2021, esta tasa registraba un 25,2%, lo que significaba que más de uno de cada cuatro trabajadores tenía un contrato temporal, en contraste con el 14,0% que presentaba la UE-27. Sin embargo, tras finalizar el año 2022, la tasa de temporalidad se situaba en 17,93 puntos porcentuales, por lo que, a nivel agregado, se puede evidenciar que la reforma ha tenido un efecto beneficioso al reducir el uso de esta modalidad contractual y ha contribuido a aumentar la contratación indefinida. Por otra parte, la tasa de contratos fijos discontinuos cerraba el año 2022 creciendo hasta el 3,4%. Además, se ha observado que el paro no ha experimentado un incremento significativo. En concreto, y según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de desempleo concluía el año 2021 con un 13,33%, mientras que en el año 2022 disminuía hasta el 12,87%, a pesar de que en el último trimestre crecía ligeramente en comparación con los anteriores.

El objetivo principal de este trabajo es analizar si verdaderamente la reforma laboral de 2021 ha conseguido atajar los problemas del mercado de trabajo en nuestro país y, por consiguiente, ha servido para mitigar el problema de la temporalidad en el empleo español. Además, se pretende determinar si la reducción en la tasa de temporalidad se ha logrado a través de la aparición de los contratos fijos discontinuos o si realmente se ha producido un trasvase de empleados temporales a permanentes. Por último, se tomará en consideración si las empresas han podido destruir empleo para evitar hacer fijos a los trabajadores.

En concreto, se pretende señalar si la mencionada reforma ha generado mejoras en cuanto a la promoción de la contratación indefinida en el mercado laboral de España. Sin embargo, dado que la temporalidad afecta de forma dispar a distintos grupos en función de su edad, nivel educativo, género, ocupación, entre otros, el análisis de este estudio se centra en valorar qué factores se relacionan con una mayor mejoría en el mercado de trabajo como resultado de la implementación de la reforma laboral. Con tal fin, se utiliza una muestra extraída de los microdatos de la EPA. El método de análisis empleado consiste en la estimación de distintos modelos econométricos que permiten cuantificar la probabilidad que una persona tiene a la hora de lograr un contrato indefinido, permanente, o incluso estar asalariado.

El trabajo se estructura de tal forma que, tras la introducción, se resumen algunos trabajos empíricos recientes sobre el mercado de trabajo español que muestran la desigual incidencia de la temporalidad sobre determinados colectivos en concreto. En el tercer apartado se profundiza un análisis general de los aspectos más relevantes de la reforma laboral de 2021, como son los nuevos contratos de trabajo y las disposiciones transitorias, en los subapartados 3.1 y 3.2 respectivamente. En el cuarto apartado, se revisan algunos estudios recientes que han analizado el efecto de la reforma. En el quinto apartado se explican los datos y variables que se utilizan en el modelo, junto con la metodología empleada, y en el sexto se muestran los resultados que se obtienen. Finalmente, en el séptimo se establecen las conclusiones.

## 2. LA DESIGUAL INCIDENCIA DE LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

El empleo temporal es un fenómeno común en el mercado laboral español y se debe principalmente a factores estructurales, como la baja productividad laboral y la falta de competitividad de la economía española. Asimismo, los trabajadores temporales enfrentan un mayor riesgo de inseguridad laboral y de cobrar menos que los trabajadores permanentes (Pérez, 2008). Este problema se acentúa sobre determinados colectivos, perjudicando así su estabilidad laboral. Dada la extensa literatura que existe acerca de esta situación en España, a continuación se presentan algunos estudios recientes que abordan el impacto de la problemática de la temporalidad en grupos específicos.

Santamaría (2018) encuentra que la posición más vulnerable en el mercado laboral es uno de los principales motivos detrás de la alta temporalidad entre los jóvenes. La falta de experiencia laboral previa puede incrementar la probabilidad de que este grupo sea más susceptible a ser contratado temporalmente. Asimismo, la dificultad para acceder al mercado laboral y la inestabilidad en el empleo también pueden ser factores que contribuyen a la temporalidad elevada en este colectivo.

Por otra parte, Caparrós y Navarro (2010) exponen que los trabajadores extranjeros, debido a su situación más precaria en el mercado laboral, tienen más probabilidades de ser contratados con modalidades temporales. La falta de familiaridad con el idioma, la cultura y las leyes laborales, así como la falta de reconocimiento de sus habilidades y cualificaciones también son factores que contribuyen a la temporalidad laboral más alta entre este colectivo.

Por otra parte, el estudio de Gutiérrez et al. (2022) muestra que la temporalidad laboral en España afecta en mayor medida a las mujeres y a los trabajadores con niveles educativos más bajos. Más aún, Anghel et al. (2019) inciden en la evidente brecha salarial de género que existe en nuestro mercado de trabajo, y sobre todo en el empleo temporal, siendo mayor para las mujeres con mayor nivel educativo y en las ocupaciones más cualificadas. De todo lo anterior se deduce un impacto negativo en la calidad del empleo, que puede llevar a un aumento de la desigualdad y la exclusión social. Además, esto evidencia que la educación puede actuar como un factor protector en la tendencia a los empleos temporales en España. No obstante, es importante tener en cuenta que el nivel educativo en sí mismo no es suficiente para garantizar la estabilidad laboral, por lo que la propensión a la temporalidad también puede ser influenciada por otros factores como pueden ser la edad o la experiencia laboral previa.

Además de lo expuesto, y considerando la variable regional, Motellón (2008) pone de manifiesto que las diferencias en temporalidad laboral están estrechamente relacionadas con lo que ella denomina como la cultura de la temporalidad de las distintas regiones. Por un lado, las comunidades autónomas que tienen mayor incidencia se encuentran en el sur de la península, en particular, Andalucía, Extremadura y Murcia. Por otro lado, se pueden identificar zonas con niveles relativamente bajos de temporalidad, tales como Madrid y las comunidades del noreste de la península ibérica, como Navarra, La Rioja, Aragón y Cataluña. Además, y en relación a los sectores económicos, Caparrós y Navarro (2008) destacan que el problema de la temporalidad

está especialmente presente en los sectores relacionados con los servicios, la construcción y la agricultura.

Por último, De la Fuente y Zubiri (2022) hacen hincapié en la incidencia del empleo temporal en el sector público y privado. De su análisis se obtiene que la temporalidad es muy elevada en el sector público, y, sobre todo, en las mujeres, lo que representa una preocupación importante en cuanto a la falta de estabilidad en las administraciones públicas, especialmente en las ocupaciones más feminizadas. En el sector público, al igual que sucedió con el sector privado, la crisis de 2008 provocó una caída en la tasa de temporalidad. No obstante, a medida que el sector público ha vuelto a contratar, se ha consolidado una tendencia hacia la temporalidad debido a una cultura arraigada de rotación, interinidad, retraso en el acceso a puestos fijos y problemas importantes en las actividades públicas en general y en sectores como la salud o la educación en particular.

De la Fuente y Zubiri (2022) también concluyen que los contratos por obra o servicio son centrales en el empleo privado, especialmente para los hombres, ya que casi la mitad de los empleados temporales totales trabajan con estos contratos. Por otra parte, se ha observado que la temporalidad en el sector público se concentra en los contratos de sustitución para cubrir ausencias totales o parciales con reserva de puesto, lo que limita la repercusión que la reforma laboral de 2021 pueda tener en la reducción de la temporalidad en este sector, a favor de los procesos de estabilización y su respectivo desarrollo. Por todo esto, se espera que las líneas de intervención de la reforma se traduzcan en una reducción de la modalidad contractual temporal de mayor incidencia a nivel agregado y en una transformación notable pero limitada de los contratos estacionales o de temporada en fijos discontinuos.

En general, estos estudios coinciden en que la temporalidad es un problema estructural en el mercado laboral español, y que afecta especialmente a determinadas personas, como las mujeres, los jóvenes, los extranjeros, y los trabajadores del sector agrícola y de la construcción. Asimismo, se observa que este fenómeno es más prevalente en algunas regiones de España, especialmente en aquellas con mayores tasas de desempleo y menor diversificación económica, como Andalucía o Extremadura.

### **3. LA REFORMA LABORAL DE 2021: REAL DECRETO-LEY 32/2021**

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 fue el resultado del acuerdo aprobado en la Mesa de Diálogo Social entre diferentes agentes: el Gobierno de España, los sindicatos; Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y las organizaciones patronales; Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). De esta forma, la reforma laboral de 2021 ha sido aprobada como consecuencia de un intenso proceso que respeta el diálogo social y el acuerdo trabajado entre empresarios y sindicatos, especialmente marcado por el contexto económico y social de referencia (López, 2022).

Esta nueva reforma laboral tiene como objetivo lograr la simplificación y reordenación de las modalidades contractuales para así diseñar nuevos tipos de contratos con el fin de que el indefinido sea la regla general y el temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando de este modo, una utilización abusiva de dicha figura y una excesiva rotación de los trabajadores. Para ello, se incluyen varias medidas que no van enfocadas a la promoción de la contratación indefinida, sino al incremento de los obstáculos para contratar temporalmente. Así, destaca la modificación del régimen jurídico de los contratos temporales a través de la reducción de los motivos que permiten este tipo de contratación, la reformulación del contrato fijo discontinuo, y el fortalecimiento de la conversión de los contratos temporales en indefinidos cuando se incumpla la normativa sobre contratación temporal o las referentes al encadenamiento de contratos temporales (De la Fuente y Zubiri, 2022).

En los próximos subapartados se describen las formas de contratación implantadas en la reforma laboral de 2021, y seguidamente, se explica el régimen transitorio en materia de contratación.

### **3.1. CONTRATOS DE LA NUEVA REFORMA LABORAL**

El RDL 32/2021 tiene como objetivo otorgar un carácter prioritario al contrato indefinido, por lo que procede a eliminar el contrato de obra o servicio determinado en favor del fijo discontinuo. Además, las otras dos modalidades temporales tradicionales; el contrato eventual (por circunstancias de la producción) y el de interinidad, se sustituyen por nuevas fórmulas. De esta forma, la reforma laboral de 2021 pretende dificultar la contratación temporal en el mercado de trabajo español.

En la actualidad, si una empresa se decanta por un contrato de duración determinada para un trabajador, debe proporcionar una especificación precisa de la causa, las circunstancias concretas que la justifican y su relación con la duración prevista del contrato. De este modo, los distintos tipos de contratos de naturaleza temporal se alinean de manera consistente con las dos causas que pueden originar esta modalidad contractual.

Con respecto al contrato por circunstancias de la producción, existen dos opciones. En primer lugar, cuando tenga lugar el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, incluso tratándose de actividad normal de la empresa, produzcan un desajuste temporal entre el empleo estable que se encuentra disponible y el que es necesario. Asimismo, se contempla la posibilidad de formalizar esta modalidad de contrato con el fin de atender a situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En relación con esta última causa, se podrán llevar a cabo un número indeterminado de contratos, no obstante, las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural.

En lo concerniente a la sustitución de una persona con reserva de puesto de trabajo, o persona con reducción de jornada y para un proceso de selección, el sustituto podrá iniciar la prestación de servicios como máximo, durante los 15 días previos a la sustitución para conocer sus funciones. Además, hay que añadir que se limita la celebración del contrato a tiempo parcial.



