



# Universitat de Girona



**ANÀLISI COMPARATIVA DE LA  
TEMPORALITAT A EUROPA I EL CAS  
PARTICULAR D'ESPANYA:**

**Factors econòmics, polítics i socials**

**AUTOR: Carla Parals Berloso**

**TUTOR: Luis Vicente, Recuenco Vegas**

**CURS ACADÈMIC: 2022/2023**

**Universitat de Girona. Facultat de Dret**

*Aprofito aquest apartat per expressar el meu agraïment a totes aquelles persones que han estat al meu costat, donant-me suport.*

*També, al Dr. Luis Vicente Recuenco Vegas per tota l'ajuda i suport que m'ha aportat al llarg de la realització del meu treball de fi de grau. Les orientacions i els comentaris han estat fonamentals per poder dur a terme aquest projecte.*

## **RESUM**

En el present Treball Final de Grau (TFG), s'examina el problema de l'elevada temporalitat a Espanya i el seu impacte en el mercat laboral i en la societat en general. La temporalitat és un procés amb efectes negatius que ha afectat Espanya durant més de trenta anys, la qual cosa ha generat ineficàcies en la gestió laboral, dificultats econòmiques i ha afectat els treballadors, especialment als joves, que busquen desenvolupar la seva carrera professional i aconseguir una estabilitat econòmica. Aquest projecte té com a objectiu principal dur a terme una anàlisi comparativa de la temporalitat laboral a Europa, amb un enfocament específic en el cas d'Espanya. Es pretén aprofundir en els factors socials, econòmics i polítics. Aquesta recerca mostra que la temporalitat està condicionada pels Estats del Benestar i també mostra com la política ha influenciat en les reformes laborals. També es demostra que moltes de les teories que existeixen respecte a la temporalitat a Espanya relativa als insiders-outsiders i l'estacionalitat, no tenen gaire consistència.

## **ABSTRACT**

This Final Degree Project examines the problem of high temporary employment in Spain and its impact on the labor market and society in general. Temporariness is a process with negative effects that has affected Spain for more than thirty years, which has generated inefficiencies in labor management, economic difficulties and has affected workers, especially young people, who seek to develop their professional career and have economic stability. The main objective of this project is to carry out a comparative analysis of labor temporality in Europe, with a specific focus on Spain. The aim is to delve into the social, economic and political factors. This research shows that temporality is conditioned by the Welfare States and also shows how politics has influenced labor reforms. It also shows that many of the theories that exist regarding seasonality in Spain, related to insiders-outsiders and seasonality, have no real consistency.

# ÍNDIX DE CONTINGUTS

<b>1- INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>6</b>
<b>2- TEORIES I ALTERNATIVES EXPLICATIVES DE LA TEMPORALITAT A EUROPA.....</b>	<b>9</b>
2.1. La teoria insiders-outsiders.....	9
2.2.2. Mites i fal·làcies sobre el mercat laboral.....	10
2.2. La temporalitat és el resultat dels tipus de model productiu.....	11
2.3. La regulació laboral com a responsable de l'elevada temporalitat.....	11
<b>3- ANÀLISI COMPARATIVA DE LA TEMPORALITAT LABORAL A EUROPA.....</b>	<b>13</b>
<b>3.1. Presentació dels països seleccionats per dur a terme l'anàlisi. Selecció dels països i la seva relació amb l'Europa dels 15 i els models de l'Estat del Benestar.....</b>	<b>13</b>
3.1.1. La Unió Europea dels 15.....	13
3.1.2. Anàlisi teòrica dels models de l'Estat del Benestar segons Gösta Esping-Andersen.....	13
3.1.3. La situació dels països del sud d'Europa en relació amb la temporalitat.....	16
<b>3.2. Resultats. Anàlisi comparativa històrica de l'evolució de la temporalitat.....</b>	<b>17</b>
3.2.1. Segons els diferents règims seleccionats.....	17
3.2.2. En funció de l'edat dels treballadors.....	20
3.2.3. Taxa de temporalitat per raó de sexe.....	22
3.2.4. La temporalitat a Europa per sectors econòmics.....	22
<b>4- EL CAS PRÀCTIC D'ESPANYA.....</b>	<b>25</b>
<b>4.1. Anàlisi sobre la temporalitat laboral a Espanya.....</b>	<b>25</b>
<b>4.2. Evolució històrica de la temporalitat a Espanya.....</b>	<b>25</b>
4.2.1. Anàlisi dels canvis més destacats en la legislació espanyola sobre la temporalitat: Principals reformes laborals del mercat laboral a partir del 1984.....	25
4.2.2. La nova reforma laboral 2021-2022.....	28
<b>4.3. Classes de contractació a Espanya a partir de la nova reforma laboral.....</b>	<b>28</b>
4.3.1. Contracte de treball indefinit.....	29
4.3.2. Contracte de durada determinada.....	29
4.3.3. Contracte de treball fix discontinu.....	30
<b>4.4. Resultats.....</b>	<b>31</b>
4.4.1. Visió general i comparativa de l'evolució de la temporalitat a Espanya i a la UE-15 des de l'any 1984 fins a l'actualitat.....	31
4.4.2. Estudi i anàlisi de la temporalitat en el mercat laboral espanyol abans de la reforma laboral 2021-2022.....	32
4.4.3. Estudi i anàlisi de la temporalitat en el mercat laboral espanyol després de la reforma laboral 2021-2022. Situació actual de la temporalitat a Espanya.....	37
<b>5- PROPOSTES PER REDUIR LA TEMPORALITAT A ESPANYA.....</b>	<b>40</b>
<b>5.1. Presentació de les possibles solucions i polítiques que podrien ajudar a reduir la temporalitat a Espanya.....</b>	<b>40</b>
<b>6- CONCLUSIONS.....</b>	<b>42</b>
<b>7- BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>44</b>

## ÍNDIX DE GRÀFICS

- **Gràfica 1.** Evolució general-històrica de la temporalitat a la UE-15.....17
- **Gràfica 2.** Evolució comparativa-històrica d'acord amb els règims de l'Estat del Benestar.....19
- **Gràfica 3.** Evolució de la temporalitat en funció de l'edat dels treballadors (de 15 a 24 anys).....20
- **Gràfica 4.** Evolució de la temporalitat en funció de l'edat dels treballadors (de 25 a 59 anys).....21
- **Gràfica 5:** Temporalitat per sexes. Espanya vs. Europa.....22
- **Gràfica 6:** Assalariats temporals per sectors a Espanya.....23
- **Gràfica 7.** Temporalitat per sectors a Espanya vs. UE.....23
- **Gràfica 8.** Visió general de l'evolució de la temporalitat a la UE-15.....31
- **Gràfica 9.** Evolució general de la temporalitat a la UE-15 i a Espanya.....32
- **Gràfica 10.** Taxa de temporalitat per grups d'edat (de 15 a 24 anys).....33
- **Gràfica 11.** Taxa de temporalitat per grups d'edat (de 25 a 59 anys).....33
- **Gràfica 12.** Percentatge d'assalariats temporals a Espanya per diferents grups d'edat.....34
- **Gràfica 13.** Nombre d'assalariats temporals pertanyents al sector públic per raó de sexe a Espanya.....35
- **Gràfica 14:** Nombre d'assalariats temporals pertanyents al sector privat per raó de sexe a Espanya.....35
- **Gràfica 15:** Assalariats temporals a Espanya després de la nova reforma 2021-2022.....37
- **Gràfica 16:** Nombre d'assalariats segons el tipus de contracte. Indefïnits i temporals.....38

## 1. INTRODUCCIÓ

El problema de la temporalitat laboral representa un dels majors reptes significatius pels països europeus i de manera particular, s'accentua de manera significativa, en el mercat laboral espanyol. Aquest fenomen no és nou, ja que Espanya ja fa més de trenta anys que porta sent líder europeu en les taxes més altes de temporalitat. Aquest constant creixement és un dels principals problemes per Espanya. Aquesta tendència es pot observar en molts dels sectors existents i genera greus conseqüències negatives. L'ocupació temporal té una sèrie d'efectes adversos, com ara una gestió laboral ineficaç, problemes financers i repercussions negatives per a determinats grups de treballadors.

Actualment, la temporalitat s'ha convertit en un obstacle per aquells joves que tenen com a finalitat principal endinsar-se dins del mercat laboral i desenvolupar la seva carrera professional (Cebrián López i Moreno, 2016)<sup>1</sup>. La situació representa un repte significatiu per aquests joves, ja que la realitat és que molt pocs aconsegueixen ocupar una feina amb caràcter indefinit després d'haver ocupat un lloc de treball de manera temporal. La forma a partir de la qual parteixen els ciutadans joves quan s'incorporen al mercat laboral és crucial, pel fet que pot marcar i afectar tan positivament o negativament la seva trajectòria laboral posterior i limitar les seves oportunitats professionals futures. És costum veure com la població jove cada vegada té més dificultats per trobar una feina estable i ben remunerada. Això en conseqüència pot retardar la seva capacitat per emancipar-se i independitzar-se econòmicament. (Cabralés, Dolado, i Mora, 2017)<sup>2</sup>.

La temporalitat també pot incidir en les decisions dels joves respecte a la reproducció. És a dir, en molts casos, la manca d'estabilitat laboral i la incertesa sobre la seva situació financera poden endarrerir les seves decisions de tenir fills o fins i tot fer que això sigui inviable, comportant un impacte directe en la natalitat de la societat a escala global.

La temporalitat també té un efecte negatiu en l'acumulació del capital humà i en les trajectòries salarials dels treballadors a Espanya. Segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística<sup>3</sup> (INE, d'ara endavant), queda demostrat que els treballadors amb contractes temporals tenen salaris més baixos en comparació amb aquells treballadors amb contractes permanents. A causa de la duració limitada d'aquests contractes laborals, els treballadors poden no tenir l'oportunitat d'acumular suficients cotitzacions a la seguretat social al llarg del temps i es poden veure perjudicats en un futur a l'hora de voler accedir a futures pensions o assegurances d'atur. De nou, concretament afecta els més joves, els quals veuen que el seu creixement salarial al llarg de la seva carrera professional es va alentint.

Cal anar més enllà, donat que aquest mercat és molt més complex del que realment es pensa. S'ha d'intentar reconèixer les dificultats que enfronten molts dels treballadors per tal de poder accedir a un contracte fix i poder millorar les seves situacions laborals així com les múltiples formes d'inestabilitat laboral per les quals es veuen afectats. Alhora, això implica adoptar les mesures que siguin necessàries per a combatre totes aquestes discriminacions que es pateixen. Si no es prenen mesures per fer front a aquest problema, pot tenir grans efectes perjudicials en la seguretat de les persones. És important destacar la importància de les polítiques públiques per intentar tractar la desigualtat i la injustícia en el mercat laboral.

---

<sup>1</sup> Cebrián López, I. C., i Moreno, G. (2016). L'ocupació dels joves a Espanya i els efectes de les reformes laborals. *Joves i ocupació. Una mirada des del dret, la sociologia i l'economia*, pàg. 102-145.

<sup>2</sup> Cabralés, A., Dolado, J. J., & Mora, R. (2017). Doble protecció de l'ocupació i falta de formació en el lloc de treball. *Revista de l'Associació Econòmica Espanyola*, pàg. 345-371.

<sup>3</sup> Institut Nacional d'Estadística. *Xifres de població i censos demogràfics*.

És important tractar el tema de la temporalitat, ja que és un tema d'interès i d'actualitat en molts àmbits, acadèmics, empresarials i socials perquè en general és un fenomen que afecta una gran quantitat de persones. Té implicacions en el benestar i la qualitat de vida, està relacionada amb canvis socials, polítics i econòmics. Investigar el problema de la temporalitat pot ser fonamental per a la millora del mercat laboral i la competitivitat de l'economia en general.

Aquest treball té com a objectiu principal dur a terme una anàlisi comparativa de la temporalitat laboral a Europa, amb un enfocament específic al cas d'Espanya. Mitjançant l'anàlisi dels factors socials, econòmics i polítics que influeixen en aquest fenomen, es pretén aprofundir en les causes i els factors que han portat Espanya a presentar aquests nivells de temporalitat tan elevats durant les últimes dècades.

Les motivacions personals per la realització d'aquest treball sorgeixen de la següent qüestió plantejada: L'elevada temporalitat a Espanya es justifica per la presència excessiva de sectors de serveis i turisme? Per aquest motiu i per tal de verificar si s'aprova o refuta la principal pregunta formulada, s'estudia específicament si la temporalitat a Espanya té una correlació amb alguna de les següents tres teories: en primer lloc, insiders-outsiders (Lindbeck i Snower, 2021)<sup>4</sup>, en segon lloc, l'excés de sectors de serveis a Espanya i en tercer i últim lloc, com la política ha influït en les diferents reformes laborals.

Primerament, s'analitzarà profundament la primera de les tres teories, insiders-outsiders. En concret, es veurà si té rellevància o no en el mercat del treball espanyol. Molts autors de la literatura han aportat i apuntat algunes de les seves perspectives.

En segon lloc, i com ve s'ha introduït al principi, tot i que molts països compten amb un excessiu sector de serveis i turisme semblant al cas d'Espanya, no presenten taxes de temporalitat tan elevades. Per tant, és rellevant destacar que aquesta temporalitat tan alta a Espanya, ha provocat una sensació d'inseguretat en els treballadors i això fa que sigui un problema molt greu en el mercat laboral espanyol. No només afecta la seguretat i l'estabilitat dels treballadors, sinó que també pot comportar conseqüències negatives per a l'economia en general.

Tanmateix, després de la nova introducció de la reforma laboral publicada al Butlletí Oficial de l'Estat (BOE, d'ara endavant), el *Reial decret llei 32/2021*, del 28 de desembre, pel qual s'aproven les mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball<sup>5</sup>, suposa tota una sèrie de modificacions que afecten diferents àmbits d'aquest mercat laboral. Estableix certes garanties, destacant la de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Es parlarà de les noves mesures urgents per a la nova reforma laboral, diferenciant els contractes indefinits, els fixos discontinus dels contractes temporals que han passat a denominar-se contractes de durada determinada. És important analitzar i investigar sobre la seva efectivitat, és a dir, si aquesta reforma finalment ha acabat presentant un efecte positiu en els nivells de temporalitat laboral en el mercat espanyol o tot el contrari.

---

<sup>4</sup> Lindbeck, A., i Snower, D. J. (2021). *La teoria de l'ocupació i l'atur dels insiders i els outsiders*. My ideas. Insiders-outsiders: Termes àmpliament utilitzats en anglès en els camps de la política, l'economia i els negocis per descriure persones o grups de persones que són titulars de llocs de treball dels quals estan protegits, o del contrari, no tenen accés ni coneixement privilegiat dins d'una organització o indústria.

<sup>5</sup> *Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball*. BOE (en línia), núm. 313, de 31 de desembre del 2021. BOE (en línia), núm. 313, de 31 de desembre del 2021.

Aquesta recerca s'analitzarà des d'una perspectiva comparativa i històrica dels diferents models de l'Estat del Benestar arreu d'Europa. Aquesta teoria servirà per explicar la temporalitat a Espanya partint de la classificació dels països liberals, del centre d'Europa, els escandinaus i els del Sud d'Europa. El motiu pel qual es realitza la comparació amb aquesta teoria és perquè cal tenir clar que els Estats del Benestar sorgeixen com una resposta a les necessitats socials i econòmiques que tenia la societat de l'època. La temporalitat és important en aquesta teoria dels Estats del Benestar perquè són estats producte de l'evolució i l'adaptació dels sistemes socials al llarg del temps. Cal tenir present que cada Estat del Benestar té les seves característiques i estructures específiques que influeixen en la temporalitat.

L'enfocament de la metodologia adoptada per dur a terme aquest projecte i verificar les diferents teories comentades consistirà en un estudi comparatiu on s'agafaran dades recents d'aquests països seleccionats segons la teoria de l'Estat del Benestar i es compararan per tal de veure i analitzar la hipòtesi plantejada de la qual partim a l'inici.

De la mateixa manera es compararà amb dades sobre els sectors de l'economia i es veurà si hi ha moltes diferències en l'àmbit dels sectors econòmics. Per tant, requerirà la subdivisió del mercat laboral basada en determinades característiques observables dels treballadors, com ara el sector d'activitat i el grup d'edat, entre d'altres.

En el cas concret d'Espanya, es veurà una evolució històrica, ja que es partirà des de l'any 1984. És important analitzar l'evolució històrica de la temporalitat a Espanya des de l'any 1984, perquè el percentatge de la temporalitat a Espanya era com a Europa. A més, va ser un dels moments claus en la història laboral d'Espanya, pel fet que va ser un canvi significatiu en la regulació de les relacions laborals i a partir d'aquell moment trobem tota una sèrie de reformes posteriors que van anar variant el mercat laboral espanyol. L'impacte d'aquestes reformes laborals és molt significatiu en l'economia del país, la situació actual del mercat i especialment, en la vida dels treballadors.

Comprendre la temporalitat és essencial per entendre com els estats de la Unió Europea han sorgit i han evolucionat al llarg de la història i permet entendre la situació actual. Hi ha una relació directa entre la temporalitat i la forma com s'organitzen els Estats del Benestar, les seves polítiques públiques i la seva estructura socioeconòmica. El fet d'elaborar una anàlisi comparativa en el context europeu i després en el cas concret d'Espanya, pot proporcionar una millor comprensió de les possibles causes de la problemàtica de la temporalitat en el mercat laboral i ajudar a identificar les possibles mesures que permetin millorar la situació.



## 2. TEORIES I ALTERNATIVES EXPLICATIVES DE LA TEMPORALITAT A EUROPA

Durant molts anys, el mercat del treball espanyol ha destacat per mostrar una elevada taxa de temporalitat superant la mitjana en relació amb la resta dels països de la Unió Europea (UE, d'ara endavant). No existeix cap raó objectiva en l'economia que justifiqui aquest fenomen, però sí que es disposa de diferents alternatives que intenten explicar l'elevada temporalitat en el mercat laboral. Correspon a aquest apartat analitzar-les i examinar el seu impacte en la situació actual.

### 2.1. La teoria insiders-outsiders

La temporalitat és un problema significatiu en molts mercats laborals, i es refereix a la tendència per part dels empresaris de contractar als treballadors mitjançant els contractes temporals, de tal manera que s'estableix entre ells una relació de treball que es troba subjecte i condicionat per un període de temps determinat per l'empresari. No es garanteix de cap manera l'estabilitat per als treballadors.

Aquesta situació ha estat envoltada per tota una sèrie de falses creences que s'han difós en l'opinió pública. Això ha generat dues conseqüències negatives: en primer lloc, ha justificat de forma errònia aquesta elevada temporalitat que mostra Espanya i, en segon lloc, ha dificultat la implementació de reformes que tenen com a finalitat reduir aquest context alarmant i poder apropar als treballadors a una sensació de tranquil·litat i benestar pel que fa a la seva situació laboral i igualar-los a la resta dels treballadors dels països de la UE.

*Economistas frente a la crisis* és un grup d'interès coordinat per Carles Manera Urbina i Jorge Fabra Utray. Està format per un grup d'economistes preocupats amb la interpretació de la naturalesa de la crisi, el seu diagnòstic i els principis que tracten la seva gestió. Aquests autors han intentat justificar el fenomen de l'elevada temporalitat, de tal manera que han anat traient a la llum tota una sèrie de mites<sup>6</sup> i llegendes, sotmeses en l'opinió pública. El més preocupant és que giren en entorn de tot un seguit d'idees que suposen les principals dificultats del mercat laboral espanyol sense haver-ho contrastat amb cap altre tipus d'informació. És aquí on neix l'anomenada teoria anomenada insider-outsider.

Abans d'entrar en el fons de la qüestió és important tenir en consideració els antecedents per tal d'entendre com va sorgir aquest model que s'estudia i s'analitza a continuació:

La teoria insider-outsider és un model teòric que permet explicar les rigideses que es mostren en les diferents tipologies de contractació. Va ser desenvolupat per George Lindbeck<sup>7</sup> (1994) i Dennis Snower<sup>8</sup> (1988). Contradeia altres models previs que hi havia del mercat del treball, com per exemple, els salaris d'eficiència, que és un model que es basa en el fet que els empresaris són qui tenen major poder de negociació o de mercat i en aquest cas es basen a fer que les empreses puguin ser capaces d'oferir a determinats treballadors, salaris per sobre del nivell mitjà de salaris per tal d'incentivar als treballadors que augmentin la seva eficiència (Ferreiro, Bea, Gómez, i Intxausti, 2004)<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Concepte “Mites” segons la Real Acadèmia Espanyola (RAE); “Persona o cosa a les quals s'atribueixen qualitats o excel·lències que no tenen, o bé una realitat de la qual no tenen”.

<sup>7</sup> George Lindbeck (1923-2018). És conegut per ser un dels pares de la teologia post liberal i per la seva proposta en relació amb les doctrines religioses.

<sup>8</sup> Dennis Snower (nascut el 14 d'octubre de l'any 1950). És un economista nord-americà especialitzat en la teoria i la política macroeconòmica, economia laboral i sostenibilitat.

