

LA REDUCCIÓN DEL COSTE DEL DESPIDO EN EL EMPLEO INDEFINIDO: APROXIMACIÓN A LAS TENDENCIAS DE EXTINCIÓN TRAS LA REFORMA DE 2021

*The reduction in the cost of dismissal in permanent employment:
An approach to extinction trends after the 2021 reform*

JAIME PIQUERAS GARCÍA*

Universitat de València, España

RESUMEN

Con las restricciones sobre la contratación de duración determinada, la reforma de 2021 ha colaborado en reducir significativamente la temporalidad, consolidando el contrato indefinido ordinario a jornada completa como la principal forma de acceso al empleo. Tras algunos años de aplicación, los efectos de la reforma también comienzan a apreciarse en la extinción de estos contratos. En particular, se detecta un incremento en las extinciones indemnizadas sobre contratos indefinidos, especialmente en aquellos de menor antigüedad, lo que se traduce en una reducción significativa del importe medio de las indemnizaciones. El estudio concluye con una reflexión sobre la conexión entre contratación y extinción, advirtiendo que la flexibilidad en los mecanismos de finalización del contrato, no modificados por el RDL 32/2021, podría estar comprometiendo los efectos de la reforma, limitando su capacidad real para garantizar la estabilidad en el empleo.

Palabras clave: RDL 32/2021, contratación, despido, indemnización, estabilidad en el empleo.

ABSTRACT

With the restrictions on fixed-term contracts, the 2021 reform has helped to significantly reduce temporary employment, consolidating the ordinary full-time permanent contract as the main form of access to employment. After some years of application, the effects of the reform are also beginning to be seen in the termination of these contracts. In particular, an increase in compensated terminations of permanent contracts is detected, especially in those with less seniority, which translates into a significant reduction in the average amount of compensation. The study concludes with a reflection on the connection between hiring and termination, warning that the flexibility of contract termination mechanisms, unchanged by RDL 32/2021, could be compromising the effects of the reform, limiting its real capacity to guarantee employment stability.

Keywords: RDL 32/2021, hiring, dismissal, severance pay, employment stability.

LABURPENA

Iraupen mugatuko kontratazioaren gaineko murrizketekin, 2021eko erreformak aldi baterakotasuna nabarmen murrizten lagundu du, lanaldi osoko kontratu mugagabe arrunta enplegua lortzeko modu nagusi gisa finkatuz. Urte batzuetan aplikatu ondoren, erreformaren ondorioak kontratu horiek azkentzean ere nabaritzen hasi dira. Bereziki, kontratu mugagabeen gainean kalte-ordaina jaso duten azkentzeek gora egin dute, batez ere antzinatasun txikiagokoen. Horren ondorioz, kalte-ordainen batez besteko zenbatekoa nabarmen murriztu da. Azterketa amaitzeko, kontratazioaren eta azkentzearen arteko loturari buruzko hausnarketa egin da, eta ohartarazi da 32/2021 Legegintzako Errege Dekretuak aldatu ez dituen kontratua amaitzeko mekanismoen mugatasunak erreformaren ondorioak arriskuan jar ditzakeela, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko benetako gaitasuna mugatuz.

Hitz gakoak: 32/2021 LED, kontratazioa, kaleratzea, kalte-ordaina, enpleguaren egonkortasuna.

* **Correspondencia a:** Jaime Piqueras García – Universitat de València, España – jaime.piqueras@uv.es – <https://orcid.org/0000-0002-6762-346X>

Cómo citar: Piqueras García, Jaime (2025). «La reducción del coste del despido en el empleo indefinido: aproximación a las tendencias de extinción tras la reforma de 2021»; *Lan Harremanak*, 53, 406-431. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27478>).

Recibido: 8 abril, 2025; aceptado: 10 junio, 2025.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Cuestiones metodológicas

Como es conocido, la reforma laboral de 2021 supuso un cambio significativo en la regulación de la contratación en España, con el objetivo de reducir la temporalidad y fomentar el empleo indefinido. Aunque las modificaciones normativas no siempre suponen una transformación directa del empleo (Gimeno Díaz de Atauri, 2022: 224; Gimeno Díaz de Atauri, 2023: 1), los efectos de la reforma parecen resultar evidentes, especialmente, en cuanto a la clara distribución de los contratos laborales en nuestro mercado de trabajo. De hecho, estos efectos no solo se limitan a la manera de contratar, sino que también comienzan a apreciarse cambios en la extinción de los contratos, así como en las indemnizaciones asociadas a una parte de estas terminaciones contractuales.

El estudio que planteamos tratará de analizar el impacto de dichos cambios en la estructura del empleo, y, para ello, en primer lugar, se examinará cómo se ha reorganizado la contratación, prestando especial atención a la reducción de los contratos temporales y al crecimiento de los indefinidos. Que el empleo indefinido haya sido el principal tipo de empleo generado tras la reforma no supone un planteamiento novedoso, ya que podía observarse desde el inicio de la reforma (Nicolás Martínez y Riquelme Perea, 2025: 121). Por tanto, centraremos mayor atención a la extinción de los contratos de trabajo durante estos años, una cuestión que ha recibido menor atención en los estudios existentes y cuyos efectos resultan menos evidentes. Así, en segundo lugar, se introduce un punto de conexión entre la contratación y la extinción, combinando cuestiones de entrada y salida de los trabajadores en la empresa. Para ello, se analizará la proporción de personas contratadas y el número de contratos al año, con el fin de observar el número de contratos por los que pasa un trabajador en ese periodo. Como paso previo a la parte final del trabajo, también se examina la duración media de las relaciones laborales establecidas tras la reforma. En tercer lugar, se estudia la evolución de la extinción contractual, plasmada principalmente en la no superación de periodos de prueba, las bajas voluntarias y los despidos, especialmente, los indemnizados. Para los despidos, tendremos en cuenta tanto su volumen como las cuantías indemnizatorias en función del tipo de contrato. Se prestará especial atención a las tendencias en la extinción de los contratos indefinidos, con el objetivo de aportar argumentos que permitan valorar la reforma en relación con la estabilidad en el empleo y su potencial fortalecimiento.

Centraremos la información sobre el sector privado, ya que el sector público sigue una dinámica de contratación-extinción diferenciada que impide que sea tratada de forma conjunta en este trabajo (Alujas Ruiz, 2023: 429). Además, las modificaciones del RDL 32/2021 están dirigidas principalmente a regular las condiciones de la contratación, causando que el sector privado sea su principal espacio de aplicación (Gimeno Díaz de Atauri, 2023: 2). Aun así, se utilizarán datos en los que se combine la contratación del sector público cuando no resulte

posible extraer los del sector privado de forma aislada y sirvan para la aproximación a nuestro mercado de trabajo.

La información del presente trabajo se obtiene principalmente de datos extraídos de fuentes oficiales (el SEPE, la TGSS, el INE o el MTES) reforzados por otros estudios socioeconómicos de interés, como las memorias elaboradas por el CES u otros trabajos estadísticos anteriores. Conviene tener presente que las fuentes consultadas emplean metodologías de extracción de datos diferentes, lo que debe considerarse al combinar información procedente de varias de ellas, dado el riesgo de posibles desajustes. Tenga en cuenta que la información vertida en este trabajo busca realizar una aproximación a cómo se está contratando, y esencialmente, como se está despidiendo en España (área que presenta mayores complicaciones metodológicas), sin que el acceso a la información sea suficientemente adecuado como para mostrar un escenario completo y llegar a conclusiones absolutas.

Para todo lo anterior, se toman como referencia los años previos y posteriores a la reforma (2019 a 2024), permitiendo contextualizar sus efectos y compararlos con la situación anterior. Dependiendo del caso, la información tratará de compararse principalmente con los años 2019 y 2021, ya que el primero de los años puede servirnos como año de estabilidad para el empleo, previo a la situación sanitaria provocada el COVID 19, y el segundo coincide con la aprobación de la última reforma laboral, lo que permite analizar sus posibles implicaciones en materia de contratación y extinción a partir de entonces. La estadística sobre despidos solo alcanza hasta 2023, ya que los datos más recientes se publican a finales de cada año.

2. Las tendencias de contratación y extinción a raíz del RDL 32/2021

La reforma laboral del RDL 32/2021 dirigió la atención en los mecanismos de ingreso de los trabajadores en la empresa, cuestión que se aprecia tanto por el objeto de las modificaciones normativas, centradas en modificar el régimen contractual u otras cuestiones relativas al mismo, como en la manera de valorar su impacto (Gimeno Díaz de Atauri, 2022: 224). Así, desde el comienzo de la reforma, las noticias y referencias a la evolución del mercado de trabajo en esta materia hacen alusión principalmente a los cambios en contratación, tratando de mostrar un panorama más estable para nuestro modelo de relaciones laborales.

