

upna

Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

fec>>

school of economics
and business administration

facultad de ciencias
económicas y empresariales

ekonomia eta enpresa
zientzien fakultatea

Facultad de Ciencias

Económicas y

Empresariales

TRABAJO FIN DE GRADO EN
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Eduardo José Górriz Ciaurriz

**Pamplona-Iruña, 8 de septiembre
de 2023**

Directora: Beatriz

Rodríguez Sanz de

Galdeano



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución No-Comercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Resumen:

El objeto del presente trabajo "Impacto de la reforma laboral (RD-l 32/2021, de 28 de diciembre) en la contratación temporal" es realizar un análisis del impacto de la actual reforma laboral en la temporalidad del trabajo en España, tras la última modificación normativa en esta materia, mediante la combinación del análisis estadístico con la doctrina de referencia.

Palabras clave: reforma laboral, fijo-discontinuo, temporalidad, acuerdo social.

Abstract:

The aim of this work "Impacto de la reforma laboral (RD-l 32/2021, de 28 de diciembre) en la contratación temporal" is to carry out an analysis of the impact of the current labor reform on the temporary nature of work in Spain, after the last regulations in this matter, by combining statistical analysis with the reference doctrine.

Keywords: labor reform, permanent-discontinuous, temporality, social agreement.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. EL CONTEXTO DEL QUE PARTIMOS: TASA DE DESEMPLEO, TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN ESPAÑA	8
2.1 La evolución del desempleo en España	8
2.2 La contratación temporal en España como problema estructural	11
2.3 La baja productividad de la economía española, otro problema estructural ..	13
3. EL MARCO NORMATIVO LABORAL ANTERIOR A LA REFORMA	15
4. EL REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO..	19
4.1 Las razones de la reforma y sus objetivos	19
4.2 La contratación laboral en España tras la reforma	22
4.2.1 El nuevo contrato formativo	22
4.2.2 Limitación del contrato temporal	24
4.2.3 Regulación del contrato fijo-discontinuo	27
4.2.4 Contrato indefinido adscrito a obra	29
4.2.5 Infracciones y sanciones	30
4.3 Entrada en vigor	31
5. EL IMPACTO DE LA REFORMA EN LA CONTRATACIÓN. PRIMEROS DATOS ESTADÍSTICOS	33
5.1 El impacto en la tasa de temporalidad tras la entrada en vigor	33
5.2 Tasa de desempleo. ¿Manipulación estadística?	36
5.3 Los fijos discontinuos en periodo de inactividad	37
5.4 ¿Estamos trabajando más?	39

5.5 Relación tasa de desempleo-tasa de temporalidad	40
5.6 Impacto en la economía	41
6. CONCLUSIONES	44
7. BIBLIOGRAFÍA	46

1. INTRODUCCIÓN

Junto con la elevada tasa de desempleo, uno de los problemas estructurales del mercado de trabajo español es el exceso de contratación temporal. Los datos estadísticos vienen reflejando desde hace décadas que existe un cierto abuso en la contratación temporal. En general, se observa que las empresas recurren a la contratación temporal en contextos económicos favorables y en situaciones de crisis se procede, en primer lugar, a la extinción de contratos temporales.

La explicación de este fenómeno tiene que ver con muchos factores, entre los que tradicionalmente se ha señalado al marco normativo en materia de contratación.

Las diversas reformas laborales que se han ido sucediendo en los últimos años han tratado de abordar esta problemática con diferentes resultados, pero, sin duda, la reciente reforma del año 2021 ha supuesto un nuevo paradigma en las reglas en materia de contratación laboral.

Ante esta realidad, el objetivo de este trabajo es analizar cuál ha sido la virtualidad de esta reforma en el mercado laboral español y, en particular, qué impacto ha tenido en la disminución de la contratación temporal y la tasa de desempleo.

Con este objetivo, se dedica la primera parte del trabajo al análisis de los principales indicadores del mercado de trabajo en España. Se expondrán con detenimiento los datos relativos a las tasas de desempleo y contratación temporal y su evolución en los últimos años.

En la segunda parte, se estudiará la evolución de la normativa laboral en materia de contratación temporal. Se expondrá la evolución de la tipología de contratos temporales y las principales novedades de las sucesivas reformas. Dentro de este apartado se dedicará especial atención a las novedades de la última reforma con el fin de ofrecer una visión panorámica de las principales modalidades contractuales vigentes en nuestro ordenamiento.

Por último, tras más de un año de aplicación de dicha reforma laboral, se traen a colación los últimos datos referentes al impacto de la misma en el mercado laboral. Se observará cómo los datos arrojan una reducción de la contratación temporal, si bien, ha de reconocerse que no se dispone de datos concluyentes sobre el impacto de la renovada categoría del contrato fijo-discontinuo.

Para la realización del trabajo se han tenido en cuenta las estadísticas oficiales y los primeros estudios académicos que, tanto desde el ámbito laboral como el económico, se han sucedido a lo largo de los dos últimos años.

2. EL CONTEXTO DEL QUE PARTIMOS: TASA DE DESEMPLEO, TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN ESPAÑA

2.1 La evolución del desempleo en España

Resulta de interés realizar una contextualización del marco laboral existente en España previo a dicha reforma laboral, en lo referente a la tasa de desempleo y la temporalidad en la contratación.

España es un país con una alta tasa de desempleo y una elevada tasa de desempleo estructural. La estimación¹ de esta última, por parte de la Comisión Europea, a finales de 2015, era del 18.4%, aunque esta cifra no es concluyente, pues no es fácil de medir.

Las implicaciones negativas que la alta tasa de desempleo estructural² tiene sobre nuestra economía no son nada desdeñables, algunas de ellas son:

- La infrautilización de la capacidad productiva. Una parte del factor trabajo no se utiliza, penándose el crecimiento potencial de la economía.
- El impacto en las administraciones públicas. Por un lado, las administraciones dejan de recaudar impuestos y cotizaciones que procederían de las rentas del trabajo de las personas desempleadas, por otro lado, estas mismas personas son perceptoras de subsidios o ayudas al desempleo, lo cual supone un coste para las administraciones públicas.
- La exclusión laboral. Se excluye laboralmente a un grupo de los desempleados, aquellos que llevan más de un año sin ser contratados y son denominados como desempleados de larga duración.

Con respecto a la tasa de desempleo, podemos decir que pese a tener grandes fluctuaciones a lo largo de la historia, es, por lo general, muy elevada en comparación con los países de la Unión Europea (UE) o en comparación a otras

¹ Romero, M., & Fuentes Castro. (2017). Tasa de paro estructural en la economía española: estimaciones, consecuencias y recomendaciones. *Cuadernos de Información económica*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en

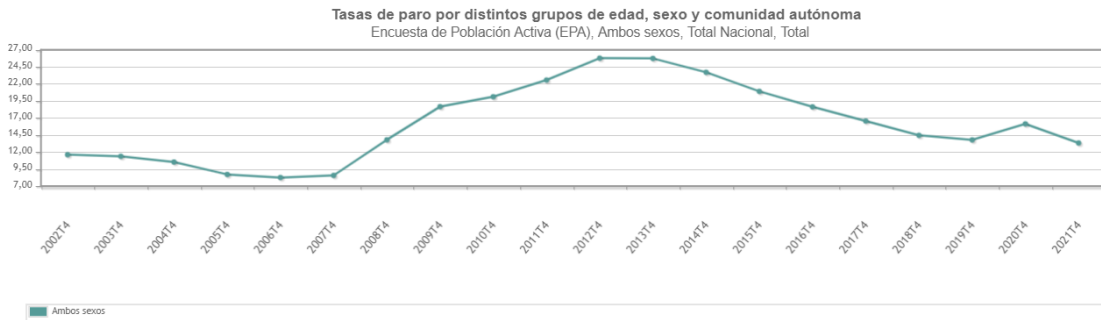
https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/257art06.pdf

² Romero, M., & Fuentes Castro. (2017). Tasa de paro estructural en la economía española: estimaciones, consecuencias y recomendaciones. *Cuadernos de Información económica*, Consultado en agosto de 2023. Disponible en

https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/257art06.pdf

potencias económicas como pueden ser Estados Unidos, Canadá o Reino Unido. Dicha tasa no es homogénea dentro de la población, difiere en función del género, edad o capacitación, entre otros factores.

Resulta oportuna la cuantificación e ilustración de esta magnitud macroeconómica.



* Fuente: Instituto Nacional de Estadística

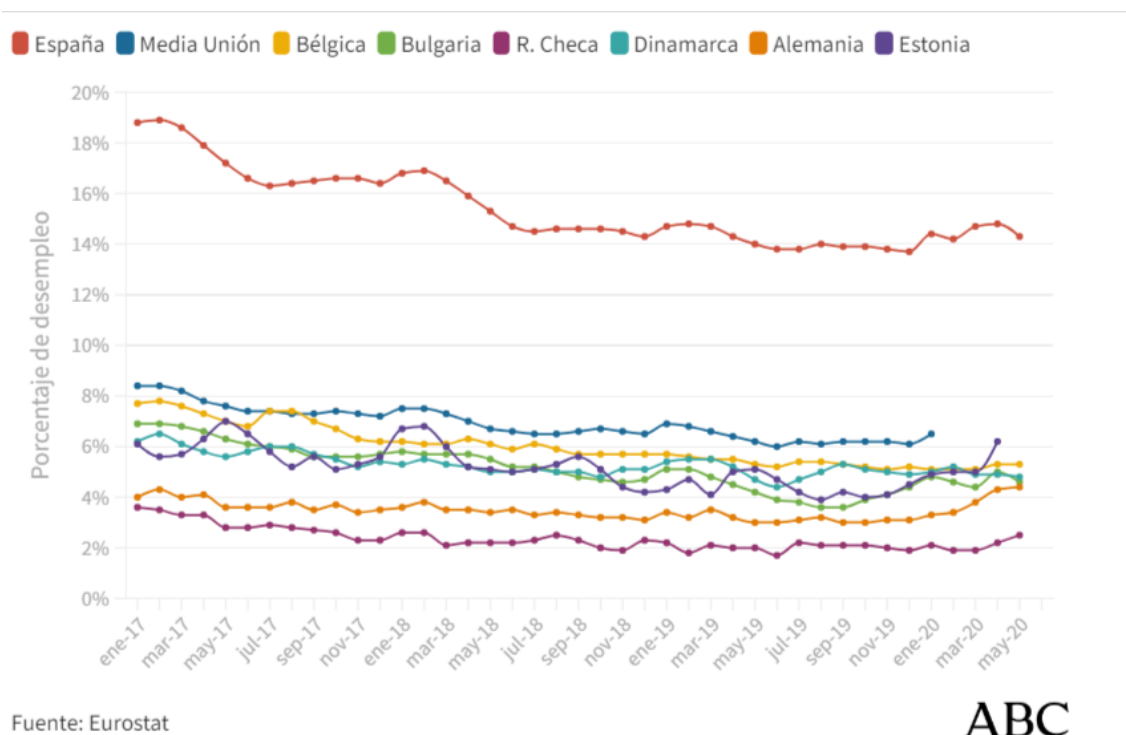
Este gráfico³, realizado con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), ilustra el paro nacional en el cuarto trimestre de cada año desde 2002 hasta 2021, año en el que se aprueba la última reforma laboral. Desde comienzos de siglo se aprecia un alto nivel de paro que va descendiendo paulatinamente hasta estabilizarse en torno al 8%. Tras el estallido de la crisis financiera de 2008, se dispara la tasa de paro, llegando a un máximo histórico de un 26,94% en 2013 . Estos datos reflejan la gran volatilidad del mercado laboral español, el cual se ve fuertemente afectado en momentos de recesión económica.



