

La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar

Rafael Doménech*

La reforma laboral de 2021 es el resultado de un acuerdo social que despeja incertidumbres sobre el marco de relaciones laborales. Al tiempo que presenta mejoras, evita retroceder en importantes avances conseguidos en la última década. De hecho, la anterior reforma de 2012 permitió una reducción rápida del desempleo con un mejor comportamiento de la temporalidad, de los salarios reales y de la desigualdad, que en la anterior expansión de 1994 a 2007. Con la nueva reforma se mejoran algunos aspectos de la anterior regulación, como la reducción de los tipos de contratos, la apuesta por la formación dual y los contratos formativos, o la consolidación de los mecanismos de flexibilidad interna como los ERTE o el mecanismo RED. Sin embargo, la reforma no es lo suficientemente ambiciosa como para resolver los problemas estructurales del mercado de trabajo español y avanzar hacia una mayor flexiseguridad.

Durante las últimas cuatro décadas aproximadamente la mitad de brecha en la renta por persona en edad de trabajar de España con las economías europeas más avanzadas se explica por el funcionamiento ineficiente y poco equitativo de nuestro mercado de trabajo. Desde 1980 hasta 2021 la tasa media de desempleo en España ha sido del 16,9 % (más que duplicando la de esas sociedades), con un mínimo del 8,2 % en 2007 y un máximo del 26,1 % en 2013, lo que nos indica la enorme variabilidad cíclica del empleo. Como la tasa de desempleo juvenil suele duplicar la del conjunto de la población activa, no es de extrañar que España sobresalga negativamente en las oportunidades de empleo a los jóvenes. Además, durante décadas la tasa de empleo temporal ha sido la más elevada de los países de la Unión Europea (UE). Todo ello hace

que los flujos de entrada y salida del empleo al desempleo y viceversa sean muy volátiles. Por el contrario, el empleo a tiempo parcial, particularmente el de carácter voluntario, se encuentra menos extendido que en otros países de nuestro entorno.

El desempleo en España no solamente es muy elevado, sino que sobre todo lo es la tasa de paro de larga duración. La evidencia muestra que, a diferencia de otros países, la respuesta más habitual del mercado de trabajo antes *shocks* adversos de demanda o de oferta ha sido la destrucción de puestos de trabajo en lugar de disminuciones de los salarios o de las horas trabajadas. La única excepción a esta regularidad durante décadas ha sido la crisis de la COVID-19, en la que los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) han permitido que

* BBVA Research y Universidad de Valencia.

el ajuste se hiciera a través de las horas de trabajo sin destruir empleo. Por último, conviene destacar la elevada heterogeneidad regional, con enormes diferencias en las tasas de paro, que se encuentran correlacionadas negativamente con los niveles regionales de productividad del trabajo.

Todas estas deficiencias se traducen en una elevada desigualdad, puesto que el desempleo y la temporalidad se concentran con mayor intensidad en los grupos más vulnerables y de menor renta. Como se muestra más adelante, la evidencia temporal indica que el desempleo explica un 80 % de la varianza de la desigualdad en España durante las tres últimas décadas. Por su parte, la evidencia microeconómica obtiene un resultado parecido. Además, estas debilidades del mercado de trabajo suponen una importante pérdida de eficiencia económica. Primero, porque un enorme porcentaje de personas en edad de trabajar no lo hacen. Segundo, porque la inestabilidad laboral afecta al capital humano, a través de la formación continua o de la mejora de la experiencia laboral. Todo ello hace que este funcionamiento anómalo del mercado de trabajo en España tenga un enorme coste en términos de bienestar social.

Puesto que estas deficiencias del mercado de trabajo español son estructurales y bien conocidas, la Comisión Europea lleva años realizando recomendaciones específicas para su resolución. La puesta en marcha en 2020 de los fondos europeos *Next Generation EU (NGEU)* como respuesta a la crisis económica de la COVID-19 incorporó la condicionalidad a los países beneficiarios de estos fondos de adoptar medidas correctoras con las que atender estas recomendaciones específicas. Como resultado, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España propuso en su componente 23 un conjunto de hitos para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, entre los que se encuentra precisamente la reforma laboral aprobada en 2021.

