



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**REFORMA LABORAL 2022: ANÁLISIS DE LOS
PRIMEROS EFECTOS EN MATERIA DE
CONTRATACIÓN**

Trabajo Fin de Grado

Elena Bernardo Pérez
Tutor: Graciela López de la Fuente



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2. PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA CONTRATACIÓN ANTES DE LA REFORMA..... | 6 |
| 2.1. LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA..... | 6 |
| 2.2. DATOS ESTADÍSTICOS..... | 8 |
| 3. LA REFORMA LABORAL 2022: 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..... | 15 |
| 3.1. OBJETIVOS GENERALES DE LA REFORMA..... | 15 |
| 3.2. MODIFICACIONES EN LA CONTRATACIÓN..... | 16 |
| 3.2.1. MODIFICACIONES DEL CONTRATO FORMATIVO..... | 17 |
| 3.2.2. TEMPORALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO..... | 18 |
| 3.2.3. NUEVO CONTRATO DE SUSTITUCIÓN..... | 18 |
| 3.2.4. CONTRATO TEMPORAL POR AUMENTO DE LA PRODUCCIÓN..... | 19 |
| 3.2.5. AUMENTO DE CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS..... | 20 |
| 3.3. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE REGULACIÓN DEL EMPLEO..... | 20 |
| 4. ANÁLISIS DE LOS PRIMEROS EFECTOS DE LA REFORMA..... | 22 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 31 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA..... | 34 |

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, la legislación laboral ha pasado por numerosos cambios en materia de contratación laboral. Son muchas las reformas que han intentado subsanar los problemas que existen en nuestro mercado laboral español.

El pasado 31 de diciembre de 2021 se publicó 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*, para conseguir avanzar y transformar toda la estructura del mercado laboral, con el fin de acabar con los principales problemas de nuestro país, la temporalidad y el desempleo.

Las diferentes reformas laborales que han existido en nuestro país, abarcan medidas que se establecen en primer lugar en las políticas de empleo, estas se encuentran recogidas en los art. 40 y 41 de la Constitución Española. Estas políticas públicas de empleo, se describen en el *Real Decreto Legislativo 3/2015, de 3 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo*, como políticas que establece el Estado con el fin de controlar el mercado de trabajo para poder ajustar los desequilibrios y poder conseguir un funcionamiento correcto del mercado de trabajo combatiendo con los problemas que abarca el ámbito laboral.

Estos problemas han acompañado desde hace décadas al mercado laboral español, ya que ha estado marcado por ser uno de los países con mayor tasa de temporalidad de la Unión Europea, además de presentar los mayores números registrados de desempleo.

Estos problemas son arrastrados desde el año 1984, con la creación del contrato temporal, creado para fomentar el empleo en el país.

Este objetivo, se cumplió con creces, ya que el aumento del empleo se disparó, pero la temporalidad se instaló en nuestro mercado laboral, y con ella los numerosos problemas que provocan un mal funcionamiento del mercado laboral y la inseguridad y falta de calidad en los trabajadores.

Al tiempo de la creación de los contratos temporales, aparecieron el contrato por lanzamiento de nueva actividad y el contrato relevo, que introdujeron al mercado laboral a una flexibilidad contractual extrema, donde la temporalidad se dispara hasta el año 1994 donde se estabiliza pero manteniendo un porcentaje de temporalidad elevado en función al resto de países de la Unión Europea. (Ortíz García, 2012)

La desregulación del mercado laboral vino producido por las políticas de empleo que se iniciaron en los años ochenta, con la finalidad de crear empleo y combatir con los altos números de desempleo del país, pero estas políticas de empleo provocaron una excesiva flexibilidad laboral que ocasionaron el aumento de la temporalidad en España. (Alfonso, 2010, como se citó en Ortíz 2012) Al final estas medidas de flexibilización de los contratos, perjudicaron a los trabajadores en su calidad de vida, al tener puestos de trabajos “rotativos” que generan inseguridad. Este desajuste en el mercado del trabajo, no solo conlleva a la

inseguridad de los trabajadores, sino que además esta temporalidad afecta a los salarios y provoca que estos se vean reducidos, por lo que se empeoran aún más las condiciones de vida.

A lo largo de la historia, el mercado de trabajo ha ido evolucionando, y han sido muchas las medidas que se han instaurado en nuestro país para poder subsanar el problema de la temporalidad arrastrado desde el año 1984. Acabar con el abuso de los contratos temporales es algo que siempre ha estado presente en nuestro país, para poder subsanar que los trabajadores temporales puedan ser despedidos sin incurrir en pago o restricciones impuestas por la legislación sobre los derechos de los trabajadores (Gamero Burón, 2007)

La situación de nuestro país con respecto a la del resto de países de la Unión Europea, en materia de temporalidad, la podemos comprobar en los datos del Eurostat. El porcentaje de temporalidad antes de la crisis del Covid-19 se situaba en 26,8% en el año 2019, siendo el país con mayor temporalidad de la UE, ya que la media del resto de países se encontraba en el 15%, ubicándose España muy por encima de la media, una diferencia abismal que lleva instaurada desde el año 1984, como hemos mencionado anteriormente, desde la aplicación de políticas de empleo para fomentar el empleo, añadiendo la contratación temporal.

A raíz del Covid-19, los datos estadísticos de Eurostat variaron de tal forma que el porcentaje de temporalidad disminuyó notablemente, pero estas variaciones, no se vieron modificadas por mejoras en el mercado laboral si no que se vieron reflejadas por el impacto que tuvo la pandemia en la economía de nuestro país, produciendo numerosas pérdidas de empleos temporales por la gran desprotección que estos tienen frente a los empleos indefinidos.

Es por todo ello, que la nueva Reforma Laboral es muy necesaria para poder ayudar al mercado laboral español a combatir con los problemas que lleva arrastrando desde hace décadas y que a raíz de la crisis sanitaria que hemos vivido, estos problemas han salido a la luz y han tomado mayor peso, y para que esto no suceda en crisis económicas futuras, lo mejor ha sido tomar medidas que supriman estos problemas.