* Fuente: Instituto Nacional de Estadística

³ Encuesta de Población Activa (EPA), Ambos sexos, Total Nacional, Total. . Instituto Nacional de Estadística. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-grafico>

Este segundo gráfico⁴ refleja el paro nacional de personas menores de 25 años, en el mismo periodo de tiempo. Visualmente los gráficos son similares, existe correlación positiva entre ambos, sufren incrementos y decrementos de la tasa de paro en el mismo momento y de similar proporción, aunque la tasa de paro de menores de 25 años siempre es considerablemente mayor.



* Fuente: ABC.

En este tercer gráfico⁵, se aprecia la notoria diferencia entre la tasa de paro de España y la de distintos países de Europa, así como entre dicha tasa y la tasa media de paro de la Unión Europea.

Esta diferencia sostenida en el tiempo nos hace pensar que la elevada tasa de desempleo es un problema estructural de España que no se ha conseguido erradicar, pese a los

⁴ Encuesta de Población Activa (EPA), Ambos sexos, Total Nacional, Menores de 25 años. Instituto Nacional de Estadística. Consultado en agosto de 2023. Consultado en agosto. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-grafico>

⁵ ¿Cuánto ha subido el paro en cada país de la UE desde que empezó la crisis? (2020, 30 julio). *abc.es*. Consultado en agosto de 2023. Consultado en agosto de 2023. Disponible en https://www.abc.es/economia/abci-espana-sigue-inamovible-entre-campeones-desempleo-europa-202007300154_noticia.html

distintos intentos llevados a cabo a lo largo de la historia reciente, a través de diversas reformas laborales.

2.2 La contratación temporal en España como problema estructural

En cuanto a la temporalidad en la contratación, cabe señalar que acarrea diversos problemas sociales y económicos. La falta de protección y seguridad del trabajador en el medio y largo plazo impide que este pueda actuar con normalidad a la hora de consumir, invertir o formarse laboralmente. Además, los trabajos temporales tienden a tener salarios inferiores y una tasa de rotación laboral muy alta, es por ello por lo que estos trabajos son precarios.

Por otro lado, las empresas tienen menor capacidad para realizar estimaciones sobre el futuro, pues este modelo de alta rotación laboral hace imprevisible saber cuál será su factor mano de obra en el futuro. La alta rotación también desincentiva la formación de su personal.

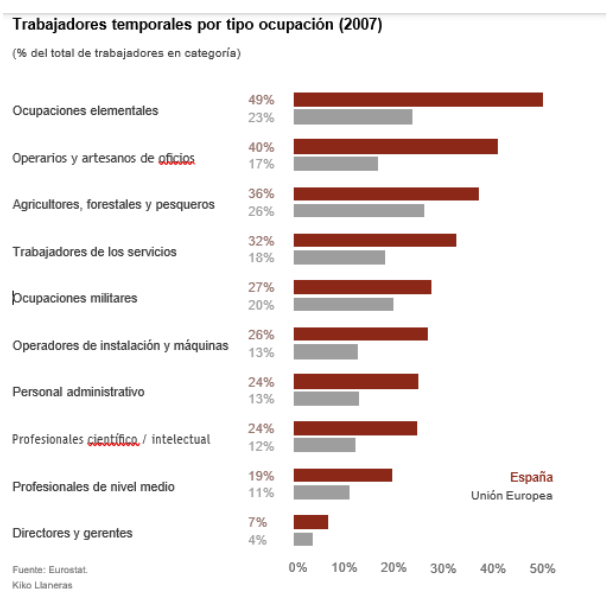
En España, antes de producirse la crisis financiera de 2008, casi un tercio de los trabajadores (32%) eran temporales, siendo este porcentaje más del doble que el de la media europea (15%). Como consecuencia de la crisis financiera de 2008, en el intervalo comprendido de 2008 a 2013, se produjo la destrucción del 43% de los puestos temporales y de tan solo un 6% de los puestos fijos. Pese a la esa destrucción de puestos de trabajo, nuestro país seguía siendo líder de la contratación temporal en Europa⁶. Antes de la entrada en vigor de la reforma laboral, en diciembre de 2021, casi el 90% de los 1.68 millones de contratos que se crearon eran de carácter temporal⁷.

Por todo ello, cabría pensar que la volatilidad del mercado laboral español estaría siendo causada por la alta proporción de empleos temporales.

⁶ Llaneras, K. . La temporalidad laboral y sus perjuicios económicos y sociales. *Politikon*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://politikon.es/wp-content/uploads/2013/06/Kiko-Llaneras-%E2%80%94-La-temporalidad-laboral-y-sus-perjuicios-econ%C3%B3micos-y-sociales.pdf>

⁷ Velarde, G. (2022, 5 enero). España cierra 2021 con un 89% de temporalidad en los nuevos contratos. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.economista.es/economia/noticias/11551854/01/22/Espana-cierra-2021-con-un-89-de-temporalidad-en-los-nuevos-contratos.html>

Dado que la alta temporalidad de los contratos es, al menos, causa de la precariedad laboral y de la volatilidad del mercado laboral, toca preguntarse el porqué de su existencia. Una de las explicaciones más recurrentes incide en la baja productividad de la economía española. En la economía española tienen un importante peso los sectores del turismo y de la construcción, los cuales tienen poco valor añadido en su desarrollo. Sin embargo, en el siguiente gráfico⁸ se puede observar cómo en todos los sectores económicos la tasa de temporalidad es mayor que la media de Europa. Por ello, aunque esta teoría pueda explicar uno de los motivos de la mayor temporalidad en el conjunto del mercado laboral español, no logra explicar por qué el porcentaje es superior en todos los sectores. La respuesta a esta problemática parece estar en la normativa, la cual sí que podría explicar la temporalidad generalizada del mercado laboral.



* Fuente: Kiko Llaneras mediante datos de Eurostat

En España, históricamente, la relación entre tasa de paro y tasa de temporalidad ha sido inversamente proporcional, es decir, la reducción de la tasa de desempleo era a costa de la formalización de contratos temporales. De igual modo, cuando aumentaba la tasa de paro, disminuía la de temporalidad, ya que los trabajos temporales se destruían en mayor medida por su menor coste de despido, respecto a los fijos⁹. Según esta relación

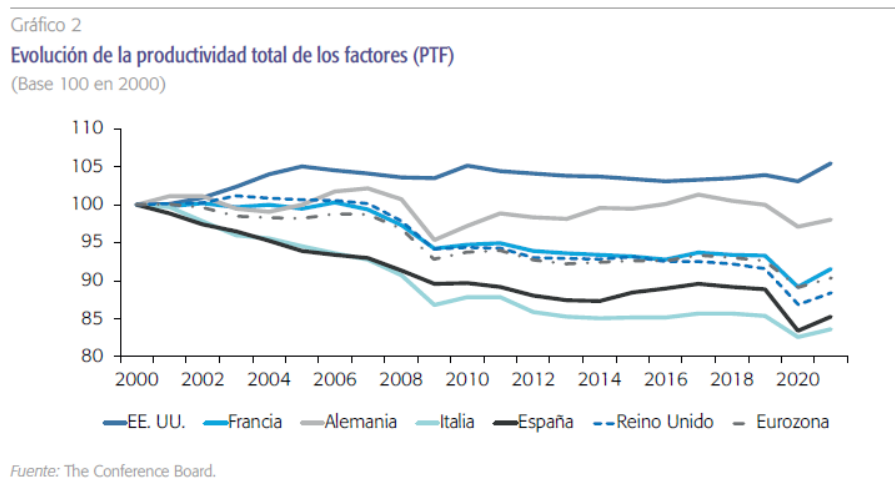
⁸ Llaneras, K. La temporalidad laboral y sus perjuicios económicos y sociales. *Politikon*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://politikon.es/wp-content/uploads/2013/06/Kiko-Llaneras-%E2%80%94-La-temporalidad-laboral-y-sus-perjuicios-econ%C3%B3micos-y-sociales.pdf>

⁹ Gimeno Díaz de Atauri, P. (2022). La reforma laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: segundo avance. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.aedtss.com/la-reforma-laboral-de-la-contratacion-2021-en-las-fuentes-estadisticas-oficiales-segundo-avance/>

no era posible acabar con uno de estos problemas estructurales sin empeorar el otro. Sin embargo, con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021 se pretende cambiar el marco laboral y ser capaz de acabar con esta perniciosa relación.

2.3 La baja productividad de la economía española, otro problema estructural

Otro problema estructural del mercado laboral y de la economía española es la baja productividad. En el siguiente gráfico¹⁰ puede observarse cómo, a partir del año 2000, hay un descenso de la productividad, descenso que se agrava con la crisis económica iniciada en 2008. Desde 2014 hay un ligero repunte en la productividad total de los factores hasta el año 2017, en el que se estabiliza. Sin embargo, con la crisis sanitaria de la COVID-19, iniciada en el año 2020, esta vuelve a descender. Si medimos la Productividad Total de los Factores (PTF), tomando como base la productividad en el año 2000, obtendremos una caída del 14.7% en 2021. Este resultado es especialmente reseñable si lo comparamos con datos de la eurozona, en la que se produjo un descenso del 9.6%, y con otros países como Alemania, el cual decrece su PTF en tan solo un 2% o con Estados Unidos, el cual ha logrado un aumento del 5.5% para el mismo periodo y un crecimiento del 8.5% si realizamos la comparación con el año 1990. Cabe destacar que Italia sufre una evolución similar a la de nuestro país, incluso es peor a partir de la crisis de 2008.



* Fuente: Funcas

¹⁰ Maudos, J. (2021). Productividad, Reformas estructurales, Crecimiento potencial, Crecimiento económico, COVID-19. *Cuadernos de Información Económica*, 285, 48. Consultado en agosto de 2023.

Si comparamos la productividad en 2021 con la que había en el año 1990 (primer año desde el cual se dispone de información), la caída es aún mayor, un 20%. Por tanto, no es un problema nuevo, es un problema estructural del mercado laboral y, por ende, de la economía española.¹¹

Si medimos la productividad del trabajo, los datos tampoco son positivos, en 2021 era un 11.17% inferior a la de la eurozona¹².

Según el documento elaborado por BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, el aumento de la brecha española estaría ocasionado por la menor inversión tanto en I+D (cuyo peso en el PIB es un 45% inferior a la eurozona), como en educación (un 4% por debajo)¹³.