Además, según Montes (2022), hay que señalar que se penaliza el uso de la contratación temporal con el incremento de las cotizaciones, excepto en los contratos de sustitución, y se endurecen las sanciones con multas de hasta 10.000 euros por cada uno de los contratos en caso de uso injustificado o si excede la duración máxima prevista. De hecho, cuando exista defecto formal, el contrato será fijo sin posibilidad de probar el carácter temporal.

En lo que respecta a la contratación indefinida, se otorga un papel especial al contrato fijo discontinuo. Esta modalidad indefinida está orientada a los sectores que más uso le han dado a la contratación temporal a lo largo del tiempo en nuestro país. De esta forma, el RDL 32/2021 pretende que los trabajadores posean los mismos derechos que los indefinidos, incluyendo la indemnización por despido (Montes, 2022).

A pesar de su carácter indefinido, en estos contratos existen una serie de motivos concretos que justifican los períodos de inactividad de los trabajadores, como pueden ser trabajos estacionales o de temporada; trabajos que exijan una prestación de servicios de forma intermitente en ciertos períodos; para la cesión, por las ETT, en el marco de un contrato de puesta a disposición; o para el uso en contrata y subcontratas, siendo el período de inactividad el plazo de espera de recolocación entre subcontrataciones. Además, como en el sector de la construcción ha desaparecido el contrato de obra o servicio determinado se ha creado el contrato indefinido adscrito a obra. Una novedad de esta modalidad es que, al concluir la obra en cuestión, la empresa tendrá la obligación de llevar a cabo una propuesta al trabajador para su posterior recolocación, con la consiguiente formación que requiriera.

Por último, la reforma laboral también se centra en los contratos formativos y distingue dos posibilidades: el contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación, y el contrato para la obtención de la práctica profesional:

- El primero de ellos tiene el objetivo de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos de formación (incluso se incorpora la posibilidad de compatibilizarlo con estudios universitarios). Tiene una duración entre 3 meses y 2 años, sin embargo, no existe derecho a indemnización al término del mismo. Además, por norma general, no se permite la realización de horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos, pero sí el contrato a tiempo parcial.
- Por su parte, el contrato para la obtención de la práctica profesional está orientado a personas que posean un título universitario, de grado medio o superior, máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional. La duración del contrato no podrá ser inferior a los 6 meses ni superior a 1 año, con un período de prueba de 1 mes.

Cabe destacar que en ambas modalidades contractuales se excluye la utilización de estos trabajadores como reemplazo de aquellos afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o mecanismo (RED) de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

### **3.2. DISPOSICIONES TRANSITORIAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN**

Hay que resaltar que la nueva normativa sobre la contratación temporal no se comenzó a aplicar de manera efectiva hasta el 31 de marzo de 2022. Así, la disposición tercera y cuarta del RDL 32/2021 incorporan ciertas precisiones relevantes en relación a esta regulación que cabe esperar que reduzcan el posible y esperado impacto de esta reforma en el futuro inmediato (De la Fuente y Zubiri, 2022).

Con respecto a los contratos para obra o servicio determinado y los contratos fijos de obra en el sector de la construcción que hayan sido suscritos antes del 31 de diciembre de 2021, la disposición transitoria tercera regula su mantenimiento hasta su duración máxima según la anterior normativa, por lo que es predecible que se mantenga una parte en vigor durante cierto período de tiempo, aun cuando la reforma laboral ya se esté aplicando plenamente. También mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada los contratos de interinidad por sustitución, algunos contratos eventuales, y los contratos celebrados por Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

Asimismo, la disposición transitoria cuarta regula que los contratos de obra o servicio y los contratos eventuales por circunstancias de mercado celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se concertaron, aunque su duración no podrá superar los seis meses.

### **4. ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN**

En los últimos meses, se ha generado un creciente interés por la evaluación y medición de los efectos de la reforma laboral de 2021 en el mercado de trabajo. En consecuencia, se han publicado varias investigaciones y artículos recientes que tienen el propósito de determinar si ha tenido el éxito esperado o no. En este apartado se presenta un primer acercamiento al análisis de la reforma llevado a cabo por diversos autores. A través de diferentes enfoques y aproximaciones comparativas, estos estudios buscan clarificar los primeros efectos y las posibles implicaciones a largo plazo de la reforma laboral de 2021.

Martínez y Victoria (2022) hacen una primera aproximación del impacto de la reforma sobre la ocupación y el empleo indefinido y temporal. Para ello, y utilizando datos de la EPA correspondientes a los cuatro trimestres de 2021 y el primer trimestre de 2022, efectúan una segmentación del mercado laboral en función de características observables de los trabajadores (variables explicativas) como son el sector de actividad, la región donde viven o el grupo de edad.

Este análisis se lleva a cabo empleando un enfoque cuasiexperimental, considerando el hecho de que la reforma laboral ha afectado de forma diferente a trabajadores que, antes de ella, se encontraban sujetos a distintos tipos de contratos temporales. Una vez segmentados los ocupados en función de dichas características durante dichos períodos de tiempo, se calcula una medida del grado de impacto que tiene la reforma laboral en cada uno de esos segmentos. En

este estudio, el porcentaje de ocupados con un contrato temporal por obra o servicio sirve como una medida de tratamiento (expresado como una variable continua) de la reforma laboral. De este modo, se puede observar qué segmentos de ocupados estaban más expuestos a la reforma para compararlos con otros segmentos semejantes (mismo tramo de edad, región o sector de actividad) con un menor grado de exposición a la reforma.

La conclusión de Martínez y Victoria (2022) es que la reforma laboral ha tenido un efecto positivo y significativo sobre la creación de empleo indefinido, cambiando la perspectiva de las empresas al decantarse en menor medida por la modalidad temporal. No obstante, resaltan que probablemente no haya transcurrido suficiente tiempo para observar un impacto relevante sobre los resultados en el empleo temporal, debido a las disposiciones transitorias en materia de contratación previamente mencionadas.

A su vez, el Servicio de Estudios de la UGT (2022) lleva a cabo un análisis estadístico descriptivo teniendo en cuenta los cuatro trimestres de 2021 y los dos primeros trimestres de 2022 utilizando datos de la EPA, del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, entre otros, en el que resalta un relevante incremento de todos los tipos de contratación indefinida (jornada completa, fijos discontinuos y jornada parcial, en ese orden) y una disminución de los contratos temporales. Destaca así el protagonismo del contrato fijo discontinuo, generando estabilidad y derechos en comparación con los anteriores temporales. Además, se pone de manifiesto que los contratos de corta duración (menos de un mes) pierden peso. En dicho estudio también se recalca que la afiliación indefinida se incrementa, y que esto no es esencialmente por el contrato fijo discontinuo. Esta modalidad crece en ambos sexos, aunque algo más en los hombres, y sobre todo tiene especial incidencia en las personas más jóvenes (menores de 29 años).

Al igual que Martínez y Victoria (2022), el Servicio de Estudios de la UGT resalta que aún es pronto para obtener resultados concluyentes. Pese a esto, subraya que el impacto de la reforma laboral de 2021 en materia de temporalidad y estabilidad del empleo es muy positivo, incluso mayor de lo esperado. Se sostiene así que los cambios efectuados por el RDL 32/2021 son reales y suponen una mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de la eficiencia general del sistema de relaciones laborales. Asimismo, se señala que esta reforma ha tenido mayor impacto en el mercado de trabajo y mejores resultados en los seis primeros meses en comparación a las últimas cuatro aprobadas (2006, 2010, 2012 y 2021), con un notable aumento de la contratación indefinida y con una reducción importante de la tasa de temporalidad.

Por otra parte, Doménech (2022) hace una evaluación preliminar de los efectos que la reforma laboral de 2021 ha tenido en comparación a otras reformas anteriormente aprobadas, también a través del uso de estadística descriptiva. Destaca que la evolución de los contratos indefinidos es positiva y esto supone una buena señal, con la consiguiente disminución de la tasa de temporalidad. No obstante, subraya que es relevante evaluar qué parte de esa disminución de la modalidad temporal se debe a la conversión a contratos fijos discontinuos, a contratos por obra en el sector de la construcción (que antes eran catalogados como temporales y ahora son indefinidos), o a una disminución generalizada de la temporalidad.

Doménech (2022) concluye que, a pesar de que la reforma laboral de 2021 ha logrado un acuerdo social que despeja incertidumbres en el marco de relaciones laborales, no es verdaderamente ambiciosa como para solucionar los problemas estructurales del mercado de trabajo español. De esta forma, aunque previsiblemente reducirá la temporalidad en el sector privado debido a las menores facilidades que existen para contratar de manera temporal, esto no será debido a una mayor flexibilidad por parte de los contratos indefinidos. Incluso destaca la posible situación de que, a causa de la incertidumbre jurídica, el coste de extinción de los contratos indefinidos continúe siendo mayor que el de los temporales, por lo que pudiera ser que una parte de las conversiones no se acaben dando y que el crecimiento del empleo se debilite.

## 5. METODOLOGÍA Y DATOS

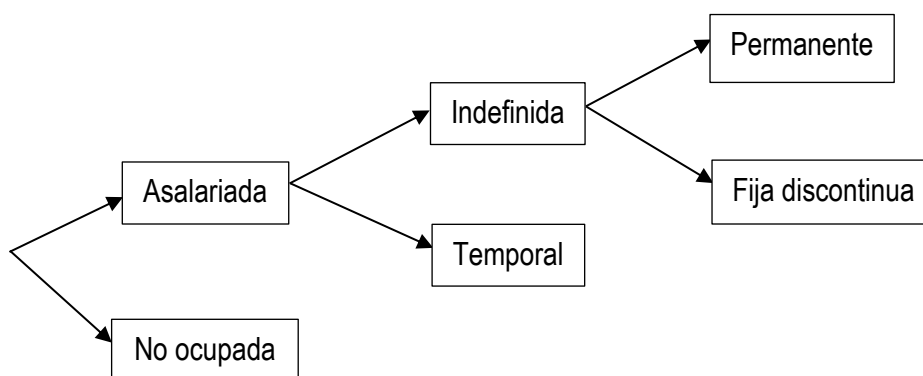
De acuerdo a los objetivos planteados, la metodología que se va a aplicar considera no solo el efecto de la reforma sobre la temporalidad, sino si la reducción de esta que reflejan los datos puede deberse a un aumento de los contratos fijos discontinuos. Por otra parte, también toma en consideración que esta reforma puede haber afectado al desempleo.

Además, no se pretende hacer un análisis agregado, sino tener en cuenta la posible heterogeneidad del impacto de la reforma laboral. En concreto, se pretende conocer si los factores identificados que influyen en el riesgo de ser temporal han disminuido o aumentado su incidencia tras la aplicación del RDL 32/2021. Por lo tanto, se desea ir más allá de un análisis descriptivo sobre las tasas de temporalidad por colectivos (considerando la edad, sexo, educación, etc.), de manera que se intenta cuantificar el impacto de la reforma sobre la probabilidad de ser temporal, fijo discontinuo o desempleado, atendiendo a las causas que llevan a esta alta precariedad en el mercado de trabajo.