La economía política de la reforma

Para comprender la economía política de la reforma de 2021, resulta conveniente entender

las posiciones de partida de los agentes sociales. La de las organizaciones empresariales era preservar, en la medida posible, los aspectos de la reforma de 2012 que dotaron al mercado de trabajo de una mayor flexibilidad y evitar una vuelta atrás hacia un marco de relaciones laborales más rígido. Lamentablemente, para los sindicatos y una parte del Gobierno y del arco parlamentario el objetivo principal de la nueva reforma era derogar la de 2012 y parte de la realizada en 2010, sin haber evaluado rigurosamente sus efectos y sin haber llegado a un consenso de los problemas estructurales del mercado de trabajo como los que muestran, por ejemplo, la Oficina Nacional de Prospectiva (2021), o Andrés y Doménech (2015). El problema es que, si las reformas parten de un diagnóstico sesgado o parcialmente erróneo, es difícil que puedan resolver los problemas estructurales del mercado de trabajo.

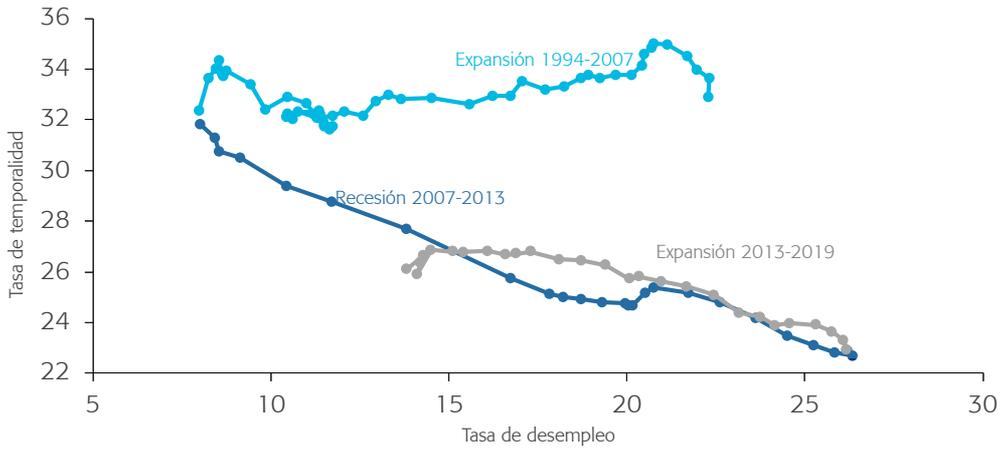
Las críticas a las reformas laborales de 2010 y, sobre todo, 2012 se han centrado en la precarización del empleo, una disminución del salario real y, como consecuencia de ambas, el aumento de la desigualdad. La evidencia, por el contrario, nos indica que el comportamiento del mercado de trabajo durante la recuperación posterior a la Gran Recesión y a la crisis de deuda soberana hasta la pandemia fue mejor en estos tres ámbitos que en el ciclo expansivo anterior, entre 1994 y 2007.

En el gráfico 1 se muestra la tasa de temporalidad desde el primer trimestre de 1994 hasta el último de 2019, frente a la tasa de desempleo. El promedio de 1994 a 2007 fue del 33,1 %. Por el contrario, la media de 2013 a 2019 fue del 25,4 %, casi ocho puntos menos. A finales de 2019, con una tasa de desempleo del 13,8 % la temporalidad era del 26,1 %, frente al 32,8 % para la misma tasa de desempleo en el ciclo expansivo anterior. Las reformas de 2010 y 2012 redujeron las diferencias en los costes de despido de los contratos indefinidos y objetivaron sus causas (véase, por ejemplo, OCDE, 2013), lo que sin duda ayudó a reducir la tasa de temporalidad, junto con los cambios en la composición sectorial (por ejemplo, un menor peso de la construcción) o en el patrón de crecimiento (por ejemplo, un aumento de las exportaciones y de

Gráfico 1

Tasa de desempleo y de temporalidad (España, 1994-2019)

(Porcentaje)



Fuente: BBVA Research a partir de INE.

las empresas exportadoras, que se caracterizan por menores tasas de temporalidad).