<sup>9</sup> Ferreiro, J., Bea, E., Gómez, M. C., & Intxausti, M. A. (2004). Teoria Insider-Outsider i temporalitat en el mercat de treball espanyol. *Revista del Ministeri de Treball i Assumptes Socials*, 31-54.

En primer lloc, els treballadors considerats insiders, es caracteritzen per tenir un gran poder enfront dels outsiders, que seran els treballadors desocupats. Els insiders tenen un gran poder de mercat que pot ser considerat monopolístic, que els permet controlar les negociacions salarials i estan afavorits pels sindicats que al final acaba perjudicant els outsiders.

La teoria insider-outsider no només mostra aquesta classificació entre els treballadors ocupats (insiders) i els treballadors aturats (outsiders), sinó que també té en compte els nous treballadors que s'incorporen immediatament en un nou lloc de feina. Malgrat això, aquests darrers treballadors, encara tenen menys poder de mercat a diferències dels insiders i són contractats amb salaris inferiors. Per tant, fent una visualització panoràmica es veu clarament com en les empreses coexisteixen diferents tipus de classificacions dels treballadors i com a efecte, acaba segmentant encara més el mercat del treball.

### 2.2.2. Mites i fal·làcies sobre el mercat laboral

Es presenten tot un seguit de premisses que se sotmetran a un procés de contrast i es desmentiran segons l'autor Antonio González en el seu article. (González, 2015)<sup>10</sup>:

- La legislació en matèria d'acomiadaments individuals i col·lectius a Espanya no és de les més rígides d'Europa, sinó que es troba entre la més flexible:

Les dades extretes de l'Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic (OECD, d'ara endavant)<sup>11</sup>, indiquen la veritat i es veu que Espanya en matèria d'acomiadaments individuals i col·lectius es troba clarament en una posició molt inferior a la mitjana de la UE, i només cinc dels països tenen una protecció inferior a l'espanyola (Regne Unit, Hongria, Irlanda, Estònia, República Eslovaca i Finlàndia).

- La protecció, front l'acomiadament individual a Espanya és una de les més baixes en comparació amb altres països de tota la UE:

Segons dades extretes de l'OECD, només aquests cinc països (República Eslovaca, Estònia, Irlanda, Hongria i Regne Unit), tenen una legislació en relació amb l'acomiadament individual menys estricte que l'espanyola mentre que la protecció més estricta la contenen els altres quinze països restants. Veient-se la mitjana europea per sobre de les dades pertanyents a Espanya.

- Ni tan sols les indemnitzacions per acomiadament són de les més altes:

Altre cop l'autor mostra una sèrie de dades, per tal de desmentir la hipòtesi que a Espanya pel que fa als costos i les indemnitzacions que comporta l'acomiadament, és el més elevat en comparació amb els altres països de la UE. És curiós veure que això a partir de l'estudi de les estadístiques es pot comprovar que no és gens cert. Espanya se situa per sota de la mitjana de la UE dels 15 països (UE-15, d'ara endavant)<sup>12</sup>, i només en queden cinc països per

---

<sup>10</sup> González, A. (2015). Mites del mercat de treball espanyol. *Economistes davant la crisi*.

<sup>11</sup> OECD. *Indicadors de protecció de l'ocupació* (actualització, 2013). Octubre 2014.

<sup>12</sup> La UE 15, es refereix als 15 països que formaven la UE entre el període 1995 i 2004 (Àustria, Bèlgica, Dinamarca, Finlàndia, França, Alemanya, Grècia, Irlanda, Itàlia, Luxemburg, Països Baixos, Portugal, Espanya, Suècia, Regne Unit).

sota d'ella (Àustria, Dinamarca, Luxemburg, Països Baixos, Regne Unit, Dinamarca i Grècia). Per tant, altre cop cal desmentir una altra idea perquè no s'ajusta a la realitat.

- En últim lloc, els treballadors temporals no tenen menys protecció davant de l'acomiadament que els treballadors amb contracte indefinit:

L'autor està d'acord que existeixen normatives que protegeixen de la mateixa manera i en la mateixa proporció als temporals que als indefinits. Això també es pot contrastar, ja que a Espanya, existeix una normativa que protegeix als treballadors temporals i als indefinits de la mateixa manera. El *Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors*<sup>13</sup>. Els treballadors temporals tenen drets laborals similars als pertanyents als treballadors permanents, no obstant això, sí que es pot dir que existeixen diferències en les condicions laborals entre aquests treballadors.

## **2.2. La temporalitat és el resultat del tipus de model productiu**

Una altra possible explicació de la temporalitat en el mercat laboral que ha estat objecte de debat al llarg dels últims anys, pot atribuir-se al model productiu i econòmic que predomina en el país en qüestió. El cas particular que interessa en aquest cas, és Espanya.

En el cas, per exemple, dels sectors com el turisme i la construcció requereixen una quantitat significativa de treballadors temporals. Per una banda, el sector del turisme és una activitat que fluctua d'acord amb les temporades de l'any, per tant, seran les temporades altes corresponents a l'època on els empresaris necessiten més treballadors el tipus de contractació que es proporcionarà als assalariats serà de tipus temporal. Un exemple, seria el cas d'una població que es localitza a prop de la costa; els contractes temporals serien més abundants en l'època de l'estiu.

Per altra banda, el sector de la construcció, també pot ser que requereixi necessàriament i urgentment un elevat nombre de treballadors temporals per tal de cobrir la necessitat de dur a terme un projecte específic i concret en una determinada època de l'any (Echegaray, 2016)<sup>14</sup>.

En definitiva, si un país en concret, és destacat per dependre majoritàriament d'activitats que són característiques d'una demanda inestable o indeterminada i a més, requereixen un nivell de qualificació baix, els empresaris sempre es veuran obligats a decantar-se per una tipologia de contractes més flexible davant d'aquesta inseguretat, ja que saben que estan supeditats i marcats per activitats que mostren una dependència en relació amb l'estacionalitat.

## **2.3. La regulació laboral com a responsable de l'elevada temporalitat**

Durant dècades el mercat del treball espanyol ha hagut de conviure amb una taxa de temporalitat extremadament elevada a diferència dels altres països de la UE. Com a conseqüència, això ha comportat un mercat on el model de relacions laborals ha estat particularment fràgil, dèbil i inestable comportant un important descens en l'economia del país. Els salaris també s'han vist afectats amb aquest fenomen, ja que a poc a poc han anat disminuint i han acabat afectant la vida i les condicions dels treballadors de la societat.

Per tal de fer front a aquesta circumstància, necessàriament s'han hagut de dur a terme transformacions integrals en el mercat del treball. És aquí on intervenen les regulacions laborals, i una de les solucions és substituir aquestes normes per altres que afavoreixin i comportin una millora en l'estabilitat del mercat del treball i això comportarà un canvi efectiu i positiu en la pràctica tal com estableix en les seves disposicions Generals el Reial decret llei

<sup>13</sup> *Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors*. BOE (en línia), núm. 255, de 24 d'octubre del 2015.

<sup>14</sup> Echegaray, J. G. (2016). *Possibles causes de l'elevada temporalitat en el mercat del treball espanyol*. Politikon.

32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball.<sup>15</sup> Tanmateix, hi ha hagut el debat que precisament han estat aquest conjunt de reformes les protagonistes de l'existència de l'elevada temporalitat.

Per una banda, el fet que Espanya s'hagi trobat constantment regulat, ha comportat enormes beneficis pels treballadors els quals s'han vist més protegits en el món laboral, els seus salaris no s'han vist perjudicats, i totes les seves condicions com a treballadors s'han vist completades i garantides. Per altra banda, pels empresaris no ha estat del tot afavoridor, perquè el fet que s'hagin anat elaborant cada vegada més regulacions per una millora, no els ha sortit gratuït: ha implicat que hagin hagut d'invertir molt més a l'hora de contractar treballadors tot per complir amb les noves normatives (Echegaray, 2016)<sup>16</sup>.

Encara que hi hagin hagut resultats positius en les transformacions en la normativa, és important accentuar que molts dels canvis implementats que pretenien aconseguir objectius específics, no s'han aconseguit. Nombrosos debats assenyalen que la regulació laboral no és l'únic factor a partir del qual es pot fer front a aquest problema de l'elevada temporalitat, però sí que és imprescindible que per tal de començar a fer front al problema, es parteixi d'un punt on les normes garanteixin el millor marc normatiu possible amb una estabilitat en el mercat i que garanteixin el treball amb tots els drets laborals que es mereixen els treballadors.

Un cop experimentades les possibles teories i alternatives explicatives de la temporalitat a Europa, s'intentarà a partir de la realització d'aquest treball comprovar-les i plasmar la realitat.

---

<sup>15</sup> Op. Cit. Per evitar repetir la mateixa cita, s'utilitzarà aquesta expressió en cas de referir-se novament a una font que ja ha estat citada en una altra pàgina. També s'aplicarà en els mateixos casos on hi hagi la mateixa situació. (Op. Cit., d'ara endavant).

<sup>16</sup> Ibidem. Per evitar repetir la mateixa cita, s'utilitzarà aquesta expressió en cas de referir-se novament a la mateixa font que ja ha estat citada a la mateixa pàgina. També s'aplicarà en els mateixos casos on hi hagi la mateixa situació. (Ibidem, d'ara endavant).

### 3- ANÀLISI COMPARATIVA DE LA TEMPORALITAT LABORAL A EUROPA

#### 3.1. Presentació dels països seleccionats per dur a terme l'anàlisi. Selecció dels països i la seva relació amb l'Europa dels 15 i els models de l'Estat del Benestar

Per poder elaborar una anàlisi comparativa de la temporalitat laboral en el cas europeu, s'ha seleccionat la UE-15. També, per poder procedir a la categorització d'aquests països i fer una comparació al llarg del temps, s'ha seguit la línia proposada per l'autor Gösta Esping-Andersen (Esping-Andersen, d'ara endavant).

##### 3.1.1. La Unió Europea dels 15

La UE-15 es refereix als quinze països que en formaven part abans de l'expansió de la UE del 2004<sup>17</sup>. L'1 de gener de 1995 la UE va passar a tenir tres nous membres, en concret: Àustria, Finlàndia i Suècia, arribant a estar formada per quinze membres i aquests ja englobaven gairebé tota l'Europa Occidental (Europea, 2023)<sup>18</sup>.

En concret, la UE-15 estava composta per Alemanya, Àustria, Bèlgica, Dinamarca, Espanya, Finlàndia, França, Grècia, Irlanda, Itàlia, Luxemburg, els Països Baixos, Portugal, el Regne Unit i Suècia. A partir d'aquell any, la UE no va deixar d'expandir-se i actualment està composta per 27 països membres. Des del 31 de gener del 2020 es va produir el Brexit. El Regne Unit va decidir retirar-se de la UE i no va ser fins a l'1 de gener del 2021, aquesta sortida va començar a tenir plens efectes socials, polítics i econòmics. Cal accentuar, però, que aquest terme dels 15 ja no s'utilitza, tanmateix, sí que els països integrants de la UE-15 continuen sent membres de la UE i participen en la presa de decisions i en la construcció del projecte europeu.

Una de les mesures més importants que es va establir a partir de l'any 1995 va ser l'espai Schengen, firmat a Luxemburg. Va ser un dels principals objectius del projecte europeu. La finalitat va ser l'abolició dels controls fronterers i, per tant, la plena llibertat de moviment. Aquest acord s'incorpora a la UE amb el Tractat d'Amsterdam i a la vegada, es va tirar endavant el projecte d'una moneda en comú, proporcionant l'euro (Europea, 2023)<sup>19</sup>.

Com a resultat, en l'anàlisi que s'elabora més endavant, d'una banda, i com bé s'ha dit, es parteix de la UE-15, i per altra es descarten els països de l'est, ja que aquests països en concret, no tenien el mateix nivell de desenvolupament econòmic que la UE-15. S'han confrontat a tot un seguit de limitacions de recursos que han influït molt en el seu desenvolupament econòmic; mancaven de recursos financers, humans, naturals i també de recursos relacionats amb la tecnologia, entre d'altres.

##### 3.1.2. Anàlisi teòrica dels models de l'Estat del Benestar segons Gösta Esping-Andersen

S'ha realitzat una classificació d'aquests països que formen part de la UE-15, segons la categorització que Esping-Andersen ha elaborat seguint els tres models o mons de l'Estat del Benestar o també anomenades les tradicions del Benestar. Aquesta distribució permet comparar els països europeus seleccionats al llarg de l'elaboració de l'estudi posterior analitzat.

---

<sup>17</sup> L'1 de maig del 2004, va ser quan es va produir l'ampliació més potencial de la UE, quan es van incorporar: República Txeca, Xipre, Eslovàquia, Eslovènia, Estònia, Hongria, Letònia, Lituània, Malta i Polònia.

<sup>18</sup> Europea, U. (2023). Història de la Unió Europea 1990-99. *European Union*.

<sup>19</sup> Europea., C. E. (2023). *Com funciona l'espai Schengen*.

Esping-Andersen va néixer a Dinamarca el 24 de novembre del 1947. Va estudiar demografia, economia i sociologia, a la Universitat de Wisconsin-Madison i a la Universitat de Copenhagen. Actualment, és professor de Sociologia a la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona on dirigeix la Unitat de Recerca DEMOSOC<sup>20</sup>. El seu principal interès acadèmic se centra en els diferents canvis que experimenta una societat, la seva estructura jeràrquica i la comparació de les polítiques socials entre els diferents països. En concret, es focalitza en estudiar l'Estat del Benestar i el seu paper en les economies capitalistes. Entre les obres més destacades de l'autor destaca "*Els tres mons de l'Estat del Benestar*" publicat l'any 1990(ORCID, 2023)<sup>21</sup>. S'ha considerat i consolidat com una proposta perquè a Europa, com que no hi ha un únic model d'Estat del Benestar, ja que com a resultat de la història i la trajectòria social, econòmica, política i cultural, cada país té una estructura i dinàmica diferent, i d'aquesta manera l'autor ha aconseguit omplir aquest buit teòric per entendre aquesta diversitat i complexitat de canvis en les polítiques socials dels països europeus. Amb aquesta publicació, Esping-Andersen aconsegueix establir les bases fonamentals per a l'estudi dels règims de l'Estat de Benestar.

Per tal de començar a analitzar aquesta publicació primer és important entendre què és l'Estat del Benestar. Una resposta general i comuna davant d'aquesta qüestió és la següent: "*l'Estat del Benestar envolta la responsabilitat estatal per assegurar un nivell bàsic de benestar als seus ciutadans*" (Briggs, 2021)<sup>22</sup>. L'autor Esping-Andersen considera que aquesta definició deixa obertes tres preguntes molt rellevants de les quals sorgeixen conceptes claus d'Esping-Andersen:

La primera és la següent: són les polítiques socials emancipatòries o no? Aquesta dona molta importància al concepte de desmercantilització, la qual no s'ha d'entendre com una radicalització completa del mercat laboral, sinó com la mesura a partir de la qual els individus i les famílies són capaços de construir un nivell de vida independent de la seva participació en el mercat.

La segona pregunta és la següent: Les polítiques socials legitimen o no al sistema? S'indica que l'Estat del Benestar no només és un mecanisme que intervé i corregeix una estructura injusta, sinó que és en si mateix un sistema d'estratificació. És una força activa en l'ordre de les forces socials.

La tercera pregunta és la més interessant: què implica un nivell bàsic del benestar? Porta a l'autor a classificar els règims del benestar i en concret aquesta és la qüestió que més interessa per poder tractar aquest apartat, però per saber com arriba fins aquí la línia temàtica de l'autor cal haver analitzat els dos aspectes anteriors (Ndunda, 2016)<sup>23</sup>. Els tres models són els següents: l'estat social demòcrata, l'estat liberal i l'estat conservador.

- El primer tipus és l'anomenat socialdemòcrata i es caracteritza principalment per principis universalistes i desmercantilitzacions dels drets socialistes que també s'estenen a les classes mitjanes. Per una banda, cal entendre per universalisme, un fort sentit dels drets socials i també un fort sentit de poder guanyar-se la vida sense tenir una dependència amb el mercat. Per altra banda, cal incloure el concepte de desmercantilització, ja que les classes es troben a l'Estat del Benestar. En aquest model, l'estat opta per

---

<sup>20</sup> DEMOSOC (Grup de Recerca Sociodemogràfic). Universitat Pompeu Fabra.

<sup>21</sup> ORCID. (2023). *Biografia de Gösta Esping-Andersen*. Connectant investigadors i investigadores.

<sup>22</sup> Asa Briggs. (11 de gener de 2021). *Extret de Wikipedia*. Utilitzat com a simple referència per destacar els aspectes més importants de l'autor. Asa Briggs (1921-2016). Historiador britànic especialista en l'època victoriana i historiador de la radiodifusió a Gran Bretanya.

<sup>23</sup> Ndunda, Titus. (2016). *Ressenya dels tres mons del capitalisme del benestar d'Esping-Andersen*. ResearchGATE. Pàg. 2-12.

*"assumir la responsabilitat directa de la cura dels nens, els vells i els indefensos"*, per tant, el benestar recau principalment sobre l'estat i ofereix una alta protecció social a tots els ciutadans.

Aquest model cobreix el mercat, és a dir, el sector privat és capaç de proporcionar importants serveis, com els plans de pensions. Segons sembla, Esping-Andersen, vol llançar la idea que l'Estat ja ofereix els seus serveis a la població des de ben jove. Un exemple d'aquest model, en són els països escandinaus.

- En segon lloc, es troben els estats qualificats de liberals. Es té la sensació que els drets socials provenen d'unes arrels fortes així com una forta autosuficiència en aquesta tradició. El progrés de la reforma social es va veure greument limitat per les normes tradicionals de l'ètica liberal del treball. L'Estat només promou passivament el mercat garantint un nivell mínim de benestar subvencionant activament els sistemes de salut privats. En aquest cas, la principal funció de provisió la té el mercat. Alguns exemples de països que formen part d'aquest model són els anglosaxons: els Estats Units, Canadà, Austràlia. Esping-Andersen, no s'ha pronunciat ni englobat el Regne Unit en aquest model d'Estat del Benestar i probablement el Regne Unit s'endinsaria dins d'aquest model.
- Un tercer tipus de règim, Esping-Andersen, el denominat de tipus conservador. Es caracteritza principalment per la presència d'un cert grau d'aliances de classes a causa de les diferències d'estatuts que manté l'estat i això fa qüestionable la seva capacitat distributiva. La majoria de les prestacions per atur o malaltia són drets basats en les cotitzacions d'assegurances realitzades prèviament i les prestacions percebudes varien segons els ingressos de la persona. Per exemple, Alemanya, Àustria, Itàlia i França. Aquests estats també estan caracteritzats per la preservació de la idea de la família tradicional. Països com a França, Àustria, Alemanya i Itàlia formen part d'aquest tipus de règim.

És important assenyalar les causes que porta a l'autor a fer aquestes diferències entre els estats:

La naturalesa de la mobilització de classes i especialment de la classe obrera és un dels factors rellevants en la qual la seva importància recau en les seves ideologies i objectius i capacitats polítiques, ja que les classes per si soles difícilment poden assolir un Estat del Benestar. També, les preocupacions sobre les estructures de col·lisions d'acció política de classe. Estan relacionades amb el primer factor i és rellevant destacar que la força política que domini clarament incidirà en el disseny de l'Estat del Benestar. Per acabar, les reformes que s'implementen han institucionalitzat històricament les preferències en les classes i el comportament polític.

Així doncs, la classificació dels diferents Estats del Benestar no es basen en un únic criteri sinó en les diferents fases històriques que es troben darrere de les diferències entre els diferents models del benestar.

Com a resultat i en definitiva, les classificacions elaborades que formen part de l'Estat del Benestar indica, en primer lloc, quina ha estat l'evolució al llarg de la història en els països europeus i, en segon lloc, dona indicatiu d'una possible previsió de cara al futur. Permet una comprensió més profunda de les diferències i similituds entre els diferents Estats del Benestar i les polítiques socials i econòmiques que han adoptat. Això permet entendre el raonament darrere les formes de govern que els països adopten, ja que la principal funció de l'estat és poder proporcionar tot el que els ciutadans necessiten de forma igualitària, per tal de satisfer les seves necessitats bàsiques.

### 3.1.3. La situació dels països del sud d'Europa en relació amb la temporalitat

A banda de la realització de les tres agrupacions proposades per Esping-Andersen, posteriorment s'ha afegit en l'estudi un quart grup anomenat "països del sud", que inclou els següents països: Grècia, Portugal, Espanya i Itàlia. Aquesta categorització no estava prevista inicialment per l'autor Esping-Andersen, sinó que va ser proposada posteriorment per altres acadèmics i és important fer una revisió a la literatura abans de començar.

Autors posteriors entre els quals destaquen, Claude Martin (Martin, 2015)<sup>24</sup>, Vicenç Navarro (Navarro, 2001)<sup>25</sup>, han parlat de l'existència d'un quart règim que s'afegeix als ja existents, conegut com a Europa del Sud i també denominat "Dictatorial" (per les circumstàncies del passat) o "Rudimentari". En concret, formen part d'aquests països del sud els següents: Grècia, Portugal, Espanya i Itàlia.