De este modo, el doble propósito de la investigación será, en primer lugar, realizar un análisis del efecto de las variables independientes en la probabilidad de conseguir un contrato indefinido, de que este sea permanente o de tener un empleo asalariado, y en segundo lugar, evaluar el impacto de la reforma en el mercado laboral en términos de diferencias de probabilidades entre los trimestres antes y después de la reforma, observando si ha habido una mejora o un empeoramiento en función de los factores que se examinan. Así, el interés de este estudio radica en valorar si el impacto de la reforma ha sido uniforme entre los diferentes colectivos teniendo en cuenta características personales o del puesto de trabajo, o si ha servido para reducir las brechas que existen a causa de la temporalidad.

Estos objetivos conllevan la necesidad de estimar modelos econométricos que expliquen tres variables que son dicotómicas: temporalidad, permanencia y desempleo. Cada una de ellas podría estimarse utilizando un modelo probit. Sin embargo, existe una evidente interacción entre las tres variables que se puede reflejar en la figura 1, en la que las personas que forman parte de la población activa y desean obtener un empleo remunerado en el sector público o privado pueden lograrlo o no. En el caso de conseguirlo, un trabajador puede ser contratado de forma indefinida o temporal. Dentro de los contratos indefinidos, existe la posibilidad de tener un contrato permanente o uno de tipo fijo discontinuo.

**Figura 1. Situación de una persona en el mercado de trabajo**



Como resultado de este planteamiento inicial, es posible que los términos de error de estos tres probit univariantes estén correlacionados, lo que estaría reflejando que existen características no observables que inciden en varias de las variables dependientes de forma simultánea. Este problema, que se denomina sesgo de selección, da lugar a que, usando modelos probit individuales, las estimaciones de los parámetros puedan estar sesgadas.

La solución consiste en estimar un modelo probit trivariante que tenga en cuenta la posible correlación entre las perturbaciones aleatorias (ver Carreón y García (2011) para una descripción formal de este modelo). De esta forma, el modelo trata de analizar tres resultados. En primer lugar, los factores que influyen en el hecho de que los trabajadores logren un empleo indefinido, frente al hecho de conseguir un empleo temporal. En segundo lugar, los determinantes que influyen en el hecho de que los trabajadores permanezcan en desempleo o consigan un empleo asalariado (público o privado). Y por último, los determinantes que influyen en el hecho de que los trabajadores con contrato indefinido tengan un contrato permanente, o bien uno fijo discontinuo.

Sin embargo, dada la complejidad de este modelo, se dividirá en dos modelos probit bivariantes con selección, que configuran el modelo A. En concreto, la primera parte del modelo analiza la temporalidad y la ocupación, y la segunda, la permanencia y la temporalidad. De este modo, en la primera parte se tienen en cuenta los efectos no observables que inciden tanto en la contratación asalariada como en la indefinida, y en la segunda, en la contratación indefinida y en la permanencia<sup>1</sup>. Partiendo de estos modelos, la metodología consiste en:

- 1) Estimar los modelos con dos conjuntos de datos: uno previo a la reforma y otro posterior.
- 2) A partir de los parámetros estimados, calcular las probabilidades de permanencia, temporalidad y ocupación en función de las características de la persona y el empleo para ambos períodos, teniendo en cuenta que las probabilidades son el promedio de las probabilidades individuales.

---

<sup>1</sup> Este planteamiento de dividir el modelo en dos se sustenta en el supuesto de que la correlación entre los factores no observables que explican la primera y la tercera ecuación no debería ser muy significativa, es decir, se supone que no hay correlación entre los términos de error de las ecuaciones de estar asalariado y permanencia.

- 3) Calcular las diferencias entre estos promedios de probabilidades observando si ha habido una mejora o empeoramiento de la situación, y/o si se ha reducido la brecha entre las variables analizadas, cuantificando el impacto de la reforma en cada una de las tres dimensiones que son objeto de este trabajo.

Dada la estructura del modelo, se utilizan las siguientes probabilidades:

- La probabilidad de tener contrato indefinido condicionada a tener empleo asalariado, a través de la primera parte del modelo A<sup>2</sup>.
- La probabilidad de tener empleo asalariado, a través de la primera parte del modelo A.
- La probabilidad de permanencia condicionada a tener empleo indefinido, a través de la segunda parte del modelo A.

Para realizar el análisis se han utilizado los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes a los tres últimos trimestres de 2021 (previos a la entrada en vigor de la reforma laboral) y de 2022 (posterior a dicha reforma). De este modo, se ha descartado el primer trimestre del año 2022, ya que la reforma empieza a aplicarse de forma efectiva a partir del 31 de marzo de 2022, de acuerdo a las disposiciones transitorias del RDL 32/2021, y por simetría, también se ha descartado el primer trimestre de 2021.

Las variables independientes se agrupan en distintas categorías. En primer lugar, se encuentran las características personales, que incluyen el sexo, la nacionalidad, la edad, el nivel educativo y si realiza estudios reglados. Luego, se incluyen las características familiares, que abarcan información sobre la existencia de pareja y su empleo, la presencia de hijos y la edad de estos agrupada en intervalos de cinco años. Otro conjunto de variables se refiere al puesto de trabajo, en concreto: la ocupación, la actividad principal desempeñada y la situación profesional. También se tiene en cuenta la región de residencia. Por último, se controla el trimestre de los datos.

Hay que resaltar que las variables que se utilizan son categóricas, por lo que se introducen en el modelo como grupos de variables ficticias y siempre se omite una, que sirve de referencia. También hay que indicar que en la explicación no se utilizan los efectos marginales sino el promedio de las probabilidades de todos los individuos cuando se fija el valor de una variable en una categoría concreta, lo que permite comparar el impacto de las variables antes y después de la reforma<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Hay que destacar que se podría calcular la probabilidad de tener empleo indefinido a través de la segunda parte del modelo A, sin embargo (aunque los resultados son muy similares), parece mejor la primera parte porque tiene en cuenta la posibilidad de que exista correlación entre los términos de error de las ecuaciones de tener un contrato indefinido y estar asalariado.

<sup>3</sup> En cualquier caso, los efectos marginales de las variables independientes no son más que las diferencias de las probabilidades de cada categoría en relación a la probabilidad de la categoría omitida.

Dados los objetivos planteados, la muestra está formada por los desempleados y los asalariados del sector privado y del sector público, es decir, no se tienen en cuenta otras categorías de trabajadores como pueden ser autónomos, miembros de una cooperativa, o trabajadores independientes, ni las personas inactivas, con el objetivo de analizar si ha habido un impacto sobre el desempleo. Además, se han excluido de la muestra las observaciones correspondientes a los individuos que desempeñan la ocupación militar debido a sus particularidades laborales.

Con la totalidad de estos datos, se estima el modelo descrito (modelo A), lo que permite el análisis del impacto de la reforma laboral en el conjunto del mercado de trabajo recogiendo datos de todos los asalariados y desempleados, principales grupos afectados por la misma. Sin embargo, este modelo incluye muchas observaciones de personas que no han experimentado cambios recientes en su situación laboral, y además, incluye a trabajadores del sector público que no se ven beneficiados por la reforma. Por ello, se han considerado otros dos modelos que tratan de recoger la dinámica reciente del mercado de trabajo. Estos modelos ponen énfasis en las transiciones que se están produciendo en el mercado laboral, considerando la contratación de asalariados del sector privado, que es el más afectado por la reforma y teniendo en cuenta factores como la antigüedad de sus contratos, o el número de meses que un parado lleva sin empleo.

El primero (modelo B) trata de estudiar la dinámica de los nuevos contratos en el mercado laboral que surge cuando los trabajadores cambian de empleo o transitan entre el desempleo y el empleo. Para ello, se utilizan solamente aquellas observaciones que se corresponden con los asalariados del sector privado que han logrado un empleo recientemente, y con los desempleados recientes. En concreto, la muestra está formada por los asalariados del sector privado del tercer y cuarto trimestre de 2021 y 2022 y solo contempla a trabajadores que tengan una antigüedad de hasta 6 meses en la empresa para los datos de antes de la reforma, y una antigüedad de hasta 3 meses para el tercer trimestre de 2022 (para garantizar que la reforma estuviera en vigor en el momento de la contratación) y 6 meses para el cuarto trimestre del mismo año. Además, la muestra contiene información de los desempleados que lleven como máximo 6 meses en dicha situación. Hay que destacar que en este caso el empleo previo no tiene por qué ser necesariamente del sector privado, sino que también se incluye el empleo público. Aunque este modelo tiene la misma estructura que el modelo A, únicamente se analiza la primera parte del mismo (temporalidad y ocupación), debido a que el número de observaciones de fijos discontinuos es reducido antes de la reforma laboral.

Por último, la motivación del modelo C es determinar el impacto de la reforma en la conversión de contratos temporales en indefinidos de personas que no cambian de empleo. Es decir, sirve para analizar los efectos que se relacionan con el logro de empleos más estables por la aplicación de la reforma laboral. Este modelo tiene una estructura mucho más sencilla, ya que solo consta de una ecuación (debido a que el número de contratos fijos discontinuos es pequeño) que explica si la persona tiene un contrato indefinido o temporal y se estima como un probit univariante. El modelo utiliza todos los datos de la muestra general (de los tres últimos trimestres de cada año) correspondientes a los asalariados del sector privado que tienen una antigüedad mínima de 6 meses y máxima de 5 años en la empresa.

En la tabla 1 se muestra un resumen del número de observaciones en cada uno de los modelos, reflejando los distintos tipos de contratos y el efecto que tiene la reforma sobre ellos.

**Tabla 1. Situación laboral antes y después de la reforma según el modelo (%)**

Situación laboral	Modelo A		Modelo B		Modelo C	
	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después
<b>Asalariado indefinido</b>	<b>63,45</b>	<b>68,82</b>	<b>11,16</b>	<b>22,22</b>	<b>70,14</b>	<b>79,78</b>
<i>Permanente</i>	61,75	66,10	10,64	19,08	67,79	75,54
<i>Fijo discontin.</i>	1,70	2,72	0,52	3,14	2,35	4,24
<b>Asalariado temporal</b>	<b>20,58</b>	<b>16,94</b>	<b>53,80</b>	<b>37,71</b>	<b>29,86</b>	<b>20,22</b>
<b>Desempleado</b>	<b>15,97</b>	<b>14,24</b>	<b>35,04</b>	<b>40,07</b>		
<b>Tamaño muestral</b>	<b>156.410</b>	<b>152.197</b>	<b>14.874</b>	<b>13.108</b>	<b>32.442</b>	<b>32.983</b>

Fuente: INE. Elaboración propia.

Si se calcula la tasa de crecimiento para los asalariados indefinidos que tienen un contrato permanente en el modelo A, se observa que apenas aumentan un 7%, mientras que la tasa de crecimiento de los fijos discontinuos es del 60%. Hay que mencionar además la evidente reducción de la contratación temporal, que decrece un 17,7%. Esto se equipara bastante a la situación inicial descrita en la introducción, donde, según la EPA, la tasa de temporalidad al finalizar el año 2022 estaba en torno al 18%. En general, en los tres modelos la contratación indefinida ha evolucionado positivamente y la contratación temporal se ha reducido, mientras que en el modelo A el desempleo ha disminuído, y en el modelo B ha aumentado.