Este trabajo se va a enfocar en el problema de la temporalidad de los contratos y si la nueva Reforma Laboral consigue subsanar este problema a través de los cambios en la contratación, analizando los datos estadísticos anteriores a la reforma, de cada uno de los contratos existentes en el momento pre-reforma, y un análisis con las nuevas modalidades de contratación implantadas en la Reforma Laboral, para poder hacer un posterior estudio estadístico y comprobar si los efectos de la Reforma han sido favorables para el mercado laboral español y si se ha conseguido reducir o suprimir la temporalidad que tanto tiempo se ha perseguido en nuestro mercado de trabajo.

Hay que tener en cuenta que esta reforma laboral entró en vigor el pasado 30 de marzo de 2022, y que los resultados son de apenas un año, y que no podemos anticiparnos a los efectos exactos que esta reforma va a tener en un largo plazo, sin embargo, podemos hacernos una idea y hacer un balance aproximado de si la reforma va bien encaminada y poder analizar si los cambios a corto plazo han sido favorables.

Cabe mencionar que la Reforma Laboral, no solo contempla aspectos en materia de contratación, si no que abarca muchos más puntos clave necesarios para nuestro mercado laboral. Más adelante se hará una breve introducción a la Reforma para poder conocer todos ellos, y posteriormente, adentrarnos en profundidad con las novedades en contratación

Este trabajo pretende conocer la nueva Reforma Laboral, concretando principalmente en la contratación antes y después de la entrada en vigor el pasado 30 de marzo de 2022. El principal objetivo es conocer los problemas existentes en materia de contratación que afectan a nuestro mercado laboral y estudiar si esta Reforma Laboral ha conseguido cambiarlos, es decir hacer un análisis de los primeros resultados de la Reforma Laboral en sus variaciones en materia de contratación. Primero se analizará la temporalidad antes de la Reforma Laboral, ya que es el principal problema existente en el mercado laboral español, y posteriormente comprobar si los cambios en materia de contratación, consiguen reducir o eliminar esta temporalidad que lleva soportando nuestro país desde el año 1984.

Con respecto a la metodología empleada para la realización del trabajo, se utilizó la siguiente:

- Investigación de documentos oficiales como el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto-Ley 32/2021.
- Estudio de artículos relacionados con la Reforma Laboral
- Documentación e investigación de los problemas en España antes de la Reforma Laboral, centrados en la temporalidad y el desempleo.
- Análisis estadístico de datos antes y después de la Reforma. FUENTES: INE, EUROSTAT, SEPE

2. PRINCIPALES PROBLEMAS ANTES DE LA REFORMA

2.1. LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA.

El mercado laboral Español siempre ha estado marcado por dos principales problemas, que aparecen reflejados en el primer párrafo del preámbulo 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. (BOE N° 313, 2021): “Hablar de reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad”. Estos problemas han causado una gran inestabilidad del empleo, que a pesar de las diversas reformas que han existido en nuestro país para intentar terminar con estos problemas, nuestro mercado laboral sigue teniendo una alta tasa de temporalidad en comparación con los demás países de la Unión Europea.

Esta temporalidad, aparece en el año 1984 con la aparición del contrato temporal de fomento del empleo, que provocó un incremento de los puestos de trabajo pero a su vez originó el problema de la temporalidad de los contratos en nuestro mercado laboral. Tal y como describe Toharia Cortés (2002), es esta temporalidad la que produce un impedimento para el correcto funcionamiento del mercado laboral.

En mi opinión, es importante intentar fomentar que las empresas contraten a más trabajadores, y con ello reducir el desempleo, pero al final estos contratos temporales lo único que conllevan es marcar una gran incertidumbre a los trabajadores y no darles esa seguridad que se necesita para poder llevar un proyecto de vida acorde a los intereses de cada uno. Por lo tanto, la aparición de estos contratos temporales, no consiguieron llevar a cabo la función por la que fueron creados, ya que se ha producido un abuso de los mismos por parte de las empresas para evitar costes futuros a la hora de tener que prescindir de los trabajadores, ya que un despido puede tener numerosos costes, y en cambio los contratos temporales aseguran al empresario evitarlos. Por ello, los trabajadores se encuentran desprotegidos a la hora de perder sus puestos de trabajo.

Lahera y Conde-Ruiz (2021) explicaban de qué manera afecta la temporalidad a la productividad laboral. Primeramente, hablan de lo negativo que es para la productividad laboral el abuso de la temporalidad, ya no solo para el trabajador sino también para el empresario, ya que no se suele formar a los trabajadores temporales, por lo que la productividad de estos trabajadores es muy baja.

No solo hay que tener en cuenta la inestabilidad que produce la temporalidad a los trabajadores, si no que además, aunque no se aprecie, los empresarios también salen perjudicados, no es lo mismo tener un trabajador vinculado de forma completa a una empresa con una seguridad y estabilidad, a la que además se le da una formación, que un trabajador

temporal ya que no va a tener la misma motivación y formación que el trabajador vinculado, por lo que el rendimiento será mucho menor.

En segundo lugar, Lahera y Conde-Ruiz (2021) hablan de las grandes pérdidas de empleo que se producirían en épocas de crisis con aquellos trabajadores con contratos temporales. Esta causa es la principal inseguridad que provoca a los trabajadores, ya que estos contratos se caracterizan por la rotación de los mismos y la corta duración.

Este problema no solo afecta al mercado laboral si no que además Lahera y Conde-Ruiz (2021) comentaban que afecta al plano social de nuestro país, ya que repercute en gran parte a los jóvenes, por la inseguridad que provocan los contratos temporales, por lo que afecta al proyecto de vida de estos, como es independizarse o simplemente tener hijos.