¹¹ Maudos, J. (2021). Productividad, Reformas estructurales, Crecimiento potencial, Crecimiento económico, COVID-19. *Cuadernos de Información Económica*, 285, 48.

¹² Acosta, I. (2022, 30 julio). España tiene la productividad más baja de las grandes potencias de la eurozona. Consultado en agosto de 2023. Disponible en *The Objective*.
<https://theobjective.com/economia/2022-07-31/espana-productividad-euro/>

¹³ Fundación BBVA & Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie). (2019). La productividad de la economía española se aleja de la europea. En *Fundación BBVA*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.bbva.com/es/la-productividad-de-la-economia-espanola-se-aleja-de-la-europea/>

3. EL MARCO NORMATIVO ANTERIOR A LA REFORMA

La exposición de motivos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, comienza expresando que “Hablar de la reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado, sin embargo, acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad”. Es por ello que resulta conveniente hacer una breve cronología¹⁴ de los distintos cambios normativos con la finalidad de ver cómo se ha intentado resolver dichos problemas desde la instauración de la democracia.

En primer lugar, cabe referirse a la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta ley proporcionó un impulso a la “contratación temporal como medida de fomento del empleo”, se modificó su regulación y se flexibilizaron los supuestos de celebración de este tipo de contrato. Tras la finalización de este, se originaba el derecho a compensación económica, con el fin de reducir las diferencias de derechos laborales entre los contratos indefinidos y estos.

Además, se introdujo la contratación a tiempo parcial, los contratos de lanzamiento de nueva actividad y el contrato relevo. Este último, tenía el objetivo de realizar un reparto de trabajo, mejorando las condiciones laborales de aquellos trabajadores próximos a su edad de jubilación.

Tras un periodo de estabilidad normativa, a excepción de la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, en 1994, se introdujeron dos nuevas disposiciones: la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación y la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley del Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social. Estas reformas son dos de las más significativas.

Tras esta reforma, los contratos podían ser de duración determinada cuando se tratase de un contrato de obra o servicio, de sustitución, por circunstancias de la producción o de lanzamiento de nueva actividad, en cuyo caso no podía exceder los 3 años de duración.

¹⁴ CCOO. REFORMAS LABORALES. Consultado en agosto de 2023 Disponible en *ccoo.cat*.

El contrato temporal de fomento de empleo se reservaba para mayores de 45 años, Demandantes de empleo Parados de Larga Duración (PLD) y personas con discapacidad.

También se regularizaron las empresas de trabajo temporal mediante su legalización y autorización, siguiendo los pasos de países centrales de la Unión Europea, los cuales llevaban haciéndolo desde finales de la década de los 60, ya que, al igual que España, tenían ratificado el Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El objetivo era ofrecer una herramienta que, sin perjuicio de los trabajadores, pudiera ofrecer una mayor inmediatez y flexibilidad para encontrar trabajo.

Tres años más tarde, con el objetivo de potenciar la contratación indefinida y favorecer la inserción laboral, se aprobó la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

A fin de facilitar la colocación estable de personas desempleadas o en situación de empleabilidad temporal se introdujo el “contrato para el fomento de la contratación indefinida”, el cual se podía concertar en los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo.

Las peculiaridades de este contrato eran la limitación de las personas que podían suscribirlo y que la extinción del contrato por despido improcedente era distinta a la del contrato indefinido ordinario.

La extinción de este nuevo contrato de forma improcedente era más barata, ya que la indemnización era de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. A diferencia de este, la indemnización del contrato indefinido ordinario era de 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.

Transcurridos dos años desde el comienzo de la crisis económica y financiera de 2008 y, tras la destrucción de miles de puestos de trabajo temporales a causa de esta, se elaboró el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Tras el incremento de más de 2.500.000 parados y con una tasa de desempleo en torno al 20%, era necesario un cambio normativo que consiguiera crear empleo y reducir la alta tasa de desempleo.

Se intentó evitar la contratación temporal injustificada estableciendo un límite temporal para los contratos temporales de obra o servicio determinado, los cuales tendrían carácter indefinido en caso de superación de dicho límite. Otras de las medidas

adoptadas fueron intentar evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales y aumentar hasta 12 días la indemnización por finalización de contratos temporales.

Ante la ineficacia de dicha reforma para atajar el problema del desempleo generalizado y el desempleo de colectivos vulnerables como los jóvenes y los PLD, se aprobó el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Entre otras medidas adoptadas, se incorporó el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Se trataba de un contrato a jornada completa y de duración indefinida, el cual podía concertarse en empresas de menos de 50 trabajadores. Se regía, con carácter general, por el Estatuto de los Trabajadores, con excepción del periodo de prueba, que no podía ser superior a un año.

Por otro lado, se produjo un abaratamiento del despido improcedente del contrato indefinido con el pretexto de ser un “elemento distorsionador para la competitividad de las empresas” y de acabar con la diferencia de coste entre el despido de un trabajador temporal y de uno indefinido. Se generalizó la indemnización de los despidos improcedentes a razón de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, frente a la anterior indemnización por despido improcedente de los trabajadores indefinidos que era de 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

El último antecedente normativo en esta materia es el Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la estabilidad de los trabajadores. En él se introdujeron modificaciones en la contratación y flexibilidad en la organización del trabajo. Entre las modificaciones, destacan la supresión de la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados a tiempo parcial (a excepción de los supuestos previstos en el artículo 35.3 del ET), cambios en el límite máximo del periodo de prueba y ampliación de los 8 a los 12 años del menor, cuya guarda legal podía justificar una reducción de la jornada laboral, para lograr una mayor conciliación entre la vida familiar y laboral¹⁵.

¹⁵ Análisis del RD-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. (2016). *Iberley*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.iberley.es/practicos/analisis-rd-ley-16-2013-20-diciembre-medidas-favorecer-contratacion-estable-mejorar-empleabilidad-trabajadores-9241>

Todas estas reformas, a lo largo de más de tres décadas, no consiguieron transformar el modelo de temporalidad laboral, pero sí minimizaron los daños causados por esta¹⁶.

¹⁶ Lahera Forteza , J. (2023). La contratación laboral tras un año de reforma. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4(1),.Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7644>

4. EL REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

4.1. Las razones de la reforma y sus objetivos

El punto de partida de elaboración del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, es la citada reforma laboral de 2012, la cual generó un sistema confuso y complejo que modificó los equilibrios negociadores y las condiciones salariales¹⁷. El resultado de dicha reforma provocó un intenso rechazo por parte de las organizaciones sindicales, que reclamaban la derogación total de esta¹⁸.

En la exposición de motivos del citado Real Decreto-ley se señala que los desequilibrios en la temporalidad y en el desempleo agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género. A continuación, se indica que “El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que fue aprobado formalmente por las instituciones europeas (a través del Consejo ECOFIN) el 13 de julio de 2021, tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril, presentado a la Comisión Europea el 30 de abril y valorado positivamente por dicha institución el 16 de junio, incorpora en su Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» un paquete equilibrado y coherente de reformas estructurales en el marco del diálogo social para promover el crecimiento sostenible e inclusivo.”

Se indica que las primeras reformas de este paquete han sido adoptadas a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 septiembre, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo.

¹⁷ Gordo González, L. (2021). El contrato fijo-discontinuo: nuevo pilar de la contratación laboral estable. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 13,2022,. Consultado en agosto de 2023.

¹⁸ *Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia. (2022). Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 161,2022, Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=839698922>

A continuación, se señala que el siguiente y fundamental paso en la consecución de dichas reformas es la modernización del Estatuto de los Trabajadores, en el que se plasmen las bases de un nuevo contrato social que permita hacer compatible la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución, marcada por las transiciones ecológica y digital.

Así, el presente Real Decreto-ley introduce en la legislación española medidas para hacer efectivas cuatro de las reformas identificadas en el citado Componente 23, relativas a la simplificación de contratos (reforma 4), la modernización de la negociación colectiva (reforma 8), la modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales (reforma 9) y el establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo (reforma 6). En ellas se contempla lo siguiente:

- a) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad, siendo este el objetivo más importante de la reforma. Por ello, las reformas relativas a este objetivo y su impacto son el objeto principal de análisis de este trabajo. Se espera que, aparte de mejorar la protección del empleo, también incremente la productividad y se refuerce la seguridad jurídica, lo cual favorecería la inversión de capital extranjero y la creación de empresas de mayor valor añadido. Se pretende conseguir mediante tres medidas:
 - Simplificación de los tipos de contrato. Generalización del contrato indefinido, dejando en un plano secundario el contrato temporal, en pos de devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada. Se pretende acabar con los abusos y la excesiva rotación causada por la contratación temporal.
 - Regulación eficaz de los contratos formativos. Existencia de dos tipos de contratos que permitan la correcta inserción laboral de los jóvenes.
 - Garantía de la flexibilidad de las empresas para que puedan adaptarse a los cambios económicos mediante mecanismos distintos al encadenamiento de contratos de muy corta duración y la alta temporalidad.

- b) Modernización de la negociación colectiva. Reconoce a los convenios colectivos como piezas clave en los sistemas democráticos, pero recalca la necesidad de

modernización de la arquitectura de la negociación colectiva, abordando temas como la ultraactividad de convenios y la correcta relación entre convenios y empresas.

- c) Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas. Tiene el objetivo de evitar que la subcontratación de empresas tenga la intencionalidad de reducir costes a costa de una mayor precariedad laboral y, a la vez, sea una herramienta que garantice equilibrio y agilidad.

- d) Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición. Utilización de los expedientes de regularización temporal de empleo como base de un nuevo mecanismo de estabilización económica y flexibilidad interna. Esta medida está respaldada por el éxito que tuvieron durante la reciente crisis económica y sanitaria derivada de la COVID-19.

Con respecto a la elaboración del contenido, cabe destacar el hecho de que es la primera reforma laboral de gran calado de nuestro país que ha sido concertada con los agentes sociales: CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Este consenso social resulta muy positivo, otorgando mayor legitimidad a la iniciativa gubernamental. Las decisiones en colaboración entre el gobierno y los agentes sociales corresponsabilizan a los agentes sociales, asegurando una mayor efectividad de tales propuestas en un contexto de mayor paz social¹⁹. Este pacto queda condicionado a los efectos que la reforma produzca en nuestro mercado de trabajo, tanto es así, que el Gobierno realizará una revisión a los 3 años de la entrada en vigor de la misma, con revisiones sucesivas bianuales. En el supuesto de no consecución de los objetivos previstos respecto a la reducción de la tasa de temporalidad, el Gobierno elevará a la Mesa de Diálogo Social una propuesta de medidas adicionales que permitan el logro de estos.²⁰

¹⁹ Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (2022). La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2(ISSN:2792-7962-ISSNe:2792-7970). Consultado en agosto de 2023.

²⁰ Cruz Villalon, J. *Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia* (2022). *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 161, 2022, Consultado en agosto de 2023.

En cuanto a su contenido, se incluyen 5 artículos de modificación de otras tantas leyes, 7 disposiciones adicionales, 9 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 8 disposiciones finales.