Sin embargo, no parece que los cambios en la composición sectorial puedan explicar la importante disminución de la temporalidad entre ambos ciclos expansivos. De hecho, cuando se descompone su disminución entre la provocada por las variaciones en la composición sectorial y la atribuida a otros factores, se constata la existencia de un componente común en todos los sectores. Pese a las enormes diferencias de temporalidad entre actividades (del 54 % en el sector primario al 8 % en el financiero), los cambios en los pesos de las distintas ramas productivas apenas son capaces de explicar unas décimas de la disminución de la temporalidad. La razón es que, salvo en educación, salud y administraciones públicas, la tasa de temporalidad ha disminuido de forma generalizada. Entre 1995 y 2020, disminuyó 6,7 puntos en el sector primario, 7,3 en los servicios, 13,5 en la industria manufacturera y 27,8 en la construcción.

Otra de las críticas a las anteriores reformas es que los contratos temporales han disminuido su duración media, de manera que ha aumentado la rotación de los contratos. Sin embargo, aunque las anteriores reformas aumentaron los incentivos del

contrato indefinido frente al temporal, ninguna de ellas alteró el atractivo de unos contratos temporales frente a otros. Por lo tanto, la razón de la mayor rotación con menor temporalidad debe buscarse entre otras hipótesis que hayan facilitado la utilización de contratos temporales de menor duración, como la transformación tecnológica y la disrupción digital.

Una dimensión complementaria de la precariedad es la tasa de empleo parcial, sobre todo en la medida que sea involuntaria. Sin embargo, tampoco en este ámbito se encuentran grandes cambios respecto a la situación precedente. De acuerdo con los datos de Eurostat en 2019, la tasa de empleo a tiempo parcial en España se situaba en el 14,4 %, 7 puntos por debajo de la media de la UE, y a un nivel similar a los años anteriores a la Gran Recesión. Adicionalmente, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial de carácter involuntario (53 % en 2021) era muy similar al existente, por ejemplo, en 2011 (un 54 %). Si además de estas dimensiones, se tienen en cuenta el empleo de bajos salarios, la sobrecualificación o las características de la jornada de trabajo (como, por ejemplo, en el estudio elaborado por CC. OO. y el Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante, 2021), se observa que la precariedad en 2019 era similar o inferior a la de años previos a la Gran Recesión.

Gráfico 2

Salario real por trabajador equivalente a tiempo completo y tasa de desempleo (España, 1994-2019)



Fuente: BBVA Research a partir de INE.

La precariedad debida a la reforma de 2012 se ha entendido también como devaluación salarial, esto es, una disminución de los salarios reales. Sin embargo, tampoco en esta variable la evidencia confirma esta crítica. En el gráfico 2 se representa la evolución del salario real medio por trabajador equivalente a tiempo completo (ETC), utilizando el deflactor del PIB para convertir las magnitudes nominales en reales, frente a la tasa de desempleo. Como se observa, el comportamiento de los salarios reales durante la expansión económica de 2013 a 2019 ha sido mejor que la experimentada en la anterior de 1994 a 2007. Con la recuperación iniciada en 2013 se redujo el desempleo y se mantuvo estable el salario real medio. Desde que se inicia la recuperación a principios de 2013 hasta el primer trimestre de 2020, la tasa de desempleo disminuyó en 12,6 puntos, desde el 26,4 % al 13,8 %. Durante este tiempo, los salarios reales aumentaron un 0,1 %, manteniéndose prácticamente constantes por cada punto de disminución del desempleo. El efecto composición negativo de las variaciones del empleo sobre los salarios reales, que caracterizó las expansiones y recesiones anteriores, no tuvo las mismas consecuencias durante estos años. Por el contrario, de 1994 a 2007 se redujeron el desempleo y el salario real medio. En ese periodo expansivo, del segundo trimestre de 1994 al primero de

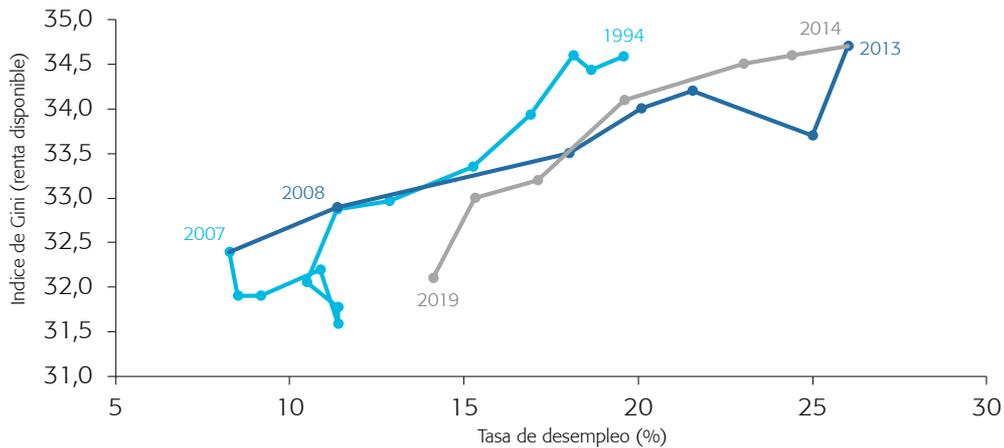
2007, la tasa de desempleo disminuyó 14,3 puntos (desde el 22,3 % al 8 %), pero el salario real medio descendió un 6,1 %. Esto supuso 4,3 décimas de reducción del salario real por cada punto de disminución de la tasa de desempleo.