Claude Martin es coneix per la seva important obra "*Estats del Benestar del Sud: Configuració de l'equilibri del Benestar entre Estat i Família*". És un sociòleg i professor d'investigació al CNRS (Centre Nacional de Recerca Científica) a la Universitat de Rennes, França. S'ha dedicat a realitzar diverses investigacions sobre la comparació de polítiques familiars a Europa (EHESP, 2022)<sup>26</sup>. Claude Martin analitza la configuració dels Estats del Benestar en el sud d'Europa, inclosos Itàlia, Espanya, Portugal i Grècia, des de l'any 1950 fins a l'actualitat. En concret, dona una gran atenció a les relacions entre Estat i la família en l'àmbit dels serveis socials. (Martin, 2015)<sup>27</sup>.

Destaca que al llarg de la història hi ha hagut un debat en relació amb l'existència d'aquest quart sistema de l'Estat del Benestar denominat "Europa del Sud". Precisament aquesta discussió s'inicia després de la publicació del llibre analitzat anteriorment Esping-Andersen; "*Els tres mons de l'Estat del Benestar*" el 1990. No obstant és important dir que al principi, pocs autors van insistir en les especificitats d'aquests països i no entraven a valorar la seva distinció particular.

Ha intentat investigar fins a quin punt la configuració dels països del Sud, aporta alguna cosa rellevant a les principals dimensions del model elaborat per Esping-Andersen des de diverses perspectives, com ara l'estratificació social, la desmercantilització de la força de treball i la connexió de la protecció entre Estat, família i mercat en la protecció social. Aquest debat al llarg dels últims temps ha anat evolucionant, de tal manera que els diferents autors s'han interessat i han anat adquirint percepcions diferents dels països del sud segons l'època corresponent.

Es considera als països del sud d'Europa en general com a corporativistes-conservadors i, per tant, s'inclou els països del sud en aquest grup també establert per Esping-Andersen. Més tard, diferents autors van adonar-se de la importància d'aquest grup de països i van fixar-se en tota una sèrie de característiques comunes a partir de les quals s'aconsegueix descriure aquests països:

A diferència dels altres règims, el sud d'Europa mostra una economia submergida on el govern té en gran part una debilitat a l'hora d'intervenir-hi. Aquest govern no era representat per polítics sinó per especialistes en sectors

---

<sup>24</sup> Martin, C. (2015). *Estats del Benestar del Sud: Configuració de l'equilibri del Benestar entre Estat i Família*. Campus. Sud d'Europa? Itàlia, Espanya, Portugal i Grècia des de la dècada de 1950 fins a l'actualitat. HAL. *Open Science*. Pàg. 77-100.

<sup>25</sup> Navarro, V. i Shi, L. (2001). El context polític de les desigualtats socials i la salut. *Social Science and Medicine*, pàg. 489, 490, 491.

<sup>26</sup> Martin, C. (2022). *EHESP*. Escola d'Estudis Superiors en Salut Pública.



productius o de coneixement. També es caracteritzaven per la continuïtat de pràctiques de finançament de projectes culturals, artístics i socials que realment funcionaven, i es caracteritzava per una cobertura dualista dels riscos socials és a dir, es presenciava una sobreprotecció en relació amb els treballadors en situacions de benestar i treballadors en situacions vulnerables.

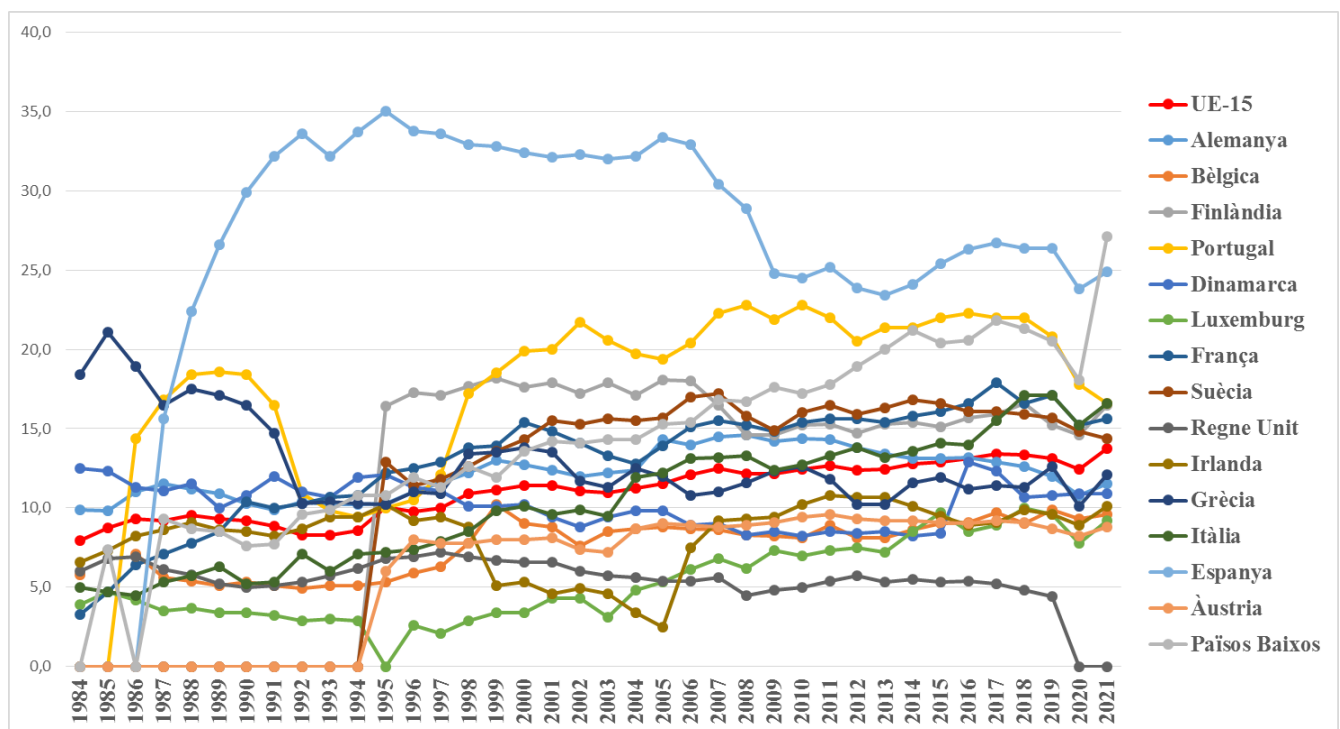
Segons l'autor Vicenç Navarro, Europa del Sud va estar governada per règims feixistes durant tot el període 1945-1980. S'oposaven a les classes treballadores i populars. Destacaven per tenir un caràcter repressiu i com a resultat de les seves polítiques socials i fiscals, ja que destacaven per un alt nivell de repressió. També el caràcter era de classe: hi havia una repressió dirigida a la classe treballadora. (Navarro, V. i Shi, L, 2001)<sup>28</sup>.

Després de tot això, els països del sud ja tenien la necessitat de començar a distribuir subvencions als diferents grups polítics i d'expandir-se per tal de reestructurar-se tal com així ho estaven fent els altres Estats del Benestar. La combinació de tot aquest conjunt de trets característics va motivar la necessitat de complementar els tres mons de l'Estat del Benestar, establerts l'any 1990 per l'autor Esping-Andersen.

### 3.2. Resultats. Anàlisi comparativa històrica de l'evolució de la temporalitat

#### 3.2.1. Segons els diferents règims seleccionats

Gràfica 1. Evolució general-històrica de la temporalitat a la UE-15



**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l'Oficina Estadística de les Comunitats Europees (Eurostat, d'ara endavant). Elaboració pròpia.

La gràfica 1 mostra una evolució general-històrica del percentatge d'assalariats temporals als diferents països de la UE-15. Aquesta evolució s'inicia l'any 1984 i s'estén fins al 2021. L'Eurostat no mostra més dades a partir de l'any 2021.

<sup>28</sup> Op. Cit.

Aquesta comparativa permet veure històricament què ha passat al llarg de la història i de forma general, mostra que la taxa de temporalitat a partir del 1984 varia de forma significativa en els diferents països de la UE amb una tendència evolutiva que mostra una trajectòria creixent i en concret, la taxa de temporalitat d'Espanya sobresurt de forma accentuada.

El cas del Regne Unit té un comportament completament oposat. Es podria excloure d'aquesta tendència d'evolució ascendent, ja que s'observa com la temporalitat en aquest país s'ha mantingut pràcticament inalterada i constant amb un percentatge bastant baix. Ha tingut molt pocs canvis al llarg de la seva evolució i ha mantingut un dels percentatges més baixos en comparació a la resta de països de la UE amb una mitjana de 5,5%.

La taxa de temporalitat més alta es mostra, en primer lloc, a Espanya (27,2%), seguida de Portugal (17,8%) i, en últim lloc, els Països Baixos (14,46%). Es mostra una gran diferència entre la proporció dels treballadors temporals a Espanya i la resta dels Estats de la UE amb una mitjana del 27,2%. El cas d'Espanya manté la taxa de temporalitat més alta durant tot el període analitzat a diferència de la resta dels països. En el període del 2004 al 2008 experimenta una disminució, però malgrat això, segueix estant al capdavant de tots els països analitzats.

La taxa de temporalitat de Portugal ocupa la segona posició immediatament després d'Espanya. Portugal segueix el mateix camí que Espanya, ja que la seva taxa de temporalitat se situa en un 17,8% i aquest percentatge es considera significatiu. La temporalitat a Portugal va augmentar el 2016 fins al 22,3%, assolint el 2010 el nivell més alt de temporalitat. Aquesta temporalitat és deguda a la falta de regulació efectiva del mercat laboral i l'economia en general. L'economia portuguesa ha estat relativament dèbil i això ha comportat que les empreses puguin tirar-se enrere a l'hora d'oferir contractes de llarga durada i com a conseqüència, sorgeixin assalariats amb una proporció significativa de contractes temporals. El període 2008-2013 va ser un moment recessiu on moltes de les empreses van haver de començar a crear molts llocs de treball per tal de poder recuperar-se ràpidament de la crisi econòmica. Per tant, aquesta elevada temporalitat es pot explicar per factors temporals. El fet que els treballadors temporals es veiessin menys protegits que els indefinits fa fomentar que els contractes no es renovessin. (CaixaBank, 2018)<sup>29</sup>.

En el cas dels països on es troba una taxa de temporalitat realment baixa, això es pot explicar per les rigideses que es troben en el mercat laboral i les polítiques d'acomiadament. Luxemburg (5,4%), Àustria (6,2%), Bèlgica (7,82%), Irlanda (8,5%) i Dinamarca.

Luxemburg ha mantingut la temporalitat més baixa a diferència d'Àustria, i en la majoria dels països de la UE-15. Cal tenir present que Luxemburg al llarg de la història ha anat creant cada vegada més una economia més dinàmica i està classificat com un dels principals centres financers que mostra una economia sostenible dins de l'ecosistema. Això dona lloc a un elevat percentatge dels contractes indefinits que en concret, oscil·len una mitjana del 83% d'aquesta tipologia de contractes i això podria explicar la seva baixa temporalitat (Ruesga, S. M., i Murayama, C., 1997)<sup>30</sup>.

Bèlgica mostra una temporalitat baixa, però es mostra més estable que a Irlanda, amb una mitjana del 7,8%. Finalment, Dinamarca es considera generalment baixa durant el període analitzat, amb una mitjana del 10,6%. A partir dels anys 90, la temporalitat a Irlanda es veu moderadament baixa amb una mitjana del 8,5% del total de treballadors assalariats amb contractes temporal.

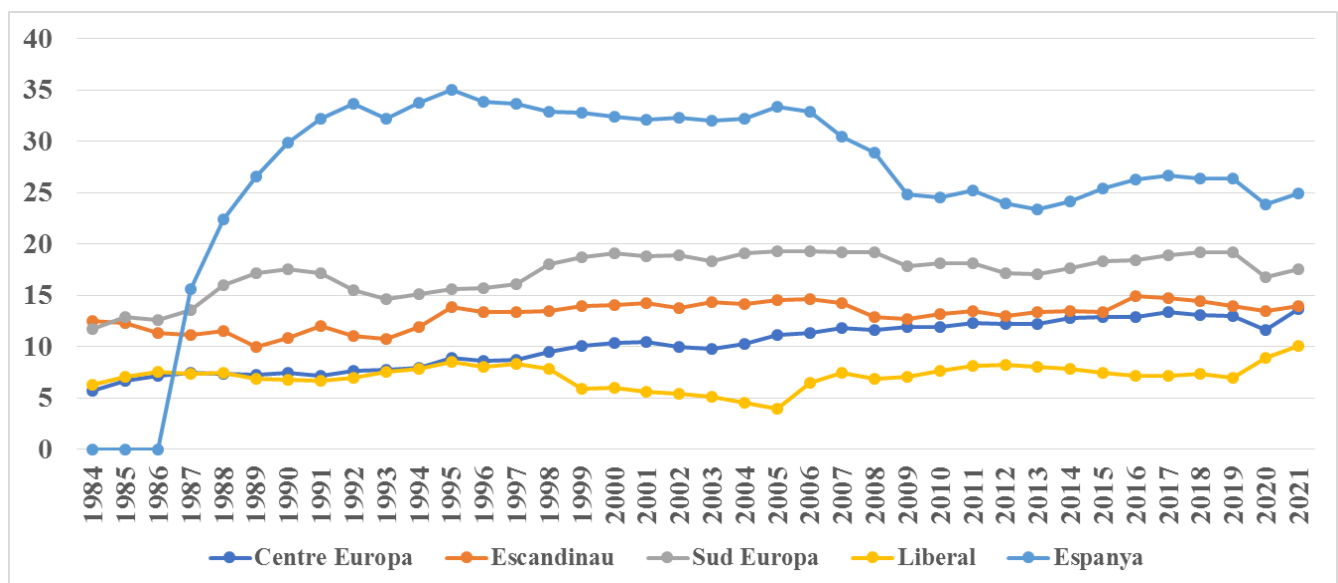
---

<sup>29</sup> CaixaBank. (2018). *Recuperació de l'ocupació i creixement de l'economia portuguesa*. CaixaBank Research.

<sup>30</sup> Ruesga, S. M., & Murayama, C. (1997). La Cimera de Luxemburg: No hi ha res a fer? *EL MUNDO*, pàg. 1.

Aquestes dades venen explicades i influenciades per diversos factors econòmics, polítics i socials. Per poder explicar aquesta evolució comparativa entre els diferents països de la UE és important considerar els factors que poden influir en la taxa de temporalitat de cada país com són les reformes i les polítiques laborals implementades al llarg del temps, l'estructura econòmica i la cerca de la flexibilitat en el mercat laboral. En concret, estudis diuen que el treball temporal no deixa de ser una alternativa per tal d'aconseguir la flexibilitat temporal i en concret, cada país tenen a la seva lliure disposició l'opció d'escollir diferents tipus de contractes de treball per satisfer la necessitat de la flexibilitat en el món laboral. El Regne Unit s'ha decantat per l'ús dels contractes a temps parcial, Alemanya pels contractes de formació, Itàlia el treball autònom, França mostra un percentatge més o menys equilibrat entre els diferents tipus de contractes i Espanya clarament per la contractació temporal (Rodríguez, G i Toharia, L. 2005)<sup>31</sup>.

**Gràfica 2. Evolució comparativa-històrica d'acord amb els règims de l'Estat del Benestar**



**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l'Eurostat. Elaboració pròpia.

La gràfica 2 és rellevant, ja que mostra la UE-15, però en aquest cas els països es mostren agrupats d'acord amb els règims dels Estats del Benestar i s'introdueix per separat el cas d'Espanya.

En concret, l'estudi que s'elabora presenta una classificació dels diferents models que explica l'Estat del Benestar i es basa en la classificació de l'autor Esping-Andersen. S'han agafat els països de la UE-15 i s'han agrupat seguint la mateixa línia explicada i analitzada per l'autor anteriorment. La divisió d'aquests països es realitza de la següent manera:

La primera agrupació es tracta dels països escandinaus, que inclouen Dinamarca, Finlàndia i Suècia, els quals amb el nom de socialdemòcrata els denomina Esping-Andersen. La segona agrupació es tracta dels països liberals. En formen part Irlanda i el Regne Unit. En tercer lloc, s'agrupen els països que formen part del Centre d'Europa, en concret, Àustria, Bèlgica, França, Alemanya, Luxemburg i els Països Baixos. En quart i últim lloc trobem el grup dels països del sud que inclou els següents països: Grècia, Portugal, Espanya i Itàlia.

<sup>31</sup> Toharia, L (2005). "El problema de la temporalitat a Espanya: un diagnòstic". *Revista del Ministeri de treball i assumptes socials*. Núm. 61, pàg. 178-181.

Les dades mostren que els països del Sud d'Europa tenen les taxes de temporalitat més altes durant la gran part del període que s'analitza i del contrari, la regió dels països Liberals, tenen les taxes més baixes. Tanmateix, Espanya es mostra amb una xifra encara més elevada, estant per sobre de tots aquests règims.

En primer lloc, pel que fa al Sud d'Europa, on es troba inclosa Espanya, amb una mitjana de 17,6%. Es mostra que la temporalitat augmenta ràpidament durant la dècada dels anys vuitanta i principis dels noranta. No obstant a partir d'aquesta època va disminuir fins al 2013, però llavors es torna a recuperar. Aquests països segueixen tenint les majors desigualtats pel que fa a la renda en comparació a la resta de la UE. Això és degut a l'elevat percentatge que es mostra per part del capital en els comptes nacionals i a l'escàs efecte redistributiu per part de l'Estat, segons (Navarro, V. i Shi, L, 2001)<sup>32</sup>.

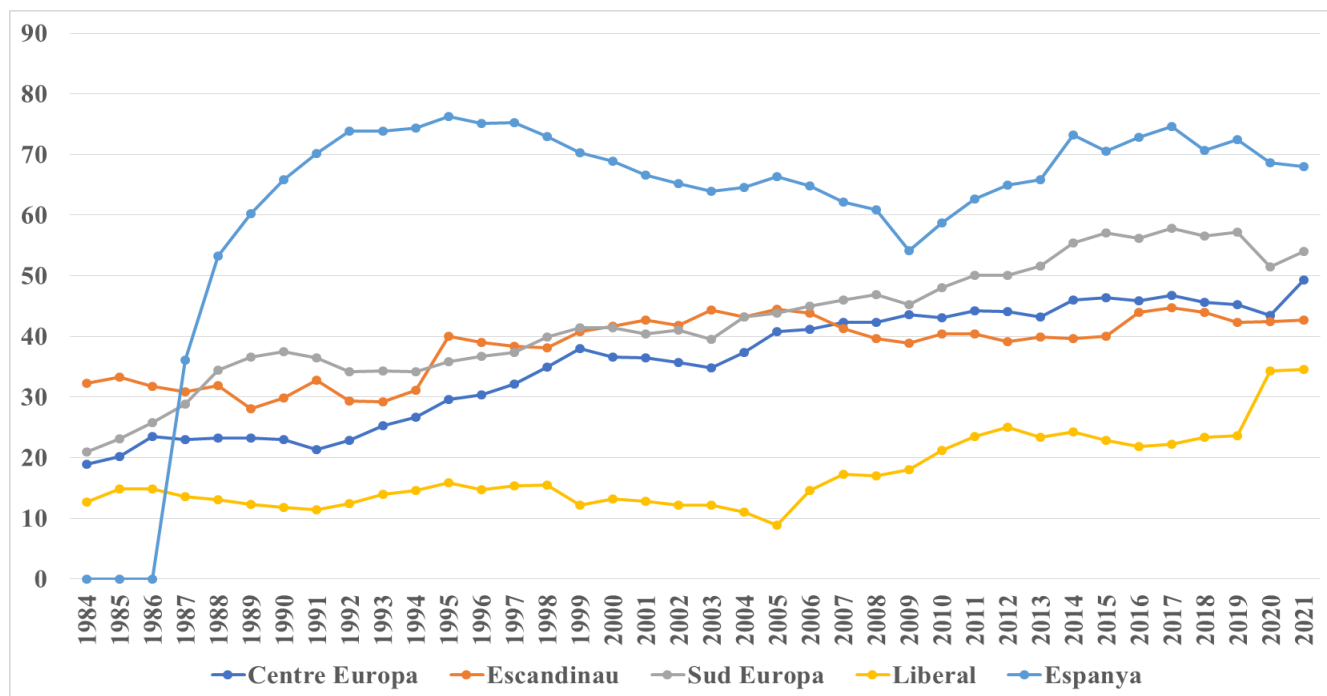
En segon lloc, pel que fa als països escandinaus, amb una mitjana de 13,4%, mostra petites fluctuacions al llarg de cada any. Es veu que la taxa de temporalitat disminueix gradualment fins a arribar a la crisi econòmica del període comprés entre 2008 i 2009.