Podemos afirmar, que desde la entrada en vigor de la contratación temporal, el mercado de trabajo ha protegido al tejido empresarial, ya que esta temporalidad, les favorece de alguna forma a la hora de asumir riesgos y en cambio se produce una desprotección completa de los derechos del trabajador. Pero, hay que tener en cuenta, que no todos los países cuentan con las mismas características de mercado, al final, el mercado laboral español, siempre ha contado una elevada tasa de paro, por lo que se intentó reducirla con una mayor flexibilidad a través de la contratación temporal. Se prioriza la creación del empleo a costa del coste de despido, y esto conlleva a un uso de la contratación temporal excesivo, que empieza a darse en sectores que nunca habían necesitado el uso de este tipo de contratación.(Ortíz García, 2012). Al final, podemos afirmar una causalidad económica ligada a este tipo de contratación, en la que las empresas muestran un mayor interés en el coste y el beneficio de la temporalidad que en la formación de un trabajador para que en un futuro llegue a dar mayor rendimiento y productividad a la empresa. (Ortíz, 2012)

A lo largo del tiempo, se han intentado numerosas estrategias para disminuir la tasa de temporalidad, pero no han sido suficientes. Una de las estrategias llevadas a cabo en nuestro mercado laboral, son las subvenciones salariales para la contratación indefinida (incentivos), con el fin de fomentar el empleo indefinido, pero el impacto que ha tenido ha sido muy inferior al esperado. Los resultados de un análisis de los costes unitarios para la probabilidad de tener un contrato indefinido frente al temporal, sugiere que los costes ayudan en gran medida a marcar las grandes diferencias existentes entre los contratos. (García-Pérez y Rebollo, 2006, tal y como se cita en Motellón, 2007)

Lorente Campos y Guamán Hernández (2018) describen en su artículo la importancia que tiene en nuestra sociedad conseguir una estabilidad en el empleo, lograda con un contrato de duración indefinida y a tiempo completo.

Las estrategias empresariales han marcado una rotación continua entre el desempleo en épocas de crisis y el empleo en épocas de recuperación, de tal forma que no hay una estabilidad para los trabajadores en este tipo de épocas al estar ligado a la temporalidad. (Ortíz, 2012)

La temporalidad es un gran problema que caracteriza al mercado laboral español desde 1984, encontrándose con un porcentaje muy por encima del resto de países de la Unión Europea, por lo que es un problema que hay que solventar.

2.2. DATOS ESTADÍSTICOS

Para poder apreciar el grandísimo problema al que se refiere la temporalidad, basta con acudir a los datos estadísticos oficiales de España y de la Unión Europea, el INE y el EUROSTAT.

En primer lugar analizaremos la temporalidad de los contratos en España en los años comprendidos entre 2006 y 2019, para poder hacer un análisis anterior a la reforma laboral y antes de la crisis del COVID-19.

Por último, analizaremos qué ha sucedido con esta temporalidad de los contratos durante los años 2020-2021 a consecuencia de la citada crisis sanitaria.

En el año 2006, y antes de la crisis económica española, la tasa de temporalidad se situaba en 34%, mientras que la media de la Unión Europea se encontraba en el 14,5%, se encontraba por encima del doble de la media europea. En los siguientes años, con la crisis económica española, la tasa de temporalidad descendió un 32%, pero esto fue producido por la destrucción del empleo. Como hemos mencionado anteriormente, Lahera y Conde- Ruiz (2021), hablaban de las importantes pérdidas de empleo de los contratos temporales que se producían en épocas de crisis, es por ello, que a pesar de que en estos años la tasa de temporalidad española bajase en gran medida, no fue a consecuencia de una mejora en los contratos si no que esta desprotección de los contratos temporales hizo que el desempleo se disparara.

En los siguientes años y hasta el año 2019, la tasa de temporalidad fue creciendo a consecuencia de la recuperación de la crisis, por lo que en el año 2019, esta tasa de temporalidad se situaba en el 26,8%, considerándose España, con la tasa de temporalidad más alta de la Unión Europea.

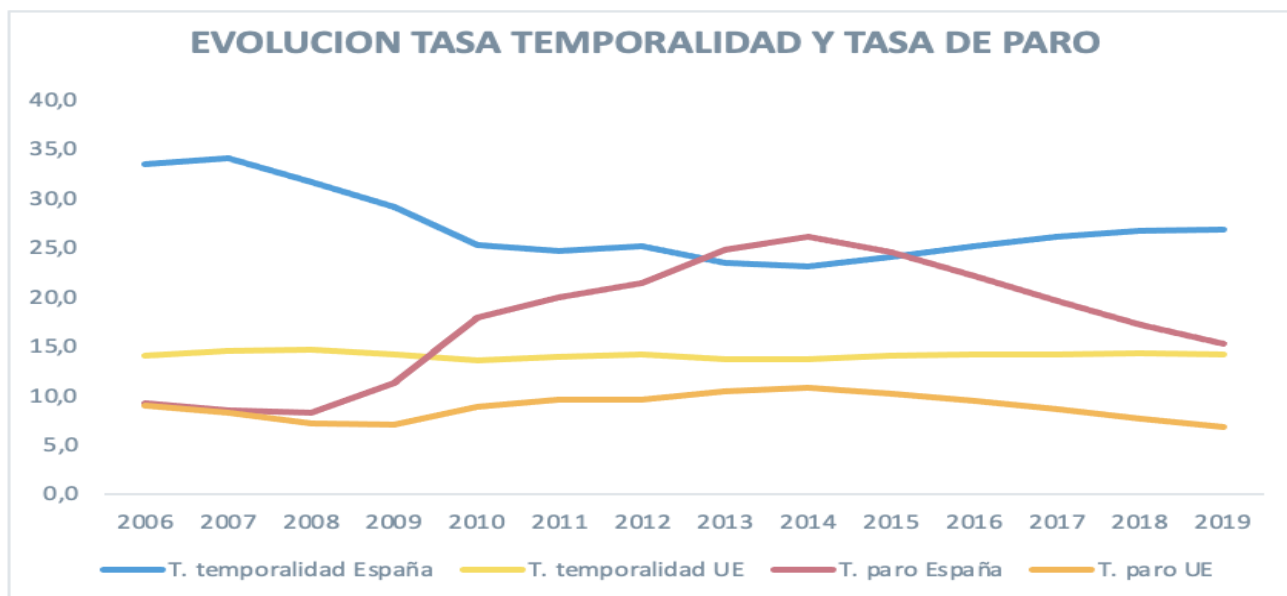


Gráfico 1: Evolución de la Tasa de Temporalidad y Tasa de Paro. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el INE y EUROSTAT.