4.2. La contratación laboral en España tras la reforma

Como ya se ha señalado anteriormente, esta es una reforma laboral de gran calado, ya que pretende solucionar problemas estructurales, así como cambiar el mercado de trabajo español, respondiendo, a la vez, a las exigencias de la Unión Europea en el citado marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Es, por ello, que la parte dispositiva del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, abarca diversos aspectos, sin embargo, en este trabajo, solamente se van a abordar, con detenimiento, aquellos que tienen mayor importancia y relación con el análisis que nos concierne.

En el artículo primero de la norma se modifican diversos artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

4.2.1 El nuevo contrato formativo

En primer lugar, se modifica el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al contrato formativo. Se suprimen las modalidades que estaban vigentes antes de la reforma laboral (contrato en prácticas, contrato para la formación y aprendizaje y contrato para la formación dual universitaria). En su lugar, se simplifica la contratación formativa mediante la regulación de dos tipos de contrato: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El contrato de formación en alternancia es una combinación entre el contrato para la formación universitaria dual y el contrato para la formación y el aprendizaje. El objeto de este contrato es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos. Lo podrán suscribir aquellos que no cuentan con los títulos o certificados profesionales requeridos o aquellos que, en posesión de estos,

no hayan tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo. En cuanto a la duración del contrato, esta estará comprendida entre un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. El ya extinto contrato para la formación y el aprendizaje tenía, por regla general, una duración mínima de un año y una máxima de tres años, aunque mediante convenio colectivo podían establecerse distintas duraciones, sin que el mínimo fuese inferior a seis meses.

La otra modalidad contractual es el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Este tipo de contrato es el sustituto del antiguo contrato de prácticas y su objeto es la inserción en el mundo laboral de aquellos ya titulados o con quienes cuentan con los convenientes certificados. En cuanto a su duración, deberá tener un mínimo de seis meses y, a diferencia de su predecesor, un máximo de un año (el contrato de prácticas tenía un máximo de dos años). También hay cambios en el plazo para concertar este tipo de contrato, que se podrá suscribir dentro de los tres años siguientes a la terminación de los estudios o de los cinco años tras la finalización de los estudios para aquellos que tengan alguna discapacidad.²¹

Además, se elimina la posibilidad de realizar prórrogas, el contrato de formación debe formalizarse en un único contrato.

Ambos contratos, también, cuentan con una serie de normas comunes, de entre las cuales destaca que adquirirán la condición de contrato indefinido aquellos contratos que se hayan realizado en fraude de ley o los que no hayan cumplido con sus obligaciones formativas.

Otra novedad que afecta a ambos tipos de contratos es la modificación del apartado 2 del artículo 12 del ET, el cual excluía a los contratos formativos de la celebración de estos a tiempo parcial. Dicho apartado queda redactado de la siguiente manera:

“2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.”

²¹ Jover Antoniles, A. (2022). La nueva reforma laboral: los contratos formativos. *Bufete Jurídico Jover*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.jover-abogados.com/contratos-formativos-nueva-reforma-laboral/>

4.2.2 Limitación del contrato temporal

En segundo lugar, se modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, referente a la duración del contrato de trabajo.

En la nueva redacción dada al artículo 15.1 se establece que “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”. Será necesario, para que se entienda que concurre causa justificada, que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Se consigue, así, limitar el uso de la contratación temporal, a la cual se le devuelve su causalidad, en pos de la contratación indefinida. De igual manera, se intenta limitar la contratación temporal mediante la modificación del artículo 151 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en el cual se establece que los contratos de duración determinada inferior a 30 días, tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Esta cotización superior no será aplicable a contratos por sustitución o a los contratos celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón.

Dicho contrato se convierte en la única modalidad de recurso contractual por parte de las empresas para atender la temporalidad estructural, es el único margen al servicio de las necesidades de mano de obra de las empresas en atención a factores coyunturales.²²

De igual manera que con el contrato formativo, se suprimen las tres modalidades contractuales existentes antes de la reforma y se introducen los dos nuevos tipos de contratos citados. Los contratos que se extinguen son: el contrato por obra o servicio determinado, el eventual por circunstancias de la producción y el de interinidad.

²² López Ahumada, J. E. (2022). La Reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-ley: 32/2021. En *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social: Vol. 13, 2022*. Consultado en agosto de 2023.

Con respecto al mencionado contrato por circunstancias de la producción, se pueden hacer dos agrupaciones sobre las causas que pueden concurrir para la realización del contrato temporal:

- a) El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET. Respecto a las oscilaciones, se incluyen las derivadas de las vacaciones anuales.

La duración máxima es de seis meses, salvo que, por convenio colectivo de ámbito sectorial, la duración máxima pueda ser mayor de los seis meses, sin que exceda nunca del año. Tan solo cabe realizar una única prórroga cuando el contrato hubiera sido concertado para un tiempo inferior al máximo legal o convencionalmente establecido y sin que la duración total del contrato supere la máxima prevista.

- b) La atención de oscilaciones previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas podrán concertar la contratación temporal por estas causas, un máximo de noventa días en el año natural, siempre que no sean consecutivos. El número de personas necesarias que se contraten para ello, en cada uno de los días, no está limitado a un máximo, sino que deben ser las necesarias para atender las diversas situaciones, que deben estar debidamente identificadas en el contrato.

En ningún caso podrá identificarse como causa del contrato temporal la realización de los trabajos en el mercado de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

El otro tipo de contrato temporal que se regula es el contrato de sustitución, el cual reemplaza al antiguo contrato de interinidad. Podrá celebrarse para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se justifique en el contrato a quién se sustituye y la causa de la sustitución.

Resulta novedoso, respecto de la normativa anterior, que el contrato podrá iniciarse antes del periodo de sustitución, el tiempo indispensable para garantizar el correcto desarrollo del puesto de trabajo, con un periodo máximo de quince días. El tiempo

máximo de la duración de la sustitución no viene regulado, se entiende que el tiempo máximo es aquel en el que concurra la causa del contrato.

Este tipo de contrato también podrá ser concertado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. La duración, en este caso, no puede ser superior a los tres meses.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la contratación temporal en dicho artículo, el apartado 4 establece que las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el mismo artículo adquirirán la condición de fijas. Por tanto, dicho artículo incluye, a la espera de los oportunos pronunciamientos judiciales, no solo los anteriores supuestos de fraude, sino cualquier otra transgresión de menor entidad.²³

De igual manera, adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Para evitar la concatenación de contratos temporales, el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción, dispone que las personas que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirán la condición de fijas. Para evitar el fraude de ley, no importa si se trata de contratación directa o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. Con la misma finalidad, no se permite que una persona ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses, mediante contratos por circunstancias de la producción.

Todo ello, supone una mejora en los derechos de los trabajadores, pues la antigua normativa era más laxa, en la que, para obtener la condición de contrato fijo, tenían que haberse encadenado dos contratos temporales o más y haber trabajado, al menos,

²³ Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (2022). La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2(ISSN:2792-7962-ISSNe:2792-7970). Consultado en agosto de 2023.

veinticuatro meses en un plazo de treinta meses²⁴. No obstante, se trata de un contrato sumamente flexible con conceptos jurídicos indefinidos, ligados a la temporalidad, cuya interpretación puede dar lugar a distintas situaciones de conflictividad²⁵.

4.2.3 Regulación del contrato fijo-discontinuo

El contrato fijo-discontinuo es una pieza fundamental del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre y por ello, es de gran importancia en este trabajo. Como ya hemos visto, en nuestro mercado laboral la temporalidad está muy presente, así como los trabajos de carácter estacionario. Por ello, la modificación de este artículo tiene un gran potencial para modificar la estructura del mercado de trabajo español.

Desaparece, por fin, la distinción artificial entre los contratos fijos-discontinuos y los fijos periódicos para evitar diferencias de trato. Nuevamente, se produce una simplificación de contratos, en vez de dos tipos de contrato, ahora se agrupa en uno, “el contrato fijo-discontinuo”. Anteriormente, la modalidad de contrato fijo-discontinuo era concertada para aquellos trabajos que tuviesen carácter de fijo-discontinuo y que no se repitiesen en fechas ciertas. El otro tipo de contrato, el fijo periódico, era utilizado para los trabajos de carácter fijo-discontinuo que sí se repetían en las fechas.

El artículo 16 del ET, en su nueva redacción, regula la celebración del contrato fijo-discontinuo, ampliando sus supuestos de celebración:

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Trabajos que, no teniendo naturaleza estacional o de temporada, son de prestación intermitente y tienen periodos de ejecución ciertos.
- Trabajos consistentes en la realización de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este supuesto, los

²⁴ Jover Antoniles, A. (2022). La nueva reforma laboral: los contratos formativos. *Bufete Jurídico Jover*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.jover-abogados.com/contratos-formativos-nueva-reforma-laboral/>

²⁵ López Ahumada, J. E. (2022). La Reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-ley: 32/2021. En *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social: Vol. 13, 2022*. Consultado en agosto de 2023.

convenios colectivos podrán establecer un periodo máximo de inactividad entre contrataciones, en su defecto, será de tres meses. Transcurrido ese plazo, la empresa tomará las medidas coyunturales (suspensión de contrato a través de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo o del nuevo mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo) o definitivas (despido objetivo) que procedan²⁶.

Además, gracias a esta nueva regulación, el contrato fijo-discontinuo también podrá celebrarse entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida. Con ello, se deja sin efecto la doctrina de la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia número 728/2020, de 30 de julio, por la que las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) no podían formalizar contratos fijos-discontinuos para ceder a sus trabajadores a otras empresas.

El contrato deberá formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales del contrato, no siendo necesario que se incluya la forma y orden del llamamiento. El llamamiento de los fijos-discontinuos estará regido por criterios objetivos y formales, los cuales aparecerán en el convenio colectivo o en su defecto, acuerdo de empresa. Dicho llamamiento se realizará, mediante un medio constatable, otorgando la información necesaria y con suficiente antelación, siendo este un término ambiguo que da lugar a distintas interpretaciones. Ejemplo de esto es la sentencia 00162/2022, de 5 diciembre, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, por la que se señala que la determinación del plazo de aviso corresponde a los agentes sociales en la negociación colectiva y que, además señala que en el caso que les ocupa, en el que un convenio colectivo establece como plazo mínimo 48 horas, no es contrario a la ley. En esa misma sentencia, también se admite como válido el llamamiento a través de correo electrónico, *WhatsApp* o a aplicaciones móviles similares, ya que se tratan de medios que dejan constancia del llamamiento. La nueva redacción del artículo 16 del ET señala que, sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá realizar un calendario con previsiones de llamamiento anual o en su caso, semestral y trasladarlo a la representación legal de los trabajadores al inicio del año.

²⁶ Jover Antoniles, A. (2022). Reforma laboral: los contratos fijos discontinuos. *Bufete Jurídico Jover*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.jover-abogados.com/reforma-laboral-contratos-fijos-discontinuos/>

En cuanto a la celebración de contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, será suficiente con que esté previsto por un convenio colectivo y, a diferencia de la anterior legislación, no será necesario que esté previsto por el convenio sectorial correspondiente.