Todos estos modelos se han estimado usando dos especificaciones distintas. En la primera, cuyos resultados se describen en profundidad, se emplea la educación como variable en todas las ecuaciones del modelo. En la segunda, la educación se sustituye por la ocupación en las ecuaciones de indefinido y permanencia con la finalidad de identificar si la reforma laboral ha tenido un efecto diferencial sobre la temporalidad en función del puesto de trabajo que se desempeña. En relación a esto, hay que destacar que no es posible introducir ambas características de forma simultánea en un mismo modelo porque están muy relacionadas entre sí.

## 6. RESULTADOS

La exposición de los resultados se ha dividido en subapartados, cada uno con su respectivo modelo. El modelo A considera el efecto sobre el mercado de trabajo a nivel agregado, teniendo en cuenta la contratación indefinida, la ocupación y la permanencia. El modelo B trata la nueva contratación indefinida en el sector privado. Por su parte, el modelo C trata de analizar si se ha producido una conversión de contratos temporales a indefinidos en el sector privado. Por último, se presenta el modelo que tiene en cuenta la variable ocupación en lugar de la educación.

Como ya se ha comentado, es importante destacar que las variables relativas a la educación y la ocupación no pueden ser incluidas simultáneamente en el modelo debido a su correlación, lo que resultaría en colinealidad. Por consiguiente, se llevará a cabo un estudio considerando la variable educación, seguido de otro en el cual se analizará el efecto de la ocupación.



Teniendo en cuenta que se han estimado cinco modelos (cuatro de ellos con dos ecuaciones) y que el número de variables consideradas es elevado, no es posible incluir en este trabajo los efectos marginales de todos ellos. Por eso, todo el análisis posterior se centra en las probabilidades estimadas<sup>4</sup>. Además, por los mismos motivos, y debido a que el trabajo se centra en valorar si la reforma ha logrado reducir las brechas de género, edad, educación, etc., no se han incluido en las tablas de los resultados las variables relacionadas con la pareja, hijos menores de 5 años, número de hijos, si realiza estudios reglados y trimestre.

En cualquier caso, es conveniente comentar, aunque sea brevemente, los resultados correspondientes a los coeficientes de correlación entre los términos de error de los modelos bivariantes. La pauta general (con solo una excepción) es que los efectos inobservados que inciden en la probabilidad de lograr un contrato asalariado también afectan significativamente a la probabilidad de tener un empleo indefinido, justificando la necesidad de estimar modelos probit bivariantes con selección. Sin embargo, la correlación entre las ecuaciones de contrato indefinido y permanente son pequeñas y no resultan ser significativas.

## **6.1. MODELO A: EFECTO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN SU CONJUNTO**

### **6.1.1. Impacto sobre el empleo indefinido**

En este primer modelo, los resultados de la tabla 2 muestran que, para todas las variables, las diferencias entre las probabilidades condicionadas a tener empleo asalariado (después y antes de la reforma) son positivas. En particular, el efecto agregado de este modelo predice un incremento de los contratos indefinidos de 5 puntos porcentuales. Esto es consistente con los análisis descriptivos que indican que, tras la implantación del RDL 32/2021, ha habido una reducción de la contratación temporal.

Considerando el sexo, ser hombre implica una mayor probabilidad de lograr contratos indefinidos. Antes de la reforma, la brecha causada por el género era de aproximadamente 6 puntos porcentuales, mientras que después se reduce a 5 puntos porcentuales. Así, tras la reforma, la probabilidad de tener este tipo de contrato es 0,77 para las mujeres frente a 0,82 para los hombres.

Atendiendo ahora a la nacionalidad, se puede observar una mejora en el caso de los extranjeros, cuya probabilidad de contratación indefinida se ha elevado desde 64,8 a 72,3 puntos porcentuales después de la reforma. No obstante, sigue siendo la cifra más pequeña si se compara con la doble nacionalidad y, sobre todo, con la española.

---

<sup>4</sup> La estimación de los modelos y el cálculo de las probabilidades se ha realizado utilizando Stata 16.

**Tabla 2. Probabilidad de contratación indefinida en el modelo A**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Sexo</b>							
Hombre	0,786	0,002	0,829	0,001	0,043	0,002	20,6
Mujer	0,725	0,002	0,777	0,002	0,052	0,002	23,1
<b>Nacionalidad</b>							
Española	0,765	0,001	0,811	0,001	0,046	0,002	30,1
Española y doble nacionalidad	0,685	0,006	0,740	0,006	0,056	0,009	6,4
Extranjera	0,648	0,005	0,723	0,004	0,075	0,007	11,3
<b>Edad</b>							
16-19 años	0,177	0,013	0,375	0,014	0,198	0,019	10,2
20-24 años	0,336	0,006	0,444	0,006	0,108	0,009	12,1
25-29 años	0,504	0,005	0,620	0,005	0,116	0,007	15,8
30-34 años	0,649	0,005	0,722	0,004	0,073	0,006	11,5
35-39 años	0,721	0,004	0,782	0,004	0,061	0,005	11,7
40-44 años	0,764	0,003	0,821	0,003	0,058	0,004	13,8
45-49 años	0,796	0,003	0,829	0,003	0,033	0,004	8,6
50-54 años	0,839	0,003	0,866	0,002	0,027	0,003	7,9
55-59 años	0,880	0,002	0,899	0,002	0,020	0,003	6,1
60-64 años	0,903	0,003	0,921	0,002	0,018	0,004	5,0
65 o más años	0,921	0,007	0,929	0,006	0,009	0,009	0,9
<b>Educación</b>							
Analfabetos y primarios no terminados	0,594	0,015	0,638	0,014	0,044	0,020	2,2
Primarios terminados	0,652	0,007	0,687	0,007	0,036	0,010	3,5
Primera etapa de secundaria	0,683	0,003	0,745	0,002	0,062	0,003	17,8
Segunda etapa de secundaria general	0,775	0,003	0,815	0,003	0,041	0,004	9,8
Segunda etapa de secundaria profesional	0,737	0,003	0,788	0,003	0,051	0,004	11,5
Educación superior	0,796	0,001	0,835	0,001	0,039	0,002	19,5
<b>Sector de actividad</b>							
Agricultura, ganadería, pesca	0,615	0,007	0,673	0,007	0,057	0,010	5,6
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	0,772	0,005	0,820	0,005	0,048	0,007	7,2
Industrias extractivas, química	0,790	0,004	0,849	0,004	0,059	0,006	9,6
Construcción de maquinaria, reparación	0,795	0,005	0,840	0,005	0,045	0,007	6,2
Construcción	0,637	0,005	0,729	0,005	0,092	0,008	12,1
Comercio, automóviles, hostelería	0,796	0,002	0,846	0,002	0,050	0,003	15,1
Transporte y almacenamiento	0,782	0,004	0,842	0,004	0,060	0,005	11,3
Actividades financieras, inmobiliarias	0,782	0,003	0,824	0,003	0,042	0,005	9,2
Administración Pública, educación y sanidad	0,736	0,003	0,777	0,003	0,041	0,004	10,7
Otros servicios	0,753	0,004	0,772	0,004	0,019	0,006	3,1
<b>Situación profesional</b>							
Asalariado público	0,635	0,004	0,649	0,004	0,014	0,005	2,5
Asalariado privado	0,790	0,001	0,846	0,001	0,056	0,002	32,9

**Tabla 2. Probabilidad de contratación indefinida en el modelo A. Continuación**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Región</b>							
Andalucía	0,703	0,003	0,756	0,003	0,053	0,004	12,5
Aragón	0,774	0,005	0,818	0,004	0,044	0,007	6,7
Asturias, Principado de	0,731	0,007	0,767	0,007	0,035	0,009	3,7
Balears, Illes	0,804	0,006	0,830	0,005	0,026	0,008	3,5
Canarias	0,730	0,005	0,782	0,005	0,052	0,007	7,4
Cantabria	0,751	0,007	0,815	0,006	0,064	0,009	6,9
Castilla y León	0,763	0,003	0,806	0,003	0,043	0,005	9,3
Castilla-La Mancha	0,756	0,004	0,809	0,004	0,054	0,005	9,8
Cataluña	0,812	0,003	0,847	0,003	0,035	0,004	8,0
Comunitat Valenciana	0,744	0,004	0,804	0,004	0,059	0,005	11,0
Extremadura	0,694	0,006	0,752	0,006	0,058	0,008	6,9
Galicia	0,750	0,003	0,809	0,003	0,059	0,004	13,2
Madrid, Comunidad de	0,820	0,004	0,848	0,003	0,028	0,005	5,6
Murcia, Región de	0,744	0,006	0,810	0,005	0,065	0,008	8,3
Navarra, Comunidad Foral de	0,763	0,007	0,802	0,006	0,039	0,009	4,2
País Vasco	0,743	0,005	0,768	0,005	0,025	0,007	3,4
Rioja, La	0,781	0,007	0,818	0,006	0,037	0,010	3,8
Ceuta	0,838	0,016	0,872	0,013	0,035	0,020	1,7
Melilla	0,738	0,019	0,787	0,016	0,049	0,025	2,0

Por otra parte, tener mayor edad juega un papel fundamental en la consecución de un trabajo indefinido. Sin embargo, en este caso se pueden observar diferencias de probabilidades positivas bastante relevantes en los sectores de edad más jóvenes, siendo los que más mejoran relativamente. En consecuencia, ahora la situación laboral de los jóvenes se ha equiparado más a la de los adultos. No obstante, si se compara con los sectores de edad superiores a los 25 años (o incluso 30), se observa que los jóvenes aún presentan probabilidades significativamente inferiores, y es que las personas que tienen entre 20 y 24 años tienen 44,4 puntos porcentuales de probabilidad de lograr un contrato indefinido condicionado a estar ocupado después de la reforma, mientras que el rango de edad que está entre 25 y 29 años tiene 62 puntos porcentuales y el rango de edad de 30 a 34 años tiene 72,2.

Sucede lo mismo con la educación; habrá menos probabilidades de caer en la temporalidad cuanto mayor sea el nivel educativo (siendo la educación superior la que mayor probabilidad tiene), tanto antes como después de la reforma, aunque, evidentemente, las probabilidades aumentan considerablemente tras la aplicación del RDL 32/2021. A su vez, las categorías de esta variable que consiguen mejorar más son los estudiantes con educación primaria, aumentando 6,2 puntos porcentuales, y los estudiantes con la segunda etapa de secundaria profesional, con una diferencia de probabilidades de 5,1 puntos porcentuales.

Por lo tanto, y en general, la reforma ha beneficiado especialmente a las personas que estaban más perjudicadas tradicionalmente por la temporalidad, es decir, las mujeres, los extranjeros, los jóvenes, y las personas con estudios más bajos.

Por otra parte y tras el RDL 32/2021, el sector de la construcción sigue siendo uno de los que menos probabilidad presenta de contratar de forma indefinida (72,9 puntos porcentuales), junto con el sector de la agricultura, ganadería y pesca (67,3 puntos porcentuales). Esto no es nada desdeñable, ya que tal y como apuntan Caparrós y Navarro (2008), el fenómeno de la temporalidad laboral está especialmente presente en los sectores de servicios, construcción y agricultura. No obstante, la construcción es el que más ha mejorado tras la reforma, con una diferencia de probabilidades de 9,2 puntos porcentuales. Esto podría deberse a la desaparición del contrato temporal de obra o servicio determinado, y a la consiguiente creación del contrato indefinido adscrito a obra, tal y como se mencionó anteriormente en el epígrafe 3.1.