En el gráfico, podemos ver con mayor claridad lo explicado anteriormente, la tasa de temporalidad en España ha estado siempre muy por encima de la tasa de temporalidad de la Unión Europea. Como hemos comentado antes, la tasa de temporalidad de España disminuyó en los años de la crisis económica española, pero como vemos reflejado en el gráfico, esta consecuencia provocó el aumento de la tasa de paro de España, en el periodo comprendido desde el año 2008 hasta el año 2013. Además, la tasa de paro de España se encuentra muy por encima de la tasa de paro de la Unión Europea en todo el periodo, por lo que España se encuentra con dos problemas muy importantes con respecto al resto de países de la Unión Europea, la temporalidad y el desempleo.

España adopta este modelo de mercado de trabajo destacado por la temporalidad desde la aparición de estos contratos. Valdés Dal-re(2007) describe en su artículo sobre la contratación temporal, que estos contratos son usados “como instrumento al servicio de objetivos económicos” por los bajos costes que estos contratos suponen para el empresario y la gran flexibilidad organizativa que conlleva. Es por ello que esta modalidad coge un mayor peso en nuestro país, al no tener ningún tipo de restricción el uso de estos contratos, por lo tanto, la tasa de temporalidad siempre ha estado muy por encima del resto de países de la Unión Europea.

Esta modalidad que ha adoptado nuestro país, propicia que el empleo temporal afecta sobre la productividad del país, ya sea porque el trabajador temporal asume que antes o después abandonará el puesto de trabajo o por características intrínsecas (menor capacidad, menos formación), por lo general, son menos productivos que los trabajadores fijos. (Bentolila, Dolado, 1993)

El INE, nos muestra las diferencias que existen entre las Comunidades Autónomas sobre la Tasa de Temporalidad con respecto a la Unión Europea.

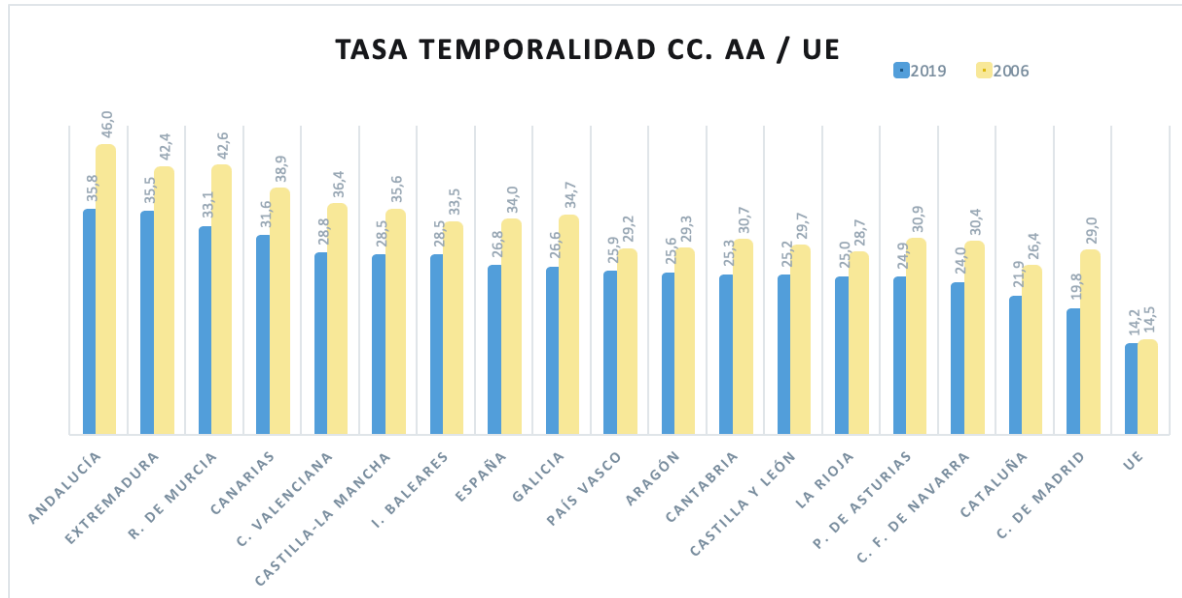


Gráfico 2: Tasa Temporalidad por Comunidades Autónomas y UE. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en INE y EUROSTAT

Este gráfico nos muestra una comparativa de la tasa de temporalidad en dos años distintos entre las CC. AA y la UE. Lo primero a destacar es la gran diferencia que existe de la tasa de temporalidad entre el año 2006 y el año 2019. Como hemos comentado anteriormente, el año 2006 es el año con mayor tasa de temporalidad, en este gráfico podemos ver las Comunidades Autónomas con mayor tasa en este año como son Andalucía (46%), Extremadura (42,4%), Murcia(42,6%), estas comunidades son líderes en la temporalidad de los contratos con una gran diferencia con Cataluña (26,4%), La Rioja (28,7%) y la Comunidad de Madrid (29%), que son las tres comunidades con menor tasa de temporalidad. Podemos apreciar la gran disminución de la tasa de temporalidad entre el año 2006 y el año 2019, que ha tenido la Comunidad de Madrid, de un 29% a un 19,8%. A pesar de las reducciones en la tasa de temporalidad entre el año 2006 y el año 2019, sigue existiendo una gran diferencia con la Unión Europea, ya que en el año 2019 se sitúa en el 14,5%.

Hay que destacar que las Comunidades Autónomas con mayor tasa de temporalidad son las que se encuentran más al sur, como Andalucía, Murcia, Extremadura, Canarias... Puede deberse a que es en estas comunidades donde más uso existe de los contratos temporales en épocas estacionales como en verano y además puede influir el peso de la actividad, ya que muchos sectores se encuentran directamente ligados a la temporalidad, como puede ser el caso de la hostelería en épocas de mayor turismo o la agricultura, por ser una actividad estacional.

Igualmente, podemos observar grandes diferencias en la tasa de temporalidad española en función del género y de la edad. A continuación, podemos observar los datos extraídos del INE, donde se aprecia una gran diferencia de la tasa de temporalidad entre hombres y mujeres.