De hecho, el RDL 32/2021 incluye en su disposición adicional vigesimo-cuarta un compromiso orientado a reducir la tasa de temporalidad, por el cual debía realizarse una evaluación inicial de los resultados de la reforma en enero de 2025, seguida de revisiones periódicas cada dos años. La disposición continúa señalando que, caso de no cumplirse los objetivos de reducción de la tem-

poralidad general o sectorial, el Gobierno está obligado a proponer medidas adicionales para alcanzarlos, en el marco de una mesa de diálogo social. Aunque esta evaluación todavía no se ha realizado, el MTSS anunció a finales de abril la constitución de la comisión de evaluación¹. Tanto el compromiso recogido en el RDL 32/2021 como la nota sobre la creación de la comisión hacen referencia a los datos de temporalidad, enmarcados en el ámbito de la contratación.

Aunque, por supuesto, debemos prestar atención a la información sobre los contratos, creemos que para obtener una visión completa y poder confirmar una mejora en el mantenimiento del empleo, es necesario profundizar también en las cuestiones relacionadas con la extinción de estos. De esta forma, se presentarán los datos sobre los cambios en la contratación derivados del RDL 32/2021, para luego ofrecer una aproximación a cómo la contratación está influyendo en la extinción de los mismos.

2.1. La reducción de la temporalidad y el aumento del empleo indefinido

Comentábamos que los cambios en las dinámicas de contratación han sido los aspectos más afectados por la reforma de 2021, convirtiéndose en uno de los indicadores clave para evaluar su impacto. Las modificaciones en las tendencias de contratación son evidentes, reflejándose en una reducción significativa de la contratación temporal junto con un aumento de la contratación indefinida. Así, entre 2019 y 2024 se aprecia una transformación sustancial en el mercado laboral, compuesta por una fuerte caída en la proporción de contratos temporales y un notable aumento de la contratación indefinida, especialmente a partir de la entrada en vigor del RDL 32/2021. Con base en los datos del SEPE, en 2019, los contratos temporales representaban más del 90 % del total de contratos suscritos (20.352.787 de un total de 22.512.221). Sin embargo, desde 2022 ese porcentaje ha descendido progresivamente hasta situarse en torno al 58 % en 2024. Mientras los contratos temporales se reducen entre 2021 y 2022 (de 17.271.018 a 11.283.183), los indefinidos se triplican (de 2.113.341 a 7.027.160).

Aunque la contratación temporal sigue existiendo por la propia naturaleza de algunos empleos, su peso en el conjunto de contratos se ha reducido y mantiene cierta estabilidad. Este nuevo equilibrio resulta positivo si contribuye a reducir la tasa de temporalidad y no genera una rotación excesiva de contratos indefinidos. Por ahora, el incremento de estos últimos se ha acompañado de una reducción del desempleo, lo que sugiere una evolución saludable del mercado laboral.

¹ Según informó el MTSS en su nota de prensa titulada «Yolanda Díaz presenta la Comisión de Evaluación de la Reforma Laboral», publicada el 30 de abril de 2025, en respuesta al cumplimiento del RDL 32/2021. Disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4437>

Para evaluar el impacto de la reforma laboral de 2021 en los asalariados del sector privado, los datos del INE muestran que la tasa de temporalidad ha experimentado una notable caída en los últimos años, pasando del 25,9 % en 2019 al 12,8 % en 2024. El punto de inflexión se produce tras la entrada en vigor del RDL 32/2021, cuyo régimen transitorio se extendió durante el primer trimestre de 2022, lo que explica que los efectos plenos de la reforma no se reflejaran hasta 2023, cuando la tasa cae hasta el 14 %.

En los años previos a la reforma, la temporalidad se mantuvo alrededor del 25 % (Ruesga Benito y Viñas Apaolaza, 2022: 164), con una ligera bajada influida por la pandemia. Sin embargo, tras la reforma de 2021, se observa un cambio estructural en el que la contratación temporal se reduce incluso en fases de crecimiento económico, rompiendo con la dinámica previa del mercado laboral español. Mientras que años atrás España venía liderando la temporalidad en Europa (De la Fuente Lavín y Zubiri Rey, 2022: 205), actualmente la tasa de temporalidad en el sector privado se sitúa por debajo de la media europea, que según Eurostat fue del 13,6 % en 2024. Esto refleja, al menos formalmente, una transformación en el modelo laboral de contratación hacia un empleo con mayor estabilidad.

Entre el aumento de la contratación indefinida, encontramos que uno de los objetivos de la reforma de 2021 era canalizar parte de la contratación temporal hacia los contratos fijos discontinuos (Goerlich Peset, 2022: 59; López Balaguer, 2023: 4). Los datos del INE muestran que, aunque los asalariados fijos discontinuos del sector privado aumentaron un 105 % en número entre 2021 y 2024 (de 328.050 a 671.550), su peso relativo dentro del total de contratos indefinidos apenas creció 2 puntos (del 3,2 % al 5,2 %). En cambio, los contratos indefinidos ordinarios crecieron un 25,9 % (de 10.099.300 a 12.975.875), suponiendo el 94,8 % del empleo indefinido en 2024. Esta evolución parece indicar que la reforma ha reforzado, sobre todo, la contratación indefinida ordinaria. En cuanto al tipo de jornada de esta contratación, la misma fuente muestra que el empleo indefinido ha crecido tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Entre 2021 y 2024, los asalariados indefinidos a jornada parcial aumentaron un 18,6 % (de 1.578.650 a 1.871.875), mientras que los de jornada completa crecieron un 12,8 % (de 12.086.075 a 13.638.025). No obstante, en términos relativos, el empleo parcial solo subió 0,5 puntos (del 11,6 % al 12,1 %).

Con esto, y para concluir esta primera parte del análisis, podemos comprobar que, aunque existe un aumento numérico de todos los contratos indefinidos a consecuencia de la reducción de la contratación temporal, el contrato más utilizado tras los cambios introducidos por el RDL 32/2021 es el contrato indefinido a jornada completa. En este sentido, otros estudios también señalan la preponderancia del contrato indefinido a jornada completa, seguido del contrato indefinido a jornada parcial, mientras que el contrato fijo discontinuo se man-

tiene en niveles relativamente estables (CES, 2024: 187). De esta forma, despegaríamos que el aumento de la contratación indefinida se haya producido a costa de estas modalidades de empleo indefinido atípico, lo que resulta provisionalmente positivo o deseable.

2.2. Las tendencias de extinción

La consolidación de la contratación indefinida ordinaria a jornada completa a partir de 2022 no implica que este tipo de relación laboral esté libre de elementos que afecten negativamente a su continuidad. De hecho, los datos que se examinarán muestran que, pese al crecimiento del empleo indefinido, también se ha intensificado la rotación dentro de esta modalidad contractual.

Esta situación parece estar relacionada con el uso del contrato indefinido junto con mecanismos de flexibilidad externa que permiten la terminación de la relación laboral y la salida del trabajador de la empresa, entre otras posibles variables. En este contexto, se observa un aumento de despidos improcedentes y de prácticas que ponen en entredicho la estabilidad que, en principio, debería caracterizar a la contratación indefinida. Cabe recordar que dicha estabilidad no solo se basa en la preferencia legal por este tipo de contrato, sino también en la existencia de una protección efectiva frente a ceses injustificados (De la Fuente Lavín, 2014: 545). Desde el inicio de la reforma ya se había advertido sobre la posibilidad de que el nuevo marco normativo diera lugar a una simple transformación formal de contratos temporales en indefinidos, sin que ello implicara necesariamente una mejora sustancial en la estabilidad laboral (Gimeno Díaz de Atauri, 2022: 227, Gimeno Díaz de Atauri, 2023: 4).

En consecuencia, este apartado se orienta a aportar datos sobre cómo una parte significativa del empleo indefinido ordinario a jornada completa no logra consolidarse en el tiempo dentro de las empresas. Para ello, se examina el aumento de la rotación contractual observada tras los cambios normativos de 2021, fenómeno impulsado principalmente por el crecimiento de las extinciones de contratos que no alcanzan los doce meses de duración. Una parte de estas extinciones puede atribuirse a motivos lógicos, como el aumento de no superación los periodos de prueba. A lo anterior se suman otras causas de terminación, como las bajas voluntarias y los despidos, ya sean por razones disciplinarias, por causas empresariales o incluso sin causa, lo que refuerza la creciente inestabilidad incluso dentro del empleo indefinido.

2.2.1. *La relación entre personas contratadas-contratos al año y la duración media de los contratos*

La aplicación del RDL 32/2021 ha reducido la contratación temporal y potenciado el uso de contratos indefinidos ordinarios. Sin embargo, esta transformación plantea nuevas preguntas sobre la estabilidad real del empleo indefinido,

sobre todo si consideramos la rotación contractual como un indicador más preciso que la propia tasa de temporalidad. De hecho, estudios anteriores sostienen que, mientras la estrategia de flexibilidad externa para las empresas actual se mantenga, los logros de la reforma de 2021 deben de medirse atendiendo a la rotación del mercado de trabajo en lugar de a la temporalidad, ya que la reducción de la temporalidad se traduce en una mayor rotación en otras modalidades contractuales sin suponer un aumento de costes sustancial para las empresas (Ruesga Benito y Viñas Apaolaza, 2022: 176). En este sentido, el CES (2024: 185) también considera que los efectos de la reforma deben de observarse atendiendo a dos grandes cuestiones: la temporalidad formal, por un lado, y la segmentación y la rotación, por otro.