Considerando ahora la situación profesional, y teniendo en cuenta que la reforma no ha ido destinada a reducir la temporalidad del sector público, se puede observar que los asalariados del sector privado son los que consiguen mejorar más, al tener una diferencia de probabilidades superior a 5,5 puntos porcentuales, frente al 1,4 del sector público. Además, los asalariados privados tienen mayor probabilidad de tener un contrato indefinido, y esta se sitúa, después de la reforma, en 84,6 puntos porcentuales, al contrario que los asalariados públicos, con aproximadamente 20 puntos porcentuales menos. Esto corrobora la idea de De la Fuente y Zubiri (2022) quienes constatan que el sector público es el más afectado por la temporalidad.

Finalmente, las regiones donde es más improbable que una persona esté ocupada con un contrato indefinido después de la reforma son: Extremadura, Andalucía y País Vasco, en ese orden, mostrando todas ellas probabilidades muy bajas en comparación con otras comunidades autónomas, en torno a los 75 puntos porcentuales. A pesar de todo, las regiones en las que la reforma ha tenido un mayor impacto, siendo la diferencia de probabilidades aproximadamente de 6 puntos porcentuales, son: la Región de Murcia, Cantabria y la Comunidad Valenciana.

### **6.1.2. Impacto sobre el empleo asalariado**

La segunda ecuación del modelo A analiza la disyuntiva entre el desempleo y el empleo asalariado. Los resultados de la tabla 3 ponen de manifiesto que tras la reforma laboral las probabilidades de tener empleo asalariado crecen, lo que parece indicar que no se ha producido un trasvase desde el empleo temporal al desempleo.

El análisis de las probabilidades no muestra un efecto de la reforma diferente a causa del sexo, por lo que las probabilidades de empleo mantienen una diferencia en torno a 5 puntos porcentuales a favor del género masculino. El factor educación tampoco influye en el efecto de la reforma laboral, de modo que se mantiene una propensión creciente a estar desempleado cuanto menor es el nivel educativo.

**Tabla 3. Probabilidad de empleo asalariado en el modelo A**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Sexo</b>							
Hombre	0,864	0,001	0,881	0,001	0,017	0,002	10,49
Mujer	0,815	0,001	0,833	0,001	0,018	0,002	9,33
<b>Nacionalidad</b>							
Española	0,849	0,001	0,865	0,001	0,016	0,001	12,17
Española y doble nacionalidad	0,791	0,005	0,824	0,005	0,033	0,007	4,72
Extranjera	0,761	0,004	0,800	0,004	0,039	0,005	7,35
<b>Edad</b>							
16-19 años	0,628	0,011	0,678	0,010	0,050	0,014	3,49
20-24 años	0,731	0,005	0,769	0,004	0,037	0,006	5,85
25-29 años	0,788	0,004	0,830	0,003	0,042	0,005	8,33
30-34 años	0,835	0,003	0,856	0,003	0,020	0,004	4,53
35-39 años	0,858	0,003	0,867	0,003	0,009	0,004	2,43
40-44 años	0,866	0,002	0,884	0,002	0,018	0,003	5,57
45-49 años	0,862	0,002	0,878	0,002	0,016	0,003	4,96
50-54 años	0,863	0,002	0,868	0,002	0,005	0,003	1,50
55-59 años	0,852	0,003	0,869	0,002	0,017	0,004	4,84
60-64 años	0,856	0,003	0,867	0,003	0,011	0,004	2,40
65 o más años	0,928	0,006	0,923	0,006	-0,005	0,009	-0,52
<b>Educación</b>							
Analfabetos y primarios no terminados	0,696	0,012	0,711	0,011	0,015	0,016	0,95
Primarios terminados	0,711	0,006	0,724	0,006	0,013	0,008	1,63
Primera etapa de secundaria	0,778	0,002	0,799	0,002	0,021	0,003	7,56
Segunda etapa de secundaria general	0,846	0,002	0,861	0,002	0,015	0,003	4,43
Segunda etapa de secundaria profesional	0,838	0,003	0,853	0,003	0,016	0,004	4,23
Educación superior	0,895	0,001	0,911	0,001	0,016	0,002	9,74
<b>Región</b>							
Andalucía	0,767	0,003	0,793	0,003	0,025	0,004	6,89
Aragón	0,891	0,004	0,894	0,004	0,003	0,005	0,63
Asturias, Principado de	0,846	0,005	0,839	0,006	-0,007	0,008	-0,93
Balears, Illes	0,867	0,005	0,913	0,004	0,046	0,006	7,48
Canarias	0,781	0,005	0,820	0,004	0,038	0,006	6,26
Cantabria	0,859	0,006	0,881	0,005	0,022	0,008	2,91
Castilla y León	0,869	0,003	0,885	0,003	0,016	0,004	4,39
Castilla-La Mancha	0,838	0,003	0,852	0,003	0,014	0,005	3,03
Cataluña	0,881	0,003	0,900	0,002	0,018	0,004	5,13
Comunitat Valenciana	0,840	0,003	0,862	0,003	0,022	0,004	4,98
Extremadura	0,785	0,005	0,809	0,005	0,024	0,007	3,32
Galicia	0,858	0,003	0,860	0,003	0,002	0,004	0,61
Madrid, Comunidad de	0,870	0,003	0,876	0,003	0,006	0,004	1,30
Murcia, Región de	0,851	0,005	0,867	0,004	0,016	0,006	2,48
Navarra, Comunidad Foral de	0,888	0,005	0,895	0,005	0,007	0,007	0,98
País Vasco	0,878	0,004	0,890	0,004	0,012	0,006	2,06
Rioja, La	0,875	0,006	0,897	0,005	0,022	0,008	2,90
Ceuta	0,710	0,017	0,744	0,015	0,034	0,022	1,51
Melilla	0,760	0,017	0,761	0,016	0,001	0,023	0,03

Las probabilidades por edad y nacionalidad, por el contrario, muestran que las personas con nacionalidad extranjera así como los de menor edad, que son los que enfrentan mayores dificultades para obtener empleo, son los que han experimentado mejoras más significativas en su situación laboral. Del mismo modo, las comunidades autónomas con menor probabilidad de conseguir un empleo asalariado, Andalucía, Canarias y Extremadura, son justamente las que más han mejorado, con una diferencia de probabilidades notable, al igual que las islas Baleares, siendo esta última la región más beneficiada de todas.

En síntesis, los resultados no indican que la reforma haya dado lugar a la expulsión de asalariados del mercado de trabajo como consecuencia del endurecimiento de la contratación eventual.

### **6.1.3. Impacto sobre la contratación permanente**

Uno de los efectos de la reforma laboral ha sido que los contratos fijos discontinuos ganen protagonismo en el mercado de trabajo. Por eso no es de extrañar que todas las probabilidades de la tabla 4 sean negativas. Esto supone que ahora es mucho menos probable tener un contrato permanente cuando se tiene uno indefinido. En cualquier caso, la reducción que se mide utilizando los microdatos de la EPA es pequeña.

Este incipiente surgimiento de la contratación discontinua ha afectado de forma bastante homogénea a las probabilidades de la tabla 4. Sin embargo, es destacable que ser mujer, tener nacionalidad extranjera o doble nacionalidad, o ser joven (menor de 29 o incluso de 34 años) ha llevado aparejada una mayor tendencia a ser contratado de forma no permanente. En concreto, los jóvenes son los peor posicionados y los que más empeoran frente al resto de categorías tras la reforma, con una diferencia de probabilidades negativa de 5,5 puntos porcentuales en el tramo de edad de los 16 a 19 años. Por lo tanto, esto estará reflejando la sustitución de contratos temporales por fijos discontinuos.

Como ya se ha mencionado, los dos sectores de actividad más proclives a la contratación temporal son el de la agricultura, ganadería y pesca y el de la construcción. Por tanto, cabe esperar que la reforma laboral haya generado un trasvase de contratos temporales a fijos (ya se vio que esto ha sido especialmente intenso en el caso de la construcción), para que, en una medida considerable, la contratación haya sido discontinua, debido al carácter estacional de la actividad del sector primario y vinculada también a la obra en el caso del sector de la construcción. Pues bien, los datos muestran que este efecto sí se ha producido en el sector primario (5 puntos porcentuales de reducción), pero no tanto en el de la construcción (solo un punto porcentual de reducción), a pesar de la creación del contrato indefinido adscrito a obra.

**Tabla 4. Probabilidad de contratación permanente en el modelo A**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Sexo</b>							
Hombre	0,980	0,001	0,970	0,001	-0,011	0,001	-10,9
Mujer	0,962	0,001	0,944	0,001	-0,018	0,001	-12,1
<b>Nacionalidad</b>							
Española	0,972	0,001	0,960	0,001	-0,013	0,001	-13,9
Española y doble nacionalidad	0,965	0,003	0,945	0,003	-0,019	0,005	-4,3
Extranjera	0,966	0,002	0,948	0,002	-0,019	0,003	-5,8
<b>Edad</b>							
16-19 años	0,975	0,010	0,919	0,011	-0,055	0,015	-3,6
20-24 años	0,967	0,004	0,937	0,004	-0,030	0,005	-5,4
25-29 años	0,975	0,002	0,952	0,003	-0,023	0,003	-6,7
30-34 años	0,974	0,002	0,957	0,002	-0,017	0,003	-5,9
35-39 años	0,968	0,002	0,960	0,002	-0,008	0,003	-3,2
40-44 años	0,976	0,001	0,964	0,002	-0,012	0,002	-6,0
45-49 años	0,972	0,001	0,961	0,001	-0,011	0,002	-5,5
50-54 años	0,970	0,001	0,960	0,002	-0,010	0,002	-5,0
55-59 años	0,969	0,002	0,962	0,002	-0,007	0,002	-3,2
60-64 años	0,970	0,002	0,957	0,002	-0,013	0,003	-4,5
65 o más años	0,959	0,006	0,950	0,006	-0,010	0,008	-1,2
<b>Educación</b>							
Analfabetos y primarios no terminados	0,932	0,010	0,925	0,009	-0,007	0,013	-0,5
Primarios terminados	0,948	0,004	0,935	0,004	-0,013	0,006	-2,1
Primera etapa de secundaria	0,958	0,001	0,939	0,001	-0,019	0,002	-9,6
Segunda etapa de secundaria general	0,975	0,001	0,964	0,002	-0,011	0,002	-5,3
Segunda etapa de secundaria profesional	0,975	0,001	0,961	0,002	-0,014	0,002	-6,1
Educación superior	0,982	0,001	0,972	0,001	-0,010	0,001	-9,1
<b>Sector de actividad</b>							
Agricultura, ganadería, pesca	0,907	0,006	0,855	0,007	-0,051	0,009	-5,7
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	0,961	0,003	0,938	0,003	-0,022	0,004	-5,7
Industrias extractivas, química	0,995	0,001	0,987	0,001	-0,007	0,002	-4,1
Construcción de maquinaria, reparación	0,995	0,001	0,983	0,002	-0,012	0,002	-5,5
Construcción	0,993	0,001	0,982	0,002	-0,011	0,002	-5,1
Comercio, automóviles, hostelería	0,956	0,001	0,941	0,001	-0,015	0,002	-7,9
Transporte y almacenamiento	0,980	0,002	0,969	0,002	-0,011	0,003	-4,3
Actividades financieras, inmobiliarias	0,985	0,001	0,976	0,001	-0,010	0,002	-5,7
Administración Pública, educación y sanidad	0,971	0,002	0,965	0,002	-0,007	0,002	-2,9
Otros servicios	0,983	0,001	0,973	0,002	-0,010	0,002	-4,8
<b>Situación profesional</b>							
Asalariado público	0,987	0,001	0,983	0,001	-0,004	0,002	-2,6
Asalariado privado	0,967	0,001	0,953	0,001	-0,015	0,001	-13,3