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| HOMBRES | 32,00 | 31,00 | 27,40 | 23,70 | 23,80 | 24,00 | 22,00 | 22,10 | 23,00 | 25,00 | 25,80 | 26,00 | 26,00 | 25,00 |
| | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| MUJERES | 36,80 | 33,00 | 31,20 | 27,00 | 26,00 | 26,50 | 25,00 | 24,00 | 24,50 | 25,00 | 26,50 | 27,50 | 27,80 | 27,00 |
| | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |

Tabla 1: Tasa de Temporalidad por género. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el INE.

A partir de estos datos, podemos apreciar que hay un porcentaje superior de contratos temporales en las mujeres que en los hombres, aunque la diferencia no sea muy superior. En el año 2006, que es el año con mayor tasa de temporalidad, la brecha de género se sitúa con más de 4 puntos, un 36,80% las mujeres y un 32% los hombres y a pesar de que con el paso de los años esta tasa va decreciendo, las mujeres siguen teniendo una tasa superior a la de los hombres.

Otra forma de ver la tasa de temporalidad en España, es comparándola por grupos de edad, para poder analizar qué edad sostiene la mayor tasa de temporalidad en nuestro país.

A continuación podemos observar el siguiente gráfico formado a través de datos recogidos del INE, en el que nos muestra que grupo de edad tiene mayor y menor temporalidad dividiéndola por Comunidades Autónomas, tal y como hemos visto anteriormente.

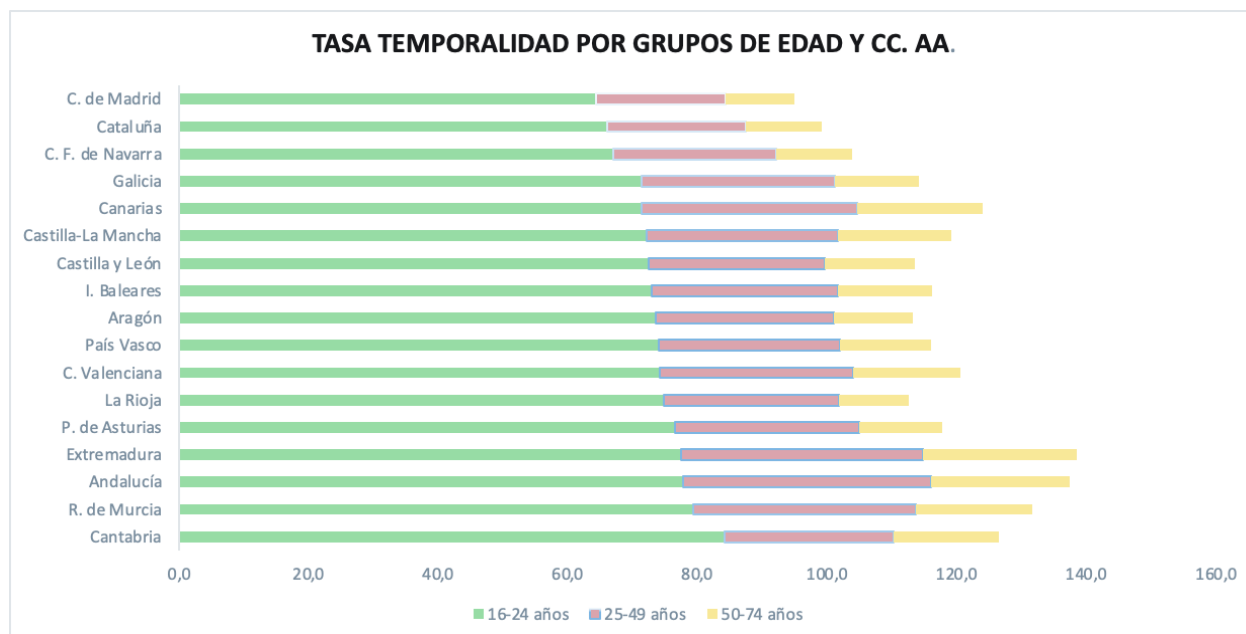


Gráfico 3: Tasa Temporalidad por grupos de Edad y CC.AA. (2019) Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el INE.

Con una gran diferencia, son los más jóvenes los que lideran la tasa de temporalidad en nuestro país. El grupo comprendido entre 16-24 años, tiene una tasa de temporalidad media entre las CC.AA. de 73,50%, lo que supone un porcentaje muy elevado con el resto de grupos de edad. Esto supone un gran problema para los jóvenes de nuestro país a la hora de tener mejor calidad de vida y un seguro para su futuro. El menor porcentaje lo lidera el grupo de 50-74 años, con una media de 15,19%.

A pesar de que la diferencia es bastante notable con respecto a los jóvenes con el resto de grupos de edades, la temporalidad se da en cada uno de los sectores y ramas de actividad de nuestra economía (Martinez, Victoria 2022)

Hay que tener en cuenta que esta alta tasa de temporalidad en los jóvenes afecta a la vida social de los mismos. Tal y como describe Conde-Ruiz y Lahera (2021), hoy en día, en España tenemos de las edades de emancipación más altas de los países desarrollados y una de las tasas de fecundidad más bajas, todo esto afectado por la alta temporalidad en los grupos de edad más jóvenes.

Son cifras muy alarmantes, ya que el futuro de nuestro país es el grupo donde se lidera la temporalidad, y al final si este grupo no consigue una estabilidad laboral y una buena calidad de vida, puede ser que el mercado laboral sufra desregulaciones.

Una vez analizados los años anteriores a la reforma laboral, veremos a continuación lo que ha pasado con la temporalidad de los contratos durante los años de la crisis del COVID-19.

El siguiente gráfico refleja la enorme caída que se produjo en los ocupados con contratos temporales en el año 2020 a consecuencia del COVID-19.



Gráfico 4: Ocupados por contratos temporales. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el INE.

Una vez más, la temporalidad refleja la desprotección de estos trabajadores, que se ven perjudicados en épocas de crisis, al perder sus puestos de trabajo.

En el gráfico 4 se puede apreciar el gran número de contratos temporales que existían justo antes de la crisis sanitaria, y cómo en este periodo, los ocupados con estos tipos de contrato, disminuyen, al ser los más afectados en épocas de crisis.