Los trabajadores fijos-discontinuos no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencia con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en los convenios colectivos.

Aunque la jurisprudencia ya lo hubiese reconocido, en el artículo 16.6 se señala que las personas fijas discontinuas tienen derecho, por regla general, a que la antigüedad se les compute teniendo en cuenta todo el tiempo que ha durado la relación y no solo el tiempo efectivo trabajado, con el fin de evitar un perjuicio de derechos respecto a los trabajadores fijos ordinarios. Cabe señalar que no especifica si el cómputo de la antigüedad es el mismo para la indemnización por despido²⁷.

Por último, cabe destacar, que, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrá integrar a las personas con un contrato fijo-discontinuo durante el periodo de inactividad, con el fin de favorecer su contratación y formación continua. Igualmente, para favorecer su formación, también podrán acceder a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, durante los periodos de inactividad, con la consideración de colectivo prioritario.

4.2.4 El contrato indefinido adscrito a obra

Además de la supresión del contrato temporal por obra o servicio, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, modifica la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Los contratados indefinidos con un contrato adscrito a obra, al término de la obra en la que estén trabajando, tendrán el derecho de que la empresa contratista les ofrezca una propuesta de recolocación, incluso, con el correspondiente proceso formativo, en caso de ser necesario. Dicha propuesta será formalizada por escrito, junto a una cláusula que se

²⁷ Jover Antoniles, A. (2022). Reforma laboral: los contratos fijos discontinuos. *Bufete Jurídico Jover*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.jover-abogados.com/reforma-laboral-contratos-fijos-discontinuos/>

anexará al contrato de trabajo. En cuanto al proceso formativo, podrá realizarse a través de la propia empresa o a través de una entidad especializada a cargo de la empresa.

Tras la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora, cuando:

- a) La persona trabajadora afectada rechace por escrito la recolocación en el plazo de siete días o no dé respuesta en ese plazo.
- b) La cualificación de la persona trabajadora sea inadecuada para la realización de nuevas obras de la empresa en la misma provincia o que no sea posible su integración por exceso de personal con la misma cualificación.
- c) Que no haya obras acordes a su cualificación en la provincia en la que esté contratada.

Si la extinción del contrato es causada por los motivos b) y/o c), la empresa deberá notificar con una antelación de quince días a los trabajadores afectados y para cualquier extinción del contrato indefinido adscrito a obra, se deberá poner en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con un mínimo de siete días antes de su efectividad. Además, dará lugar a una indemnización en función del tiempo trabajado y del máximo establecido por el Convenio General del Sector de la Construcción.

4.2.5 Infracciones y sanciones

Se modifica el apartado 2 del artículo 7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en el que se sigue considerando como una infracción grave la transgresión de la normativa mediante fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente o mediante convenio colectivo cuando sea oportuno. Como novedad respecto a la anterior redacción, se considerará cometida una infracción por cada persona trabajadora afectada y no como una única infracción la transgresión de la ley que afecte a un conjunto de trabajadores.

Este cambio normativo también se extiende a los artículos 7.14, 18.2.c) 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b y 19 ter.2.e) de la LISOS, en los que también se considerarán tantas infracciones cometidas como el número de personas trabajadoras afectadas.

Por último, el otro gran cambio introducido es la incorporación de una nueva letra c bis) al artículo 40.1. Dicha incorporación agrava la cuantía²⁸ de las sanciones por la comisión de las infracciones de los artículos mencionados anteriormente:

- Grado mínimo: de 1.000 a 2.000 euros (anteriormente, de 751 a 1.500 euros).
- Grado medio: de 2.001 a 5.000 euros (anteriormente, de 1.501 a 3.750 euros)
- Grado máximo: de 5.001 a 10.000 euros (anteriormente, de 3.751 a 7.500 euros).

4.3. Entrada en vigor

Este Real Decreto-ley entró en vigor el día después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (el 30 de diciembre de 2021), es decir, el día 31 de diciembre de 2021, salvo una serie de preceptos que entraron en vigor a los tres meses de su publicación, el día 30 de marzo de 2022. Entre esta serie de preceptos, se incluyen las modificaciones de los artículos 11, 15 y 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, referentes al contrato formativo, la contratación temporal y el contrato fijo-discontinuo.

Cabe destacar que los contratos de duración determinada (por obra y servicio determinados y los eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas y los contratos de interinidad) celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, continuaron rigiéndose por lo establecido en el artículo 15.1.a) y artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, en su anterior redacción y que los mismos estaban vigentes hasta la finalización estipulada o máxima de los mismos, salvo que se hubieran celebrado en fraude de ley.

En el caso de que los citados contratos se hubiesen celebrado desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se señala en el Real Decreto-ley 32/2021 que se aplicaría la normativa legal o convencional vigente en la fecha en la que se hubieran concertado y que su duración no podría ser superior a seis meses.

²⁸ Jover Antoniles, A. (2022a). Reforma laboral: contratación temporal. *Bufete Jurídico JOVER*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.jover-abogados.com/reforma-laboral-contratacion-temporal/>

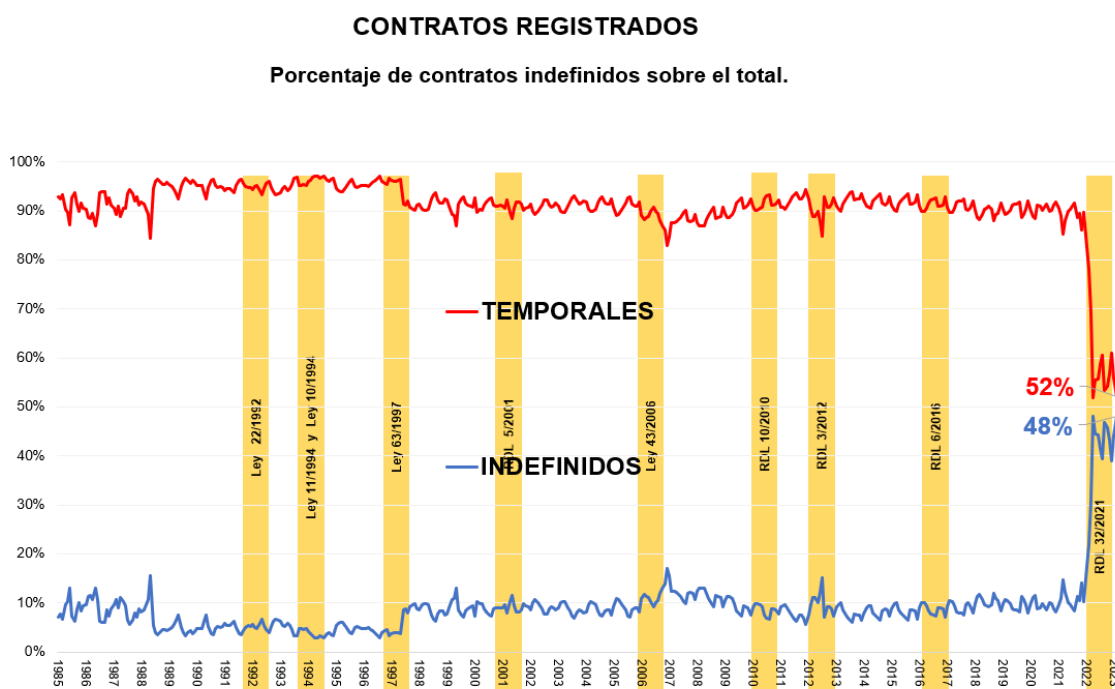
Con respecto a los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley y vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años que estuvieran vigentes a 31 de diciembre de 2021, se indica que mantendrían su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa, con el límite máximo de tres años,

5. EL IMPACTO DE LA REFORMA EN LA CONTRATACIÓN. PRIMEROS DATOS ESTADÍSTICOS

Para muchos la presente reforma ha sido un éxito indiscutible, para otros, una gran manipulación estadística. El análisis de datos nos acercará más a la realidad, a conocer si los objetivos se han cumplimentado y de qué forma.

5.1 El cambio en la tasa de temporalidad tras la entrada en vigor

Acabar con la excesiva temporalidad es, sin duda, el objetivo principal de la reforma. ¿Se habrá conseguido?



* Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE.

Este gráfico²⁹ recoge perfectamente lo analizado anteriormente. Ilustra el problema estructural acerca de la contratación temporal, con tasas de contratación temporal en torno al 90%.

²⁹ Pérez Rey, J., & Lago Peñas, M. (2023, marzo). *Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor* [Comunicado de prensa]. Servicio Público de Empleo Estatal Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo?folder=/cuartarevolucionindustrialysuimpactoenelmercadolaboralylaformacion/impactodelaultimareformalaboralduranteelprimeraoen vigor>

Se puede ver como el transcurso de treinta y siete años, con sus diferentes coyunturas económicas y sociales, junto con ocho intentos de acabar con la temporalidad desde una perspectiva legislativa, no consigue acabar con este problema, ni tan siquiera conseguir una mejora sustancial.

En contraposición, el Real Decreto-ley 32/2021 supone un cambio de paradigma. Parece que, en menos de un año, ha conseguido realizar un cambio estructural, logrando así el objetivo principal, acabar con el abuso de la contratación temporal. En términos relativos la mejoría es muy notoria. Tras la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, comenzó una subida exponencial en el porcentaje de nuevos contratos de carácter indefinido, llegando a un máximo de contratación indefinida del 48 % en abril de 2022, muy lejano de los datos que le precedían. A partir de abril, comienza un periodo (datos hasta marzo de 2023) de fluctuaciones en cuanto al porcentaje de nuevos contratos indefinidos, oscilando entre un 39.01 y el 46.82%³⁰.