**Tabla 4. Probabilidad de contratación permanente en el modelo A. Continuación**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Región</b>							
Andalucía	0,966	0,002	0,947	0,002	-0,019	0,003	-7,4
Aragón	0,978	0,002	0,970	0,002	-0,008	0,003	-2,4
Asturias, Principado de	0,987	0,002	0,967	0,003	-0,020	0,004	-4,7
Balears, Illes	0,879	0,006	0,834	0,006	-0,045	0,008	-5,6
Canarias	0,980	0,002	0,968	0,002	-0,012	0,003	-3,9
Cantabria	0,973	0,003	0,961	0,004	-0,012	0,005	-2,3
Castilla y León	0,985	0,001	0,977	0,001	-0,008	0,002	-4,0
Castilla-La Mancha	0,983	0,002	0,972	0,002	-0,011	0,002	-4,4
Cataluña	0,973	0,002	0,967	0,002	-0,005	0,002	-2,3
Comunitat Valenciana	0,952	0,002	0,940	0,003	-0,012	0,004	-3,4
Extremadura	0,973	0,003	0,959	0,003	-0,015	0,005	-3,2
Galicia	0,982	0,001	0,969	0,002	-0,013	0,002	-6,6
Madrid, Comunidad de	0,985	0,001	0,980	0,002	-0,005	0,002	-2,1
Murcia, Región de	0,948	0,004	0,930	0,004	-0,018	0,005	-3,3
Navarra, Comunidad Foral de	0,972	0,003	0,960	0,004	-0,012	0,005	-2,3
País Vasco	0,979	0,002	0,973	0,003	-0,006	0,004	-1,6
Rioja, La	0,978	0,003	0,969	0,003	-0,009	0,005	-2,1
Ceuta	0,988	0,006	0,974	0,008	-0,015	0,010	-1,5
Melilla	0,967	0,011	0,989	0,007	0,023	0,013	1,7

Por último, las regiones donde es más habitual el uso del contrato discontinuo, tanto antes como después de la reforma son: Andalucía, las Islas Baleares, la Comunidad Valenciana y la Región de Murcia. Además, y en general, estas mismas son las que muestran unas diferencias de probabilidades negativas mayores; destaca sobre todo el valor del archipiélago balear (4,5 puntos porcentuales), siendo la región que más ha empeorado, y que menos probabilidad alcanza de tener esta modalidad contractual.

## **6.2. MODELO B: EFECTO SOBRE LAS NUEVAS CONTRATACIONES EN EL SECTOR PRIVADO**

### **6.2.1. Impacto sobre el empleo indefinido**

Considerando los contratos indefinidos firmados recientemente en el sector privado, de acuerdo a la tabla 5, antes de la reforma no había excesiva diferencia atribuible al sexo de la persona; eso sí, el género masculino, como ya se ha mostrado anteriormente, siempre tiene más probabilidad de lograr este tipo de contrato. Después de la reforma, esta diferencia se amplía en cierta medida, favoreciendo más a los hombres, que tienen una probabilidad de estar contratados indefinidamente de 0,39, frente al 0,35 de las mujeres.



**Tabla 5. Probabilidad de nuevas contrataciones indefinidas en el modelo B**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Sexo</b>							
Hombre	0,177	0,006	0,389	0,008	0,212	0,010	22,1
Mujer	0,167	0,005	0,353	0,008	0,186	0,009	19,7
<b>Nacionalidad</b>							
Española	0,178	0,004	0,378	0,006	0,200	0,007	27,3
Española y doble nacionalidad	0,149	0,015	0,331	0,021	0,181	0,026	7,0
Extranjera	0,147	0,010	0,350	0,014	0,202	0,017	12,1
<b>Edad</b>							
16-19 años	0,100	0,015	0,274	0,022	0,174	0,027	6,6
20-24 años	0,117	0,008	0,270	0,011	0,153	0,014	11,0
25-29 años	0,155	0,009	0,363	0,014	0,208	0,017	12,3
30-34 años	0,180	0,012	0,400	0,017	0,220	0,021	10,6
35-39 años	0,202	0,013	0,425	0,017	0,222	0,022	10,3
40-44 años	0,210	0,013	0,452	0,018	0,242	0,022	11,2
45-49 años	0,198	0,013	0,392	0,018	0,194	0,022	8,9
50-54 años	0,203	0,015	0,439	0,020	0,237	0,025	9,5
55-59 años	0,195	0,019	0,403	0,024	0,208	0,031	6,8
60-64 años	0,268	0,030	0,428	0,036	0,160	0,047	3,4
65 o más años	0,151	0,078	0,549	0,105	0,398	0,131	3,0
<b>Educación</b>							
Analfabetos y primarios no terminados	0,098	0,033	0,260	0,043	0,163	0,054	3,0
Primarios terminados	0,159	0,018	0,328	0,024	0,170	0,030	5,7
Primera etapa de secundaria	0,127	0,006	0,323	0,009	0,196	0,011	17,9
Segunda etapa de secundaria general	0,173	0,010	0,362	0,014	0,188	0,017	11,1
Segunda etapa de secundaria profesional	0,145	0,010	0,340	0,015	0,195	0,018	10,9
Educación superior	0,228	0,008	0,439	0,010	0,211	0,012	17,0
<b>Sector de actividad</b>							
Agricultura, ganadería, pesca	0,110	0,014	0,186	0,018	0,076	0,023	3,3
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	0,099	0,013	0,296	0,022	0,197	0,026	7,6
Industrias extractivas, química	0,160	0,016	0,343	0,025	0,183	0,030	6,2
Construcción de maquinaria, reparación	0,134	0,019	0,330	0,028	0,196	0,034	5,8
Construcción	0,169	0,014	0,381	0,021	0,213	0,025	8,6
Comercio, automóviles, hostelería	0,176	0,007	0,424	0,010	0,249	0,012	20,9
Transporte y almacenamiento	0,235	0,014	0,457	0,019	0,221	0,023	9,5
Actividades financieras, inmobiliarias	0,200	0,011	0,394	0,015	0,193	0,019	10,2
Administración Pública, educación y sanidad	0,125	0,011	0,304	0,016	0,179	0,019	9,2
Otros servicios	0,207	0,014	0,329	0,017	0,122	0,022	5,6

**Tabla 5. Probabilidad de nuevas contrataciones indefinidas en el modelo B. Continuación**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Región</b>							
Andalucía	0,105	0,007	0,273	0,012	0,169	0,014	12,0
Aragón	0,181	0,019	0,401	0,026	0,220	0,033	6,7
Asturias, Principado de	0,160	0,023	0,332	0,035	0,171	0,042	4,1
Balears, Illes	0,239	0,024	0,505	0,026	0,266	0,036	7,5
Canarias	0,129	0,015	0,412	0,022	0,283	0,027	10,6
Cantabria	0,209	0,028	0,368	0,037	0,159	0,046	3,4
Castilla y León	0,176	0,013	0,400	0,019	0,224	0,022	10,0
Castilla-La Mancha	0,149	0,013	0,346	0,020	0,197	0,024	8,1
Cataluña	0,233	0,014	0,387	0,018	0,154	0,023	6,7
Comunitat Valenciana	0,166	0,013	0,414	0,019	0,248	0,023	10,7
Extremadura	0,148	0,019	0,302	0,026	0,154	0,032	4,8
Galicia	0,172	0,012	0,390	0,017	0,219	0,021	10,4
Madrid, Comunidad de	0,268	0,017	0,415	0,019	0,147	0,026	5,7
Murcia, Región de	0,177	0,021	0,401	0,027	0,224	0,034	6,5
Navarra, Comunidad Foral de	0,149	0,026	0,368	0,032	0,218	0,041	5,3
País Vasco	0,189	0,020	0,347	0,028	0,158	0,034	4,6
Rioja, La	0,222	0,029	0,405	0,038	0,183	0,048	3,8
Ceuta	0,127	0,059	0,169	0,066	0,042	0,088	0,5
Melilla	0,109	0,070	0,212	0,091	0,102	0,115	0,9

Hay que destacar que no ha habido un efecto diferenciado de la reforma en términos de nacionalidad, y además, el efecto de la edad es bastante homogéneo. Solo es destacable que los grupos de edad de 16 a 19 años y de 20 a 24 años, que son los peores posicionados antes del RDL 32/2021, son los que menos se han beneficiado de la reforma. Por último, hay que indicar que aunque la categoría de 65 o más años muestre el efecto más grande esto es debido a que es un caso especial, con características muy peculiares.

Con respecto al nivel educativo, a pesar de que todas las categorías consigan mejorar, el efecto de la reforma es más acentuado cuanto mayor es la educación, alcanzando el máximo de 21,1 puntos porcentuales en la categoría de educación superior.

Los efectos del cambio normativo son bastante homogéneos por sectores de actividad. Destaca el reducido impacto en la agricultura, ganadería y pesca, que lleva a que la probabilidad de contratación indefinida sea solo 0,186, muy lejos del resto de sectores. Sin embargo, los ocupados en el sector de la construcción sí se han beneficiado de la reforma laboral, pues cuenta con una de las diferencias de probabilidades más elevada. Lo mismo sucede con el sector del comercio y hostelería. Por lo tanto, estos sectores que tradicionalmente han utilizado mayoritariamente contratos temporales hacen ahora un mayor uso de la contratación indefinida.

Por último, las regiones que han presentado una mayor diferencia de probabilidades son: Canarias, las Islas Baleares y la Comunidad Valenciana, en ese mismo orden. Además, son estas mismas comunidades las que, junto con la Comunidad de Madrid, mayor probabilidad tienen de

firmar contratos indefinidos recientemente tras la reforma, por encima de los 40 puntos porcentuales todas ellas, excepto Baleares que se sitúa por encima de los 50 puntos porcentuales.

En resumen, se puede observar que lograr un contrato indefinido que haya sido firmado recientemente en el sector privado es mucho más habitual en la actualidad. No obstante, las probabilidades de que esto suceda no son demasiado elevadas en ninguno de los casos analizados, y es que, casi en su totalidad, las probabilidades apenas superan los 50 puntos porcentuales, por lo que, se puede considerar que aún sigue habiendo una elevada tendencia hacia el uso de contratos temporales en el momento de incorporar a un nuevo empleado en la empresa. Sin embargo, teniendo en cuenta las escasas posibilidades que tenían los trabajadores de firmar un contrato indefinido antes de la reforma (por ejemplo, en el caso de los jóvenes, o como sucedía en el sector de la agricultura, ganadería y pesca, que apenas tenían un 0,10 de probabilidad), sí que se puede considerar que ha habido una mejora significativa con respecto a la anterior situación.