Según los datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, el índice general de rotación de contratos, que mide la relación entre el número de contratos celebrados y el número de personas contratadas al año, ha pasado de 2,72 en 2021 a 2,27 en 2024. Por el contrario, en el empleo indefinido este índice mostró una tendencia al alza, hasta contenerse en 2024. En concreto, ha pasado de 1,08 a 1,40 en ese mismo periodo, lo que indica que cada persona suscribe ahora más contratos indefinidos al año que con anterioridad a la reforma.

Tabla 1
Índice de rotación de contratos

Año	Contratos	Personas contratadas	Índice rotación	Contratos indefinidos	Personas contratadas indefinidas	Índice rotación indefinida
2019	22.512.221	7.683.776	2,93	2.159.434	1.988.124	1,09
2020	15.943.061	6.254.998	2,55	1.545.610	1.440.133	1,07
2021	19.384.359	7.136.178	2,72	2.113.341	1.963.419	1,08
2022	18.310.343	7.699.652	2,38	7.027.160	5.315.235	1,32
2023	15.444.205	6.830.454	2,26	6.620.983	4.689.418	1,41
2024	15.420.104	6.784.107	2,27	6.481.992	4.616.784	1,40

Fuente: Datos facilitados por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Contratos y personas contratadas. Elaboración propia.

Este fenómeno sugiere que la inestabilidad laboral ha dejado de concentrarse exclusivamente en los contratos temporales y afecta también al empleo indefinido. Así, la reforma parece haber desplazado parte de la rotación propia del empleo temporal hacia el indefinido, que ahora presenta una mayor probabilidad de extinción. En cuanto a la evolución de la duración de los contratos indefinidos, nos permite analizar con mayor precisión los factores que inciden en la rotación del empleo tras la reforma laboral de 2021.

Tabla 2
Duración media de los contratos indefinidos

Año	Total	Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 2 a 3 años	3 años o más
2019	12.293.600	1.488.750	1.019.350	783.925	9.001.575
2020T1	12.232.250	1.256.675	1.064.500	839.725	9.071.350
2021T1	12.454.375	1.315.450	955.375	897.675	9.285.900
2022T1	13.664.725	2.212.100	1.026.450	846.475	9.579.725
2023T1	14.865.575	2.580.650	1.639.075	916.650	9.729.125
2024T1	15.509.900	2.479.800	1.830.500	1.296.125	9.903.475

Tabla 3
Duración media porcentual de los contratos indefinidos

Año	Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 2 a 3 años	3 años o más
2019T1	12,1 %	8,3 %	6,4 %	73,2 %
2020T1	10,3 %	8,7 %	6,9 %	74,2 %
2021T1	10,6 %	7,7 %	7,2 %	74,6 %
2022T1	16,2 %	7,5 %	6,2 %	70,1 %
2023T1	17,4 %	11,0 %	6,2 %	65,4 %
2024T1	16,0 %	11,8 %	8,4 %	63,9 %

Fuente: EPA del INE. Asalariados con contrato indefinido por tiempo que llevan trabajando en el empleo actual, sexo y tiempo desde el comienzo o renovación del contrato. Elaboración propia.

Los datos muestran un aumento significativo en la proporción de contratos indefinidos de menor duración, especialmente en el tramo de menos de un año de antigüedad. Este grupo ha pasado de representar un 10,6 % en 2021 a alcanzar un 17,4 % en 2023, manteniéndose en niveles similares en 2024 con un 16 %. Asimismo, se observa un incremento sostenido en los contratos con una antigüedad de entre uno y dos años, que han pasado del 7,7 % en 2021 al 11,8 % en 2024. En cambio, la proporción de contratos con una duración superior a tres años ha descendido progresivamente, pasando del 74,6 % en 2021 al 63,9 % en 2024. Esta disminución se explica, en parte, por el fuerte aumento en la celebración de nuevos contratos indefinidos tras la reforma, lo que impide valorar aún con claridad su grado de consolidación a largo plazo, ya que no ha transcurrido el tiempo suficiente.

En conjunto, los datos muestran que, aunque ha crecido el empleo indefinido, este presenta una mayor rotación contractual en sus primeras fases. El aumento del número de contratos indefinidos que un trabajador suscribe a lo largo del año, junto con un mayor volumen de contratos con baja antigüedad,

podría indicar que la probabilidad de mantener un contrato indefinido es ahora menor que antes de la reforma. Esto no implica una equivalencia entre contrataciones y extinciones, ya que la creación de empleo indefinido sigue siendo significativa, pero sí introduce matices sobre la estabilidad real de estos nuevos vínculos laborales indefinidos. Por ello, resulta necesario analizar en detalle las causas de extinción de estos contratos, como las bajas voluntarias, los despidos o la no superación del periodo de prueba, para comprender mejor la evolución del empleo indefinido tras la reforma.

2.2.2. *Los periodos de prueba y las bajas voluntarias*

Uno de los elementos que acompañan el aumento de la rotación en el empleo indefinido es el incremento de las extinciones por no superación del periodo de prueba. Otros estudios socioeconómicos ya alertaban de un repunte significativo en este tipo de extinciones tras la entrada en vigor del RDL 32/2021 (CES, 2024: 109). La información de la Base de Datos Estadísticos de la TGSS² confirman esta tendencia, de forma que las extinciones por no superar el periodo de prueba han pasado de representar un 3,42 % en 2021 a superar el 20 % del total en 2023 y 2024 dentro del empleo indefinido (aunque en 2019 se encontraba en un 12,12 %).

Dado que, antes de la reforma laboral, la contratación temporal se utilizaba con frecuencia como mecanismo para valorar la adecuación del trabajador al puesto, resulta comprensible que, al limitarse esta modalidad en favor del contrato indefinido, se haya producido un aumento en las extinciones durante el periodo de prueba. Por tanto, el aumento de extinciones por no superación del periodo de prueba puede explicarse, en parte, por un uso legítimo de esta figura, que recupera su función original de permitir a las empresas evaluar si el trabajador se adapta al puesto y a la organización (Selma Penalva, 2024: 123). Sin embargo, este cambio también puede conllevar otros riesgos para la estabilidad en el empleo indefinido. La ampliación de los periodos de prueba a través de convenios colectivos, junto con el uso sistemático de esta figura como sustituto de la contratación temporal, puede derivar en una forma encubierta de rotación de trabajadores, sobre todo cuando se recurre de manera generalizada a la extinción del contrato durante dicho periodo. En estos casos, el periodo de prueba deja de ser una etapa de evaluación y pasa a funcionar como una herramienta de gestión temporal del personal. Esto puede dar lugar a situaciones que, aunque estén previstas en la ley, acaban desvirtuando los objetivos de la reforma y reproduciendo dinámicas de inestabilidad bajo la apariencia de empleo indefinido.

² Para obtener el porcentaje de la no superación de los periodos de prueba se han excluido las bajas voluntarias o dimisiones y las bajas por la que los fijos discontinuos pasan a periodos de inactividad.

A la no superación de periodos de prueba se le suma el incremento de las bajas voluntarias. La expansión del empleo indefinido y las nuevas condiciones del mercado laboral parecen haber favorecido el aumento de dimisiones en este tipo de contratos. Antes de la reforma, estas bajas se concentraban principalmente en contratos temporales, mientras que, con posterioridad, se observa que el grueso de las renunciaciones se produce ahora dentro del empleo indefinido (Calvo Gallego *et. al.*, 2024: 64). De esta forma, según la Base de Datos Estadísticos de la TGSS³, las bajas voluntarias en el empleo indefinido han pasado de 24.031 de 2021 a 59.582 en 2024. En términos relativos, el porcentaje de estas bajas sobre el total de extinciones también ha aumentado, alcanzando el 39 % en los últimos años. Aunque se aprecia una caída puntual durante la pandemia, atribuible a la incertidumbre general del mercado laboral, la tendencia posterior muestra un crecimiento constante. Este fenómeno puede tener múltiples explicaciones y evidencia una transformación en las prioridades de los trabajadores, lo que conlleva una actitud más crítica hacia las demandas del ámbito profesional (Rodríguez-Piñero Royo, 2024: 182). Pero, analizar en profundidad las causas que llevan actualmente a los trabajadores a renunciar voluntariamente a su empleo va más allá del alcance de este estudio. Además, supone una dificultad considerable, tanto por la escasez de datos desagregados como por la diversidad de factores individuales que pueden influir en estas decisiones. No obstante, cabe destacar que recientemente se ha vinculado el aumento de las dimisiones en España, al menos en parte, al crecimiento del contrato fijo discontinuo entre los trabajadores indefinidos y a la no incorporación efectiva de una parte de estos en los llamamientos, lo que se considera como bajas voluntarias (Calvo Gallego *et. al.*, 2024: 67).