Por último, la tercera crítica a la reforma de 2012 es que, como consecuencia de la precariedad del mercado de trabajo, la desigualdad ha aumentado. En el gráfico 3 se representa la evolución de la desigualdad, medida con la renta disponible después de impuestos y transferencias, desde 1994 hasta 2019. Lo primero que se observa es que la desigualdad está estrechamente correlacionada con el desempleo: el coeficiente de correlación es 0,87. Este resultado confirma que una de las mejores estrategias para reducir la tasa de desempleo en España es aumentar la tasa de empleo. Lo segundo es que en el ciclo expansivo iniciado a partir de 2013 la desigualdad fue de media casi un punto inferior a la del periodo 1994-2007 para el mismo nivel de la tasa de desempleo. De hecho, en 2019 el índice de Gini se encontraba a niveles similares a los de 2005 y 2006, e incluso por debajo de 2007, a pesar de que la tasa de desempleo era unos 6 puntos superior.

La evidencia presentada en los gráficos 1 a 3 indica que no resulta riguroso atribuir a las reformas

Gráfico 3

Desigualdad (índice de Gini) y tasa de desempleo (España, 1994-2019)



Fuente: BBVA Research a partir de INE.

de 2010 y 2012 ni la precariedad existente en el mercado de trabajo, ni los problemas estructurales que lleva arrastrando desde hace décadas.

La evidencia indica que no resulta riguroso atribuir a las reformas de 2010 y 2012 ni la precariedad existente en el mercado de trabajo, ni los problemas estructurales que lleva arrastrando desde hace décadas. De hecho, su comportamiento fue más eficiente y contribuyó a una recuperación más equilibrada que en anteriores fases expansivas de la economía española.

La evaluación de la reforma de 2012 realizada por Doménech, García y Ulloa (2018) concluye que evitó una destrucción mayor de empleo tras la crisis de deuda soberana, a lo largo de 2012, y que, de haber estado en vigor en 2008, podría haber evitado unos 8 puntos de aumento del desempleo entre 2009 y 2012. Adicionalmente, la reforma de 2012 parece consistente con la interpretación de que permitió una reducción rápida del desempleo sin acumular desequilibrios macroeconómicos como los que llevaron a la crisis de 2008, y con un mejor comportamiento de la temporalidad, de los salarios

reales o de la desigualdad, que en la expansión anterior de 1994 a 2007. No obstante, es preciso reconocer que es muy difícil aislar los efectos de la reforma laboral de otros factores que han ocurrido al mismo tiempo. Incluso con métodos que permiten estimar cuáles son los factores estructurales que están detrás del comportamiento de variables como el empleo o los salarios reales, es difícil separar los efectos de la reforma laboral de 2012 de otros factores como, por ejemplo, del segundo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de ese mismo año. Lo que sí nos dicen este tipo de evaluaciones estructurales es que el comportamiento del mercado de trabajo fue más eficiente y contribuyó a un mayor crecimiento y a una recuperación más equilibrada (véase, por ejemplo, Boscá *et al.*, 2021). De manera complementaria, Stepanyan y Salas (2020) concluyen que la reforma laboral de 2012 ayudó a mejorar la creación de empleo y la equidad en la distribución de la renta de los hogares, sin un impacto sustancial en el riesgo de incurrir en una situación de pobreza.

El contenido de la reforma

El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma

laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo recoge el acuerdo alcanzado por los agentes sociales y por el Gobierno para satisfacer uno de estos hitos comprometidos ante la Comisión Europea, como condición para realizar los desembolsos de los fondos europeos *NGEU*.