### **6.2.2. Impacto sobre el empleo asalariado**

Los resultados de la tabla 6 indican que la reforma laboral ha podido dificultar la contratación de asalariados. La diferencia con lo que mostraba el modelo A es que ahora no se considera a los trabajadores del sector público y además se excluye el segundo trimestre de los dos años mientras que se mantienen los trimestres en los que se ha registrado un crecimiento del desempleo.

Hay que destacar que no ha habido un efecto diferencial por género, y además, la categoría nacionalidad extranjera muestra menor impacto de la reforma en comparación a las otras dos categorías. Por otra parte, la probabilidad de transitar a un empleo asalariado es decreciente con la edad. Además, la reducción de esta probabilidad que se produce tras la entrada en vigor de la reforma es menor entre los grupos de edad de 16 a 25 años.

En conclusión, este modelo muestra una disminución generalizada en la contratación del sector privado, lo que podría sugerir que la obtención de empleo en este ámbito no es tan sencilla como antes de la implementación de la reforma laboral.

### **6.3. MODELO C: EFECTO DE LAS CONVERSIONES DE CONTRATOS RECIENTES SOBRE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

Este modelo predice un aceleramiento en la transición de contratos temporales a indefinidos de aproximadamente 10 puntos porcentuales (efecto agregado). Los resultados que se muestran en la tabla 7 son similares a los del modelo A, incluso, las magnitudes son algo mayores ya que este modelo solo tiene en cuenta a los asalariados del sector privado y la reforma se centra en ellos fundamentalmente.

**Tabla 6. Probabilidad de tener empleo asalariado privado en el modelo B**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Sexo</b>							
Hombre	0,666	0,005	0,621	0,006	-0,045	0,008	-5,7
Mujer	0,633	0,006	0,579	0,006	-0,054	0,008	-6,6
<b>Nacionalidad</b>							
Española	0,645	0,004	0,590	0,005	-0,055	0,006	-8,6
Española y doble nacionalidad	0,671	0,017	0,611	0,018	-0,060	0,025	-2,4
Extranjera	0,672	0,011	0,647	0,011	-0,025	0,016	-1,6
<b>Edad</b>							
16-19 años	0,755	0,018	0,734	0,018	-0,020	0,026	-0,8
20-24 años	0,738	0,009	0,690	0,010	-0,048	0,014	-3,5
25-29 años	0,678	0,010	0,639	0,012	-0,039	0,016	-2,5
30-34 años	0,670	0,012	0,604	0,014	-0,066	0,018	-3,6
35-39 años	0,649	0,013	0,595	0,014	-0,054	0,019	-2,9
40-44 años	0,641	0,012	0,580	0,014	-0,061	0,018	-3,4
45-49 años	0,597	0,012	0,556	0,014	-0,042	0,018	-2,3
50-54 años	0,587	0,014	0,514	0,014	-0,073	0,020	-3,7
55-59 años	0,525	0,017	0,480	0,017	-0,046	0,024	-1,9
60-64 años	0,498	0,023	0,454	0,024	-0,044	0,033	-1,3
65 o más años	0,544	0,080	0,585	0,083	0,041	0,115	0,4
<b>Educación</b>							
Analfabetos y primarios no terminados	0,534	0,035	0,539	0,035	0,005	0,050	0,1
Primarios terminados	0,599	0,018	0,529	0,018	-0,070	0,025	-2,8
Primera etapa de secundaria	0,633	0,007	0,580	0,007	-0,053	0,010	-5,3
Segunda etapa de secundaria general	0,696	0,010	0,638	0,011	-0,058	0,015	-3,8
Segunda etapa de secundaria profesional	0,659	0,011	0,588	0,012	-0,070	0,016	-4,4
Educación superior	0,658	0,007	0,624	0,008	-0,034	0,010	-3,3
<b>Región</b>							
Andalucía	0,572	0,009	0,554	0,010	-0,018	0,013	-1,4
Aragón	0,706	0,020	0,631	0,021	-0,075	0,029	-2,6
Asturias, Principado de	0,703	0,025	0,549	0,028	-0,154	0,038	-4,1
Balears, Illes	0,664	0,022	0,677	0,021	0,013	0,030	0,4
Canarias	0,685	0,017	0,619	0,018	-0,066	0,025	-2,7
Cantabria	0,650	0,027	0,562	0,029	-0,087	0,040	-2,2
Castilla y León	0,699	0,013	0,641	0,015	-0,058	0,020	-3,0
Castilla-La Mancha	0,680	0,014	0,587	0,016	-0,093	0,021	-4,3
Cataluña	0,726	0,013	0,652	0,015	-0,074	0,019	-3,8
Comunitat Valenciana	0,645	0,013	0,570	0,015	-0,075	0,020	-3,7
Extremadura	0,529	0,019	0,525	0,020	-0,005	0,027	-0,2
Galicia	0,669	0,012	0,603	0,014	-0,065	0,019	-3,5
Madrid, Comunidad de	0,671	0,015	0,645	0,016	-0,026	0,022	-1,2
Murcia, Región de	0,635	0,021	0,569	0,021	-0,066	0,030	-2,2
Navarra, Comunidad Foral de	0,655	0,028	0,666	0,026	0,011	0,038	0,3
País Vasco	0,694	0,020	0,676	0,024	-0,018	0,031	-0,6
Rioja, La	0,667	0,027	0,607	0,030	-0,059	0,040	-1,5
Ceuta	0,623	0,067	0,498	0,066	-0,125	0,094	-1,3
Melilla	0,569	0,081	0,492	0,076	-0,077	0,111	-0,7

**Tabla 7. Probabilidad de conversión a empleo indefinido en el modelo C**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Sexo</b>							
Hombre	0,723	0,003	0,811	0,003	0,088	0,005	19,3
Mujer	0,677	0,004	0,782	0,003	0,105	0,005	20,1
<b>Nacionalidad</b>							
Española	0,709	0,003	0,803	0,002	0,094	0,004	26,5
Española y doble nacionalidad	0,682	0,011	0,779	0,010	0,096	0,015	6,4
Extranjera	0,652	0,008	0,771	0,007	0,119	0,010	11,4
<b>Edad</b>							
16-19 años	0,330	0,032	0,538	0,028	0,207	0,042	4,9
20-24 años	0,532	0,010	0,646	0,009	0,113	0,014	8,4
25-29 años	0,654	0,007	0,763	0,006	0,109	0,010	11,2
30-34 años	0,722	0,007	0,812	0,006	0,089	0,009	9,7
35-39 años	0,721	0,007	0,831	0,006	0,110	0,009	12,3
40-44 años	0,720	0,007	0,837	0,006	0,117	0,009	13,5
45-49 años	0,731	0,007	0,828	0,006	0,097	0,009	11,0
50-54 años	0,754	0,007	0,824	0,006	0,069	0,010	7,2
55-59 años	0,758	0,009	0,835	0,008	0,077	0,012	6,5
60-64 años	0,760	0,012	0,822	0,011	0,062	0,017	3,7
65 o más años	0,809	0,031	0,904	0,022	0,094	0,038	2,5
<b>Educación</b>							
Analfabetos y primarios no terminados	0,536	0,028	0,632	0,025	0,095	0,038	2,5
Primarios terminados	0,617	0,013	0,735	0,012	0,118	0,018	6,5
Primera etapa de secundaria	0,651	0,005	0,762	0,004	0,112	0,006	17,2
Segunda etapa de secundaria general	0,692	0,007	0,801	0,006	0,108	0,009	11,5
Segunda etapa de secundaria profesional	0,707	0,007	0,805	0,006	0,098	0,009	10,9
Educación superior	0,754	0,004	0,832	0,003	0,078	0,005	15,4
<b>Sector de actividad</b>							
Agricultura, ganadería, pesca	0,639	0,013	0,701	0,013	0,061	0,018	3,3
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	0,689	0,010	0,800	0,008	0,112	0,013	8,4
Industrias extractivas, química	0,699	0,010	0,815	0,009	0,116	0,013	9,0
Construcción de maquinaria, reparación	0,681	0,011	0,805	0,010	0,124	0,015	8,2
Construcción	0,590	0,009	0,719	0,009	0,129	0,013	10,2
Comercio, automóviles, hostelería	0,763	0,004	0,851	0,004	0,088	0,006	15,3
Transporte y almacenamiento	0,752	0,008	0,843	0,006	0,091	0,010	9,2
Actividades financieras, inmobiliarias	0,695	0,007	0,795	0,006	0,101	0,009	11,1
Administración Pública, educación y sanidad	0,619	0,008	0,744	0,007	0,124	0,011	11,0
Otros servicios	0,726	0,008	0,750	0,008	0,024	0,011	2,2

**Tabla 7. Probabilidad de conversión a empleo indefinido en el modelo C. Continuación**

Variable	Antes reforma		Después reforma		Diferencia		
	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Probabilidad	Err. est.	Z
<b>Región</b>							
Andalucía	0,592	0,007	0,723	0,007	0,131	0,010	13,5
Aragón	0,785	0,010	0,846	0,009	0,061	0,013	4,6
Asturias, Principado de	0,665	0,016	0,719	0,016	0,054	0,023	2,4
Balears, Illes	0,820	0,012	0,846	0,010	0,026	0,016	1,6
Canarias	0,704	0,012	0,792	0,010	0,088	0,015	5,7
Cantabria	0,693	0,017	0,795	0,014	0,102	0,022	4,6
Castilla y León	0,728	0,008	0,811	0,007	0,082	0,011	7,8
Castilla-La Mancha	0,712	0,009	0,810	0,008	0,097	0,012	7,9
Cataluña	0,788	0,007	0,841	0,006	0,053	0,009	5,7
Comunitat Valenciana	0,685	0,009	0,799	0,007	0,115	0,011	10,1
Extremadura	0,609	0,015	0,756	0,013	0,146	0,019	7,5
Galicia	0,643	0,008	0,792	0,007	0,149	0,010	14,5
Madrid, Comunidad de	0,809	0,008	0,869	0,006	0,060	0,010	6,2
Murcia, Región de	0,665	0,013	0,787	0,011	0,121	0,017	7,2
Navarra, Comunidad Foral de	0,729	0,016	0,786	0,013	0,057	0,021	2,8
País Vasco	0,673	0,012	0,766	0,012	0,094	0,017	5,5
Rioja, La	0,738	0,017	0,797	0,014	0,059	0,022	2,7
Ceuta	0,819	0,042	0,882	0,029	0,063	0,051	1,2
Melilla	0,705	0,047	0,685	0,044	-0,020	0,064	-0,3

Entrando en detalles, la reforma laboral ha impulsado en mayor medida el cambio de las mujeres a un contrato indefinido consiguiendo una mejora de 10,5 puntos porcentuales. Considerando la nacionalidad, los extranjeros son los que se ven más favorecidos, con 11,9 puntos porcentuales, y consiguen así equipararse a los españoles y a los españoles con doble nacionalidad. Por otra parte, los jóvenes son los que consiguen mejores resultados debido a la reforma; sobre todo destaca la diferencia de probabilidades de 20,7 puntos porcentuales del grupo de edad de 16 a 19 años.

Si ahora se considera el sector de actividad, el sector de la construcción es el que consigue una diferencia de probabilidades más elevada; de 12,9 puntos porcentuales, y por lo tanto es el que se ve más beneficiado por la reforma, lo cual es bastante relevante al ser uno de los sectores más atacados por la temporalidad. Sin embargo, sigue siendo uno de los sectores que menos probabilidad presenta de lograr la conversión a empleo indefinido. El de la agricultura, ganadería y pesca, por el contrario, es uno de los que menos mejora.