Estos contratos temporales afectan de forma negativa a la productividad laboral, y hay que tener en cuenta que es la productividad la parte importante para mejorar nuestra economía. (Conde-Ruiz, Lahera Forteza, 2021).

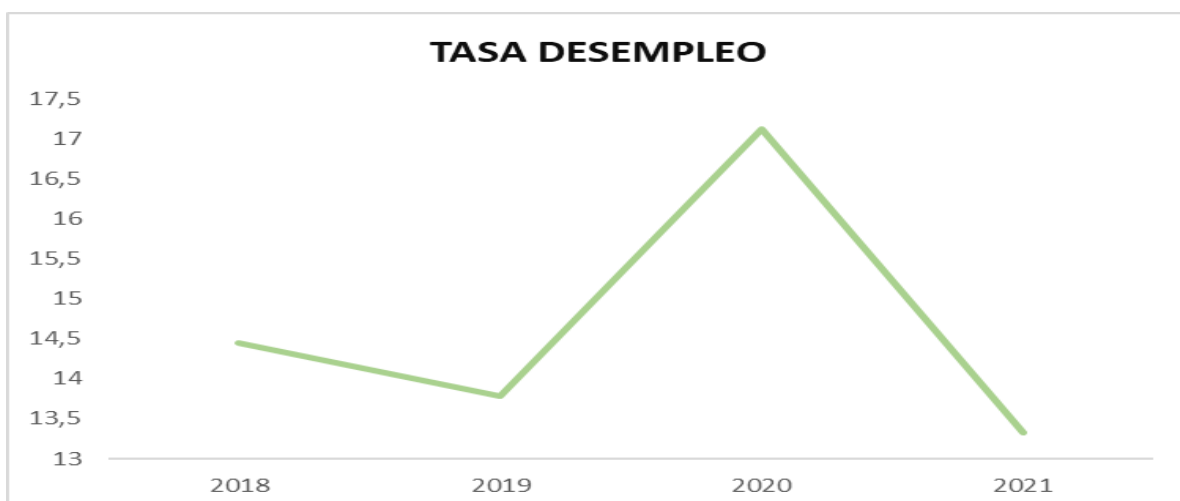


Gráfico 5: Tasa desempleo. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el INE

En el año 2020, se alcanzó el punto con la mayor tasa de desempleo a causa de la mencionada crisis sanitaria del país, y en comparación con el gráfico 4, se aprecia que el mayor desempleo fue sufrido en los contratos temporales.

Al final, nuestro mercado de trabajo tiene una importante desventaja frente al resto, y a pesar de que en la crisis sanitaria, los ERTes evitaron la destrucción de muchos empleos, esto no se ha llevado a cabo en los contratos temporales, por lo que la crisis afectó de forma directa a esta modalidad contractual, destruyendo todos los contratos temporales a corto plazo. Los contratos indefinidos y alguno de los contratos temporales a largo plazo pudieron optar por los ERTes. (Conde-Ruiz, Lahera, 2022)

Estos datos tan alarmantes provocan que los trabajadores con estos contratos sean más propensos a ser menos productivos, al final no tienen la estabilidad laboral que desearían y saben que se enfrentan a una desprotección en épocas de crisis económicas.

Si reunimos todos los datos de los gráficos vistos anteriormente, podemos ver una tendencia de trabajadores jóvenes, con un porcentaje un poco superior en mujeres, que se encuentran desprotegidos y con periodos de trabajo rotativos, debido a la contratación temporal.

3. LA REFORMA LABORAL: 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.

3.1.OBJETIVOS GENERALES DE LA REFORMA:

El 13 de julio de 2021 se aprobó por las instituciones europeas el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el cual, incorpora su Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”. En 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*”, se contemplan cuatro de las reformas planteadas en el Componente 23. Estas cuatro reformas, aluden a los objetivos generales de la citada reforma laboral, para conseguir suprimir los principales problemas citados anteriormente, y son descritos de la siguiente forma en el Real-Decreto Ley 32/2021:

- a) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad.

Es uno de los principales objetivos, ya que como hemos explicado anteriormente, España se encuentra muy por encima de la media Europea en la temporalidad de los contratos, por ello, se necesita fomentar la contratación indefinida como contrato habitual, y usar solo el contrato temporal de forma excesivamente casual. Esta reforma, tal y como nos señala el Real Decreto-Ley 32/2021, “la reforma permitirá mejorar la protección del empleo, incrementar la productividad y reforzar la seguridad jurídica”.

Por ello, se pretende eliminar el uso excesivo de los contratos temporales, y poder proporcionar una estabilidad y seguridad a los trabajadores de cara a futuras crisis.

- b) Modernización de la negociación colectiva.

Se pretende modernizar la negociación de los convenios colectivos, con el fin de mantener un equilibrio. La modernización incorporará cambios en la forma de negociación y reforzará la representatividad de las partes negociadoras.

- c) Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas.

El principal objetivo es garantizar un equilibrio entre agilidad y flexibilidad. Lo que se pretende es que las empresas no usen la subcontratación de forma habitual como mecanismo para reducir costes. Por ello, se necesita modernizar la regulación para que haya un adecuado uso para mejorar la actividad productiva, pero que a su vez se prive en aquellos casos en los que se usa para reducir los costes.

- d) Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición.

El objetivo es conseguir que las empresas tengan una flexibilidad interna ante posibles crisis para evitar la destrucción del desempleo, de tal forma, que se obtengan los resultados de la época de la crisis del COVID-19, donde se consiguió estabilizar los empleos a través de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Aparece entonces, el nuevo Mecanismo RED, para poder aplicar en un futuro los ERTEs. Es uno de los objetivos más importantes, ya que esta crisis sanitaria y económica, hizo que impulsara la rapidez de medidas protectoras, para evitar futuros colapsos en la economía.

Dentro de estos objetivos generales, se encuentran una serie de modificaciones concretas que abarca la Ley, para poder llegar a conseguir los citados objetivos. A continuación veremos brevemente las modificaciones con referencia al Estatuto de los Trabajadores tal y como aparecen en el *RDL 32/2021*, con respecto a las nuevas modalidades de contratos para posteriormente hacer un análisis de las mismas.