Teniendo en cuenta lo discutido en la sección anterior, sin duda ha sido una buena noticia que se alcanzara un acuerdo entre sindicatos, organizaciones empresariales y Gobierno que contribuya a generar paz social y a reducir incertidumbres en el mercado de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta la gran incertidumbre que conlleva la recuperación tras la pandemia y, en las últimas semanas, la producida por la invasión de Ucrania por Rusia. En los últimos años, las propuestas de sindicatos y de algunos partidos políticos de derogar los avances de la reforma laboral de 2012 y de cambiar las regulaciones laborales fue una fuente de incertidumbre para el sector productivo que, con la nueva reforma, afortunadamente, ha desaparecido, al menos en su mayor parte.

También es una buena noticia que la reforma de 2021 haya mantenido muchos de los cambios de las reformas laborales de 2010 y 2012. Los costes de despido de los contratos indefinidos y, por lo tanto, su brecha con respecto al contrato temporal se mantiene, no se han cambiado las causas del despido objetivo, y se sigue permitiendo el descuelgue de las empresas de los convenios de ámbito superior, la suspensión temporal de empleo, la reducción de jornada o las modificaciones sustanciales de las condiciones laborales por causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas. La experiencia durante las crisis de deuda soberana y de la COVID-19 es que disponer de esta flexibilidad interna ha sido crucial para reducir las tasas de destrucción de puestos de trabajo (véase, por ejemplo, la evidencia que muestran Boscá *et al.* (2017), sobre la tasa de separación a partir de 2012).

La nueva reforma ha reducido el menú de contratos, lo que simplifica la elección por parte de empresas y trabajadores a básicamente tres tipos de contratos: el indefinido (la opción por defecto), el

temporal (de naturaleza causal) y los de formación. En los indefinidos se flexibiliza parcialmente el contrato fijo discontinuo. Al mismo tiempo, el contrato de obra en el sector de la construcción pasa a ser un contrato indefinido, si bien la finalización de la obra que motivó la contratación inicial es una causa objetiva para la rescisión del contrato. La generalización de este criterio a otros muchos tipos de actividades y sectores habría sido una buena iniciativa para ayudar a objetivar las causas de despido y a reducir la inseguridad jurídica que perciben las empresas ante la finalización de los contratos indefinidos, y para disminuir aún más la tasa de temporalidad.

El contrato de obra en la construcción pasa a ser un contrato indefinido, si bien la finalización de la obra que motivó la contratación inicial es una causa objetiva para la rescisión. La generalización de este criterio a otras actividades habría sido una buena iniciativa para ayudar a objetivar las causas de despido y a reducir la inseguridad jurídica que perciben las empresas ante la finalización de los contratos indefinidos, y para disminuir aún más la temporalidad.

La reforma aprobada mantiene las contrata y subcontratas, aclarando que las empresas multiservicios deberán acogerse a los convenios sectoriales para cada una de las ocupaciones y servicios que ofrecen. Se ha optado por una solución intermedia que, por un lado, restringe la competencia entre empresas que podían competir mediante su propio convenio para ofrecer precios más reducidos, y, por otro, no prohíbe la externalización de actividades y su contratación a otras empresas, lo que hubiera sido una medida absolutamente ineficiente en términos económicos y que hubiera atentado contra el derecho de las empresas de organizar libremente sus procesos productivos.

Otro de los avances es la apuesta por la formación dual y los contratos formativos. Para que esta apuesta se convierta en realidad será necesario que los programas de formación estén bien diseñados y satisfagan las nuevas necesidades del sistema productivo.

Para que estos contratos contribuyan a aumentar el empleo de los jóvenes, sería conveniente abordar la reflexión y evaluación de en qué medida el salario mínimo interprofesional (SMI) para los jóvenes sin experiencia laboral que acceden por primera vez al mercado de trabajo es una limitación en determinados sectores, ocupaciones, regiones y empresas, particularmente entre pymes. En otros países europeos, el SMI para jóvenes sin experiencia es temporalmente inferior al del resto de trabajadores. La diferencia entre ambos podría cubrirse, al menos parcialmente, mediante un complemento salarial.

Por lo que respecta a los mecanismos de flexibilidad interna, la reforma laboral apuesta por los ERTE (una opción en uso desde hace décadas, que la reforma de 2012 flexibilizó y que ha permitido mantener el empleo de millones de trabajadores durante la pandemia al combinarse con complementos salariales y bonificaciones por parte del Estado) e introduce el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo, pendiente de ser regulado.