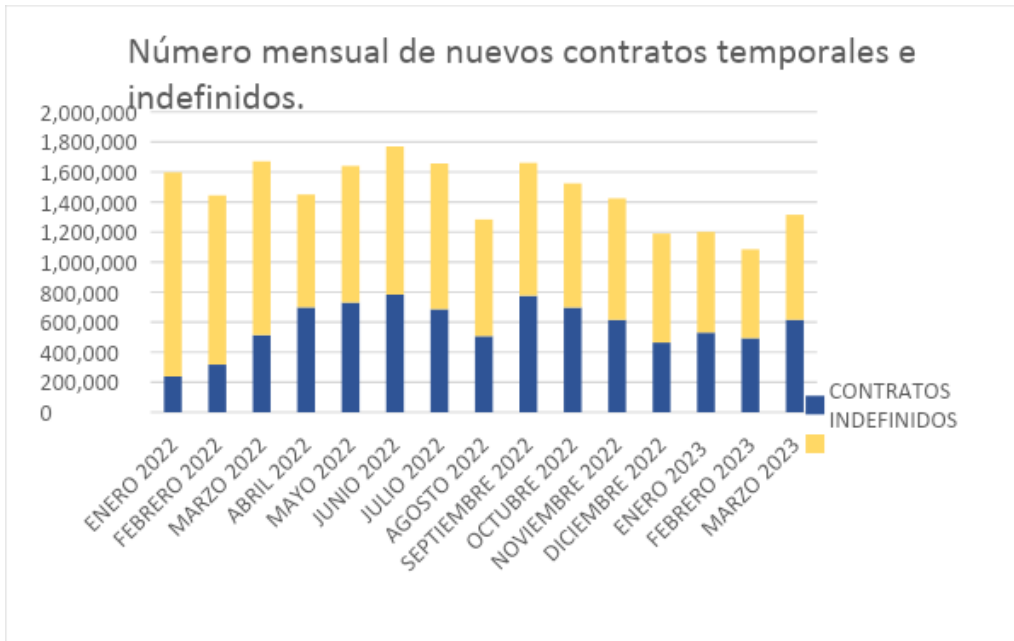
Los datos en términos absolutos también son buenos, el número total de nuevos contratos durante 2022 fue de 18.310.343, de los cuales 7.027.160 fueron indefinidos. Es decir, la media de contratación mensual fue de 1.525.682, de los cuales 585.597 son indefinidos, siendo un 38.38% la proporción de contratos indefinidos respecto al total³¹.

El siguiente gráfico³² ilustra el número mensual medio de contratos realizados desde enero de 2022 hasta marzo de 2023, así como la cantidad de contratos indefinidos y temporales. Se aprecia a lo largo del gráfico una disminución del número de contratos temporales, a causa de una mayor proporción de contratos indefinidos. Además, se aprecia como el mayor cambio respecto al tipo de contrato se produce a partir de abril de 2022, momento en que la nueva redacción de los artículos 15 y 16 del ET entra en vigor.

³⁰ SEPE. *Evolución de los contratos indefinidos y temporales 2022-2023*. [Conjunto de datos]. Consultado en agosto de 2023.

³¹ SEPE. *Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales (2014-2023)*. [Conjunto de datos]. Consultado en agosto de 2023.

³² SEPE. *Evolución de los contratos indefinidos y temporales 2022-2023*. [Conjunto de datos]. Consultado en agosto de 2023.



* Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE

Si realizamos una comparación entre 2019 (último año sin efectos de la pandemia) y 2022 (único año natural desde la aprobación de la reforma laboral), el número de contratos temporales se ha reducido en 9.069.604 en favor de la contratación indefinida, que ha aumentado en 4.867.726 contratos.

Los efectos que está teniendo la nueva reforma laboral son una mayor estabilización del empleo, con la consiguiente reducción de la rotación laboral, y una disminución de la precariedad laboral. Estos efectos se están produciendo en distintos sectores productivos y de la población, siendo los sectores más beneficiados el de la agricultura y la construcción. También se ven beneficiados sectores poblacionales como las mujeres o los jóvenes, que han conseguido incrementar el porcentaje de contratación indefinida desde valores cercanos al 7 % durante la anterior década, hasta el 42 %³³.

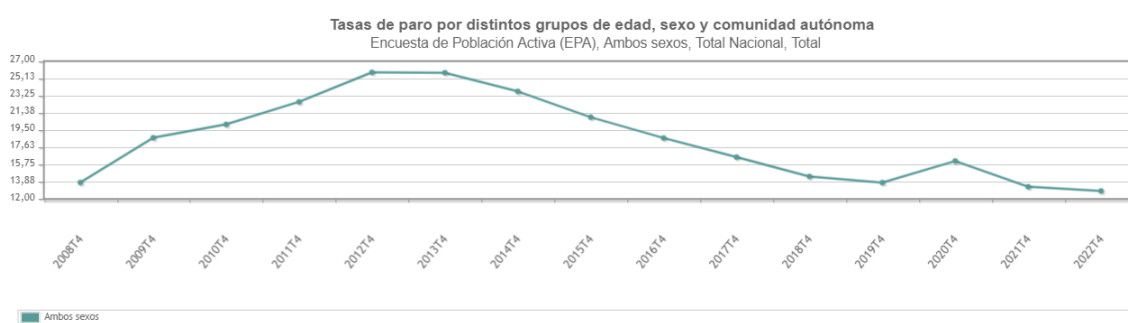
La teoría de que la temporalidad era causada exclusivamente por la estructura económica de nuestro país vuelve a quedar deslegitimada. Sin que se haya producido un cambio de nuestra economía, se ha conseguido un cambio sin precedentes, poniendo de manifiesto el problema legislativo que existía y que era una de las causas, si no la principal, de la alta temporalidad laboral.

³³ Pérez Rey, J., & Lago Peñas, M. (2023, marzo). *Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor* [Comunicado de prensa]. Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo?folder=/cuartarevolucionindustrialysuimpactoenelmercadolaboralylaformacion/impactodelaultimareformalaboralduranteelprimeraoenvigor>

En cuanto al número de ocupados, España cerró el año 2022 con más de 20.463.000 personas ocupadas, un 1.38% más que en 2021. Su número sigue en aumento durante 2023, superando por primera vez los 21 millones de ocupados al final del segundo semestre³⁴.

5.2 Tasa de desempleo. ¿Manipulación estadística?

Otro indicador macroeconómico de gran importancia y relacionado con la temporalidad es la tasa de desempleo. El siguiente gráfico, ilustra la tasa de desempleo a finales de año desde 2008 hasta 2022.



* Fuente: INE

La tasa de paro se situó a finales de 2022 en el 12.87 %³⁵, cifra cercana a la obtenida a finales de 2008. El dato es bueno, sin embargo, la mejoría no es achacable meramente a la reforma laboral. Se aprecia como desde 2013 hay un descenso continuado de la tasa de paro, con la excepción de 2020 a causa de la pandemia. A finales de 2021, España ya había superado los niveles prepandemia en cuanto a la tasa de paro, un año después hay mejoría, sin embargo, esta es pequeña, parece haber una ralentización en la tasa de paro. Por lo que podemos decir que el progreso es fruto, en buena medida, de la mejora continuada de los últimos años.

El contexto macroeconómico afecta a la tasa de paro, es por ello, que es importante tenerlo en cuenta. La tasa de inflación mensual media durante 2022 fue de un 8.4 %, la más alta desde 1986³⁶.

³⁴ Total Nacional. Ambos sexos. 16 y más años. Ocupados. Personas.. En *Instituto Nacional de Estadística.. Consultado en agosto de 2023.*

³⁵ Instituto Nacional de Estadística.. *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma* [Conjunto de datos]. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

³⁶ Asenjo Domínguez, A. (2023, 13 enero). La inflación media de 2022 fue del 8,4%, la más alta desde 1986. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.elindependiente.com/economia/2023/01/13/la-inflacion-media-de-2022-fue-del-84/>

La inflación debido a sus efectos macroeconómicos tiende a tener una relación inversamente proporcional con la tasa de paro, por lo que esta, estaría ayudando a disminuir la tasa de paro.

5.3 Los fijos discontinuos

Por otro lado, han surgido numerosas críticas sobre la veracidad de la tasa de desempleo y la opacidad por parte del gobierno a informar sobre el número de trabajadores de fijos-discontinuos inactivos e información relacionada con estos. Tras el aluvión de críticas y peticiones, el Gobierno proporcionó datos sobre los demandantes de empleo excluidos del paro registrado por causa “Trabajador fijo-discontinuo en periodo de inactividad” durante los distintos meses de 2022.

MES/AÑO	PERCEPTORES DE PRESTACIONES	NO PERCEPTORES DE PRESTACIONES	TOTAL
ENERO DE 2022	175.060	71.016	246.076
FEBRERO DE 2022	159.436	68.563	227.999
MARZO DE 2022	72.592	124.987	197.579
ABRIL DE 2022	69.531	79.696	149.227
MAYO DE 2022	69.865	66.248	136.113
JUNIO DE 2022	96.331	93.119	189.450
JULIO DE 2022	167.382	83.628	251.010
AGOSTO DE 2022	174.368	92.436	266.804
SEPTIEMBRE DE 2022	103.282	84.119	187.401
OCTUBRE DE 2022	148.145	146.079	294.224

NOVIEMBRE DE 2022	219.732	177.412	397.144
DICIEMBRE DE 2022	268.402	174.676	443.078

Según los datos aportados³⁷ por el ejecutivo en respuesta al Senado, no todas las personas que figuran como ocupadas están activas laboralmente. Los fijos-discontinuos, pese a trabajar solo una parte del año, figuran como ocupados durante el resto del año, incluso aunque estén percibiendo ayudas al desempleo. Esta metodología no es nueva, históricamente los fijos-discontinuos han figurado como empleados durante todo el año, por lo que siempre ha existido una distorsión entre la tasa de desempleo y la tasa de desempleo real. La diferencia reside en que la popularización de este tipo de contrato ha acrecentado la distorsión. No se trata de algo desdeñable, las cifras son elevadas y no son uniformes a lo largo del año. Aunque la diferencia entre meses pueda estar explicada por las fluctuaciones ocasionados por las distintas temporadas del año, la diferencia de personas fijo-discontinuas inactivas entre el inicio de 2022 y el final de este, es de 197.002 personas, un crecimiento vertiginoso.

Viendo la tendencia de 2022, “el maquillaje” de los datos referentes al empleo podría ser cada vez mayor. Desde comienzos de 2023 se auguraba un crecimiento del número de fijos-discontinuos y su inactividad en buena parte del año. Para constatar si esa tendencia ha continuado, es conveniente usar el dato más reciente. El número de demandantes de empleo con relación laboral inscritos en los servicios públicos de empleo en el mes de julio de 2023 fue de 671.487 personas, 91.645 más que en el mes de junio, lo que supone una subida de un 16% en tan solo un mes. Este dato es más sorprendente aún si tenemos en cuenta que la tasa de paro registrado disminuyó, entre dichos meses, en un 0.4 %. Si realizamos la comparación respecto a julio de 2022 para hacerla en el mismo momento estacional, los demandantes de empleo han aumentado en un 86 %, 310.282 personas más y el paro registrado es de un 7.14 % menos³⁸.