En tercer lloc, el Centre d'Europa, amb una mitjana de 10,42%, mostra una tendència d'augment constant al llarg del temps. En quart i últim lloc, els països liberals, amb una mitjana de 7,3%, es veu que el creixement de la temporalitat és significativament més baix que la resta de regions durant tot el període, encara que hi hagi algun període amb un creixement moderat. La tendència és de disminució constant.

Les dades estadístiques apunten que hi ha una similitud entre Espanya i els països del Sud d'Europa tal com ho han estudiat diferents autors (Navarro, V. i Shi, L, 2001)<sup>33</sup>. Grècia i Itàlia també en formen part, i això ve explicat per un seguit de factors com la història, la cultura i la política. Veiem que Portugal té una temporalitat semblant a la d'Espanya encara que la mitjana d'Espanya es trobi molt més per sobre.

### 3.2.2. En funció de l'edat dels treballadors

**Gràfica 3. Evolució de la temporalitat en funció de l'edat dels treballadors (de 15 a 24 anys).**

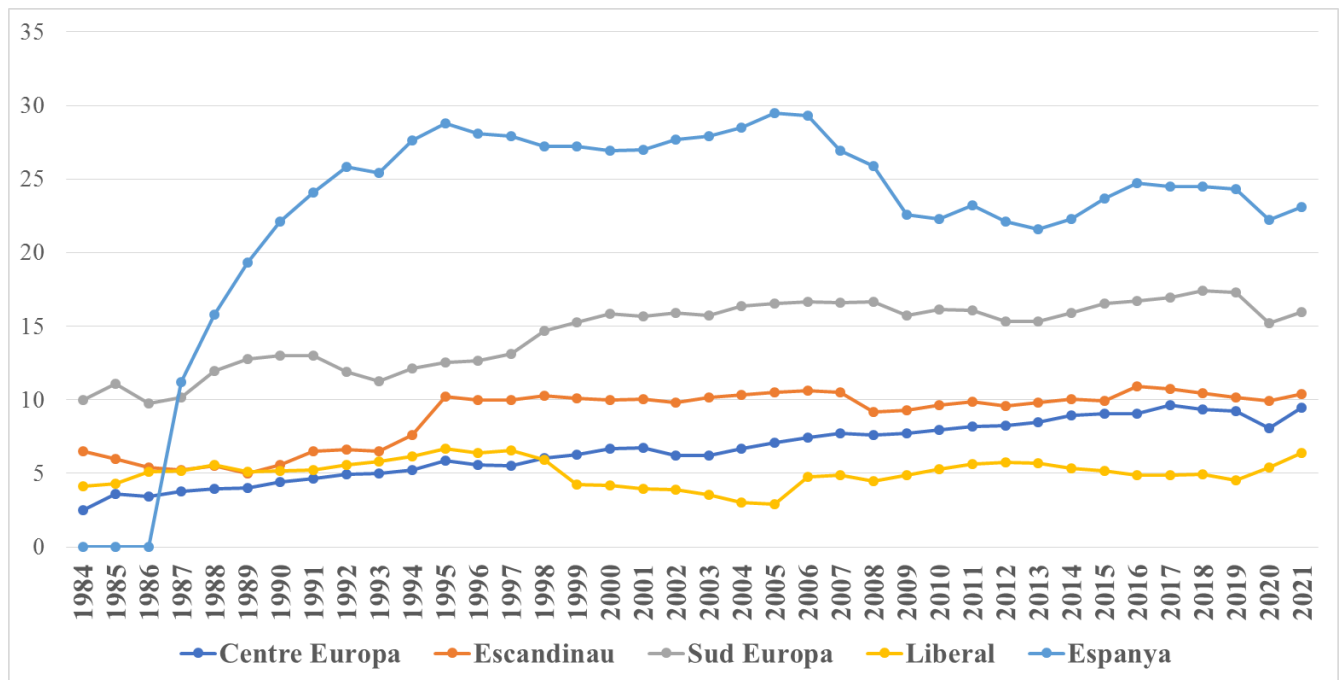


**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l'Eurostat. Elaboració pròpia.

<sup>32</sup> Op. Cit.

<sup>33</sup> Ibidem.

**Gràfica 4. Evolució de la temporalitat en funció de l'edat dels treballadors (de 25 a 59 anys).**



**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l'Eurostat. Elaboració pròpia.

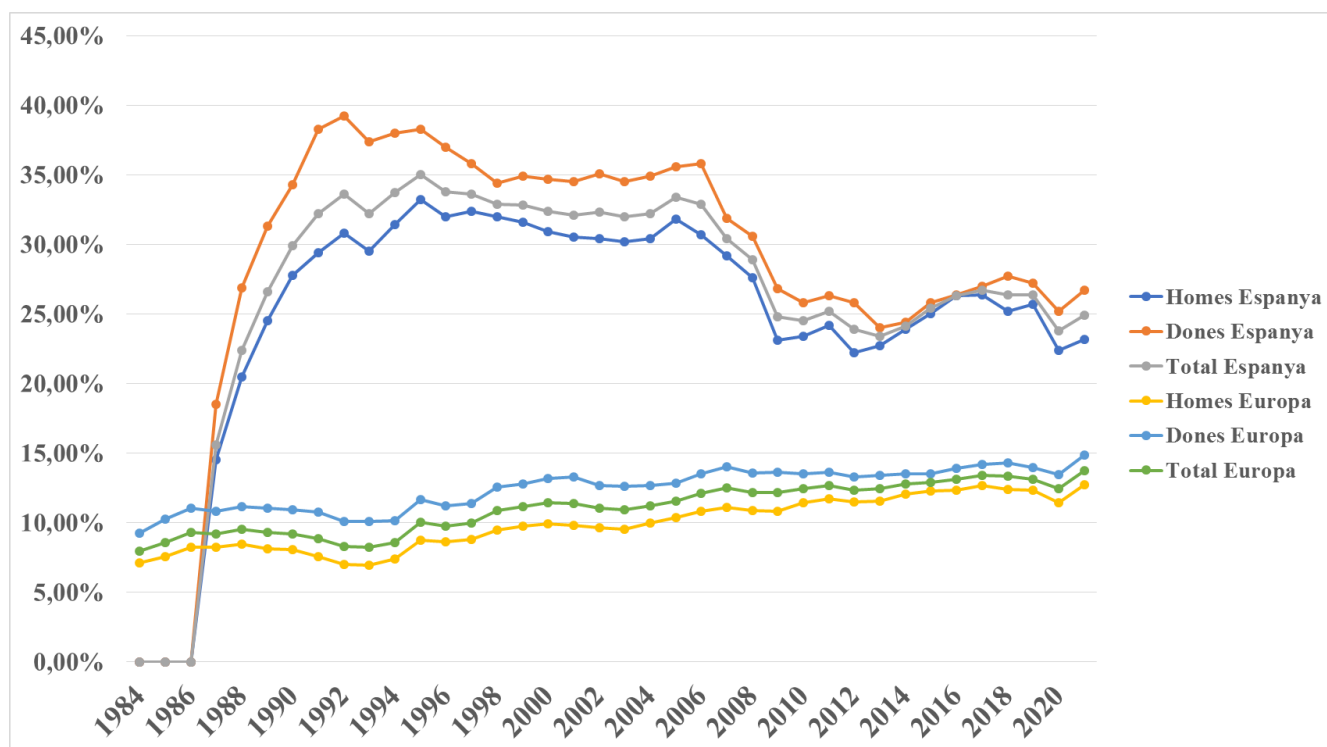
Les gràfiques 3 i 4, presenten la taxa de temporalitat per grups d'edat, que inclou el grup de 15 a 24 anys i el grup de 25 a 59 anys. Els països que es comparen estan agrupats segons els Estats del Benestar. D'aquesta manera es pot diferenciar els joves dels adults i es pot dur a terme una anàlisi que mostra on està més concentrada la temporalitat.

En general, es pot veure que la temporalitat és més elevada per als assalariats més joves corresponents a la franja d'edat de 15 a 24 anys amb un màxim del 49,3% i es va reduint a mesura que els treballadors es van fent més grans amb un 7,8% per als treballadors de 25 a 59 anys.

La taula 4, mostra com en un moment històric l'increment de la temporalitat en tots els països era molt baixa, tant a Espanya com al sud d'Europa, com als països escandinaus i del centre d'Europa. No obstant això, després es veu com va augmentar lleugerament al centre d'Europa; va passar d'un 2% a un 9% i en el cas dels països escandinaus també ha augmentat una mica, però parlem de passar d'un 6,7% a un 10%. En aquest cas no hi ha tanta diferència, però en el cas dels sud d'Europa passa d'un 10% a un 16%. Clarament, hi ha un augment més fort en els països del sud d'Europa i és on la taxa de temporalitat es mostra més elevada. En els països del Centre d'Europa i dels països Escandinaus és on la temporalitat es troba més baixa.

### 3.2.3. Taxa de temporalitat per raó de sexe

Gràfica 5. Temporalitat per sexes. Espanya vs. Europa.



Font: Taula extreta a partir de les dades d'EUROSTAT. Elaboració pròpia.

La taula 5, proporciona informació sobre la taxa de temporalitat per gènere a Espanya i es compara amb la UE-15, des de 1984 fins al 2021. Les dades mostren importants diferències entre Espanya i Europa.

A Espanya s'observa com el nombre de contractes temporals han augmentat tant en relació amb els homes com amb les dones des del 1980, però hi ha hagut certes irregularitats.

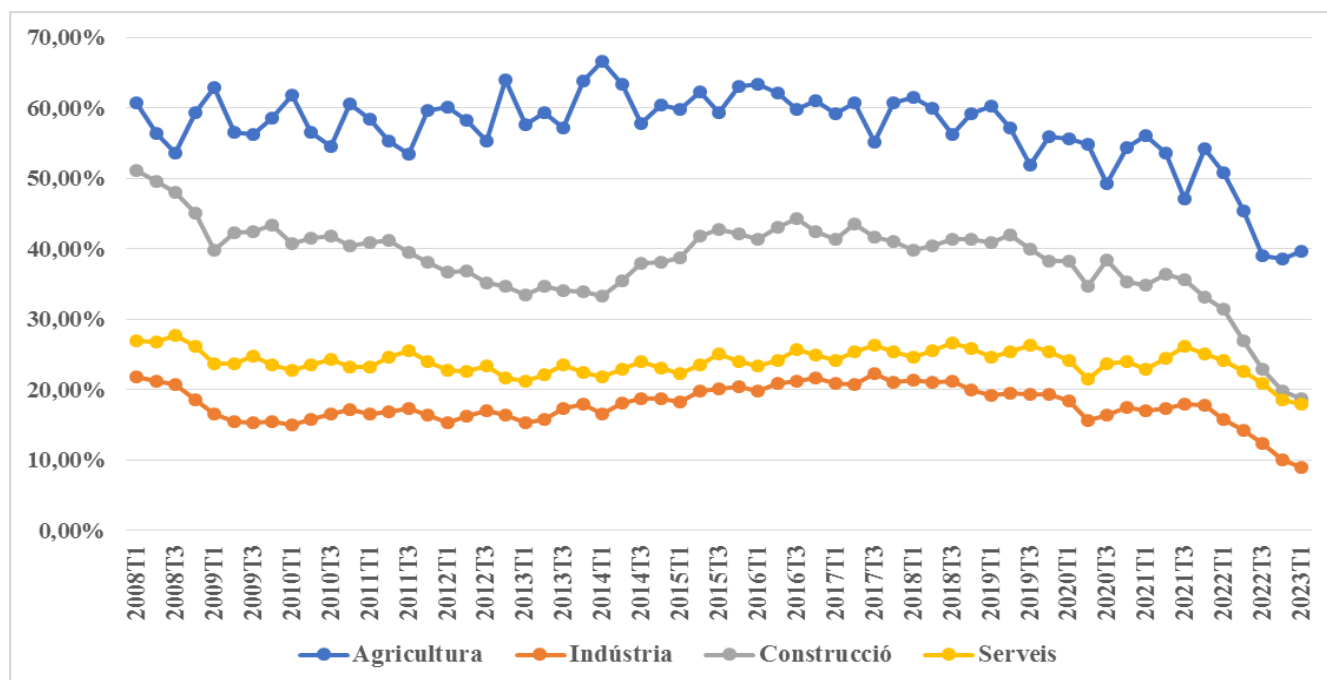
Històricament, es veu que la taxa de temporalitat per als homes ha estat més baixa que per a les dones, encara que la temporalitat en els homes hagi augmentat arribant a un màxim del 33,2% el 1995, mantenint la taxa elevada fins al 2005 i posteriorment torna a disminuir. Pel que fa a les dones, és veritat que la temporalitat ha disminuït del seu màxim corresponent a un 39,20% l'any 1992, però sempre s'ha continuat mantenint elevada a diferència dels homes.

A Europa, la taxa de temporalitat és en general més baixa a diferència d'Espanya. En general, a partir del 1990 ha patit una disminució d'un 14% per ambdós sexes, no obstant això, es manté en la mateixa línia que a Espanya on les dones tenen una contractació temporal més alta en comparació amb els homes.

### 3.2.4. La temporalitat a Europa per sectors econòmics

Actualment, existeix una gran preocupació per l'alta temporalitat a Espanya que ve explicada en part, per la presència d'una gran quantitat de sectors i serveis estacional, entre els quals l'hostaleria és el sector més escoltat. Aquesta teoria ha estat objecte de debat i aquest apartat tracta de veure i explicar si l'altra temporalitat a Espanya es pot atribuir a aquesta teoria.

**Gràfica 6: Assalariats temporals per sectors a Espanya.**

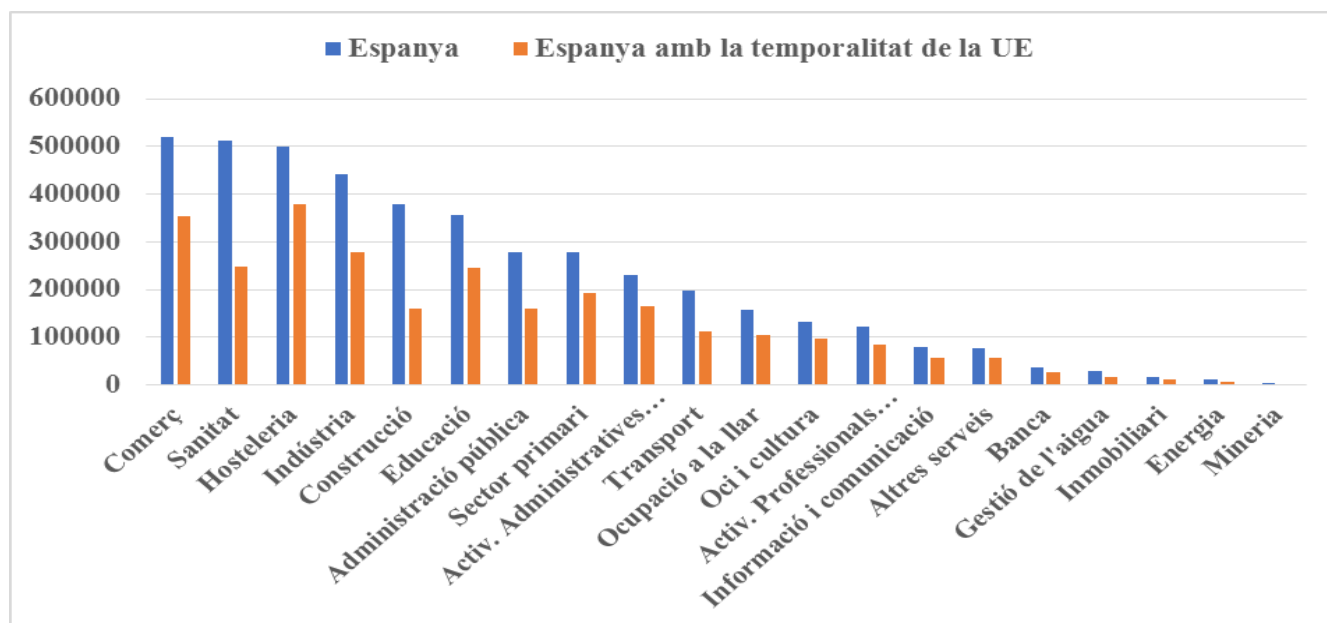


**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l’Institut Nacional d’Estadística (INE). Elaboració pròpia.

La gràfica 6, assenjala el percentatge d’assalariats amb contracte temporal distribuïts segons els diferents sectors econòmics existents: l’agricultura, la indústria i la construcció. Per cada sector, es presenta la taxa de temporalitat corresponent a cada trimestre. Les dades mostren com el sector de l’agricultura és el que té una taxa de temporalitat superior seguit del sector de la construcció, els serveis i la indústria.

En general, es pot observar una tendència a la baixa en tots els sectors des del període 2008 fins al 2022. En general existeix un elevat percentatge d’assalariats temporals en els sectors, però cal anar més enllà i comparar-ho en l’àmbit europeu per saber si la teoria exposada a l’inici, s’ajusta a la realitat.

**Gràfica 7: Temporalitat per sectors a Espanya vs. UE.**



**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l’Eurostat. La gràfica és d’elaboració pròpia, però les dades utilitzades per realitzar la gràfica han estat extretes d’un arxiu d’Excel proporcionades pel *Confidencial* (Jorrín, J. 2021)<sup>34</sup> el 15 de novembre del 2011.

<sup>34</sup> Jorrín, J. (2021). La precarietat a Espanya no es deu al model productiu sinó a l’abús de la temporalitat. *El Confidencial*.

La gràfica 7 mostra el nombre de llocs de treball temporals a Espanya i el càlcul del treball temporal que existiria si cada sector tingués la mateixa taxa de temporalitat que a l'eurozona. Les dades mostren que la taxa de temporalitat dels treballs de l'eurozona són inferiors als d'Espanya per cada sector. No obstant es veu que en tots els països que formen part d'Europa també hi són presents els sectors, és a dir; la contractació temporal està estesa a totes les activitats.

Per tant, que Espanya depengui de sectors molt estacionals no explica el problema de la temporalitat (Vegas, L. V. 2023)<sup>35</sup>. És la falta de l'estabilitat i la mala gestió en la contractació el que es troba present en totes les activitats econòmiques i no la temporalitat i malauradament això, en l'actualitat s'ha pres com una pràctica.

Que la taxa de temporalitat sigui superior a Espanya no vol dir que només hi hagi temporalitat en aquest país, sinó que als altres països també n'hi ha, però a Espanya s'accentua més. Dit d'una altra manera, si a Espanya hi hagués la mateixa proporció de treballadors temporals que els que hi ha a Europa a cada sector, sí que es reduiria el percentatge de llocs de treball temporals en quasi un 10%. Això voldria dir que hi hauria molts menys treballadors temporals a Espanya, del 26% passaria a menys del 17% (Jorrín, J. 2021)<sup>36</sup>.

Un exemple clarificador d'aquesta problemàtica seria la indústria manufacturera. A Espanya es caracteritza per tenir una producció molt estable i, per tant, el treball ho hauria de ser també. Malgrat això, a la gràfica 7 surt en tercera posició. Es mostra amb una mitjana molt alta en comparació amb la mitjana dels països de la UE, i això indica que la precarietat en la contractació no es limita en els sectors estacionals sinó que està present en la majoria de les activitats econòmiques.

Queda demostrat per l'últim estudi relatiu a la temporalitat i elaborat pel Gabinet Econòmic de Comissions Obreres (CCOO, d'ara endavant), que les activitats que són considerades les més estacionals, prenent com a referent l'hostaleria, mantenen les taxes de temporalitat elevades durant tot l'any i no només en les temporades concretes amb les quals depenen els diferents sectors. No s'ha de parlar d'una temporalitat sinó d'una estabilitat i permanència en el sector serveis (González, 2021)<sup>37</sup>.

Veient aquestes dades apunta que la teoria s'ha explicat al principi d'aquest apartat sembla que no acabaria d'explicar aquesta teoria i, per tant, aquesta estacionalitat que diuen no s'ajusta a la realitat. El fet que en una societat el sector serveis estigui més desenvolupat pot referir-se per exemple, que destaca per un bon desenvolupament social i pot indicar que té una economia més desenvolupada i avançada, però no justifica aquesta elevada temporalitat.

---

<sup>35</sup> Vegas, L. V. (2023). *Mercat laboral a Espanya: Fal·làcies i temporalitat. (Diapositives de PowerPoint). Ciències Polítiques*. Universitat Pompeu Fabra.

<sup>36</sup> Ibidem.

<sup>37</sup> González, A. (2021). *Alarma, cal reduir la temporalitat en el treball. Economistes davant la crisi*.



## 4- EL CAS PRÀCTIC D'ESPANYA

### 4.1. Anàlisi sobre la temporalitat laboral a Espanya

Vistes i analitzades les dades històriques i comparatives en l'àmbit europeu, permet tenir i disposar d'una visió més específica i clara pel que fa a la temporalitat existent en els diferents models de països existents arreu d'Europa. Aquest apartat se centra en el cas particular d'Espanya dins del marc de l'estudi comparatiu europeu realitzat. D'aquesta manera s'obtindrà una anàlisi més exhaustiva i concreta a partir de les dades obtingudes.