2.2.3. *Las extinciones indemnizadas*

En este apartado se abordará el incremento y las características de las extinciones que resultan relevantes para el análisis que aquí se desarrolla, en particular aquellas que conllevan una indemnización, tanto por el número de casos como por el importe de las cuantías asociadas. La vertiente extintiva de la relación laboral gana importancia tras la reforma si consideramos que los mecanismos de flexibilidad en la salida del empleo constituyen un elemento constante en nuestro modelo de relaciones laborales, y que podrían estar utilizándose con mayor frecuencia como consecuencia de la expansión de la contratación indefinida tras la entrada en vigor del RDL 32/2021. En este sentido, no puede obviarse que la reducción del coste del despido ha sido uno de los ejes centrales de las reformas laborales de 2010 y 2012, lo que refleja una apuesta clara por los intereses empresariales y favorece los ajustes por esta vía (Ruesga Benito y Viñas Apaolaza, 2022: 164).

³ Para obtener el porcentaje de dimisiones se han excluido las bajas por la que los fijos discontinuos pasan a periodos de inactividad.

Con relación al aumento de los despidos, otros estudios señalan que, mientras los despidos colectivos han experimentado una reducción, los despidos individuales han registrado un notable incremento (CES, 2024: 190). Aunque en teoría ambos tipos de extinción deberían basarse en una causa justificada, consideramos que, en la práctica, los despidos individuales ofrecen un mayor margen para la terminación sin causa y para su reconocimiento o calificación, inicial o posterior, como no procedentes. Una de las vías indirectas para limitar este margen es el proceso que se activa cuando se superan los umbrales legales del art. 51.1 del ET, que configuran un despido colectivo. Sin embargo, para que este control sea efectivo, resulta necesaria una intervención activa de los representantes legales de los trabajadores, cuya capacidad para detectar y denunciar este tipo de acumulaciones depende en gran medida de su acceso a la información y del contexto organizativo en el que desempeñan sus funciones. Debido al tamaño habitual de nuestro tejido empresarial, pueden ocurrir dos situaciones que eviten la canalización de varias extinciones individuales como despido colectivo. Por un lado, es posible que, si la empresa es de reducida dimensión o con diversos centros, los trabajadores cuenten con la imposibilidad de contar con órganos de representación legal, dificultando el seguimiento y la supervisión de los procesos extintivos. Por otro lado, en empresas que ocupan a pocos trabajadores, pueden no alcanzar el umbral de extinciones necesario para considerar un despido como colectivo, ya que las salidas pueden espaciarse más allá del periodo de referencia de 90 días (contado hacia atrás y hacia adelante), eludiendo así su cómputo conjunto.

Pese a que también resulta posible que los procedimientos reconocidos como despidos colectivos no se ajusten plenamente a derecho, estos están sometidos a un control más riguroso en cuanto a su fundamentación, ya que intervienen tanto los representantes legales de los trabajadores como la autoridad laboral competente. Partiendo de esta base, dirigiremos nuestro análisis hacia los despidos individuales, considerando que el aumento de extinciones sin causa en contratos indefinidos podría estar relacionado con la expansión de esta modalidad contractual.

Es importante tener en cuenta que la fuente que proporciona este tipo de información presenta ciertas limitaciones a consecuencia de la dificultad para acceder a todos los tipos de extinciones que se producen en nuestro mercado de trabajo. La estadística de despidos elaborada por el MTES se construye a partir de las extinciones cuya indemnización está exenta de tributación por IRPF (principalmente, aquellas derivadas de despidos objetivos, las reconocidas en acto de conciliación o por sentencia) o de aquellas que se abonan por parte del FOGASA. Por ello, algunas extinciones relevantes para este estudio (como aquellas en las que se reconoce automáticamente la improcedencia en el momento del despido) no están disponibles de forma accesible en las bases de datos públicas, impidiendo la realización de un análisis completamente exhaustivo. Asimismo, los datos disponibles sobre despidos no presentan todas las variables de forma desagregada, causando que en ocasiones no podamos centrarnos exclusivamente en la contratación inde-

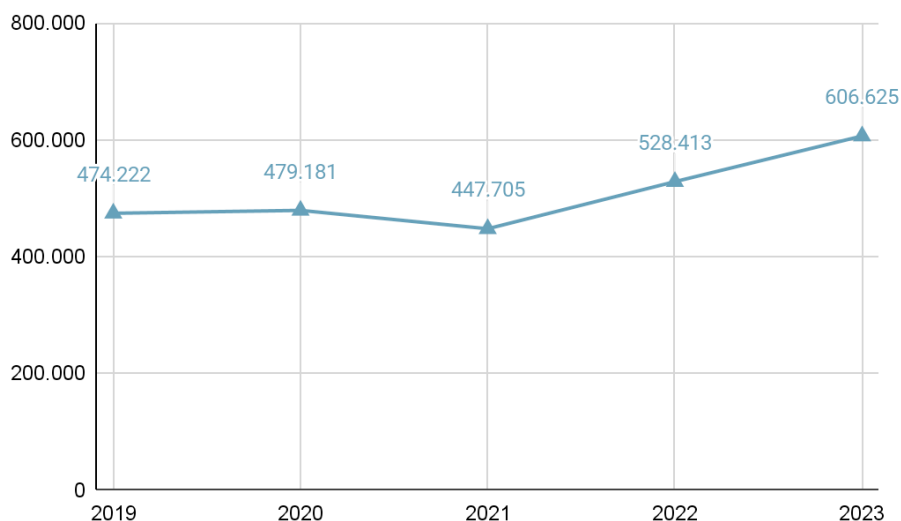
finida, incluyendo a otras modalidades contractuales. No obstante, esta información sigue siendo útil como aproximación general, ya que permite identificar ciertas tendencias en los procesos de extinción contractual.

Con el fin de profundizar en estas cuestiones, comenzaremos analizando los datos que agrupan tanto contratos indefinidos como temporales, para después centrarnos en el impacto específico que esta dinámica tiene sobre el contrato indefinido en sus diferentes modalidades, incluyendo los contratos fijos discontinuos y el empleo a tiempo parcial, así como en la antigüedad de los contratos en el momento de la extinción y su vínculo con el empleo temporal.

2.2.3.1. *El total de extinciones con indemnización*

Cabe apreciar un incremento considerable de los despidos indemnizados tras la entrada en vigor del RDL 32/2021, lo que sugiere una posible incidencia de la reforma en esta evolución. Los gráficos que se presentan a continuación incluyen despidos individuales (aquellos cuya indemnización está exenta de IRPF o que han sido cubiertos por el FOGASA, como dijimos), así como los despidos objetivos con causa atribuible tanto a la empresa como al trabajador, y los despidos colectivos. En cambio, no se consideran los despidos procedentes. Los despidos colectivos solo representan el 6,41 % de los despidos del gráfico según la fuente utilizada, mostrando que el grueso de las extinciones se concentra en el plano individual.

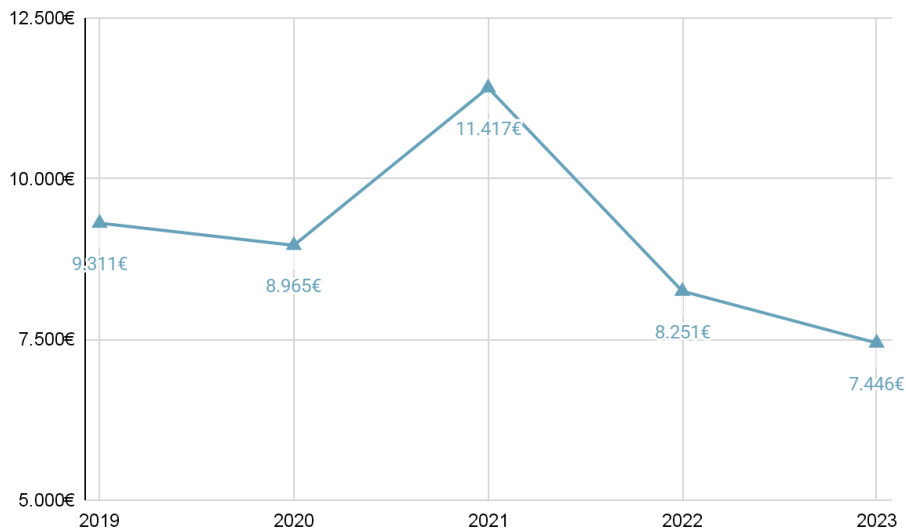
Gráfico 1
Extinciones indemnizadas totales (indefinidos y temporales)



Fuente: MTES. Estadística de despidos y su coste. Elaboración propia.