- *Modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que supone en sí un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades. (RDL 32/2021)*
- *Modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos. (RDL 32/2021)*
- *Modificación del artículo 16 sobre el contrato fijo discontinuo.*
- *Modificaciones en los artículos 12 y 49 del Estatuto de los Trabajadores, como resultado de los cambios en la ordenación y régimen jurídico de los contratos temporales.*
- *Modificaciones relativas a la modernización de la contratación y subcontratación de obras o servicios, reguladas en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. (RDL 32/2021)*
- *Modificación de los ERTE.*
- *Nuevo mecanismo RED*

3.2. MODIFICACIONES EN LA CONTRATACIÓN.

Este punto, es el más importante dentro de la reforma laboral, ya que uno de los principales problemas que aborda nuestro mercado laboral se encuentra ligado al tipo de contratación existente en nuestro país. Lo que se pretende conseguir modificando la contratación es, principalmente, reducir las tasas de temporalidad, sobre todo la tasa de temporalidad de los jóvenes y mejorar la calidad de trabajo. (RD-L 32/2021)

3.2.1. MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

Esta nueva reforma, ha supuesto un cambio en los modelos de contratos formativos mediante la modificación del Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Esta modificación, ha conllevado la aparición de dos nuevas modalidades de contratación y con ello, la desaparición de los contratos en prácticas y para la formación.

Estos nuevos contratos para la formación, se dividen en: **el contrato de formación dual o en alternancia**, y **el contrato para la obtención de la práctica profesional**.

1. El **contrato de formación en alternancia**, tiene como principal objetivo compatibilizar la actividad laboral retribuida con los estudios de formación profesional o universitarios. Para celebrarse este tipo de contrato es necesario que la persona carezca de la cualificación profesional reconocida y que la persona no supere los treinta años. El contrato deberá tener una duración mínima de tres meses y un máximo de dos años y tiene que ser remunerado en función del convenio colectivo aplicable. El estudiante deberá contar con dos tutores, uno designado por el centro de formación y el otro por la empresa, que será el encargado de llevar a cabo el plan formativo previsto con el centro de formación. El tiempo de trabajo no podrá ser superior al 65% el primer año y al 85% durante el segundo año, de la jornada máxima, y tampoco podrán realizar horas extras ni complementarias. Este contrato no tiene periodo de prueba y la retribución será en función del convenio colectivo de aplicación, pero no podrá ser inferior al 60% el primer año y al 65% el segundo, ni podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

2. El **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional**, tiene como objetivo conseguir experiencia profesional de aquellos titulados para conseguir un empleo de acuerdo a su titulación. Este contrato podrá celebrarse con aquellas personas que ya tengan un título universitario o un título de grado medio o superior, máster o certificado, de acuerdo con lo previsto en la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. El contrato deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la obtención del título o de los cinco años si la persona tuviera algún tipo de discapacidad. Su duración no puede ser inferior a seis meses ni exceder de un año. En este contrato, a diferencia del anterior si tiene un periodo de prueba de un mes como máximo. La retribución será la que establezca el convenio colectivo de aplicación o en su caso la correspondiente a su grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

3.2.2. TEMPORALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La gran modificación de esta Reforma Laboral, es la duración de los contratos de trabajo. Se modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con la finalidad de que por norma general, los contratos sean concertados por tiempo indefinido.

Con esta modificación, el contrato de trabajo por duración determinada se establece como contratos excepcionales y que sean debidamente justificados. Para poder celebrar estos contratos de duración determinada, tiene que existir una causa de temporalidad y que esté debidamente justificada y se especifique de forma precisa en el contrato la causa exacta, las circunstancias y la duración prevista del contrato.

La nueva Reforma, ha hecho mucho hincapié en conseguir que la contratación temporal por fin sea una modalidad de carácter excepcional. Como hemos comentado anteriormente, desde que apareció en 1984, se han usado estos contratos como “contrato modelo”, y se ha utilizado de forma abusiva. Son muchos los años que se lleva intentando reducir este uso de contratación, y por fin, esta nueva reforma laboral ha suprimido uno de los contratos más utilizados para poder conseguir que la contratación indefinida sea siempre la primera opción y dar a los trabajadores la estabilidad laboral que tanto se lleva persiguiendo.

Esta duración determinada se podrá celebrar por dos tipos de contratos: **por circunstancias de la producción** o por **sustitución de persona trabajadora**, por lo tanto esta reforma suprime el contrato más utilizado en nuestro país para duración determinada, el contrato por obra o servicio.

3.2.3. CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

El nuevo **contrato de sustitución** de persona trabajadora, viene regulado en el art.15.3 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad de este contrato es la de sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo. Esta nueva modalidad de contrato de duración determinada se asocia con la regulación del anterior contrato de interinidad, con la diferencia de que este nuevo contrato tiene tres tipos de supuestos por los que se puede llevar a cabo.

En el primer supuesto, El Real Decreto Ley 32/2021, dice lo siguiente, “sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución” ante esto, se añade que la persona sustituta puede empezar a desempeñar sus servicios antes de la ausencia de la persona sustituida, Esta novedad puede dar lugar a que ambas trabajadoras se encuentren desempeñando las mismas funciones, pero por un límite determinado de tiempo, esta situación solo puede darse durante quince días.

En el segundo supuesto, se establece que el contrato de sustitución se pueda celebrar para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, siempre y cuando la reducción se

encuentre regulada por el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre y la causa de sustitución de esta reducción de jornada.

Por último, se podrá celebrar por cobertura temporal de un puesto durante el periodo de selección para dicho puesto de trabajo, siempre y cuando su duración no supere los tres meses.

3.2.4. CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN Y ELIMINACIÓN DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO

A pesar de que el objetivo principal de esta Reforma Laboral es que el contrato de trabajo se presuma como un contrato por tiempo indefinido, existe además del contrato por sustitución, el de circunstancias de la producción. Para poder llevar a cabo este tipo de contrato tendrá que existir una causa justificada de temporalidad y especificarla en el contrato, tanto la causa exacta, como las circunstancias concretas y la conexión que tiene con la duración del contrato.