### 4.2. Evolució històrica de la temporalitat a Espanya

Abans d'entrar en el cas pràctic d'Espanya, és important estudiar l'evolució històrica de la regulació de la temporalitat a Espanya, amb la finalitat d'identificar els aspectes legals que més han influït en la seva evolució al llarg del temps. Això permet comprendre millor quines són les raons que han fet néixer aquests canvis normatius al llarg de la història i alhora, entendre com s'ha desenvolupat la situació actual a Espanya, mitjançant una perspectiva més completa sobre el tema.

Al llarg dels últims anys, s'han dut a terme un conjunt de reformes laborals, on la política ha influenciat el context. És a dir, el govern predominant en un determinat període de temps ha condicionat el context dels nous marcs legals. Segons com es portin a terme aquests canvis en la legislació, poden originar grans impactes que acaben afectant en àmbits tan importants com l'economia i la vida dels treballadors del país.

#### 4.2.1. Anàlisi dels canvis més destacats en la legislació espanyola sobre la temporalitat: Principals reformes laborals del mercat laboral a partir del 1984

A continuació, es procedeix a analitzar les principals reformes laborals que s'han dut a terme des de l'any 1984 fins a l'actualitat des del punt de vista econòmic, polític i social. Se segueix l'obra de l'autor Luis Toharia que pren com a títol "*Les reformes laboral en l'obra de Luis Toharia*" (Cebrián, Moreno, & Pérez Infante, 2013)<sup>38</sup>.

- Reforma laboral de l'any 1984

Aquesta reforma es realitza durant l'època dels anys vuitanta, en un context on Espanya va assolir un alt nivell de rendiment econòmic gràcies a la *Llei 32/1984 del 2 d'agost* sobre modificació de determinats articles de la Llei 8/1980 de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors<sup>39</sup>. Va ser la primera i una de les reformes més rellevants de l'Estatut dels Treballadors (ET, d'ara endavant), aprovada pel Partit Socialista Obrer Espanyol (PSOE, d'ara endavant) amb el polític Felipe González (d'Espanya, 2018)<sup>40</sup>, al capdavant.

Es va voler liberalitzar completament el contracte temporal i substituir-lo pel contracte permanent. Això va permetre a Espanya reduir la preocupant taxa d'inflació que havia mantingut fins aquell moment i també, una

---

<sup>38</sup> Cebrián, I., Moreno, G., & Pérez Infante, J. I. (2013). Les reformes laborals en l'obra de Luis Toharia. *Revista d'Economia Laboral*, 18-47.

<sup>39</sup> Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre modificació de determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors. . BOE (en línia), núm. 186, de 4 d'agost del 1984.

<sup>40</sup> Felipe González (Sevilla, 5 de març de 1942). És un advocat laboralista i polític espanyol. El 1964, va adherir-se al PSOE. Entre els anys 1982 i 1996 va passar a ser el tercer president del Govern d'Espanya. D'Espanya, G. (2018). *Presidents des de 1978. Felipe González Márquez*. La Moncloa.

millora significativa en les condicions de vida de la població, ja que es trobava en una situació de necessitat. El fet d'implementar aquests tipus de contractes temporals, va fer que la contractació temporal a Espanya augmentés gairebé un 73% durant el període 1985-1993.

- Reforma laboral de l'any 1994

Amb la Llei 14/1994 de l'1 de juny<sup>41</sup>, amb el Partit Socialista Obrer Espanyol al capdavant. Aquesta reforma laboral es va dur a terme en un context on l'economia d'aquell moment es trobava en una situació crítica des del punt de vista financer i fiscal. Va intentar elaborar tot un seguit de reformes econòmiques que buscaven fomentar la modernització i el desenvolupament econòmic del país. Els dos principals objectius d'aquesta reforma eren: reduir l'elevada taxa de temporalitat existent i disminuir la taxa d'atur.

Es va reformar l'ET per tal d'evitar el possible mal ús de la contractació temporal, limitant-la i restringint-ne l'aplicació. La mesura més important que es va adoptar va ser la creació de les empreses de treball temporal (ETT, d'ara endavant). Aquesta mesura va tenir un gran impacte en el mercat laboral, ja que, per una banda, permetia a les empreses obtenir personal, podent cobrir les seves necessitats de forma més econòmica, ràpida i eficient i, per altra banda, els treballadors tenien més oportunitats per accedir al treball temporal, però aquest treball continuava sent molt precari.

- Reforma laboral de l'any 1997

La reforma laboral de 1997 a Espanya, es porta a terme en un context de canvis econòmics i polítics encara més amplis en el país i a Europa en general. Espanya tenia la necessitat d'entrar en un clima d'estabilitat econòmica i política. Aquesta reforma va ser aprovada amb el govern del Partit Popular (PP, d'ara endavant) liderat amb la presidència d'Aznar<sup>42</sup>. Amb la Llei 64/1997 del 26 de desembre<sup>43</sup>, s'aconsegueix augmentar el nombre de contractes indefinits i en concret, es dona lloc a un nou model de contracte indefinit per menors de trenta anys i majors de quaranta-cinc anys, i es permet l'oportunitat de la inserció de subvencions a les empreses per tal de poder contractar amb treballadors. D'aquesta manera es va veure una disminució en la taxa de la temporalitat i un augment de la contractació indefinida. La imposició d'aquest contracte indefinit va implementar canvis importants en el món laboral.

- Reforma laboral l'any 2001

L'any 2001, Espanya se situa en un marc molt més modernitzador i liberalitzador de la seva economia, amb l'objectiu d'augmentar la seva competitivitat en el mercat a escala mundial i intentava ajustar-se als paràmetres de la integració econòmica a la UE. Es va convalidar la Llei 12/2001, de 9 de juliol<sup>44</sup>, durant el govern del PP dirigit per José María Aznar. Aquesta llei tractava sobre les mesures urgents de la reforma del mercat de treball per a l'increment del treball i la millora de la seva qualitat.

---

<sup>41</sup> Llei 14/1994, de l'1 de juny, *per la qual es regulen les ETT*. BOE (en línia), núm. 131, de 2 de juny de 1994.

<sup>42</sup> José María Alfredo Aznar López. És un polític espanyol que va ser president del govern d'Espanya entre els anys 1996 i 2004. Membre del PP entre el període del 1990-2004.

<sup>43</sup> Llei 64/1997, del 26 de desembre, *per la qual es regulen incentius en matèria de la Seguretat Social i de caràcter fiscal pel foment de la contractació indefinida i l'estabilitat del treball*. BOE (en línia), núm. 312, de 30 de desembre de 1997.

<sup>44</sup> Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

Es van establir noves modificacions als contractes a temps parcial, i es van passar a qualificar en funció del tipus de contractació que es realitzés. En concret, els contractes d'obra i serveis, i els eventuais van patir un profund augment. Els treballadors podien integrar-se en les diferents possibilitats de contractació en el mercat laboral i d'aquesta manera s'establí una flexibilitat entre empresaris i treballadors. Això va fer néixer els denominats contractes d'inserció laboral. Encara que es continuava veient un augment pel que feia al nombre de contractes temporals, el percentatge que aquesta tipologia representava sobre el nombre total de contractes sí que va disminuir.

- Reforma laboral de l'any 2006

L'any 2006 el partit polític que governava a Espanya era el Partit Socialista (PSOE) i estava dirigit pel president José Luis Rodríguez Zapatero. Durant aquell any les dones i els joves es trobaven en un context d'altas taxes d'atur que superaven la mitjana de la UE. La Llei 43/2006, del 29 de desembre<sup>45</sup>, es va imposar amb l'objectiu de donar lloc a una millora del creixement i de l'ocupació i també establí mesures per al foment de la societat de la informació a Espanya.

Gràcies a aquesta reforma es van poder fomentar els nous contractes implementats indefinits, reduint les cotitzacions empresarials a FOGASA<sup>46</sup>. Aquesta reforma, va permetre veure com hi va haver un clar augment dels contractes indefinits entre mitjans de l'any 2006 i principis de l'any 2007, una clara reducció dels contractes temporals a partir de l'any 2008, però aquesta disminució també va venir provocada per la important crisi econòmica en la qual va veure's submergida Espanya un cop més.

- Reforma laboral de l'any 2012

Durant el període de la reforma laboral de l'any 2012<sup>47</sup>, Espanya estava travessant una preocupant crisi econòmica, amb un augment significatiu de la desocupació i moltes empreses es trobaven en una situació d'alt risc. En aquest context, va ser quan el govern del PP, liderat per Mariano Rajoy va implementar la reforma laboral del 2012 (Decret llei 3/2012 i posteriorment, Llei 3/2012 de 10 de febrer, de mesures urgents per la reforma del mercat del treball)<sup>48</sup>, segons la qual i d'acord amb el que constava en la seva exposició de motius tenia com a principal objectiu acabar amb aquella dualitat laboral entre els treballadors fixos i temporals que s'havia anat estenent. Intentava proporcionar un mercat de treball més flexible als treballadors, donant la possibilitat de realitzar expedients de regulació del treball i acomiadaments col·lectius (Lahera Forteza, 2016)<sup>49</sup>.

---

<sup>45</sup> Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. BOE (en línia), núm. 312, de 30 de desembre de 2006.

<sup>46</sup> Fons de Garantia Salarial (FOGASA). És un organisme públic que depèn del Ministeri de Treball i Afers Socials d'Espanya que té com a funció garantir als treballadors la percepció dels salaris, en cas de trobar-se en situacions concretes, com la insolvència o la suspensió de pagaments.

<sup>47</sup> Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. BOE (en línia), núm. 36, d'11 de febrer de 2012.

<sup>48</sup> Op.cit.

<sup>49</sup> Lahera Forteza, J. (17 d'agost de 2016). La Reforma de la Llei 3/2012 en la contractació laboral i en l'acomiadament. *Revista Jurídica Universitat Autònoma de Madrid*.(24).

Els efectes que va tenir aquesta reforma van ser importants i de fets alguns estudis, en particular el de l'OCDE publicat el desembre de 2013 (OCDE,2013) <sup>50</sup> han confirmat que la reforma va augmentar la flexibilitat salarial que es buscava i va aconseguir millorar l'economia espanyola enfront de la crisi econòmica en la qual es trobava.

#### **4.2.2. La nova reforma laboral 2021-2022<sup>51</sup>**

Un cop publicat al BOE, el *Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball*<sup>52</sup>, la nova reforma laboral, ha suposat una sèrie de modificacions molt importants que han afectat en molts àmbits del camp del treball. Aquestes mesures es van prendre urgentment pel Govern de PSOE-Unides Podem, representat per la ministra de Treball, Yolanda Díaz. La reforma laboral es va produir en un context econòmic marcat per la pandèmia de la COVID-19, que va fer encara més preocupant la crisi econòmica per la qual estava travessant Espanya. Necessitava urgentment una estabilitat en el treball i també una transformació del mercat laboral. La reforma va intentar potenciar la contractació indefinida i procura posar fi a l'abús de la contractació temporal al mercat laboral espanyol i d'aquesta manera garantir una certa estabilitat en aquest món del treball.

Pel que fa al calendari de vigència aquesta reforma laboral va entrar en vigor el 31 de març del 2022, un cop es van complir els tres mesos transitoris que va establir la mateixa regulació per tal que les empreses poguessin començar a utilitzar la nova regulació. Dit d'una altra manera, tots aquells empresaris que tenien contractes signats entre el període del 31 de desembre i 30 de març, haurien de regir-se per la normativa legal vigent en el moment en el qual es va concertar el contracte no superant la duració de sis mesos.

L'entrada en vigor dels contractes fixos va ser el passat 31 de març del 2022, per tant, i des del passat 1 de gener de l'any 2022, cal utilitzar els contractes temporals anteriors. Encara que no es podran celebrar per una duració de més de sis mesos. En canvi, els contractes temporals formalitzats abans del 31 de desembre de l'any 2021 es regiran per la normativa anterior i la seva duració dependrà de la pactada d'acord amb els límits màxims que la llei estableix.

Després d'examinar les principals reformes laborals que hi ha hagut al llarg dels anys, es pot observar que en la immensa majoria s'intentava disminuir la utilització dels contractes temporals i augmentar el nivell d'ocupació. Més endavant, en aquest estudi s'entrarà i es profunditzarà en més detall tota aquesta sèrie de qüestions.

#### **4.3. Classes de contractació a Espanya a partir de la nova reforma laboral**

Aquest apartat tracta d'analitzar els nous contractes temporals introduïts amb la nova reforma laboral el 30 de desembre de l'any 2021. Es tracta d'una regulació molt recent i totalment innovadora i, per tant, encara queda molt per descobrir pel que fa a la seva implantació i delimitació d'aquesta reforma. S'anirà veient a mesura que els tribunals vagin adoptant decisions al llarg dels anys vinents.

---

<sup>50</sup> OCDE, 2013. Estudi de l'OCDE sobre la reforma laboral 2012 a Espanya: Una avaluació preliminar. 1-6.

<sup>51</sup> Reforma laboral 2021-2022. Interessa elaborar una anàlisi exhaustiva d'aquesta reforma, ja que és d'especial importància per a l'elaboració de l'estudi comparatiu.

<sup>52</sup> El Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball, també conegut com la Reforma laboral de 2022.

En termes generals la mateixa Reforma Laboral a Espanya de l'any 2022, estableix diferents tipologies de contractes que en alguns casos en concret han patit modificacions dels contractes ja existents, d'altres són innovadors i d'altres han desaparegut. Cal tenir en compte que la noció que es tenia dels contractes temporals que fins ara es coneixia i s'estava utilitzant, ja no es troba en vigor. Actualment, ja no es pot parlar dels denominats contractes d'obra o de servei determinat, contractes eventuais per circumstàncies de la producció o contractes d'interinitat sinó que amb la nova reforma laboral estudiada, passen a existir dues modalitats de contractes temporals, amb noms totalment diferents amb les quals es busca regular objectius totalment diferents, els quals fins al dia d'avui s'estaven perseguint.

Els principals contractes establerts són els següents: els contractes de treball indefinit, contractes de treball temporal i les seves tipologies, els contractes de treball fix discontinu i els contractes de treball formatius. S'analitzen les tres primeres tipologies (Espanya,2023)<sup>53</sup>.

#### **4.3.1. Contracte de treball indefinit**

Per entendre les diferents classificacions de contractes cal començar amb la del contracte de treball indefinit. L'ET no proporciona una definició concreta del contracte de treball indefinit, no obstant això, el Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE, 2023)<sup>54</sup> estableix que, el treball indefinit, *“és aquell contracte que s'acorda sense establir cap límit de temps, en la prestació de serveis, pel que fa a la duració del contracte”*.

L'article 15<sup>55</sup> del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'ET, estableix que *“el contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit. El contracte de treball de duració determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de la persona treballadora”*.

#### **4.3.2. Contracte de durada determinada**

Aquest tipus de contracte el podem classificar, per una banda, entre els denominats per circumstàncies de la producció i, per altra banda, els denominats per substitució. Les característiques les trobem regulades en l'apartat segon i següents de l'article 15 del Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'ET.

##### **a) Contractes per circumstàncies de la producció**

El Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball<sup>56</sup>, a través de la modificació de l'article 15, divideix aquesta tipologia de contractes de la producció en dos grups:

- Contracte de circumstàncies de la producció imprevisibles: La llei entén que s'ha d'utilitzar el primer contracte, quan una empresa es trobi amb un increment ocasional i imprevisible de treball o quan es trobi

---

<sup>53</sup> Espanya, W. K. (13 de febrer de 2023). Tipus de contracte de treball 2022-2023 després de la Reforma Laboral. *Wolters Kluwer*.

<sup>54</sup> SEPE. (2023). Contracte Indefinit. *Servei Públic d'Ocupació Estatal d'Espanya*.

<sup>55</sup> Article 15 de l'ET. *“Durada del contracte. 1. El contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada”*.

<sup>56</sup> Op. Cit

amb obstacles que encara que siguin de l'activitat normal de l'empresa generen un desajust temporal. Per exemple, el desajust ocasionat per tenir treballadors de vacances.

- Contracte de circumstàncies de producció previsibles: Han d'adoptar-se quan una empresa es troba davant situacions ocasionals, puntuals, però previsibles i que tinguin una duració reduïda i limitada i això és molt important perquè només es permet que les empreses facin servir aquest tipus de contracte durant un màxim de noranta dies amb independència del nombre de persones contractades sota aquesta modalitat.

b) Contractes per substitució de la persona assalariada

L'altre grup de contractes de durada determinada, són els coneguts com a contractes per substitució: La primera tipologia és la substitució de persones amb reserva de lloc de feina. En aquest cas és necessari especificar el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. També es permet que aquest contracte pugui iniciar-se abans de produir-se l'absència de la persona substituïda. El contracte per substitució a temps parcial, és el que ha de ser utilitzat per completar la jornada reduïda d'una altra persona treballadora. En aquest cas també és necessari especificar el nom de la persona substituïda i la causa de substitució. En últim lloc, el contracte de substitució destinat a substituir temporalment una vacant durant el procés de selecció: Va destinat a la cobertura definitiva d'aquest mateix lloc de treball mitjançant un contracte fix.

Aquests tres tipus de contracte de substitució poden tenir una duració màxima de tres mesos o termini inferior si així ho estableix el conveni. No es podrà signar un nou contracte amb el mateix objecte un cop s'hagin superat els tres mesos màxims. Sigui quin sigui el tipus de contracte temporal, és necessari que en el contracte s'especifiqui la causa que habilita la utilització d'aquest contracte, les circumstàncies concretes que el justifiquen i la seva connexió amb la duració prevista. En cas d'incompliment amb qualsevol dels requisits legalment establerts, el treballador afectat per aquest contracte adquireix la condició de treballador fix.

#### 4.3.3. Contracte de treball fix discontinu

L'article 16 de la Llei de l'ET<sup>57</sup>, preveu aquest tipus de contracte fix discontinu: "*1. El contracte per temps indefinit fix discontinu es concerta per fer treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa*".

Aquesta modalitat és la més adequada per a exercir una activitat estacional o de temporada, per ETT i per contractes i subcontractes. Tots els assalariats que es troben davant d'un tipus de contracte com aquests, gaudiran dels mateixos drets que els que es proveeixen d'un contracte indefinit. Vist això, es tracta d'una regulació molt recent i totalment innovadora. L'avaluació d'aquesta implantació i delimitació s'anirà veient al llarg del transcurs del temps i segons les decisions dels tribunals.

---

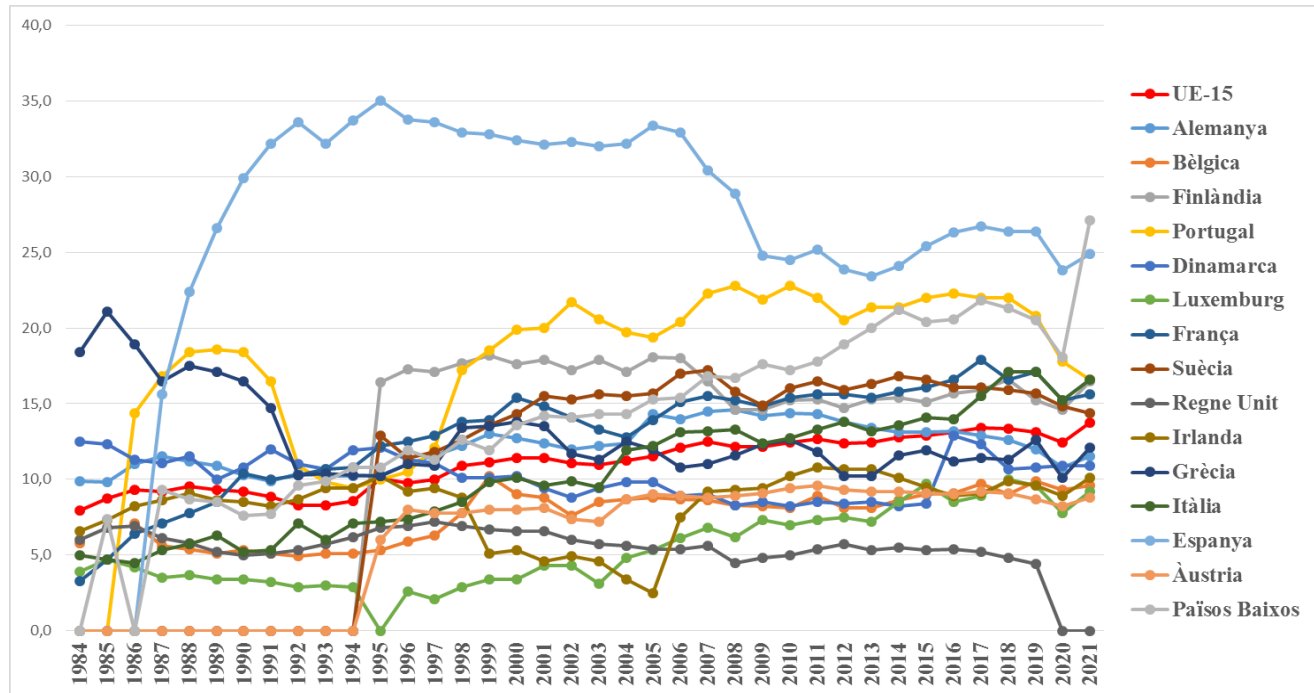
<sup>57</sup> L'article 16 de l'ET, preveu la figura del contracte fix-discontinuu, i estableix el següent: "*1. El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, essent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats*".