Gráfico 2

Cuantías medias de las extinciones indemnizadas totales (indefinidos y temporales)



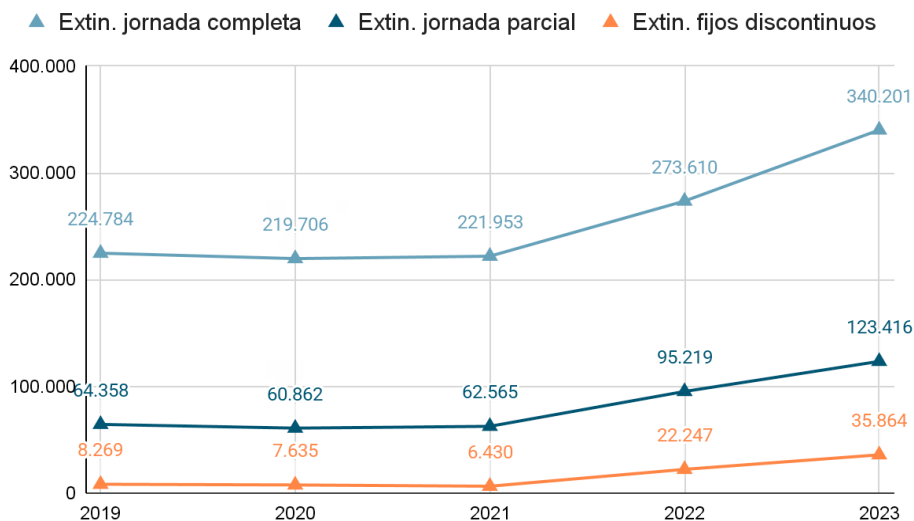
Fuente: MTES. Estadística de despidos y su coste. Elaboración propia.

El posible efecto del RDL 32/2021 sobre los despidos indemnizados resulta especialmente relevante si atendemos no solo al volumen creciente de extinciones, sino también a su evolución temporal y a la cuantía media abonada. Como muestran los gráficos, hasta 2021 las extinciones indemnizadas se mantenían relativamente estables en torno al medio millón anual. Sin embargo, a partir de 2022, coincidiendo con la implementación de la reforma, se produce un incremento sostenido que alcanza las 606.625 extinciones en 2023, lo que supone un aumento del 35,49 % respecto al año de la reforma. En cuanto a las indemnizaciones, en 2021 la media se situaba en 11.417 euros, cayendo hasta 8.251 euros en 2022 y continúa descendiendo hasta los 7.446 euros en 2023.

2.2.3.2. *Extinciones en la contratación indefinida*

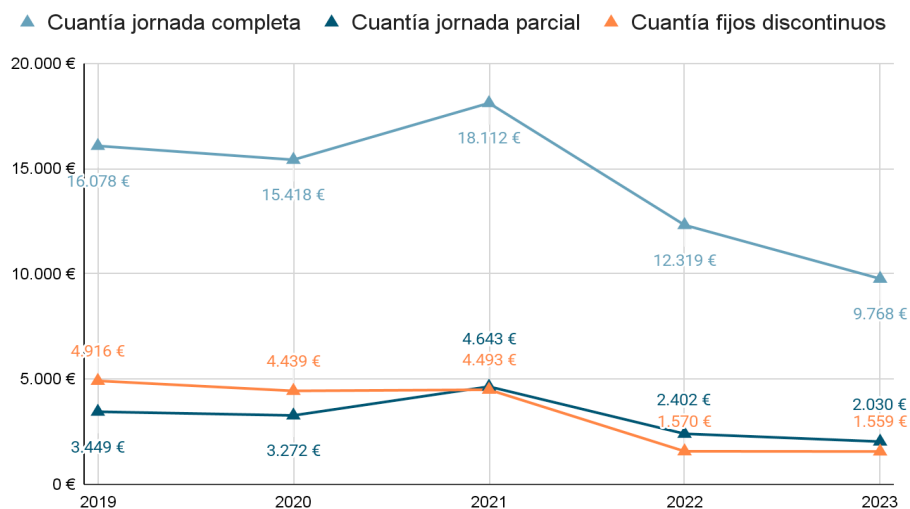
El aumento de extinciones y la caída de indemnizaciones son más pronunciadas en la contratación indefinida. De esta forma, de entre las extinciones registradas, en el año 2021 se contabilizaron 499.481 extinciones correspondientes a contratos indefinidos. De estos, 221.953 extinciones correspondientes a contratos indefinidos a tiempo completo, con una indemnización media de 18.112 euros. En cambio, en 2023, el número de despidos en esta misma modalidad contractual se elevó a 340.201, con una indemnización media de 9.768,1 euros. Esto representa un incremento del 53,27 % en el número de extinciones dentro de este grupo.

Gráfico 3
Extinciones indemnizadas en indefinidos



Fuente: MTES. Estadística de despidos y su coste. Elaboración propia.

Gráfico 4
Cuantías medias de las indemnizaciones en indefinidos



Fuente: MTES. Estadística de despidos y su coste. Elaboración propia.

Se aprecia, por tanto, que las consecuencias del RDL 32/2021, en cuanto a la reducción de la contratación temporal y el incremento de la contratación indefinida, se traducen en un aumento del número de extinciones indemnizadas dentro de esta última modalidad. Al mismo tiempo, se observa una disminución considerable en las cuantías indemnizatorias medias, especialmente si se comparan con los datos de 2019 y 2021. En este último año, la reducción alcanza prácticamente la mitad, con una caída del 46,07 %.

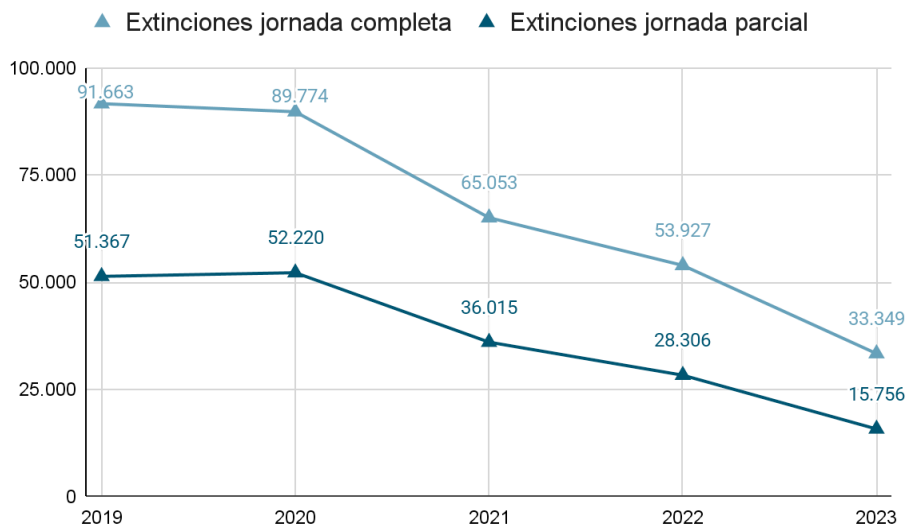
Esta situación se acentúa en aquellos contratos en los que la dedicación temporal al trabajo es menor, como ocurre en el caso del empleo fijo discontinuo y, de manera aún más marcada, en el empleo a jornada parcial, modalidad que contiene cierta presencia en el mercado de trabajo de forma previa a la reforma. En concreto, en 2021 se registraron 6.430 despidos de trabajadores con contrato fijo discontinuo, con una indemnización media de 4.493 euros. En 2023, esa cifra ascendió a 35.864 despidos, con una indemnización media de 1.558,9 euros. Por su parte, en el empleo a tiempo parcial se produjeron 62.565 extinciones en 2021, con una indemnización media de 4.642,7 euros, frente a los 123.416 despidos contabilizados en 2023, cuya indemnización media se situó en 2.029,5 euros. Esto se traduce en que, entre 2021 y 2023, el número de extinciones ha aumentado un 457,8 % en los contratos fijos discontinuos y un 97,3 % en el empleo a jornada parcial. Al mismo tiempo, la indemnización media en estos grupos ha experimentado una reducción considerable, con un 65,3 % menos en los contratos fijos discontinuos y un 56,3 % menos en el empleo a jornada parcial.

Con todo, aunque el número absoluto de despidos indemnizados en contratos indefinidos ha aumentado de forma notable tras la reforma de 2021, su incidencia en el conjunto de la contratación indefinida debe analizarse con cautela, dado el crecimiento sustancial que ha experimentado esta modalidad en ese mismo periodo. En cualquier caso, el incremento en el volumen global de indemnizaciones sugiere una transformación en la lógica de extinción de estos contratos, que obliga a reflexionar sobre el alcance efectivo de la estabilidad laboral que se pretendía alcanzar con la reforma.