Con algunos matices, los aspectos que se han descrito hasta ahora constituyen avances de las relaciones laborales, que están en el haber de la reforma, junto con lo que se ha preservado de la del 2012. Pero no todo es tan positivo. La reforma de 2021 no es lo suficientemente ambiciosa como requerían los problemas estructurales del mercado de trabajo. En la apuesta por la flexiseguridad, la reforma se ha decantado por la seguridad de la contratación indefinida o de la temporalidad con contratos de más larga duración, a cambio de introducir algunas rigideces. Por ejemplo, a diferencia de la precedente, la reforma ha optado, sobre todo, por endurecer las condiciones de la contratación temporal. Además de establecer que todo contrato se presume indefinido, el RDL 32/2021 refuerza la causalidad de los contratos temporales, establece limitaciones a su duración y penalizaciones a su encadenamiento. Se opta así por restringir la contratación temporal en lugar de favorecer la contratación indefinida, por ejemplo, mediante la provisión de costes de indemnización por despido en cuentas individuales de los trabajadores, asegurando su portabilidad entre puestos de trabajo, la reducción o el cambio de signo de la brecha en esas indemnizaciones entre contratos

temporales e indefinidos, o el aumento de la seguridad jurídica a la contratación indefinida.

La reforma ha optado por restringir la contratación temporal en lugar de favorecer la indefinida, por ejemplo, mediante la provisión de costes de indemnización por despido en cuentas individuales de los trabajadores, asegurando su portabilidad entre puestos de trabajo, la reducción o el cambio de signo de la brecha en esas indemnizaciones entre contratos temporales e indefinidos, o el aumento de la seguridad jurídica a la contratación indefinida.

Otra de las rigideces que se introduce es la vuelta a la prevalencia de los convenios de ámbito superior al de la empresa en salarios. Aunque este cambio sólo afecta a un 8 % de trabajadores, la mayoría de los estudios (por ejemplo, OCDE, 2019) encuentran evidencia favorable a ofrecer flexibilidad suficiente para adaptar salarios a la productividad de las empresas. Tampoco conviene olvidar que en España los convenios de empresa muestran una prima salarial positiva respecto a los convenios de ámbito salarial más allá de la explicada por las características de las empresas y de los trabajadores. En cuanto a la vuelta a la ultratractividad indefinida, la mayor parte de los convenios colectivos ya contaban con cláusulas pactadas para evitar el límite de la ultratractividad a un año que introdujo la reforma de 2012.

Los efectos iniciales de la reforma laboral

Buena parte del éxito de la reforma para reducir la dualidad depende de si la contratación que tradicionalmente se ha realizado de forma temporal se canaliza a través del contrato fijo-discontinuo, más estable, que no interrumpe el vínculo empresa-trabajador, permite acumular experiencia y evitar descensos de la productividad. A los pocos meses de la reforma, la evidencia preliminar parece favorable, aunque sería precipitado sacar conclusiones sin esperar a ver si la tendencia se consolida en el

tiempo. La evolución de los contratos indefinidos es positiva y constituye una buena señal. Las conversiones a indefinidos se acercaron a 100.000 contratos en febrero de 2022, frente a una media en torno a 60.000 en los años precedentes. Los nuevos contratos indefinidos aumentaron 2,2 veces hasta unos 225.000, frente al promedio de alrededor de 100.000 antes de la reforma. Por su parte, los contratos fijos-discontinuos han aumentado hasta acercarse a los 70.000 en febrero de 2022, frente a un promedio de unos 20.000 en los años anteriores.

Como resultado de este aumento de la contratación indefinida, la tasa de temporalidad de las nuevas contrataciones disminuyó desde un promedio del 90 % mensual antes de la reforma a un 77 %. Con todo, habrá que ver, con los datos de la *Encuesta de Población Activa*, cómo estos cambios en los flujos de contratación afectan a la tasa de temporalidad del total de asalariados. Además, será importante evaluar qué parte de esta disminución de la contratación temporal se debe a la conversión a contratos-fijos discontinuos, a contratos por obra en el sector de la construcción que antes se clasificaban como temporales y ahora se consideran indefinidos, o a una disminución generalizada de la temporalidad.