#### 4.4. Resultats

##### 4.4.1. Visió general i comparativa de l'evolució de la temporalitat a Espanya i a la UE-15 des de l'any 1984 fins a l'actualitat

S'inicia l'anàlisi del cas particular d'Espanya necessàriament observant una evolució general i històrica de la temporalitat a Espanya diferenciant-la de la UE-15.

Gràfica 8. Visió general de l'evolució de la temporalitat a la UE-15<sup>58</sup>.



Font: Taula extreta a partir de les dades d'EUROSTAT. Elaboració pròpia.

La gràfica 8 mostra el percentatge d'assalariats en el mercat laboral amb contracte temporal en la franja d'edat entre 15 i 64 anys a Espanya i als països de la UE-15, des de l'any 1984 fins al 2021. És important destacar que les dades comencen a partir de l'any 1984, ja que en aquell moment Espanya presentava una taxa de temporalitat similar a la dels països de la UE-15, la qual cosa fa que l'evolució de les dades sigui especialment interessant, reflectint de manera clara la situació laboral d'Espanya i a la mateixa vegada, en el context europeu.

Les dades extretes d'Eurostat permeten obtenir informació estadística rellevant i mostra clarament com Espanya, en termes europeus, durant la dècada dels anys vuitanta i principis del noranta tenia una taxa de temporalitat similar a la dels països de la UE-15. A partir d'aquell moment es produeix un augment accentuat de la taxa de temporalitat a Espanya, a diferència de la resta de països de la UE, mentre que en els països de la UE-15 es manté més o menys estable.

S'observa una disminució a Espanya en comparació a la taxa de temporalitat registrada a partir dels anys 1985 i següents arribant al punt més àlgid l'any 1995. No obstant això, encara que hagi anat baixant, la taxa de temporalitat a Espanya continua sent significativament més alta que la mitjana dels països de la UE-15.

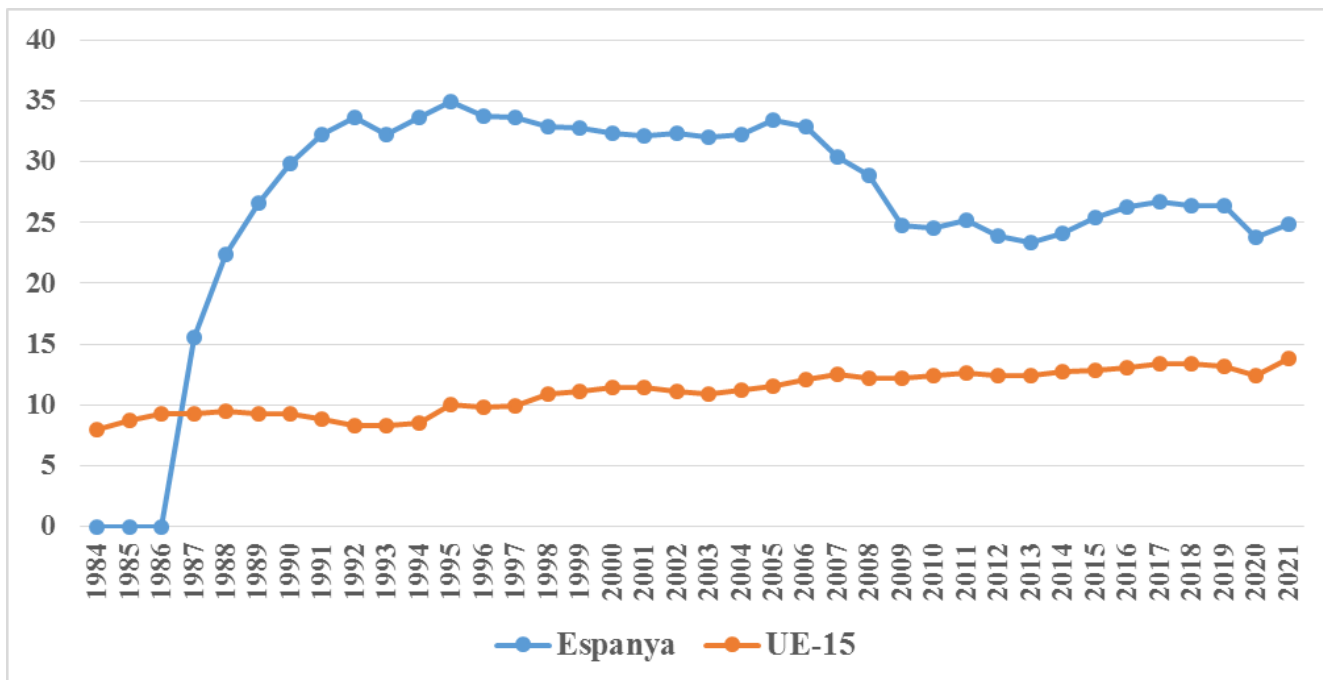
Aquesta evolució general mostra com la situació dels treballadors temporals a Espanya ha anat canviant en comparació amb la mitjana europea en les últimes dècades. És important destacar que aquesta tendència del mercat

<sup>58</sup> S'ha proporcionat la mateixa taula en una ocasió anterior, concretament a la gràfica 1 inclosa en l'estudi de l'anàlisi comparativa europea. S'ha inclòs per tal de facilitar la lectura al lector i situar-se millor en el context.

del treball és especialment significativa, ja que afecta un gran nombre de treballadors i té una important implicació pel que fa a l'estabilitat laboral.

#### 4.4.2. Estudi i anàlisi de la temporalitat en el mercat laboral espanyol abans de la reforma laboral 2021-2022

Gràfica 9. Evolució general de la temporalitat a la UE-15 i a Espanya.



Font: Taula extreta a partir de les dades d'EUROSTAT. Elaboració pròpia.

La gràfica 9 presenta una visió clara i comparativa de la taxa de temporalitat a Espanya juntament amb la mitjana de la UE-15. S'observa que la taxa de temporalitat a Espanya és significativament més alta que la mitjana de la UE-15 al llarg del període analitzat. En particular, es destaca la pujada dràstica del percentatge dels treballadors temporals a Espanya a partir dels anys noranta, arribant a un màxim del 35%. Aquest augment representa gairebé el doble de la mitjana de la UE-15.

És important destacar que les polítiques laborals i les regulacions que s'han anat adoptant al llarg de la història, poden influir en el nivell i tipus de contractació i també, en les condicions de treball. En concret, les reformes laborals que s'han comentat i analitzat dels anys 1984 i 2012, són considerades les més importants al llarg de la història d'Espanya i és important veure i comprovar a partir de la mateixa gràfica 4, si realment van tenir un impacte significatiu a través de les dades històriques obtingudes.

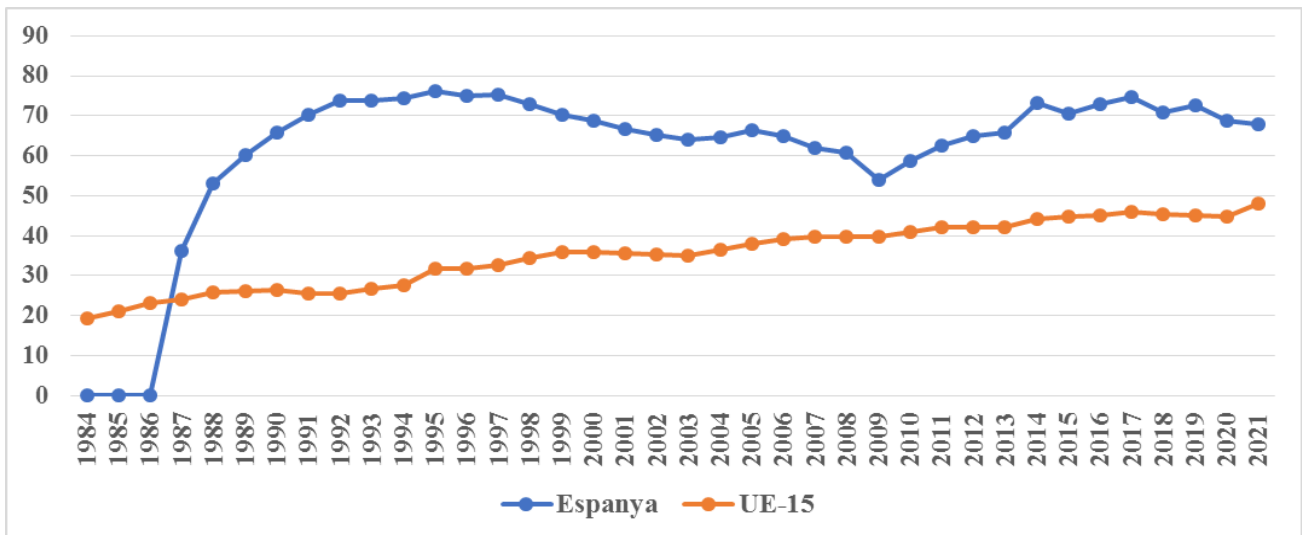
Pel que fa a la reforma laboral del 1984, en la gràfica 4, s'observa que els tres primers anys no va tenir cap impacte, però a partir de l'any 1986 apareix una elevada temporalitat en el mercat espanyol. Per tant, hi ha una tendència d'augment de la temporalitat. Luis Toharia (Cebrián, Moreno, & Pérez Infante, 2013)<sup>59</sup>, confirma que a partir de la reforma de 1984 hi ha hagut una gran extensió dels contractes temporals i ho confirma amb una frase que cal destacar: *“els únics efectes “grans” que solen tenir els canvis normatius del mercat de treball són precisament aquells que ningú no va preveure”*. Serveix molt bé per reflexionar que encara que es realitzin canvis significatius en la legislació del treball, no sempre es poden preveure efectes a llarg termini i no sempre tenen els resultats desitjats.

<sup>59</sup> Op. Cit.



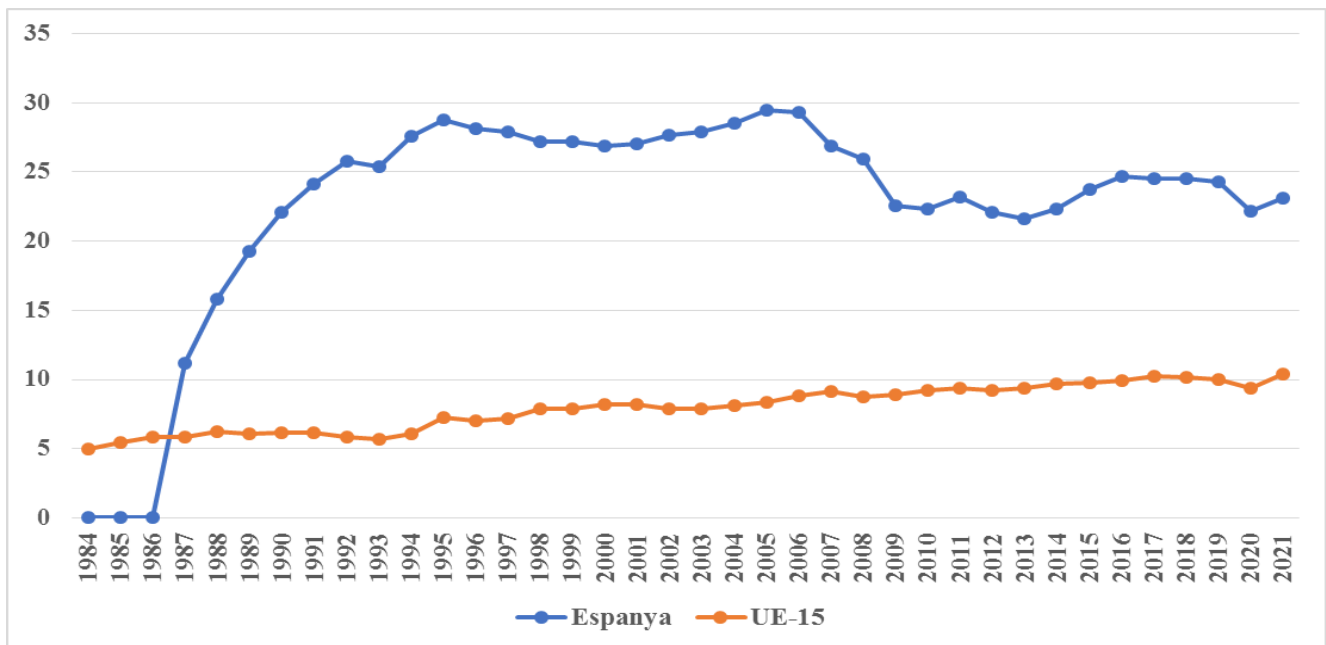
Pel que fa a la reforma del 2012, s'observa un petit augment de la temporalitat després de la reforma, no obstant més tard, hi ha una disminució temporal. Aquesta reforma cal situar-lo en un context de plena crisi econòmica l'any 2008 que va tenir greus conseqüències en el mercat laboral. Hi va haver una gran destrucció del treball a conseqüència de la crisi. Les primeres feines que es van perdre van ser els temporals. En concret, els assalariats amb contractes temporals en aquestes crisis tenien una baixa protecció en aquests tipus de contractes i en conseqüència es perdien llocs de treball. Entre els anys 2006 i 2013, la taxa de temporalitat a Espanya va caure d'un 29,3% a un 21,6%.

**Gràfica 10. Taxa de temporalitat per grups d'edat (de 15 a 24 anys).**



**Font:** Taula extreta a partir de les dades d'EUROSTAT. Elaboració pròpia.

**Gràfica 11. Taxa de temporalitat per grups d'edat (de 25 a 59 anys).**

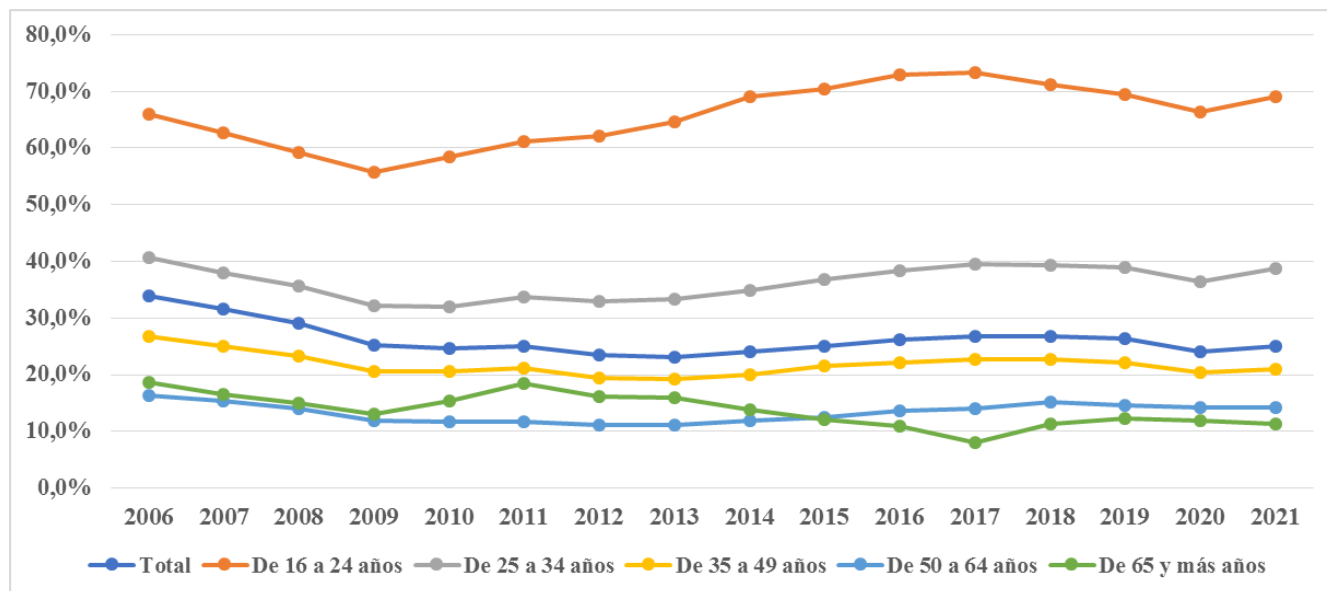


**Font:** Taula extreta a partir de les dades d'EUROSTAT. Elaboració pròpia.

Les taules proporcionades 10 i 11, estan relacionades amb el nombre d'assalariats temporals segons les dues principals franges d'edat: la primera de 15 a 24 anys i la segona de 25 a 59 anys. Pel que fa al primer grup d'edat, la gràfica 5 assenyalava que la taxa de temporalitat es troba força centralitzada en els joves, i del contrari, la gràfica 6, mostra el segon grup d'edat (25 a 59 anys) i s'aprecia una gran diferència pel que fa a Espanya en comparació

amb la resta de països europeus. Les persones més grans de vint-i-cinc anys tenen una taxa de temporalitat significativament inferior.

**Gràfica 12. Percentatge d'assalariats temporals a Espanya per diferents grups d'edat.**



**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA, d'ara endavant). Elaboració pròpia.

La gràfica 12 representa el percentatge de treballadors temporals a Espanya, distribuïts per grups d'edat en més categories: de 16 a 24 anys, de 25 a 34 anys, de 35 a 49 anys, de 50 a 64 anys i més grans de seixanta-cinc anys. Les dades apunten amb més precisió on es concentra la temporalitat.

En primer lloc, podem observar que la temporalitat es manté constant al voltant del 60-70% al llarg de l'evolució des dels 16 fins als 24 anys, i aquesta és la categoria d'edat amb més treballadors temporals i la més dominant. En segon lloc, la franja d'edat de 25 a 34 anys ocupa el segon lloc, amb una lleu disminució del 40,7% al 38,7% sense mostrar una gran variació. En tercer lloc, a mesura que l'edat augmenta, s'analitza una disminució en el percentatge de treballadors temporals, i aquesta és la categoria d'edat amb menys treballadors temporals.

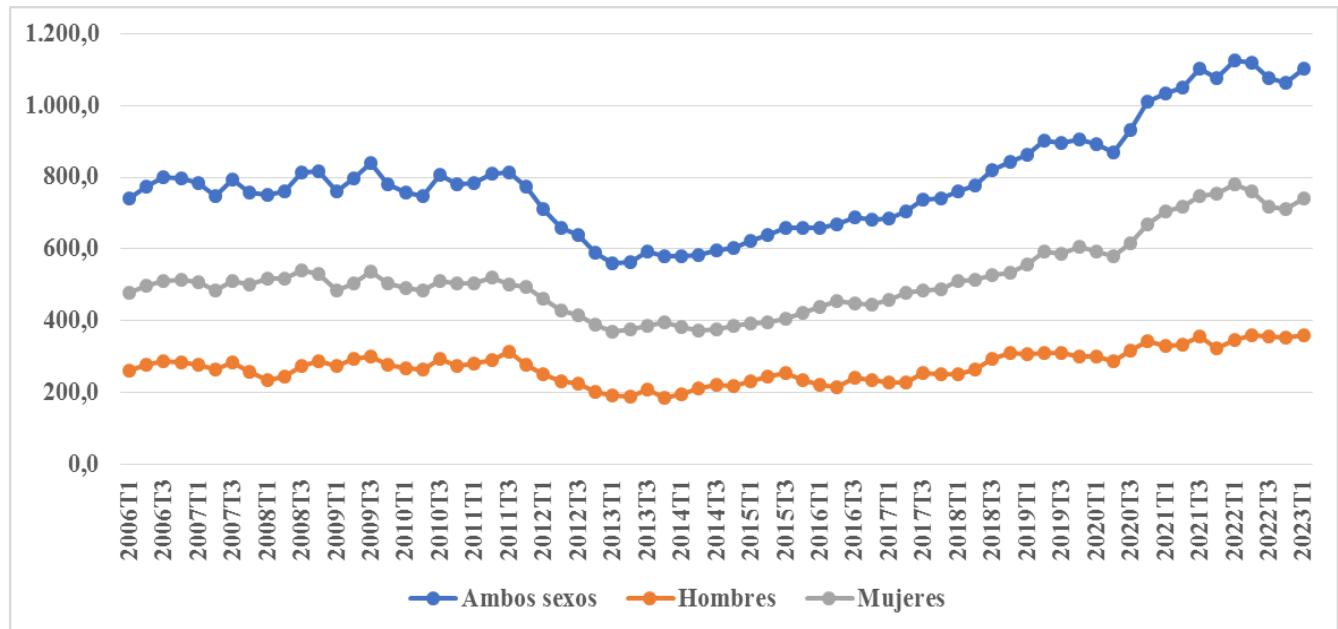
Diferents estudis mostren els motius pels quals els joves són els més afectats per l'alta contractació temporal, són els següents (García, 2011)<sup>60</sup>: La legislació laboral a Espanya clarament ha fomentat la contractació temporal. D'aquesta manera les empreses poden contractar als treballadors de manera més fàcil i amb menys protecció laboral provocant directament una segmentació en el mercat del treball i és aquí on els joves queden afectats. La sobrequalificació també és un factor important, ja que a molts joves els és impossible trobar un lloc de treball adequat als seus nivells d'estudis i formació i provoca que hagin d'acceptar treballs temporals sense proporcionar-los l'estabilitat adequada.