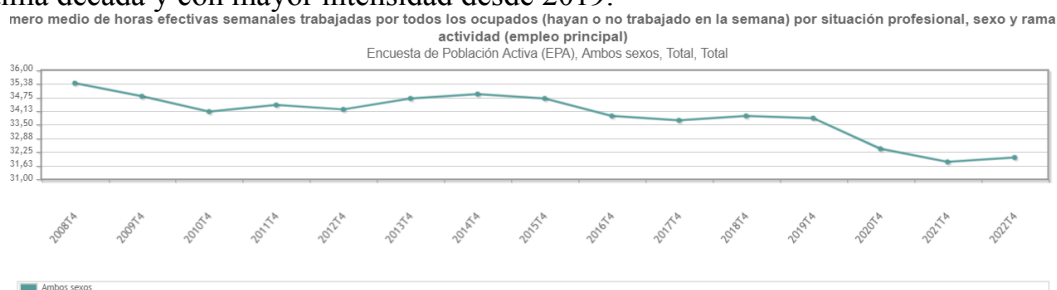
³⁷ Alós López, A. I., & Ruiz-Sillero Bernal, M. T. (2022). (684) Pregunta escrita senado. En *senado.es* (684/61142, 684/61143). Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.senado.es/web/expedientdocblobServlet?legis=14&id=173637>

³⁸ Esteban, J. (2023, 5 agosto). Los fijos discontinuos apuntados al paro se disparan y reactivan la polémica del maquillaje. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12397174/08/23/los-fijos-discontinuos-apuntados-al-paro-se-disparan-y-reactivan-la-polemica-del-maquillaje-.html>

Desde la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) llevan tiempo demandando más información sobre los fijos-discontinuos para conocer su realidad con mayor detalle. Los expertos creen que desde los organismos públicos se deberían crear y proporcionar datos para poder analizar y estudiar esta situación, al igual que con los ERTE. Los ERTE con anterioridad a la pandemia de la Covid-19 prácticamente no se utilizaban, por lo que tras su uso masivo el ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones proporcionó datos sobre los ERTES y quienes eran los perceptores de estos³⁹

5.4 ¿Estamos trabajando más?

El número total de horas trabajadas en España sigue en aumento, superando los niveles prepandemia. El número total de horas en el segundo semestre de 2023 fue de 670,8 millones de horas, un 1.85% más que el segundo trimestre del año anterior y un 3.78% más que en 2019⁴⁰. Estamos trabajando más en conjunto, no obstante, como se observa en el gráfico, el número medio de horas trabajadas ha descendido durante la última década y con mayor intensidad desde 2019.



*Fuente: INE

La explicación a este fenómeno es multifactorial. El aumento del trabajo a tiempo parcial es uno de los principales causantes a largo plazo, según el Banco Central Europeo (BCE), este aumento explica el 80% del descenso de la media de la Unión Europea desde 2014. Este es un proceso de “europeización”, España tenía niveles de

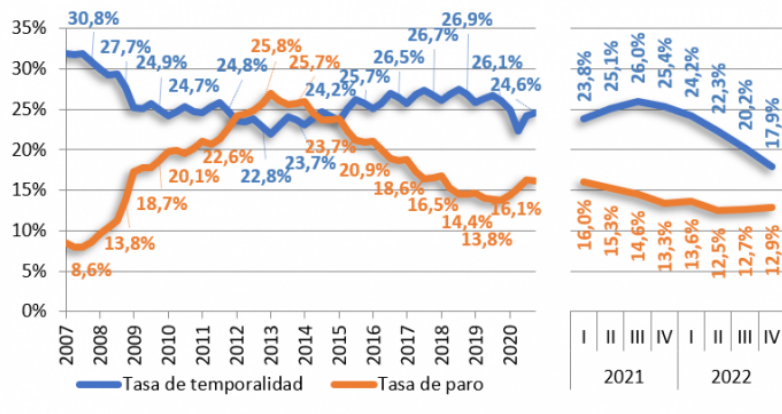
³⁹ A vueltas con los fijos discontinuos: el Gobierno sigue sin detallar los datos de los que están inactivos. (2023, 7 julio). *Newtral*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.newtral.es/fijos-discontinuos-inactivos-datos/20230707/>

⁴⁰ Instituto Nacional de Estadística. . número total de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados por situación profesional, sexo y rama de actividad [Conjunto de datos]. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4335#!tabs-tabla>

empleo temporal mucho más bajos que el de la mayoría de los países de la Unión Europea⁴¹.

Otro de los principales motivos es el envejecimiento de la fuerza de trabajo, ya que a mayor edad, mayor es la cantidad de bajas por enfermedad, accidente o incapacidad temporal.⁴²

5.5 Relación tasa de desempleo-tasa de temporalidad



* Fuente: Gimeno Diaz de Atauri, Pablo

La reforma laboral ha conseguido acabar con la relación inversamente proporcional de ambas variables que existía con anterioridad. En 2021 aumenta la tasa de temporalidad a la vez que desciende la tasa de paro, a excepción del cuarto trimestre que es excepcional, en el que la tasa de desempleo desciende sin afectar excesivamente a la tasa de paro. A lo largo de 2022 la tasa de temporalidad disminuye de forma lineal y continuada, sin subidas y bajadas, sin que esto afecte a la tasa de paro. Este resultado es a priori muy positivo, logra reducir la temporalidad, reduciendo incluso el desempleo, algo insólito. En este aspecto se puede decir que cumple con los objetivos de reducir la temporalidad y de cambiar el marco laboral⁴³.

⁴¹ Pascual, M. . Más trabajadores, pero menos horas trabajadas de media: la tendencia europea que señalan los expertos y el BCE. *Newtral*. Recuperado 4 de junio de 2023,. Disponible en <https://www.newtral.es/horas-trabajadas-espana/20230623/>

⁴² Instituto EY-Sagardoy. (2023). Informe trimestral #5 MARZO 2023. *Human Capital Outlook*. Consultado en agosto de 2023.

⁴³ Gimeno Díaz de Atauri, P. (2022). La reforma laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: segundo avance. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.aedtss.com/la-reforma-laboral-de-la-contratacion-2021-en-las-fuentes-estadisticas-oficiales-segundo-avance/>

5.6 Impacto en la economía

La reforma tiene como objetivo la mejora también en el ámbito económico a consecuencia de las medidas laborales llevadas a cabo. La previsión del gobierno era de una mejora del PIB de 2.400 millones (2 décimas de crecimiento) para 2022. Para los sucesivos años se esperaba que la mejora sea mucho más cuantiosa, 15.800 millones, 24.480 millones y 25.600 millones, respectivamente.

La mejora en la economía está fundamentada principalmente en la hipótesis de que, debido a una mejora en la temporalidad y en las condiciones laborales, aumentaría el consumo y por ende, el PIB.

La creación de los nuevos mecanismos RED permitirá que las empresas en vulnerabilidad no opten por el despido, consiguiendo una reducción de costes de contratación y despido, a la vez que se aseguran las rentas de los trabajadores. Esta medida también supone una mejora por brindar una mayor seguridad a empleados y empresas para que puedan consumir e invertir con normalidad.

Por último, la creación de 3.000 puestos de intermediarios del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) reducirá el coste de cubrir vacantes, ya que servirán como mediador en procesos que actualmente estaban cubriendo empresas privadas⁴⁴.

Los resultados económicos de 2022 son realmente buenos a la par que inesperados, superando las previsiones realizadas por el gobierno. El gasto en consumo final de los hogares ha aumentado respecto al mismo trimestre del año anterior en un 5.1%, 5.3 %, 4.9% y 2.7% en el primer, segundo, tercer y cuarto trimestre, respectivamente. El Producto Interior Bruto a precios corrientes es un 10% superior respecto a 2021. Si deflactamos el PIB, es decir, si utilizamos precios constantes, los cuales no se ven afectados por la inflación, la mejora es del 5.5 %⁴⁵ . La mejora respecto a 2021 es constante, se han recuperado los niveles prepandemia y la tendencia sigue al alza⁴⁶. Según la línea argumentativa del Gobierno, el consumo de las familias sería el promotor del crecimiento económico y la reforma laboral tendría un efecto positivo en la economía. Sin embargo, ni el crecimiento en el consumo final de los hogares, ni el

⁴⁴ Olcese, A., & Olcese, A. (2022, 4 mayo). El Gobierno cifra en 2.400 millones el impacto de la reforma laboral en el PIB este año. (*EL MUNDO*). Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2022/05/05/62729884fdddfff09f8b4608.htm>

⁴⁵ Contabilidad Nacional Trimestral de España: principales agregados. (2023). En *Instituto Nacional de Estadística* (Primer trimestre de 2023. Avance).

⁴⁶ PIB de España - Producto Interior Bruto. (2020). *Datosmacro.com*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://datosmacro.expansion.com/pib/espana?anio=2022>

consumo final total, en ningún trimestre de 2022 son superiores al crecimiento del producto interior bruto en términos porcentuales. Resulta inverosímil que este aumento en el consumo pueda por sí solo tener consecuencias macroeconómicas tan grandes.

Volumen encadenado. Tasas de variación interanual (%).Exportaciones de bienes y servicios.⁴⁷

	2021				2022			
	Tr.1	Tr.2	Tr.3	Tr.4	Tr.1	Tr.2	Tr.3	Tr.4
Exportaciones de bienes y servicios	-6	40.5	15.2	16.4	17.1	20.2	14.2	7.1

Como puede observarse en la tabla anterior, desde el segundo trimestre de 2021, las exportaciones han experimentado un gran aumento. Se han superado durante 2022 los 389.000 millones de euros en exportaciones, siendo este el máximo histórico. Esta gran subida sí que puede explicar una buena parte del incremento del PIB. El número de exportadores ha crecido un 2.7% en el último año, superando por primera vez los 43.000. El crecimiento se ha dado en los diferentes sectores y todos superan las cifras de 2019. Según la ministra de Industria, Comercio y Turismo, Reyes Maroto “el comercio exterior sigue siendo un motor de crecimiento económico y generador de empleo en nuestro país. En 2022, el sector exterior aportó casi la mitad del crecimiento del PIB español, con una contribución de 2,6 puntos porcentuales, sobre un incremento del PIB del 5,5%. Las exportaciones españolas aumentaron cerca del 23% a pesar de la actual coyuntura internacional marcada por el impacto de la guerra en Ucrania y las tensiones geopolíticas, lo que pone de manifiesto la eficacia de las medidas adoptadas por el Gobierno ya que han generado confianza y seguridad a las empresas exportadoras españolas”.

Por tanto, cerca de la mitad del crecimiento es directamente atribuible a las exportaciones, pudiendo ser parte del aumento del consumo consecuencia de la mejora de la economía y no la causa. Pese a no ser el consumo el principal motor económico y

⁴⁷ Contabilidad Nacional Trimestral de España: principales agregados. (2023). En *Instituto Nacional de Estadística* (Primer trimestre de 2023. Avance). Consultado en agosto de 2023.

pese a las distintas coyunturas económicas internacionales, el Producto Interior Bruto ha crecido y mucho.

La otra cara de la moneda son las importaciones. Al igual que las exportaciones, estas también han aumentado llegando a su máximo histórico, superando los 457.000 millones de euros. Las importaciones “per se” no son malas, sin embargo, saber que estas han aumentado un 33.4 % interanual es importante. El aumento ha sido mayor que el de las exportaciones, por lo que el déficit comercial ha crecido hasta los 68.112 millones⁴⁸.

⁴⁸ Ministerio de industria, comercio y turismo. (2023). Informe de comercio exterior: Balance 2022. En *comercio.bog.es*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en https://comercio.gob.es/es-es/NotasPrensa/2023/Paginas/230216_InformeComercioExterior2022.aspx

6. CONCLUSIONES

A modo de cierre de este trabajo, voy a realizar una valoración de lo expuesto a lo largo de este estudio. El objetivo del mismo es ilustrar el impacto de la reciente reforma laboral en nuestro país, especialmente en la temporalidad. Para ello, fue necesario, en primer lugar, realizar una contextualización de los problemas estructurales de los que adolecía el mercado laboral español y de los numerosos precedentes normativos, que no habían sido capaces de acabar con dichos problemas, a lo largo de los últimos años.