Por último, es importante destacar que las regiones que menos probabilidad tenían de estabilizar a los trabajadores con contratos indefinidos antes de la aplicación de la reforma son las que se ven más favorecidas tras la entrada en vigor de la misma. Estas son: Andalucía, Extremadura y Galicia.

De esta forma, y después de analizar los resultados del modelo C, tras la reforma, y de manera generalizada, todas las categorías más perjudicadas por la temporalidad laboral (como mujeres, extranjeros, jóvenes y el sector de la construcción) han experimentado una notable

mejora en términos de incremento de la probabilidad de pasar de contratos precarios a contratos más estables, con una diferencia de probabilidades significativa. Por consiguiente, se evidencia una tendencia creciente hacia la contratación indefinida. No obstante, es importante señalar que esta diferencia sólo refleja el cambio a un contrato indefinido (o temporal) en términos netos, sin considerar a las personas que han pasado a ser desempleadas, es decir, no se ha reflejado la situación de las personas que tenían empleo y que ahora no lo tienen; simplemente se analiza el trasvase de una situación de contrato a otra. Tampoco se ha podido considerar en qué medida estos contratos indefinidos corresponden a trabajadores fijos discontinuos.

#### **6.4. EL PAPEL DE LA VARIABLE OCUPACIÓN**

Los resultados de las estimaciones que sustituyen la variable educación por la variable ocupación son prácticamente iguales a los ya explicados en las secciones anteriores y, por lo tanto, las conclusiones extraídas son coincidentes. Por ello, en este último epígrafe solo se muestran y comentan las diferencias de probabilidades de contratación indefinida referidas a la variable ocupación en los modelos A, B y C<sup>5</sup>.

Se puede observar en la tabla 8 que las ocupaciones que más se han beneficiado de la reforma en el modelo A consiguen mejorar en torno a 6 puntos porcentuales. Estas son las ocupaciones del sector secundario, los trabajadores no cualificados y los operadores de instalaciones, en ese orden. No obstante, siguen siendo las que menos posibilidades tienen de lograr este tipo de modalidad contractual. Se demuestra por lo tanto que las ocupaciones que llevan a cabo tareas rutinarias que requieren principalmente la utilización de herramientas manuales y, a menudo, cierto esfuerzo físico, son las que se ven más favorecidas en comparación a las otras. Hay que mencionar que la ocupación relacionada con los directores y gerentes es la que más probabilidad tiene de lograr un contrato indefinido tanto antes como después de la reforma laboral, sin embargo, es la que menos se ve favorecida, ya que sólo mejora 1,5 puntos porcentuales, pero se convierte en la única que casi alcanza una probabilidad de 0,90 (esto no se muestra en la tabla 8 por brevedad). Hay por lo tanto dos bloques diferenciados; los que consiguen mejorar bastante (alrededor de 6 puntos porcentuales), y los que apenas se ven favorecidos. Estos últimos se corresponden con las ocupaciones más cualificadas.

Teniendo en cuenta el modelo B, se puede observar que las nuevas contrataciones no muestran diferencias por ocupación; sólo destacan los directores y gerentes, los empleados de tipo administrativo y los operadores de instalaciones, todos con una diferencia de probabilidades en torno a los 20 puntos porcentuales, mientras que los empleados del sector primario son los menos favorecidos.

Por último, y al igual que en el modelo A, se observa que las ocupaciones menos cualificadas en el modelo C son las que más han reducido la temporalidad, con una diferencia de probabilidades superior a los 10 puntos porcentuales. Por todo ello, el modelo A muestra un efecto igualador entre las ocupaciones que es impulsado en parte por el modelo C.

---

<sup>5</sup> El efecto de la ocupación sobre la permanencia no se analiza en detalle debido a que es bastante homogéneo.

**Tabla 8. Efecto de la reforma laboral en los modelos considerando la variable ocupación**

Tipo de ocupación	Modelo A			Modelo B			Modelo C		
	Diferencia de probabilidades	Err. est.	Z	Diferencia de probabilidades	Err. est.	Z	Diferencia de probabilidades	Err. est.	Z
Directores y gerentes. Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas	0,015	0,009	1,8	0,200	0,081	2,5	0,040	0,017	2,4
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	0,032	0,003	10,3	0,176	0,027	6,6	0,062	0,009	7,2
Técnicos y Profesionales de apoyo	0,032	0,004	7,8	0,193	0,024	8,0	0,058	0,009	6,5
Empleados de tipo administrativo	0,036	0,004	8,9	0,231	0,025	9,3	0,071	0,010	7,3
Hostelería y comercio	0,050	0,003	14,5	0,197	0,013	14,6	0,098	0,008	12,1
Empleados del sector primario	0,032	0,014	2,2	0,167	0,066	2,5	0,100	0,030	3,3
Empleados del sector secundario	0,058	0,006	9,7	0,194	0,023	8,3	0,102	0,011	9,5
Operadores de instalaciones	0,069	0,006	10,8	0,257	0,022	11,5	0,127	0,012	10,9
Trabajadores no cualificados	0,067	0,005	13,4	0,178	0,013	14,0	0,132	0,009	14,3

## 7. CONCLUSIONES

Para llevar a cabo este estudio se han estimado modelos probit y modelos probit bivariantes con selección empleando los microdatos de la EPA de los tres últimos trimestres de 2021 y 2022. El objetivo ha sido analizar en detalle los efectos de la reforma laboral de 2021 sobre la temporalidad en el mercado de trabajo español. El estudio se ha hecho comparando la situación previa y posterior a la reforma desde tres perspectivas. La primera considera al conjunto de los asalariados. La segunda, las nuevas contrataciones de asalariados en el sector privado y la tercera, las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Las estimaciones revelan efectos agregados significativos. En primer lugar, se ha reducido claramente la temporalidad en el mercado de trabajo. En segundo lugar, el desempleo no ha mostrado signos de crecimiento, excepto en el modelo de nuevas contrataciones. Por último, se ha registrado un aumento de los contratos fijos discontinuos como resultado del trasvase de los contratos temporales hacia esta modalidad en lugar de hacia contratos permanentes. Así, de los 5 puntos porcentuales que se redujo la probabilidad de ser temporal en el modelo A, 1,7 puntos fueron absorbidos por la contratación fija discontinua.

Las estimaciones realizadas permiten concluir que las mujeres, las personas de nacionalidad extranjera y las que tienen un menor nivel educativo, que son las que tradicionalmente se han visto más perjudicadas por la temporalidad, son las que más han incrementado su probabilidad de contratación indefinida. Además, se constata que esta evolución, que genera un efecto igualador, se debe a la conversión de contratos de personas que ya



trabajaban en las empresas, puesto que la facilidad para ser contratada directamente de forma indefinida sigue siendo menor para las mujeres, las personas con menos bagaje educativo o más jóvenes.

El análisis de los sectores de actividad muestra que dos de los sectores con más tradición de contratación temporal, la construcción y el primario, han tenido una evolución dispar. En el primero, se ha producido un incremento importante de la contratación indefinida tanto por la conversión de contratos como por la nueva contratación de personal que, sin embargo, no ha llevado aparejada una reducción destacable del carácter permanente de los contratos. Esto es llamativo dado que la reforma incorpora el contrato indefinido adscrito a obra. Por el contrario, en el caso de la agricultura, ganadería y pesca, la temporalidad no ha experimentado una disminución significativa, mientras que la contratación fija discontinua ha crecido bastante. De hecho, este sector es el que menos ha incrementado la contratación indefinida de nuevos trabajadores y la conversión de contratos. Una explicación podría ser, como señalan De la Fuente y Zubiri (2022), que se estén usando masivamente los contratos por circunstancias ocasionales y previsibles por duración inferior a 90 días para evitar la contratación indefinida.

Una de las posibles consecuencias negativas de la reforma laboral podría haber sido que las empresas hubieran rescindido los contratos temporales a los trabajadores en lugar de transformarlos en indefinidos. Sin embargo, las estimaciones realizadas apuntan a que este efecto no se ha producido, aunque sí se ha detectado una cierta ralentización en las nuevas contrataciones de asalariados en el sector privado.

En suma, este análisis arroja un balance positivo de la aplicación de la reforma en sus primeros meses de vigencia. No obstante, los resultados de este trabajo deben ser tomados con cautela, ya que no ha transcurrido tiempo suficiente desde la puesta en práctica del RDL 32/2021 como para que los cambios introducidos se consoliden, sobre todo teniendo en cuenta la existencia de disposiciones transitorias y la vigencia de muchos contratos temporales firmados previamente. Por ello, habrá que esperar unos años para poder evaluar si realmente el problema de la temporalidad se ha mitigado o si solo se ha maquillado mediante la utilización de contratos fijos discontinuos con períodos significativos de inactividad laboral o con la conversión de trabajadores temporales del sector de la construcción en contratos indefinidos adscritos a obra. Por otra parte, habrá que analizar si el nuevo marco normativo otorga la suficiente flexibilidad contractual como para no entorpecer el funcionamiento de las empresas, así como para enfrentar futuras caídas en la actividad económica, sin elevar el desempleo de forma importante.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., y De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.

Campos, R. L., y Hernández, A. G. (2018). Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35.

Caparrós, A. y Navarro, L. (2008). Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales? *Estadística española*, 50(168), 205-246.

Caparrós, A. y Navarro, L. (2010). Determinantes de la contratación indefinida en España: Nacionales versus extranjeros. *Revista de Economía Aplicada*, 7(1), 39-63.

Carreón, V., y García, J. L. (2011). *Trivariate Probit with Double Sample Selection: Theory and Application*. CIDE, División de Economía, 520.

Conde-Ruiz, J. I. y Lahera, J. (2021). Mejorar la reforma laboral: una propuesta viable. *EsadeEcPol Policy Brief*, 7.

De la Fuente, M., y Zubiri, J. B. (2022). La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, (3), 199-223.

Doménech, R. (2022). La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar. *Cuadernos de Información económica*, (287), 9-17.

Gutiérrez, L. C., Pérez, F. M., y Morales, M. O. (2022). Nivel educativo, temporalidad y regulación del empleo en España para el período 2002-2020. Especial referencia a las diferencias entre mujeres y hombres. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, (1), 23-44.

López J. E. (2022). La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (13), 13-25.

Martínez, A., y Victoria, C. (2022). ¿Está reduciendo la temporalidad la reforma laboral de 2021? Una primera evaluación. *EsadeEcPol Policy Brief*, 35.

Montes, G. (2022). Una mirada a la reforma laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (4), 383-392.

Motellón, E. (2008). Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España. *Investigaciones Regionales-Journal of Regional Research*, (12), 107-131.

Pérez, J. I. (2008). Luces y sombras del mercado de trabajo en España: problemas, situación y tendencias. *Economía industrial*, (367), 35-49.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 30 de diciembre de 2021. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-21788>

Rodríguez, C. (2012). Contratos temporales y ciclo económico. *Revista de Economía Aplicada*, 20(58), 5-48.

Santamaría, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. Encrucijadas: *Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (15), 3.

Servicio de Estudios UGT (2022). Primeros efectos de la reforma laboral 2021: Golpe a la temporalidad y mejora de derechos. *Análisis y Contextos*, 40.