Un cop analitzada la temporalitat estenent-la en les diferents franges d'edat existents, les dades mostren que la temporalitat a Espanya es troba especialment als joves i als països de la UE-15 es distribueix de manera més uniforme entre els diferents grups d'edat. Això comporta que els joves es puguin veure perjudicats en la seva carrera personal. La desocupació i la temporalitat són sinònims de la precarietat que malauradament és tan comuna a Espanya i els que més la pateixen són les joves. Dos de cada tres joves que treballen, tenen un contracte temporal. Cal destacar que quan arribar una crisi econòmica, els joves que són els primers a aconseguir una feina, són els

<sup>60</sup> García, J. R. (2011). Atur juvenil a Espanya: causes i solucions. *BBVA research*, 2-25.

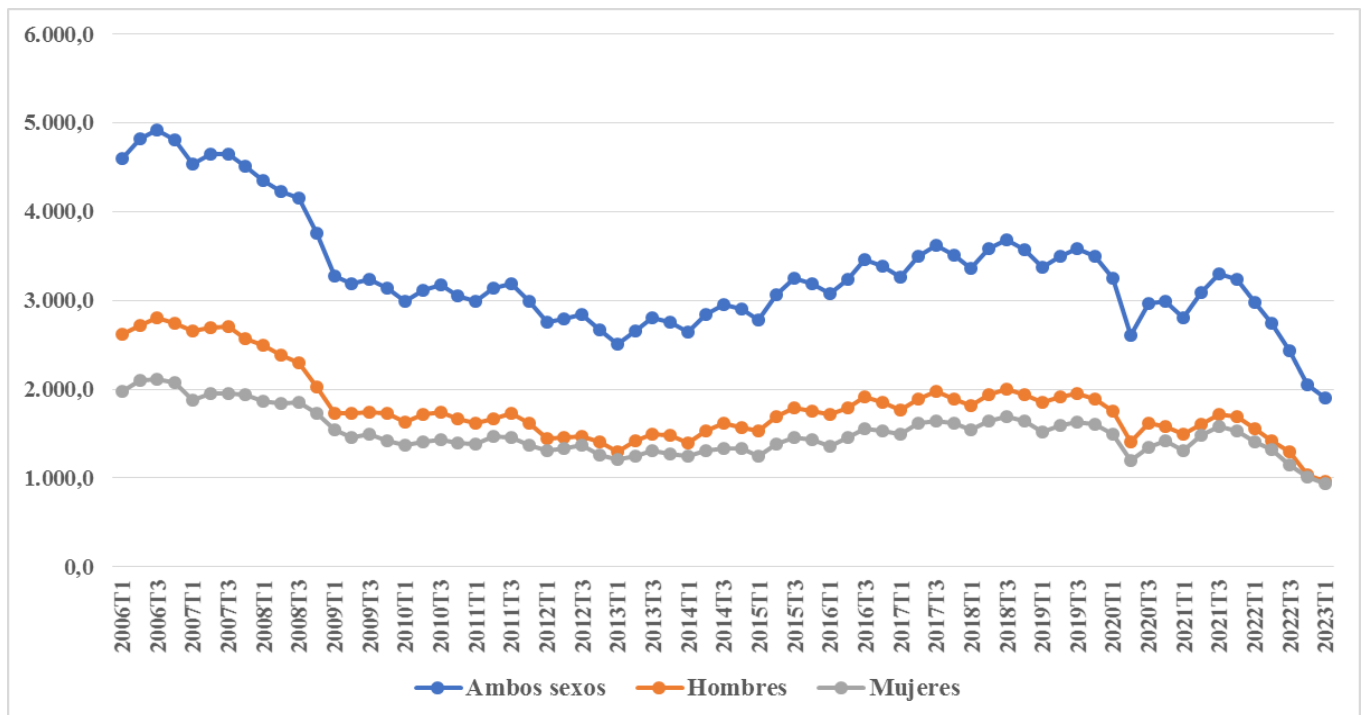
primers que la perden i això és perquè els treballadors temporals tenen menys protecció que els indefinits, encara que portin a l'empresa el mateix temps.

**Gràfica 13. Nombre d'assalariats temporals pertanyents al sector públic per raó de sexe a Espanya.**



**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l'EPA. Elaboració pròpia.

**Gràfica 14. Nombre d'assalariats temporals pertanyents al sector privat per raó de sexe a Espanya.**



**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l'EPA. Elaboració pròpia.

Les gràfiques 13 i 14, mostren l'evolució del percentatge del nombre d'assalariats amb contracte temporal per raó de sexe corresponent als homes i les dones en el sector públic i en el sector privat, respectivament. Les dades es representen en trimestres. En caràcter general, l'elevada temporalitat a principis del 2006 es pot explicar, ja que l'economia en aquell període experimenta un creixement massiu on es van crear molts llocs de treball.

És important diferenciar entre el sector públic i el sector privat a efectes del gènere, ja que el sector públic es dedica a contractar més treballadors temporals a diferència del sector privat i aquesta situació acaba afectant principalment i particularment a les dones.

El funcionament del sector públic, per tant, es pot dir que es diferencia del sector privat, tanmateix, a causa de la constant càrrega de feina que està sotmès el sector públic i la rigidesa dels contractes de treball han donat lloc al fet que un gran nombre de treballadors del sector públics han estat contractats temporalment. No obstant això, els sectors públics han existit i continuaran existint sempre, i seria fonamental establir un règim contractual especialment dissenyat diferent del que correspon al sector privat, de tal manera que se'ls tractés de manera especial (López, 2013<sup>61</sup>).

Ocupa un pes rellevant, dur a terme una anàlisi de la temporalitat al llarg de la història tenint en compte el tipus de gènere, ja que al llarg de la història contínuament hi ha hagut diferències entre els homes i les dones en l'àmbit laboral. Pel que fa als salaris entre els homes i les dones. En general, els treballadors amb contractació temporal, inclosos els públics i temporals, tendeixen a guanyar menys que els treballadors que tenen una feina fixa. No obstant això, estudis han demostrat que les dones tenen més possibilitats d'ocupar llocs de feina de tipus temporals, al contrari del que succeeix amb els homes. Això provoca que les dones amb aquest tipus de contractació temporal puguin ser particularment més vulnerables, ja que poden tenir certes barreres com per exemple, encarregar-se dels seus fills, i això les dificulten poder ocupar un lloc de treball estable i fix (Gómez, 2018)<sup>62</sup>.

La gràfica 10 apunta l'evolució dels assalariats temporals per raó de sexe especialment en el sector públic. En general aquesta gràfica mostra que el nombre d'assalariats total ha anat augmentant al llarg dels anys, però hi ha diferències significatives entre homes i dones.

La dada més important que mostra aquesta gràfica és que la taxa de temporalitat té un component molt important de dones a diferència dels homes. La taxa de temporalitat és molt més elevada en el cas del sexe femení des del primer trimestre del 2006, fins al primer trimestre del 2023. Moltes de les raons venen a ser explicades per les causes que s'han comentat anteriorment.

Per una banda, el nombre de dones que participaven en el mercat laboral amb una tipologia de contractació temporal es mostra que ha passat d'un 31,52% el primer trimestre de l'any 2006 a un 23,03% el primer trimestre del 2013 i llavors, a partir del 2013 fins al primer trimestre del 2023, no ha deixat d'augmentar successivament fins a arribar al 36,40%.

Per altra banda, en general la taxa de participació del sexe masculí en el mercat laboral sí que ha tingut tendència a una disminució gradual passant d'un 18,69% el primer trimestre del 2006, fins a un 14,60% el primer trimestre del 2014. Al llarg dels trimestres posteriors, ha tingut una tendència d'augment arribant a un 24,21% el primer trimestre del 2023, no obstant no assolint en cap moment la taxa de temporalitat de les dones.

La gràfica 11 mostra l'evolució dels assalariats temporals per raó de sexe especialment en el sector privat. Al principi les dades apunten de forma general amb el sexe masculí i femení una disminució en relació amb la proporció de treballadors al llarg del període anual contemplat del 2006 fins al 2022. Durant el període comprès entre el 2012 i el 2017, tant els homes com les dones van aconseguir una taxa de temporalitat en el sector privat, equiparable.

---

<sup>61</sup> López, I. C. C., Moreno, G., & Infante, J. I. P. (1970). *Les reformes laborals en l'obra de Luis Toharia*. Revista d'Economia Laboral.

<sup>62</sup> Gómez, MV (2018). *Una dona guanya un 13% menys que un home en feines similars*. El País.

El sector masculí mostra una disminució gradual passant del 35,57% el primer any a un 18,53% l'últim any. El sector femení, els primers anys també mostra una disminució, seguida d'un augment continu passant d'un 24,20% el 2013 a un 27,29% 2017. Al llarg dels anys següents, s'observa una reducció de gairebé 8 punts.

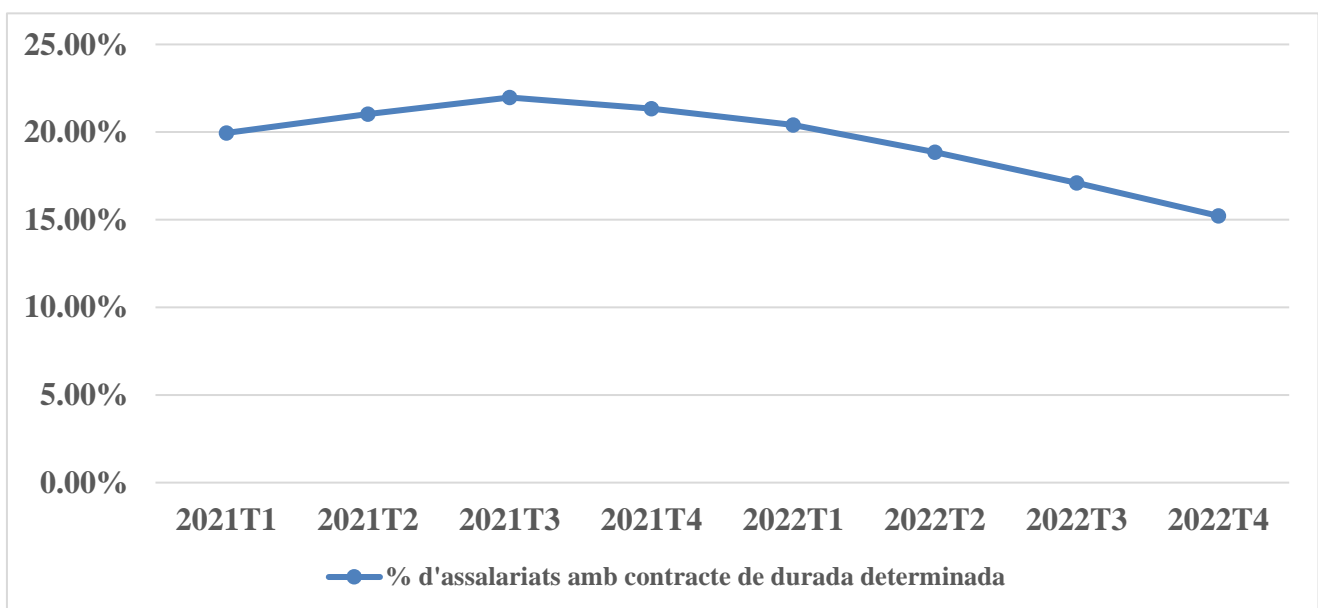
Un cop feta l'anàlisi, si fem una comparació general entre el sector públic i el sector privat, les dades assenyalen que la temporalitat és més alta per a les dones que per als homes en el sector públic, i, en canvi, en el sector privat, no es mostren tantes diferències sinó que hi ha una tendència d'igualació. És possible, que l'augment constant del sector públic a diferència del sector privat, s'expliqui perquè hagi compensat les pèrdues de treball que s'han produït en el sector privat i alhora ha fet créixer la contractació temporal.

#### 4.4.3. Estudi i anàlisi de la temporalitat en el mercat laboral espanyol després de la reforma laboral 2021-2022. Situació actual de la temporalitat a Espanya

Un cop feta l'anàlisi comparativa de tots els països europeus, ara interessa veure una evolució amb dades posteriors a l'any 2021 per veure i comprovar si realment aquesta nova reforma ha tingut un impacte o no.

Aquestes dades han estat extretes de l'INE i més en concret de l'EPA corresponents al quart trimestre del 2022, ja que les dades de l'Eurostat només ens proporciona dades actualitzades fins a l'any 2021 i aquestes darreres permeten continuar la gràfica del conjunt de dades que finalitzen l'any 2022. Cal tenir en compte que amb l'entrada en vigor de la nova reforma, el contracte temporal, passa a denominar-se contracte de duració determinada i cal utilitzar aquesta denominació.

**Gràfica 15. Assalariats temporals a Espanya després de la nova reforma 2021-2022.**



**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l'EPA. Elaboració pròpia.

La gràfica 15 és molt important, ja que representa l'efecte que ha ocasionat l'última reforma laboral. Les dades evidencien que la qualitat de treball a Espanya ha tingut una millora en comparació amb abans de la reforma laboral. Mostra que la contractació de durada determinada ha disminuït un total de gairebé 5 punts en relació amb l'any 2021. Més en concret, ha passat d'un 19,95% segons les dades presentades abans de la reforma a un 15,22% sobre el total d'assalariats. La temporalitat ha disminuït i això significa que han emergit els contractes fixos discontinus. Estudis realitzats per l'autor Raül Segarra (Segarra, 2023)<sup>63</sup>, apunten "que la millora que ha originat

<sup>63</sup> Segarra, R., (20 de març de 2023). La taxa de temporalitat dels assalariats (4t trimestre de 2022). *Twitter*.

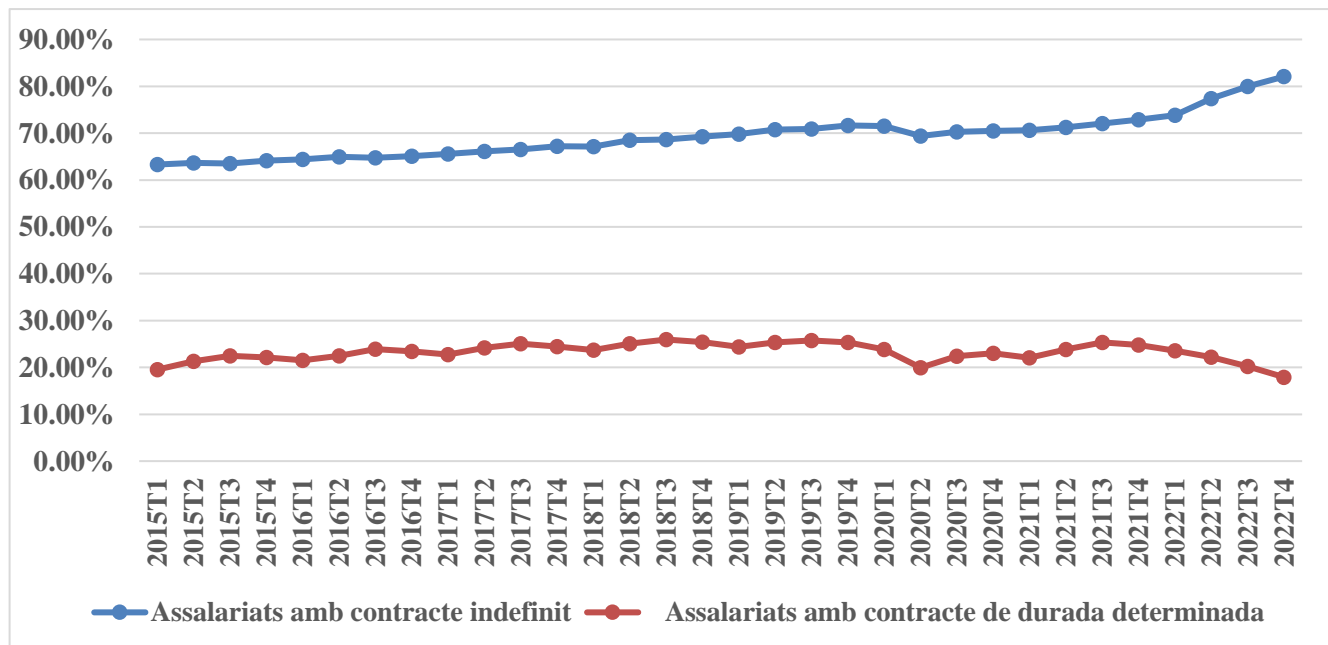
Raül Segarra. Tècnic estadístic en l'Observatori de Treball i Model Productiu de la Generalitat de Catalunya.

*aquesta reforma laboral és irrefutable. La reforma laboral ha portat la taxa de temporalitat a mínims històrics i molt a prop de la mitjana europea”.*

Les dades mostren que la reforma ha tingut un impacte realment favorable i inclús major del qual s’esperava abans de la seva implantació. Els canvis polítics clarament han influenciat el context de les reformes laborals. En conseqüència i en el cas concret d’Espanya, els canvis en les lleis laborals estan estretament relacionades amb el context polític del país. Tanmateix, encara que hagi disminuït, continua sent un problema important en el mercat laboral espanyol.

Cal assenyalar, però, que aquesta reforma també ha fet néixer tota una postura crítica que posa de manifest el següent: insisteix en el fet que encara que s’hagin incorporat aquests contractes fixos discontinus s'utilitzen com una forma dissimulada d’establir una temporalitat laboral i d’aquesta manera les empreses poden evitar les seves responsabilitats laborals i socials. No obstant això, analitzant aquesta crítica no és del tot encertada, ja que aquests nous contractes fixos discontinus també acaben tenint indemnització d’acord amb l’última reforma realitzada a l’article 16 de l’ET, relatiu a la regulació dels contractes fixos discontinus.

**Gràfica 16. Nombre d’assalariats segons el tipus de contracte. Indefinitos i temporals.**



**Font:** Taula extreta a partir de les dades de l’EPA. Elaboració pròpia.

La gràfica 16 representa l’evolució del percentatge d’assalariats amb contracte indefinit i els contractes de durada determinada des del primer trimestre del 2015 fins al quart trimestre del 2022 a Espanya. És important destacar el període que comprèn el quart trimestre del 2021 i el quart trimestre de 2022. S’observa un comportament completament oposat entre els treballadors amb contracte indefinit i els de durada determinada.

En el cas dels assalariats indefinits s’analitza un considerable augment, ja que representa un increment del 16,4% del percentatge de contractes indefinits, passant d’un 70,65% el primer trimestre de l’any 2021 a un 82,07% sobre el total d’assalariats.

En cas contrari, en el cas dels assalariats de durada determinada, experimenten una disminució significativament marcada d’un 18,6% sobre el percentatge del total d’assalariats. Més en concret, es passa d’un 22,06% a un 17,93%.

L'evolució dels percentatges dels treballadors amb contracte indefinit i temporal a Espanya en general mostra una clara tendència cap a l'estabilitat laboral i una major seguretat en els treballadors. La nova reforma laboral 2021-2022 es pot valorar amb un impacte positiu i rellevant.

## 5- PROPOSTES PER REDUIR LA TEMPORALITAT A ESPANYA

S'ha comprovat que la temporalitat a Espanya assoleix nivells molt elevats en comparació a la UE. Un cop analitzada la principal problemàtica d'aquesta elevada temporalitat a Espanya, es presentaran possibles solucions i alternatives dutes a terme per diferents autors que podrien ajudar a controlar i reduir aquesta situació.

Amb el nou Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball<sup>64</sup>, analitzat anteriorment, s'ha vist que el govern espanyol ha presentat diverses mesures per fer front a aquesta elevada temporalitat. Proposa la negociació de la simplificació de la contractació i només donar lloc a aquests tres tipus de contractes: indefinit, temporal i de formació. Aquesta sèrie de mesures permeten reduir la temporalitat actual i garantir els principis constitucionals per l'accés a la funció pública.

### 5.1. Presentació de les possibles solucions i polítiques que podrien ajudar a reduir la temporalitat a Espanya

Segons l'opinió de Luis Garicano (La Vanguardia, 2020)<sup>65</sup>, l'alternativa a aquesta situació des del seu punt de vista és desenvolupar més flexibilitat en els contractes indefinits i fer una supressió total dels contractes de duració determinada, és a dir, dels que fins ara s'anomenaven temporals. D'aquesta manera, es podrà donar lloc a un contracte únic i indefinit que permeti definir en quin moment determinat queda justificat un acomiadament per causes objectives. Això ajudarà a molts dels treballadors que mostren una incertesa i preocupació pel que pot succeir quan finalitzi el seu contracte temporal (Martí, 2022)<sup>66</sup>.

A més, el contracte hauria de formalitzar-se amb la famosa motxilla austríaca<sup>67</sup>. Aquesta consisteix en el sistema econòmic introduït a Àustria el 2003. Va implicar establir un fons econòmic per a cada treballador en funció del seu salari, de tal manera que s'aniria acumulant mentre els assalariats continuessin treballant a la mateixa empresa.