En primer lugar, cabe señalar la importancia de que dicha reforma fuese consensuada entre Gobierno, sindicatos y patronal, logrando un acuerdo histórico de gran calado. La colaboración de las distintas partes es garantía de una mayor estabilidad y de un mayor compromiso en el contexto de paz social. Además, se crea un precedente de diálogo social para los futuros cambios normativos en esta materia.

En cuanto a su contenido, cabe poner de relieve la simplificación de las modalidades contractuales existentes, mediante la supresión de diversos contratos, entre los que destaca el histórico contrato por obra o servicio determinado. Mediante la limitación de los contratos temporales, devolviendo la causalidad a estos y el incremento de las sanciones a imponer en caso de incumplimiento, se ha conseguido el objetivo que se pretendía, impulsar la contratación indefinida, a la par que disminuye la contratación temporal. Por medio de la reforma se ha logrado, también, evitar los abusos anteriores de concatenación de contratos, mejorando, así, las condiciones laborales de los trabajadores.

En contrapartida, en la aplicación de la presente norma, han surgido numerosas dudas sobre la interpretación de diversos términos, por su inconcreción. Es de gran importancia la seguridad jurídica a la hora de la formalización de nuevos contratos, más si se tiene en cuenta la agravación de la cuantía de las sanciones a causa de su incumplimiento. Es por ello, que considero importante que se dé una respuesta judicial lo antes posible sobre las principales dudas que se suscitan.

Respecto al análisis de datos, en primer lugar, hay que tener en consideración el corto espacio de tiempo transcurrido desde su aprobación y entrada en vigor. Durante este tiempo, la guerra de Ucrania, así como el desabastecimiento de diversas materias primas y la recuperación económica de la crisis causada por la COVID-19 han estado

impactando en la economía y el mercado laboral español. La concurrencia de estas circunstancias exógenas con la nueva normativa hace difícil discernir en un plazo tan corto, cuál es la causalidad de los resultados obtenidos y en qué medida ha influido.

Se ha cumplido, con creces, el objetivo principal de la reforma, acabar con la alta temporalidad, sin que se haya producido a costa de una gran destrucción de empleo, como ocurría anteriormente. La reducción de la temporalidad tampoco ha mermado el crecimiento económico, durante 2022, deflactando el PIB, la economía creció más de un 5%, cifra realmente buena.

Los datos de la tasa de temporalidad en la contratación aparentemente son buenos, sin embargo, el gran aumento de los fijos-discontinuos resulta preocupante. El número de demandantes de empleo con relación laboral inscritos en los servicios públicos de empleo en el mes de julio de 2023, superaba los 670.000. La consideración de estos como trabajadores activos durante todo el año maquilla los datos acerca del desempleo, los cuales no reflejan fehacientemente la realidad. Por lo que, no sería justo decir que esos trabajadores, que una parte del año no trabajan, tienen la misma calidad laboral que los fijos ordinarios. Muchos trabajos siguen siendo igual de precarios, a pesar de su carácter indefinido, todavía seguimos teniendo un mercado laboral débil.

Como valoración final, he de señalar que esta reforma, en un corto periodo de aplicación, ha supuesto un profundo cambio del marco laboral y la consecución de importantes mejoras laborales, a través de la reducción de la tasa de temporalidad y de la precariedad laboral y de una mayor seguridad y de estabilidad en el empleo gracias a los nuevos mecanismos RED. No obstante, ante las circunstancias exógenas, el gran incremento del número de los trabajadores fijos-discontinuos y el corto periodo de aplicación, es difícil hacer una valoración del alcance final de dicha reforma.

Por último, dado que las circunstancias citadas presumiblemente cambiarán, considero oportuna la actualización en los próximos años de los datos reflejados, lo que junto a un mayor periodo de aplicación, nos permitirá dilucidar el alcance de esta reforma en materia laboral y sobre todo, su repercusión en materia económica.

7. BIBLIOGRAFÍA

A vueltas con los fijos discontinuos: el Gobierno sigue sin detallar los datos de los que están inactivos. (2023, 7 julio). *Newtral*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en

<https://www.newtral.es/fijos-discontinuos-inactivos-datos/20230707/>

Análisis del RD-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. (2016). Iberley.

Consultado en agosto de 2023. Disponible en

<https://www.iberley.es/practicos/analisis-rd-ley-16-2013-20-diciembre-medidas-favorecer-contratacion-estable-mejorar-empleabilidad-trabajadores-9241>

Contabilidad Nacional Trimestral de España: principales agregados. (2023). En Instituto Nacional de Estadística (Primer trimestre de 2023. Avance). Consultado en agosto de 2023.

¿Cuánto ha subido el paro en cada país de la UE desde que empezó la crisis? (2020, 30 julio). abc.es. Consultado en agosto de 2023. Consultado en agosto de 2023. Disponible en

https://www.abc.es/economia/abci-espana-sigue-inamovible-entre-campeones-desempleo-europa-202007300154_noticia.html

Gordo González, L. (2021). El contrato fijo-discontinuo: nuevo pilar de la contratación laboral estable. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 13,2022,. Consultado en agosto de 2023.

Olcese, A., & Olcese, A. (2022, 4 mayo). El Gobierno cifra en 2.400 millones el impacto de la reforma laboral en el PIB este año. (EL MUNDO). Consultado en agosto de 2023. Disponible en

<https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2022/05/05/62729884fdddfff09f8b4608.html>

Encuesta de Población Activa (EPA), Ambos sexos, Total Nacional, Total. Instituto Nacional de Estadística. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-grafico>

Velarde, G. (2022, 5 enero). España cierra 2021 con un 89% de temporalidad en los nuevos contratos. Consultado en agosto de 2023. Disponible en [eleconomista.es](https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11551854/01/22/Espana-cierra-2021-con-un-89-de-temporalidad-en-los-nuevos-contratos.html).

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11551854/01/22/Espana-cierra-2021-con-un-89-de-temporalidad-en-los-nuevos-contratos.html>

Acosta, I. (2022, 30 julio). España tiene la productividad más baja de las grandes potencias de la eurozona. Consultado en agosto de 2023. Disponible en The Objective. <https://theobjective.com/economia/2022-07-31/espana-productividad-euro/>

SEPE. Evolución de los contratos indefinidos y temporales 2022-2023. [Conjunto de datos]. Consultado en agosto de 2023.

Pérez Rey, J., & Lago Peñas, M. (2023, marzo). Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor [Comunicado de prensa]. Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo?folder=/cuartarevolucionindustrialsuimpactoeneImercadolaboralylaformacion/impactodelaultimareformalaboralduranteelprimeraoenvigor>

Ministerio de industria, comercio y turismo. (2023). Informe de comercio exterior: Balance 2022. En comercio.bog.es. Consultado en agosto de 2023. Disponible en https://comercio.gob.es/es-es/NotasPrensa/2023/Paginas/230216_InformeComercioExterior2022.aspx

Instituto EY-Sagardoy. (2023). Informe trimestral #5 MARZO 2023. Human Capital Outlook. Consultado en agosto de 2023.

Lahera Forteza , J. (2023). La contratación laboral tras un año de reforma. LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 4(1), Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7644>

Asenjo Dominguez, A. (2023, 13 enero). La inflación media de 2022 fue del 8,4%, la más alta desde 1986.Consultado en agosto de 2023. Disponible en. <https://www.elindependiente.com/economia/2023/01/13/la-inflacion-media-de-2022-fue-del-84/>

Jover Antoniles, A. (2022). La nueva reforma laboral: los contratos formativos. Bufete Jurídico Jover. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.jover-abogados.com/contratos-formativos-nueva-reforma-laboral>

Fundación BBVA & Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie). (2019). La productividad de la economía española se aleja de la europea. En Fundación BBVA. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.bbva.com/es/la-productividad-de-la-economia-espanola-se-aleja-de-la-europea/>

López Ahumada, J. E. (2022). La Reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-ley: 32/2021. En Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social: Vol. 13,2022. Consultado en agosto de 2023.

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (2022). La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2(ISSN:2792-7962-ISSNE:2792-7970). Consultado en agosto de 2023.

Gimeno Díaz de Atauri, P. (2022). La reforma laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: segundo avance. Consultado en agosto de 2023. Disponible en

<https://www.aedtss.com/la-reforma-laboral-de-la-contratacion-2021-en-las-fuentes-estadisticas-oficiales-segundo-avance>

Llaneras, K. . La temporalidad laboral y sus perjuicios económicos y sociales. *Politikon*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en

<https://politikon.es/wp-content/uploads/2013/06/Kiko-Llaneras-%E2%80%94-La-temporalidad-laboral-y-sus-perjuicios-economicos-y-sociales.pdf>

Esteban, J. (2023, 5 agosto). Los fijos discontinuos apuntados al paro se disparan y reactivan la polémica del maquillaje. Consultado en agosto de 2023. Disponible en

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12397174/08/23/los-fijos-discontinuos-apuntados-al-paro-se-disparan-y-reactivan-la-polemica-del-maquillaje-.html>

Pascual, M. . Más trabajadores, pero menos horas trabajadas de media: la tendencia europea que señalan los expertos y el BCE. *Newtral*. Recuperado 4 de junio de 2023,. Disponible en <https://www.newtral.es/horas-trabajadas-espana/20230623/>

Instituto Nacional de Estadística. . número total de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados por situación profesional, sexo y rama de actividad [Conjunto de datos]. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4335#!tabs-tabla>

PIB de España - Producto Interior Bruto. (2020). *Datosmacro.com*. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://datosmacro.expansion.com/pib/espana?anio=2022>

Alós López, A. I., & Ruiz-Sillero Bernal, M. T. (2022). (684) Pregunta escrita senado. En *senado.es* (684/61142, 684/61143). Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.senado.es/web/expedientdocblobobservlet?legis=14&id=173637>

Maudos, J. (2021). Productividad, Reformas estructurales, Crecimiento potencial, Crecimiento económico, COVID-19. *Cuadernos de Información Económica*, 285, 48. Consultado en agosto de 2023.

Jover Antoniles, A. (2022). Reforma laboral: los contratos fijos discontinuos. Bufete Jurídico Jover. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.jover-abogados.com/reforma-laboral-contratos-fijos-discontinuos/>

Romero, M., & Fuentes Castro. (2017). Tasa de paro estructural en la economía española: estimaciones, consecuencias y recomendaciones. Cuadernos de Información económica. Consultado en agosto de 2023. Disponible en https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/257art06.pdf.

Instituto Nacional de Estadística.. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma [Conjunto de datos]. Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia. (2022). Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N° 161,2022, Consultado en agosto de 2023. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=839698922>

Total Nacional. Ambos sexos. 16 y más años. Ocupados. Personas. En Instituto Nacional de Estadística.. Consultado en agosto de 2023.