2.2.3.3. *Extinciones en la contratación temporal*

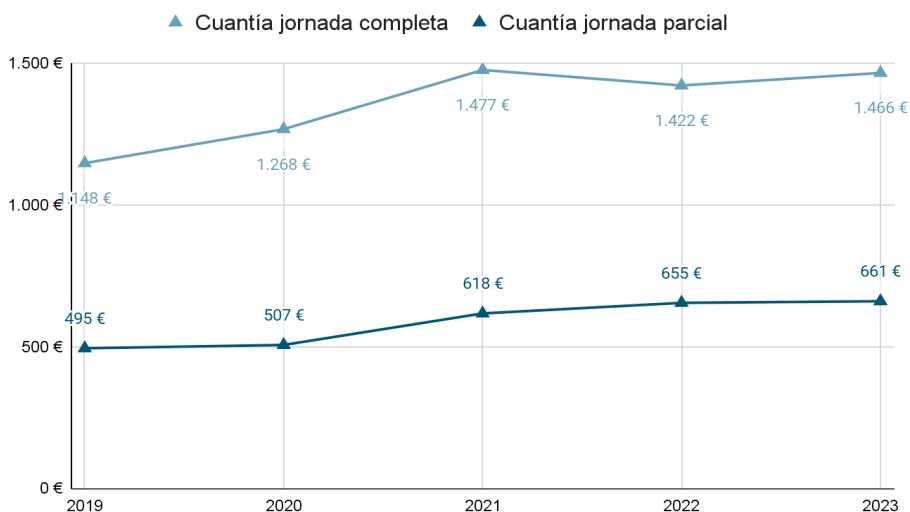
En cambio, en los contratos temporales, se observa una indemnización generalmente más baja en comparación con la correspondiente a la contratación indefinida. Esta diferencia se explica, en gran medida, por el sistema de cálculo de las indemnizaciones vigente en nuestro ordenamiento laboral, que se basa en la antigüedad del trabajador, así como por la menor duración habitual de los contratos temporales en comparación con los indefinidos.

Gráfico 5
Extinciones indemnizadas en temporales



Fuente: MTES. Estadística de despidos y su coste. Elaboración propia.

Gráfico 6
Cuantías medias de las indemnizaciones en temporales



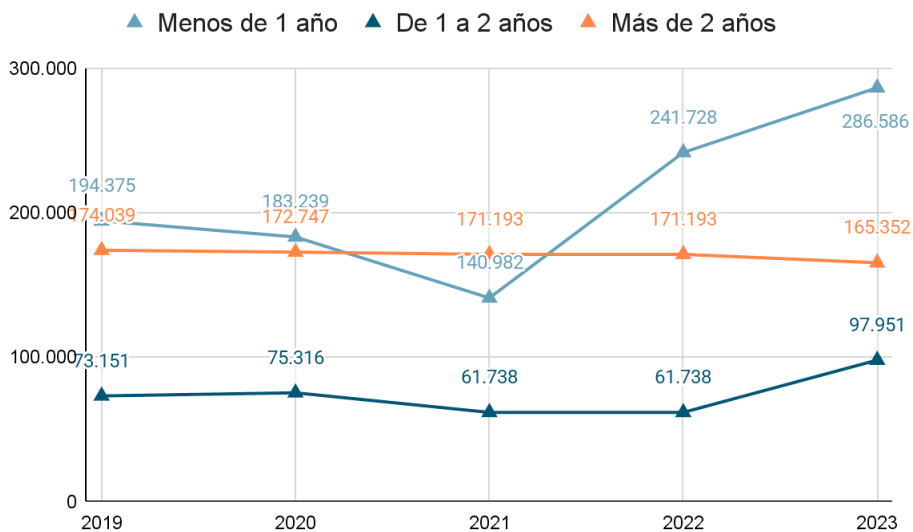
Fuente: MTES. Estadística de despidos y su coste. Elaboración propia.

La primera cuestión que llama la atención en relación con la contratación temporal consiste en que las extinciones indemnizadas comienzan a disminuir incluso antes de la entrada en vigor de la reforma. Consideramos que este fenómeno podría deberse al impacto de la pandemia de 2020, que habría provocado que la finalización de contratos por expiración del plazo pactado se convirtiera en la principal vía de extinción. Posteriormente, la tendencia sigue reduciéndose a consecuencia de la disminución en el número de contratos temporales tras la reforma. En los años de referencia, la indemnización en los contratos temporales a jornada completa se ha mantenido relativamente estable, aunque se observa un incremento en comparación con 2019. Este aumento en la cuantía de las indemnizaciones es inversamente proporcional a la reducción en el número de extinciones. Como ocurre también con la contratación indefinida, la indemnización en la contratación temporal se reduce considerablemente en el empleo a tiempo parcial. Entre 2021 y 2023, las extinciones de contratos temporales se redujeron un 48,7 % en jornada completa y un 56,2 % en jornada parcial. En cuanto a las indemnizaciones medias, se mantuvieron prácticamente estables en la jornada completa con una leve disminución del 0,7 %, situándose en 1.466 euros, mientras que en jornada parcial aumentaron un 7 % hasta los 661 euros.

2.2.3.4. *Extinciones con base en la antigüedad en la empresa*

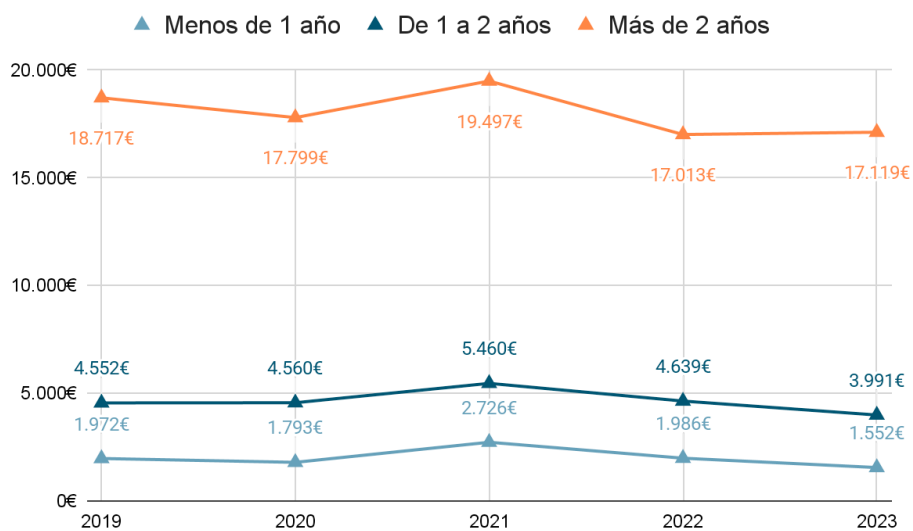
Además de todo lo anterior, tiene sentido pensar que la reducción de los costes de despido se ha producido, en gran parte, indemnizando a quienes tenían contratos de menor duración. Ya vimos que ha crecido el número de contratos indefinidos que no superan el año, lo cual encaja con esta dinámica, sin embargo, la estadística de despido también ofrece información al respecto.

Gráfico 7
Antigüedad en el momento de la extinción (indefinidos y temporales)



Fuente: MTES. Estadística de despidos y su coste. Elaboración propia.

Gráfico 8
Cuantías medias de indemnizaciones según duración del contrato (indefinidos y temporales)



Fuente: MTES. Estadística de despidos y su coste. Elaboración propia.

Prestando atención a los datos disponibles sobre despidos, que incluyen tanto contratos indefinidos como temporales, se observa que en 2021 el 37,70 % de los despidos correspondía a contratos de menos de doce meses de antigüedad, con una indemnización media de 2.726 euros. En 2023, ese porcentaje subió al 52,12 % y la indemnización media bajó hasta los 1.552 euros.

Aunque durante el primer año de antigüedad es más fácil que se solapen contratos indefinidos y temporales, dado que los contratos temporales tienen una duración máxima limitada, las extinciones atribuibles a estos últimos en ese periodo no superarían las 49.105 registradas en 2023 (resultado de la suma de las extinciones indemnizadas a jornada completa y parcial en el empleo temporal vistas anteriormente). En contraste, el total de extinciones en este tramo asciende a 286.586, por lo que al menos 237.481 corresponderían a contratos indefinidos. Así, se observa que, en las extinciones de contratos con menos de un año de duración, la indemnización media empieza a acercarse a la de la contratación temporal, cuya media, recordamos, es de 1.466 euros. Esto implica que, en términos indemnizatorios, la diferencia entre ser contratado como indefinido o como temporal pierde peso cuando la duración del vínculo es corta. Esta realidad parece respaldar algunas de las tesis ya formuladas por la doctrina académica, según las cuales la contratación indefinida de corta duración no modifica de forma sustancial la protección de las personas trabajadoras en lo que respecta a la estabilidad en el empleo (Gimeno Díaz de Atauri, 2022: 4).

Las extinciones indemnizadas que se producen entre el primer y el segundo año de antigüedad han aumentado en términos absolutos. Sin embargo, como al mismo tiempo han crecido considerablemente las extinciones en contratos de menor duración, este grupo intermedio apenas ha ganado peso relativo. Su porcentaje apenas se ha movido del 16,51 % en 2021 al 17,81 % en 2023. A pesar de ello, ya puede apreciarse una reducción en las indemnizaciones dentro de esta franja, lo que sugiere que los despidos se estarían concentrando en periodos más cercanos al primer año que al segundo, o bien, mediante el aumento de despidos objetivos individuales.