Tot això permetria que les empreses tinguessin flexibilitat mentre protegeixen a tots els treballadors de la mateixa manera. Així es podria garantir la flexibilitat i la seguretat.

Ignasi Beltrán Hereida Ruiz, professor de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), també ha estat un autor que ha parlat i discutit sobre les possibles solucions a l'elevada temporalitat per tal de millorar la qualitat de treball a Espanya. En el seu article "*Temporalitat i qualitat en el treball; algunes propostes de reforma*", planteja diverses solucions (Beltrán, 2018)<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Op.cit.

<sup>65</sup> Luis Garicano. Catedràtic d'Economia i Estratègia en els Departaments d'Administració d'Empreses i d'Economia a l'escola d'economia de Londres, ha desenvolupat la seva major part de la carrera com a docent i investigador i s'ha centrat en el creixement de la productivitat, les noves tecnologies i l'organització del treball. La Vanguardia. (2020). Biografia- Luis Garicano. *La Vanguardia*.

<sup>66</sup> Garicano, L. (7 de maig de 2022). *Com acabem amb la Temporalitat a Espanya? Reforma Laboral: Opinió amb dades*. Madrid.

<sup>67</sup> Martí, R. (7 de febrer de 2022). *Què és la motxilla austríaca? Funciona a Espanya? Quins avantatges i inconvenients té?* Treball i diners.

<sup>68</sup> Beltrán, I. (2018). Temporalitat i qualitat en el treball; algunes propostes de reforma. *Academia.edu*, 217-256.



D'una banda, se centra en la importància de la determinació de les causes de la temporalitat i en la reforma de la jurisprudència vigent per tal que els legisladors i l'autonomia col·lectiva puguin valorar el fenomen que dona origen a l'elevada temporalitat. A més, és important formular mesures tenint en compte i essent conscients dels principals interessos de les persones a qui va dirigida la normativa i, sempre que es pugui, podent anticipar-se a possibles esdeveniments.

El fet d'encarir l'ús lícit o il·lícit de la contractació temporal també hauria de ser un factor clau que contribuís a incrementar els contractes indefinits i fomentar-ne l'ús. Per tant, només cal assegurar el compliment de les normatives establertes. El contracte de durada determinada correspon a treballs de caràcter temporal, i si del contrari, el treball no és d'aquesta tipologia, cal seguir la tipologia del contracte indefinit. D'aquesta manera, la taxa de temporalitat i la dualitat en el treball farà caure ràpidament la mitjana en l'àmbit europeu.

## 6- CONCLUSIONS

A partir d'aquest estudi, s'ha demostrat l'elevada taxa de temporalitat a Espanya en comparació a la resta de la UE. S'ha estudiat aquesta temporalitat des de diferents perspectives, concretament se l'ha visualitzat en les diferents franges d'edat per veure on hi ha major concentració, i s'ha determinat que és en la franja juvenil on Espanya on hi ha més abundància d'aquesta relació contractual temporal. Pel que fa al sexe femení i masculí s'ha dut a terme una comparació general entre el sector públic i privat, i les dades indiquen que la temporalitat és més elevada per les dones que pels homes en el sector públic. En canvi, en el sector privat no es mostren tantes diferències. També, el fet de comparar Espanya i la UE mitjançant l'agrupació dels Estats del Benestar ha permès entendre millor les diferents trajectòries dels països en l'àmbit polític, econòmic i social, tot obtenint una perspectiva més àmplia de la temporalitat en el sector espanyol i europeu.

Un cop analitzades les diferents teories que expliquen i justifiquen aquesta elevada temporalitat a Espanya, junt amb l'estudi de les dades disponibles, es dona resposta a la hipòtesi plantejada a l'inici de la realització d'aquest Treball Final de Grau: l'elevada temporalitat a Espanya es justifica per la presència excessiva de sectors de serveis i turisme?

Encara que, per una banda, s'ha plantejat la teoria referent als insiders-outsiders i, per l'altra, s'ha suggerit que l'excessiva estacionalitat a Espanya té una influència significativa en la temporalitat del mercat laboral a Espanya, cap d'aquests factors té la capacitat per explicar plenament el fenomen plantejat.

En primer lloc, s'ha vist que la teoria insiders-outsiders es pot refutar. S'havia dit al principi de la introducció que aquesta teoria tenia bastant rellevància, però finalment amb les dades obtingudes s'ha arribat a la conclusió que no és una explicació realista del fenomen. Aquesta teoria explica que una de les formes de protegir els treballadors és mitjançant l'increment del cost dels acomiadaments i, d'aquesta manera, les seves condicions laborals es veuran millorades. En contraposició, però, provoca un augment dels costos de reposició dels insiders, és a dir, dels treballadors que ja estan treballant a l'empresa. Com a resultat, és impossible pels outsiders (treballadors aturats i exclosos) substituir els insiders per tal d'ocupar un lloc de treball estable a l'empresa.

En segon lloc, l'estacionalitat tampoc s'ajusta a la realitat. El problema de la temporalitat tampoc s'explica pel fet que Espanya depengui en excés de sectors amb activitat molt estacional, sinó que la temporalitat en la contractació està estesa en tots els sectors econòmics que formen part del mercat laboral del país. Sorprèn haver obtingut aquests resultats en el moment de tractar aquesta qüestió. Des de sempre s'ha tingut la percepció que el sector serveis és un dels fenòmens més influents en l'economia d'Espanya.

En tercer i últim lloc, encara que l'elevada temporalitat no depengui de les teories explicatives insiders-outsiders ni de l'excés existent en els sectors serveis, l'estudi realitzat de l'última reforma laboral mostra finalment que la temporalitat sí que té un important i estret vincle amb les lleis que regulen el mercat del treball juntament amb la gestió que es porta terme per l'ús de la contractació. No ha estat la llei per si mateixa, sinó que són les polítiques les protagonistes principals que han permès influenciar a les lleis i han generat tota una sèrie de canvis. S'ha de tenir en compte que són les polítiques que influencien aquestes lleis.

Les reformes laborals que hi ha hagut al llarg de la història han comportat àmplies modificacions en el marc del mercat del treball, aconseguint canvis en matèria de normativa relativa als treballadors: la seva protecció, els salaris, la seguretat social i el que és més destacat: la tipologia de contractació.

S'ha demostrat que, a partir de la implantació de l'última reforma laboral 2021-2022, s'ha produït un considerable augment dels assalariats amb contractes indefinits, mentre que els assalariats amb contracte temporal experimenten una disminució marcada.

Els resultats obtinguts han estat estudiats i analitzats des d'una perspectiva a curt termini, així que són provisionals: el problema encara dista força d'estar resolt. Serà important veure quin ús es fa servir de la nova regulació al llarg dels anys i estudiar-ne l'evolució a llarg termini per determinar el seu veritable impacte. El mercat laboral espanyol ha fet un pas significatiu i en la línia adequada, però encara queda molt de camí per recórrer.

## 7- BIBLIOGRAFIA

- RECURSOS BIBLIOGRÀFICS: REVISTES ARTICLES I LLIBRES WEB.

Beltran, I. (2018). Temporalitat i qualitat en el treball; algunes propostes de reforma. *Academia.edu*, pàg. 217-256. Disponible a: [https://www.academia.edu/38164322/BELTRAN\\_I\\_2018\\_Temporalidad\\_y\\_calidad\\_en\\_el\\_empleo\\_algunas\\_propuestas\\_de\\_reforma](https://www.academia.edu/38164322/BELTRAN_I_2018_Temporalidad_y_calidad_en_el_empleo_algunas_propuestas_de_reforma).

Briggs, A. (11 de gener de 2021). *De Wikipedia*. Disponible a: [https://es.wikipedia.org/wiki/Asa\\_Briggs](https://es.wikipedia.org/wiki/Asa_Briggs).

Cabrales, A., Dolado, J. J., i Mora, R. (2017). Doble protecció de l'ocupació i falta de formació en el lloc de treball. *Revista de l'Associació Econòmica Espanyola*, pàg. 345-371. Disponible a: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6206948>.

CaixaBank. (2018). *Recuperació de l'ocupació i creixement de l'economia portuguesa*. CaixaBank Research. Disponible a: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/recuperacion-del-empleo-y-crecimiento-economia>

Cebrián López, I. C., i Moreno, G. (2016). L'ocupació dels joves a Espanya i els efectes de les reformes laborals. *Joves i ocupació. Una mirada des del dret, la sociologia i l'economia*, pàg. 102-145. Disponible a: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6149186>.

Cebrián, I., Moreno, G., i Pérez Infante, J. (1970). Les reformes laborals en l'Obra de Luis Toharia. *Revista d'Economia Laboral*, pàg. 18-47. Disponible a: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5222779>.

Govern d'Espanya. (2018). *Presidents des de 1978. Felipe González Márquez*. La Moncloa. Disponible a: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/presidentes/Paginas/GonzalezMarquez\\_BIO.aspx](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/presidentes/Paginas/GonzalezMarquez_BIO.aspx).

Institut Nacional d'Estadística. *Xifres de població i censos demogràfics*. Disponible a: <https://www.ine.es/>.

Echegaray, J. G. (2016, gener 15). *Possibles causes de l'elevada temporalitat en el mercat del treball espanyol*. Politikon. Disponible a: <https://politikon.es/2016/01/15/posibles-causas-de-la-elevada-temporalidad-en-el-mercado-laboral-espanol/#>.

Espanya, W. K. (13 de febrer de 2023). Tipus de contracte de treball 2022-2023 després de la Reforma Laboral. *Wolters Kluwer*. Disponible a: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/tipos-de-contrato-de-trabajo-2022-reform>.

Mites (2023). Mites. *RAE: Real Acadèmia espanyola. Enciclopèdia*. Recuperat el dia 3 de maig de 2023. Disponible a: <https://dle.rae.es/mito#PQMIWus>.

Europea, U. (2023). Història de la Unió Europea 1990-99. *European Union*. Disponible a: [https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu/1990-99\\_es](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu/1990-99_es).

Europea., C. E. (2023). *Com funciona l'espai Schengen*. Disponible a: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/schengen-area/#schengen>.

Eurostat. Disponible a: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

- Ferreiro, J., Bea, E., Gómez, M. C., & Intxausti, M. A. (2004). Teoria Insider-Outsider i temporalitat en el mercat de treball espanyol. *Revista del Ministeri de Treball i Assumptes Socials*, 31-54.
- García, J. R. (2011). Atur juvenil a Espanya: causes i solucions. *BBVA research*, pàg. 2-25. Disponible a: [https://www.bbva.com/wp-content/uploads/mult/WP\\_1130\\_tcm346-270043.pdf](https://www.bbva.com/wp-content/uploads/mult/WP_1130_tcm346-270043.pdf).
- Gómez, M. V. (2018). Una dona guanya un 13% menys que un home en feines similars. *El país*. Disponible a: [https://elpais.com/cat/2018/03/06/economia/1520362982\\_401961.html](https://elpais.com/cat/2018/03/06/economia/1520362982_401961.html).
- González, A. (2015). Economistes davant la crisi. *Mites del mercat de treball espanyol*. Disponible a: <https://economistasfrentealacrisis.com/mitos-del-mercado-de-trabajo-espanol/>.
- González, A. (2021). Alarma, cal reduir la temporalitat en el treball. *Economistes davant la crisi*. Disponible a: <https://economistasfrentealacrisis.com/alarma-hay-que-bajar-la-temporalidad-del-empleo/>.
- Jorrín, J. (2021). La precarietat a Espanya no es deu al model productiu sinó a l'abús de la temporalitat. *El Confidencial*. Disponible a: [https://www.elconfidencial.com/economia/2021-11-15/espana-abuso-contratacion-temporal-tejido-productivo\\_3322901/](https://www.elconfidencial.com/economia/2021-11-15/espana-abuso-contratacion-temporal-tejido-productivo_3322901/).
- Lahera Forteza, J. (17 d'agost de 2016). La Reforma de la Llei 3/2012 en la contractació laboral i en l'acomiadament. *Revista Jurídica Universitat Autònoma de Madrid*. (24). Disponible a: <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/5981>.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2021). *La teoria de l'ocupació i l'atur dels insiders i els outsiders*. My ideas. Disponible a: <https://ideas.repec.org/b/mtp/titles/026262074x.html#author-abstract>.
- Martí, R. (7 de febrer de 2022). Què és la motxilla austríaca? Funciona a Espanya? Quins avantatges i inconvenients té? *Treball i diners*. Disponible a: <https://www.esquire.com/es/trabajo/a38793602/que-es-mochila-austríaca/>.
- Martin, C. (2015). Estats del Benestar del Sud: Configuració de l'equilibri del Benestar. *HAL. Open Science.*, 77-100. Disponible a: <https://shs.hal.science/halshs-01179541/document>.
- Martin, C. (2022). *EHESP. Escola d'Estudis Superiors en Salut Pública*. Disponible a: <https://www.ehesp.fr/annuaire/enseignement-recherche/claude-martin/>.
- Navarro, V. i Shi, L. (2001). El context polític de les desigualtats socials i la salut. *Social Science and Medicine*, pàg. 489, 490, 491. Disponible a: [https://www.jhsph.edu/research/centers-and-institutes/johns-hopkins-primary-care-policy-center/Publications\\_PDFs/2001%20SSM%202.pdf](https://www.jhsph.edu/research/centers-and-institutes/johns-hopkins-primary-care-policy-center/Publications_PDFs/2001%20SSM%202.pdf).
- OCDE. (2013). Estudi de l'OCDE sobre la reforma laboral 2012 a Espanya: Una avaluació preliminar. 1-6.
- OECD. (2023). *Better Policies for better lives*. Disponible a: <https://www.oecd.org/statistics/indicadores-clave.htm>.
- ORCID. (2023). *Biografia de Gösta Esping-Andersen. Connectant investigadors i investigadores*. Disponible a: <https://orcid.org/0000-0001-5645-6750>.
- Ruesga, S. M., & Murayama, C. (1997). La Cimera de Luxemburg: No hi ha res a fer? *EL MUNDO*, pàg. p 1. Disponible a: <https://www.elmundo.es/elmundo/1997/diciembre/03/economia/03N0084.html>.
- Segarra, R. (2022). La taxa de temporalitat dels assalariats (4t trimestre de 2022). *Twitter: @Raulsees*. Disponible a: <https://twitter.com/raulsees/status/1638165042691547137?s=48&t=xGMWScI4HNkEc1VfIWGqKw>.

SEPE. (2023). Contracte Indefinit. *Servei Públic d'Ocupació Estatal d'Espanya*. Disponible a: <https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido#:~:text=%C3%89s%20aquell%20que%20es%20concerta%20sense%20esta>.

Toharia, L (2005). “El problema de la temporalitat a Espanya: un diagnòstic”. *Revista del Ministeri de treball i assumptes socials*. Núm. 61, pàg. 178-181. Disponible a: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3332854>

La Vanguardia. (2020). Biografia- Luis Garicano. *La Vanguardia*. Disponible a: <https://www.lavanguardia.com/libros/autores/luis-garicano-20093411>.

Vegas, L. V. (2023). Mercat laboral a Espanya: *Fal·làcies i temporalitat*. *Ciències Polítiques*. Universitat Pompeu Fabra. Disponible a: <https://docs.google.com/presentation/d/131N6AX0GD9M74m83ZpNa9z0Z4IKeeL6W/edit#slide=id.p11>.

- RECURSOS VIDEOGRÀFICS.

Garicano, L. (7 de maig de 2022). *Com acabem amb la Temporalitat a Espanya? Reforma Laboral: Opinió amb dades*. Madrid [Vídeo]. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=bibEjFVCx3A>.

- LEGISLACIÓ.

Espanya. *Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors*. BOE (en línia), núm. 255, de 24 d'octubre del 2015. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [Consulta: 15 de març del 2023].

Espanya. *Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball*. BOE (en línia), núm. 313, de 31 de desembre del 2021. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>. [Consulta: 25 de març del 2023].

Espanya. *Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre modificació de determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors*. BOE (en línia), núm. 186, de 4 d'agost del 1984. Disponible a: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1984-17436](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1984-17436). [Consulta: 12 de març del 2023].

Espanya. *Llei 14/1994, de l'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal*. BOE (en línia), núm. 131, de 2 de juny de 1994. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/06/01/14/con>. [Consulta: 23 de març del 2023].

Espanya. *Llei 64/1997, del 26 de desembre, per la qual es regulen incentius en matèria de la Seguretat Social i de caràcter fiscal pel foment de la contractació indefinida i l'estabilitat del treball*. BOE (en línia), núm. 312, de 30 de desembre de 1997. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-27990>. [Consulta: 30 de març de 2023].

Espanya. *Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat*. BOE (en línia), núm. 164, de 10 de juliol de 2001. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/2001/07/09/12/con>. [Consulta: 11 de març de 2023].

Espanya. Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. BOE (en línia), núm. 312, de 30 de desembre de 2006. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>. [Consulta: 10 de març de 2023].

Espanya. Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. BOE (en línia), núm. 36, d'11 de febrer de 2012. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3/dof/cat/pdf>. [Consulta: 15 de març de 2023].

# ÍNDIX DE PARAULES CLAU

<b>1</b>		Europa 3, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26	
15 a 24 anys	5, 20, 21, 33, 34	Eurostat	37
16 a 24 anys	34	evolució	38
1984	8	<b>F</b>	
<b>2</b>		fal·làcies	4
20214, 5, 7, 12, 13, 14, 17, 22, 23, 24, 28, 29, 32, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46		Finlàndia	10, 13, 19
25 a 59	5	flexibilitat	19, 27, 28, 40
25 a 59 anys	5, 21, 33, 34	FOGASA	27
<b>A</b>		França	10, 13, 15, 16, 19
abús	23, 28, 45	franges d'edat	21, 34, 42
actualitat	4, 7, 16, 24, 25, 31	<b>G</b>	
Alemanya	10, 13, 15, 19	George Lindbeck	9
anàlisi	3, 4, 7, 8, 13, 21, 25, 31, 32, 36, 37	gestió laboral	3, 6
anys vuitanta	20, 25, 31	govern	15, 25, 26, 27, 40
assalariats	33	gràfica	21
augmentat	22	Grècia	10, 11, 13, 16, 19, 20
Àustria	10, 11, 13, 15, 18, 19, 40	<b>H</b>	
<b>B</b>		història	8
Bèlgica	10, 13, 18, 19	homes	22
<b>C</b>		<b>I</b>	
Centre d'Europa	20	impacte	8
Claude Martin	16	INE	37
comparativa	3, 4, 5, 7, 8, 13, 17, 18, 19, 31, 32, 37	insiders	7
condicions laborals	11	Irlanda	10, 13, 18, 19
contracte indefinit	11, 26, 30, 38, 39, 41	Itàlia	10, 13, 15, 16, 19, 20
contractes temporals	6, 7, 9, 18, 22, 26, 27, 28, 29, 32, 33	<b>J</b>	
COVID-19	28	joves	3, 6, 21, 27, 34, 42, 44
crisi	9	<b>L</b>	
<b>D</b>		liberal	19
Dennis Snower	9	Luxemburg	10, 11, 13, 18, 19, 45
desocupació	27, 35	<b>M</b>	
Dinamarca	10, 11, 13, 14, 18, 19	mercat del treball	42
disminució	22	mercat laboral	3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 18, 19, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 42, 43, 47
dones	22	mitjana	9
drets laborals	11, 12	models	4, 9, 13, 14, 19, 25
<b>E</b>		<b>N</b>	
economia	6, 7, 8, 9, 11, 14, 16, 18, 24, 25, 26, 28, 35, 40, 42, 44, 45	nova reforma laboral	28
EPA	34	<b>O</b>	
escandinaus	20	OCDE	28
Espanya	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 46, 47	outsiders	7
Esping-Andersen	4, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 45		
estabilitat	3, 6, 7, 9, 11, 12, 24, 26, 28, 29, 32, 34, 39, 40, 46		
estabilitat laboral	6, 32, 39		
Estat del Benestar	4, 8, 13, 14, 15, 16, 17		



## P

Països Baixos	10, 11, 13, 18, 19
països del sud	4, 16, 17, 19, 21
percentatge	23
polítiques laborals	19, 32
Portugal	13
PP	26
prestacions	15
problema	24
productivitat	40
PSOE	25

## R

reforma laboral	4, 7, 12, 26, 27, 28, 29, 32, 37, 40, 42, 43, 45, 46
règims	14
Regne Unit	10, 11, 13, 15, 18, 19
regulació	8
reproducció	6

## S

salaris	6, 9, 11, 12, 27, 36, 42
sector privat	5, 15, 35, 36, 37, 42
sector públic	5, 35, 36, 37, 42
sectors	4
sectors econòmics	4, 22, 23, 42
serveis	7
Suècia	10, 13, 19

## T

taula	21
taxa de temporalitat	9, 11, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 41, 42, 46
tendència	32
teoria	8
treballadors	34
turisme	7

## U

UE-15	4, 5, 10, 13, 17, 18, 19, 22, 31, 32, 34
-------	--