También se ha observado un descenso del número de contratos con una duración inferior a un mes, que representaron el 40 % del total de temporales en 2021. El recargo de 26 euros por contrato de corta duración encarece su utilización, lo que debe incrementar la duración media de los contratos temporales, que en 2021 apenas superó los 53 días. Es posible que esta disminución de contratos temporales de corta duración se deba a esta penalización. Sin embargo, esta disminución se observó también en los meses finales de 2021, como resultado de la mayor intensidad de la actividad de inspección de la Seguridad Social sobre este grupo de contratos. Sin duda una de las métricas a seguir será la duración de los contratos y no sólo la temporalidad.

Además de monitorizar la evolución de la contratación, la duración de los contratos y garantizar el cumplimiento de la nueva normativa, las autoridades

deberán velar por evitar que la caída de la temporalidad sea a costa de un menor crecimiento del empleo. Por el momento, el crecimiento de la afiliación a la Seguridad Social en febrero de 2022 ha sido del 0,3 %, apenas una décima por debajo del promedio de la década anterior.

Conclusiones

La reforma laboral aprobada en 2021 ha conseguido un acuerdo social que despeja incertidumbres, al menos a corto plazo, sobre el marco de relaciones laborales y supera una herida abierta para una parte de los agentes sociales desde la reforma de 2012. Al tiempo que presenta mejoras, evita retroceder en importantes avances conseguidos en la última década. Sin embargo, dadas las restricciones de economía política, con posiciones de partida muy enfrentadas, no es lo suficientemente ambiciosa como para resolver los problemas estructurales del mercado de trabajo español y avanzar hacia una mayor flexiseguridad, como en los países del centro y norte de Europa. Previsiblemente reducirá la temporalidad en el

La reforma laboral de 2021 ha conseguido un acuerdo social que despeja incertidumbres, al menos a corto plazo, sobre el marco de relaciones laborales y supera una herida abierta para una parte de los agentes sociales desde la reforma de 2012. Al tiempo que presenta mejoras, evita retroceder en importantes avances conseguidos en la última década. Sin embargo, no es lo suficientemente ambiciosa como para resolver los problemas estructurales.

sector privado como consecuencia de las menores facilidades en la contratación temporal, pero no por una mayor flexibilidad de los contratos indefinidos. Dado que la incertidumbre jurídica y el coste de extinción de los contratos indefinidos, tanto ordinarios como fijos-discontinuos, continúan siendo mayores que en los temporales, es posible que una parte de las conversiones no tengan lugar y que el

crecimiento del empleo se resienta. En los próximos años será determinante ver cómo se implementa la reforma por parte del sector privado y del público, y cómo la interpreta el sistema judicial.

Referencias

- ANDRÉS, J. y DOMÉNECH, R. (2015). *En Busca de la Prosperidad. Los retos de la sociedad española en la economía global del siglo XXI*. Deusto Planeta de Libros. <http://bit.ly/3hYHTZF>
- BOSCA, J., DOMÉNECH, R., FERRI, J. y GARCÍA, J. R. (2017). Shifts in the Beveridge Curve in Spain and their macroeconomic effects. *Revista de Economía Aplicada*, 25(75), pp. 5-27. <http://bit.ly/3vZk5gK>
- BOSCA, J. E., DOMÉNECH, R., FERRI, J. y ULLOA, C. (2021). *Factores explicativos del ciclo económico un año después del Gran Confinamiento*. BBVA Research. <http://bit.ly/3J6TZvU>
- CC. OO. e IEI UNIVERSIDAD DE ALICANTE (2021). *La precariedad laboral en España Una doble perspectiva*. <http://bit.ly/3tPfcE3>
- DOMÉNECH, R., GARCÍA, J. R. y ULLOA, C. (2018). The effects of wage flexibility on activity and employment in Spain. *Journal of Policy Modeling*, Volume 40 (6), pp. 1200-1220. <http://bit.ly/3KEh9tE>
- OCDE (2013). *The 2012 Labour market reform in Spain: A preliminary assessment*. <http://bit.ly/3t1QrVY>
- OCDE (2019). *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. París: OECD Publishing. <http://bit.ly/3t5x52w>
- OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA (2021). *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. <http://bit.ly/3MBXL2x>
- STEPANYAN, A. y SALAS, J. (2020). *Distributional Implications of Labor Market Reforms: Learning from Spain's Experience*. International Monetary Fund. <http://bit.ly/3J5ms5f>