Por su parte, las extinciones que afectan a contratos con más de dos años de antigüedad se mantienen reduciéndose ligeramente, pero se reduce su proporción por el aumento de las extinciones con antigüedades inferiores al año. En 2021, representaban el 45,78 % del total, mientras que en 2023 bajaron al 30,07 %. Esta caída, unida al aumento de los despidos en contratos recientes, podría indicar que los empleos indefinidos previos a la reforma se mantienen estables por su mayor antigüedad, mientras que los más recientes son más propensos a perder el empleo y a la rotación. Por tanto, una vez superado el primer año de contrato, las extinciones tienden a disminuir, lo que podría interpretarse como una mayor estabilidad laboral. La franja de entre

uno y dos años se presenta como una zona más segura, podríamos pensar que debido a que el trabajador se ha desarrollado adecuadamente en la empresa durante ese tiempo, mientras que su indemnización comienza a incrementarse.

A modo de síntesis sobre los datos anteriores, el contraste entre las tendencias de aumento de extinciones y disminución en las cuantías indemnizatorias sugiere que las empresas están acudiendo de forma creciente al despido indemnizado como herramienta de salida, en contextos donde antes recurrían al contrato temporal con finalización por su llegada a término. Esta hipótesis se refuerza si consideramos que el grueso de los despidos recogidos en la estadística son individuales, y que la antigüedad media de los contratos extinguidos ha disminuido notablemente en los mismos años. Así, aunque se ha consolidado la contratación indefinida como vía principal de entrada, parece haberse abierto una nueva dinámica en la que parte del empleo generado como indefinido es extinguido a través del despido indemnizado en fases tempranas de la relación laboral. Esta evolución apunta a un desplazamiento de las prácticas de rotación desde el contrato temporal hacia un uso flexible del contrato indefinido, que conserva la apariencia de estabilidad sin traducirse necesariamente en permanencia efectiva. Lejos de reflejar únicamente un aumento en los despidos, los datos permiten identificar una lógica de sustitución, al menos en parte, entre la contratación temporal y determinadas extinciones indemnizadas. Donde antes se recurría al primer mecanismo, ahora se emplea el segundo, con costes relativamente reducidos para el empleador, pero con un efecto desestabilizador similar sobre la continuidad del empleo.

2.2.3.5. *Una reflexión sobre los despidos que escapan a la estadística*

Las tendencias de extinción anteriores dejan fuera del estudio aquellas indemnizaciones en las que directamente se reconoce la improcedencia, abonándose la cuantía correspondiente al trabajador como pago por el despido, al estilo del derogado «despido exprés». Aunque no es posible acceder al volumen de estas extinciones que se producen en la práctica jurídica de la gestión de personal, resulta razonable pensar que las extinciones por esta vía no solo siguen presentes en el mercado de trabajo, sino que podrían estar aumentando, tal y como lo han hecho las extinciones de la contratación indefinida a las que hicimos referencia. De hecho, poco después de la supresión formal del «despido exprés» por la reforma laboral de 2012, ya se advertía que su desaparición no era real. La eliminación de los salarios de tramitación en la mayoría de los supuestos, junto con la posibilidad *de facto* de reconocer la improcedencia de la extinción directamente en la carta de despido o en cualquier momento previo a la reclamación del trabajador, entre otros factores, ha permitido que las empresas continúen recurriendo a este tipo de extinción como una vía para la finalización del contrato (Sempere Navarro, 2013: 112).

La contratación indefinida de nueva creación parece particularmente vulnerable a prácticas de despido improcedente. Dado que estas extinciones no están sujetas a procedimientos formales ni cuentan con la exención fiscal por IRPF, quedan fuera de los registros estadísticos disponibles, impidiendo que podamos conocer el verdadero alcance de este recurso en el mercado de trabajo. Sin embargo, el aumento generalizado de las extinciones podría indicar que su volumen no es reducido, pudiendo estar siguiendo la misma tendencia ascendente que el resto de las extinciones que sí se recogen. Esto resulta especialmente relevante desde la opinión de que las disfunciones de nuestra normativa sobre despido contribuyen a la normalización del despido improcedente (Álvarez del Cuvillo, 2024: 18). De ser así, el panorama sobre despidos resultaría más preocupante al expuesto. El despido sin causa con reconocimiento de la improcedencia permite a las empresas mantener ciertos márgenes de flexibilidad en la salida, sin necesidad de justificar su decisión y sin consecuencias jurídicas relevantes (más allá del abono de la indemnización), debilitando la estabilidad del empleo indefinido. De esta forma, la protección frente al despido improcedente cuenta con una tutela insuficiente, sustituible por una baja indemnización (Guindo Morales, 2023: 241). Además, al producirse fuera del control administrativo o judicial, también dificulta la identificación de aquellas entidades que recurren de forma reiterada a estas prácticas fraudulentas para la rotación de trabajadores, y que podrían estar consolidándose bajo la apariencia formal de la contratación indefinida. Por tanto, la evaluación del impacto de la reforma debe tener en cuenta no solo los datos disponibles, sino también estos vacíos informativos que pueden estar ocultando una realidad aún más desfavorable para el empleo indefinido.

3. La relación entre contratación y extinción y la necesidad de reformar el despido

A lo largo del trabajo hemos visto cómo la reforma de 2021 apostó por reforzar la estabilidad en el empleo restringiendo las vías de entrada de los trabajadores en la empresa, pero sin modificar los mecanismos de salida. Este enfoque puede entenderse como un primer paso, sobre todo si tenemos en cuenta que uno de los grandes problemas del mercado laboral español eran los niveles excesivos de contratación temporal, objetivo que se está cumpliendo. En el sector privado, la temporalidad ha bajado de forma claramente apreciable. Sin embargo, con varios años ya de aplicación del RDL 32/2021, empiezan a aparecer otras tendencias que merecen atención. Aunque se contrata de forma generalmente indefinida, también aumenta la rotación y las extinciones, lo que sugiere que la estabilidad de este empleo no siempre se traduce en relaciones laborales duraderas. Así, parte de los efectos buscados por la reforma se están perdiendo por vías extintivas.

Si el propósito del legislador es consolidar la estabilidad como un derecho efectivo para las personas trabajadoras, probablemente no sea suficiente con intervenir solo en la fase de contratación. También es necesario prestar atención a lo que ocurre cuando se rompe el vínculo laboral y analizar las causas de dicha ruptura. Según el planteamiento de este estudio en relación con el mantenimiento del empleo, esto no implicaría una reforma completa del régimen del despido. Ahora bien, cabe tener en cuenta que otros factores, como los relacionados con la audiencia previa, la incapacidad permanente u otras líneas marcadas por las instituciones europeas, también reclaman una mirada más amplia sobre la extinción en nuestro país. De entre las anteriores, cabe destacar los incumplimientos del art. 24 de la Carta Social Europea (revisada) señalados por el Comité Europeo de Derechos Sociales. Dichos incumplimientos, que parece que serán tenidos en cuenta por nuestro legislador, se fundamentan principalmente en la indemnización tasada por despido improcedente, la cual se calcula según el salario y la antigüedad del trabajador, y se encuentra limitada a un tope de veinticuatro mensualidades. Este sistema de cálculo podría impedir que el órgano judicial reconozca una indemnización adecuada, distinta de la tasada legalmente, que repare al trabajador por todos los perjuicios sufridos (Salcedo Beltrán, 2024: 3-4), al igual que ha ocurrido con otros países de europeos como Finlandia, Italia o Francia (Vivero Serrano, 2024). Esta situación plantea, sin duda, interrogantes y desafíos de cara a una eventual reforma de nuestro sistema de extinción. Ahora bien, más allá del debate sobre las decisiones del Comité en torno al cumplimiento y vinculación de la Carta y su eventual impacto en el legislador nacional, lo cierto es que la compensación por despido improcedente sigue resultando insuficiente, como también señala Álvarez del Cuvillo (2024: 27) en su análisis sobre las implicaciones de dicho tratado.

Desde la perspectiva abordada en este trabajo, y sobre el posible aumento de despidos injustificados, la configuración actual de la contratación indefinida está provocando una polarización en las cuantías indemnizatorias, que dependen en buena medida de si se trata de contratos indefinidos recientes generados tras la reforma o de vínculos que ya acumulaban antigüedad con anterioridad. En este sentido, los trabajadores con escasa antigüedad pueden asimilarse a los trabajadores temporales ya que al contar con pocos años de servicio en la empresa, reciben una indemnización muy escasa (Gorelli Hernández, 2023: 11).

En el intento de equilibrar la seguridad en el empleo con un margen razonable de flexibilidad para las empresas, parece necesario centrar la atención en el periodo en el que las relaciones laborales indefinidas presentan mayor probabilidad de finalizar sin causa mediante una indemnización reducida. Ese momento suele situarse antes de que el contrato alcance el primer año de duración. Una vez superado ese umbral, el vínculo laboral tiende a consolidarse y ofrece más garantías para la persona trabajadora. Sería razonable, por tanto, que las extinciones en ese primer tramo tuvieran un coste más elevado para la empresa

cuando no exista una causa justificada, lo que podría disuadirlas de prácticas de rotación en el empleo indefinido. Una posible solución pasaría por establecer indemnizaciones con una parte fija que no se vincule con la antigüedad del trabajador. Esto ya ocurre en otros países europeos, como Francia e Italia, cuyos sistemas indemnizatorios contemplan una indemnización mínima, modelo por el que también apuesta Vivero Serrano (2024: 15).

El equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección del empleo pasa por reforzar la estabilidad en las primeras etapas de la relación laboral. Si, en lugar de centrarse en este tramo inicial, se opta por aumentar de forma generalizada el coste del despido, existe el riesgo de que el impacto económico de las extinciones recaiga de nuevo sobre los contratos de mayor antigüedad, sin mejorar realmente las garantías de quienes se incorporan al empleo indefinido. En este sentido, establecer un aumento de las indemnizaciones máximas no mejoraría la protección de los trabajadores más vulnerables frente al despido, por el contrario, podría generar una mayor insatisfacción entre los empresarios respecto al coste de las indemnizaciones, lo que a su vez incentivaría futuras demandas de reducción, sin que ello suponga una mejora real del sistema de despido (Álvarez del Cuviello, 2024: 36). De este modo, el objetivo de proteger los primeros años de contrato podría verse desvirtuado. Además, limitarse a aumentar las cuantías indemnizatorias basadas en la antigüedad no bastará para frenar las extinciones en contratos que no alcanzan el año, ya que, por la propia brevedad de la relación, las indemnizaciones seguirán siendo demasiado bajas como para desincentivar a las empresas de recurrir al despido indemnizado.

Si el cálculo de la indemnización parte de una cuantía fija o mínima, el coste de una extinción sin causa sería el mismo tanto si ocurre el primer día como si se produce al finalizar el primer año, siempre que no tenga lugar durante el periodo de prueba. Esta medida podría servir para reforzar la estabilidad del empleo indefinido generado tras la reforma de 2021, acotando el margen del que disponen las empresas para recurrir al despido arbitrario en las fases iniciales de la relación laboral, cuando la antigüedad es todavía muy baja y las indemnizaciones, por tanto, también lo son.

Conviene recordar que los derechos de los trabajadores han sido objeto de una erosión progresiva en las últimas décadas. Medidas como el abaratamiento del despido, la supresión de los salarios de tramitación o los mecanismos de inaplicación de convenios colectivos han influido en dicho retroceso. Este proceso ha respondido, en buena medida, a proteger los intereses empresariales en un contexto de recesión económica, bajo la premisa de la generación de empleo. La aplicación del RDL 32/2021 en un momento más favorable ha permitido introducir mejoras sustanciales en términos de estabilidad en el empleo, sin que ello haya derivado en un retroceso económico ni en una desaceleración en la creación de puestos de trabajo. A partir de esta experiencia, parece razonable se-

guir avanzando en la misma dirección, con reformas futuras que continúen fortaleciendo la calidad del empleo, prestando especial atención a los mecanismos de extinción del contrato de trabajo.

4. Conclusiones

A pesar de que la reforma laboral ha logrado consolidar el contrato indefinido como la modalidad predominante de contratación en España, esto no ha supuesto, en todos los casos, una garantía de estabilidad en el empleo. El análisis expuesto muestra que ha habido un incremento notable en la rotación de estos contratos, particularmente entre aquellos con menor antigüedad, lo que indica que muchas relaciones laborales ordinarias finalizan antes de consolidarse. En este contexto, la estabilidad parece depender más de la permanencia efectiva en la empresa que del tipo de contrato suscrito.

Uno de los factores que ha contribuido a esta dinámica es el uso creciente del periodo de prueba como herramienta de terminación de la relación laboral, tras la restricción en el uso de los contratos temporales. Así, la contratación indefinida ha absorbido funciones que anteriormente se canalizan a través de figuras temporales, recuperando su función original de probar al trabajador e incrementando las extinciones en los primeros meses por esta vía. La expansión de la contratación indefinida se ha traducido también en un aumento de los despidos indemnizados en contratos con menores duraciones, especialmente en aquellos de menos de un año, lo que refleja una estrategia empresarial orientada a mantener flexibilidad en la extinción, incluso dentro del marco del contrato indefinido.

Asimismo, se ha observado un abaratamiento general de las extinciones indemnizadas, particularmente en modalidades contractuales como el contrato a tiempo parcial o el fijo discontinuo. Aunque formalmente se trata de contratos indefinidos, su facilidad de terminación sigue reproduciendo formas de precariedad estructural. Esto ha provocado una disminución en la indemnización media por despido, ya que la mayor parte de las extinciones se concentra en contratos con escasa antigüedad (en el marco del empleo indefinido, orientado a la permanencia), lo que reduce significativamente el coste indemnizatorio.

En cuanto a la regulación por despido, la normativa no reconoce el denominado «despido exprés» pero sigue permitiendo el recurso al mismo al no contar con una protección adecuada frente al despido sin causa. Por ello, una posible vía de mejora podría consistir en reforzar la protección frente a esta práctica en los primeros meses del contrato, por ejemplo, estableciendo un cálculo para la indemnización con una parte de cuantía mínima que no quede vinculada con la antigüedad del trabajador, al igual que ocurre en otros países próximos. Esta

medida podría desincentivar el uso abusivo de la extinción temprana como mecanismo de ajuste de plantillas. Igualmente, si el reconocimiento de la improcedencia en el momento del despido continúa siendo admitido por la práctica legislativa, resultaría deseable que tanto el número de estas extinciones como el abono de sus correspondientes indemnizaciones quedaran reflejados en las estadísticas de despido por alguna vía, a fin de facilitar el análisis de la evolución del empleo, actualmente limitado por importantes vacíos en esta materia.

Para concluir, aunque el contrato indefinido se ha convertido en la principal fórmula de contratación, su consolidación como verdadera garantía de estabilidad laboral sigue estando condicionada por las dinámicas de rotación contractual y el abaratamiento de los despidos. Será necesario seguir evaluando la evolución de estos fenómenos para determinar si las modificaciones legales están siendo suficientes o si deben introducirse nuevas medidas que refuercen la función protectora del empleo indefinido en el mercado laboral.

5. Bibliografía

- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio (2024), «La reformulación de la indemnización por despido improcedente a la luz de la Carta Social Europea», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n.º 8, págs. 15-50.
- ALUJAS RUIZ, Juan Antonio (2023), «El comportamiento diferencial de la temporalidad en el sector público versus el sector privado: Análisis a nivel autonómico», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 65, 403-432.
- CALVO GALLEGU, Francisco Javier; GÓMEZ DOMÍNGUEZ, Dolores; SÁNCHEZ LÓPEZ, Celia (2024), «La Gran Dimisión: algunos datos y primeras conclusiones en relación con el mercado de trabajo español», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n.º 9, págs. 53-73.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA (2024), «Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2023».
- DE LA FUENTE LAVÍN, Mikel (2014), «La protección en caso de despido injustificado, insuficiente para contrarrestar la tendencia flexibilizadora y de subordinación de lo social», en ORDEÑANA GEZURAGA, Ixusko (Dir.), *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y su reflejo en el ordenamiento jurídico español: Europar Batasunaren oinarritzko eskubideen gutuna eta bere islada espainiar ordenamendu juridikoan*, págs. 525-552.
- DE LA FUENTE LAVÍN, Mikel y ZUBIRI REY, Jon Bernat (2022), «La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, (3), 199-223.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo (2022), «La reforma laboral de la contratación en 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance», en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, págs. 222-231.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo (2023), «La reforma laboral de la contratación en 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: segundo avance», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, págs. 1-5.

- GOERLICH PESET, José María (2022), «Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º Extra 0, págs. 58-72.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2023), «Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente», *Iuslabor*, n.º 1, págs. 1-45.
- GUINDO MORALES, Sara (2023), «Sobre la cuantía indemnizatoria del despido a la luz del futuro Estatuto del Trabajo del siglo XXI», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 65, págs. 328-351.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (2023), «El nuevo contrato fijo-discontinuo», *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 13(1), págs. 1-31.
- NICOLÁS MARTÍNEZ, Catalina; RIQUELME PEREA, Prudencio José (2025), «¿Hacia la estabilidad laboral en España? Análisis de la reforma de 2022», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, (14), 109-132.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2024), «La gran dimisión. Perspectivas jurídicas», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, n.º 2, págs. 180-193.
- RUESGA BENITO, Santos Miguel; VIÑAS APAOLAZA, Ana (2022), «La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 153-179.
- SALCEDO BELTRÁN, Carmen (2024), «Conclusiones 2023 del Comité Europeo de Derechos Sociales: Los incumplimientos de la Carta Social Europea por parte de España», *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 14(1), 1-6. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10316>
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente (2013), «Desaparición del despido exprés y reducción de los costes del despido», *Teoría y Derecho: Revista de Pensamiento Jurídico*, n.º 13, págs. 105-128.
- SELMA PENALVA, Alejandra (2024), «Implicaciones para las PYMES de las reformas laborales más recientes», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 67, 113-142.
- VIVERO SERRANO, Juan Bautista (2024), «El despido improcedente y la Carta Social Europea: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia», *Trabajo y Derecho*, n.º 113, mayo, págs. 1-27.