Es por ello que, para celebrar este tipo de contrato ha de existir un aumento de la producción que provoque a la empresa un desajuste temporal. Esta Reforma laboral, ha regulado este contrato en el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, y ha contemplado dos tipos de duraciones dentro de este contrato. Por un lado, el contrato podrá celebrarse por un aumento de la producción ocasional y **previsible**, en este supuesto la duración será reducida con un máximo de 90 días en todo el año por empresa y no se pueden usar de forma continuada. Esta modalidad de contrato podrá celebrarse cuando se den causas previsible de un aumento excesivo del trabajo, como es por ejemplo, la celebración de una boda en un restaurante. Es claro que ante esta situación se produce un aumento del trabajo en un corto periodo de tiempo, por lo que esta causa se consideraría contratación temporal previsible, y se podría utilizar esta modalidad de contrato de 90 días al año.

Por otro lado, si el aumento de la producción es **imprevisible**, la duración podrá ser de 6 meses y ampliable a un año si así lo regula el convenio colectivo. Este tipo de contrato puede utilizarse ante situaciones imprevisibles como es por ejemplo, que exista un aumento del trabajo y que personas de la plantilla se encuentren de vacaciones, ante esta situación se necesitaría trabajadores por el tiempo que la plantilla se encuentre de vacaciones, por el exceso de trabajo y la falta de mano de obra.

Lo que hay que tener en cuenta con este tipo de contrato, es que las circunstancias para poder celebrarse tienen que ser de carácter ocasional, es decir, que si la circunstancia se repite de forma estacional, esta circunstancia no será adecuada para este tipo de contrato, ya que entonces se presumirá como un contrato fijo-discontinuo. En este punto es donde se encuentra la gran complejidad de la nueva Reforma Laboral que abarca este tipo de temporalidad. Con anterioridad, los contratos celebrados en verano, ya sea por socorristas, camareros etc, se realizaba a través de los contratos **temporales por obra o servicio**, pero

este contrato es uno de los puntos fundamentales en la Reforma, ya que ha desaparecido para poder acabar con esta temporalidad, por lo tanto, estos contratos no podrían contemplarse como aumento de la producción de forma ocasional porque se van a seguir repitiendo año tras año. Estos contratos por circunstancias de la producción sólo se celebrarán de forma puntual y de carácter excepcional.

El principal problema de la desaparición de los contratos por obra o servicio, es la reubicación de esos contratos temporales de carácter estacional. Estos contratos, al ser estacionales no pueden dar lugar a contratos por aumento de la producción, ya que son de carácter previsible, y la ley solo contempla 90 días al año como máximo y no de forma continuada. Ante esto, se presumirán como contratos fijos-discontinuos, pero aquí está el problema por falta de actualización. Los contratos fijos-discontinuos pueden realizarse a jornada completa, pero solo podrán celebrarse a jornada parcial si así lo contempla el convenio, pero hay convenios que no contemplan esta posibilidad, como es por ejemplo, el Convenio de Hostelería en la Comunidad de Madrid. Por lo tanto, no se podrían realizar contratos fijos- discontinuos a tiempo parcial en camareros.

3.2.5. AUMENTO DE CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS

Con la desaparición de los contratos eventuales y el contrato por obra o servicio y con la limitación de los contratos por circunstancias de la producción, lo que se pretende es potenciar los contratos fijos- discontinuos con la modificación del art. 16 del ET. Con esta nueva norma, todos aquellos contratos que con anterioridad se celebraban por obra o servicio y que tienen un carácter habitual y repetitivo en las mismas fechas (verano, navidad etc) serán de tipo **fijos-discontinuos**. La peculiaridad de estos contratos, es que se presumen como un contrato fijo, pero con periodos de actividad y de inactividad. Es decir, su característica principal es que es un trabajador indefinido y ligado a la empresa pero por periodos discontinuos. En la celebración del contrato, se deberá reflejar la duración de la actividad, la jornada y el horario. En los periodos de inactividad se deberá hacer el llamamiento por escrito para la incorporación al puesto.

La finalidad es reducir la temporalidad a través de estos contratos, para que las empresas sigan teniendo cubiertas las épocas de aumento de la producción. En periodos de inactividad, el trabajador no trabaja y no cobra sueldo de la empresa ni cotiza a la Seguridad Social, pero a cambio tiene derecho a la prestación por desempleo.

3.3. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE REGULACIÓN DEL EMPLEO

Se introduce un nuevo artículo 47 bis del Real Decreto Ley 32/2021, donde se recoge el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Tal y como hemos mencionado anteriormente, esta Reforma Laboral pretende acabar con los grandes problemas del mercado laboral en España, la temporalidad y el desempleo, pues bien,

este Mecanismo RED, lo que pretende es conseguir una estabilización del empleo ante situaciones de crisis, con el fin de no destruir empleo.

Este Mecanismo RED sólo será activado por el Consejo de Ministros, y una vez esté activado, las empresas podrán tomar medidas como la reducción de jornada o la suspensión temporal de los contratos. Existen dos tipos de modalidades; En primer lugar, se encuentra la modalidad **cíclica**, que se activará cuando exista una circunstancia macroeconómica y siempre con una duración máxima de un año. En segundo lugar, **la sectorial**, que se aplicará cuando un determinado sector sufra algún cambio que necesite de regulación temporal de los trabajadores, con una duración de un año prorrogable dos veces en seis meses. En esta última modalidad, una vez se solicite por la empresa la reducción o suspensión del empleo tras la activación del Mecanismo RED, esta solicitud deberá tener un plan de recualificación de los trabajadores afectados.

Esta medida de regulación del empleo viene por la positiva experiencia en la última crisis sanitaria, donde vivimos situaciones extremas en las que se utilizaron instrumentos de flexibilidad, los ERTE. En este Mecanismo RED, se definen las condiciones para la aplicación de los ERTEs. Los ERTEs pueden ser por reducción de la jornada, reduciendo horas o días de trabajo o bien la suspensión del empleo que solo se podrá llevar a cabo cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP).

Con la implantación de este nuevo sistema, los empleos se verán más protegidos frente a situaciones negativas dentro del ciclo económico, es decir, cuando vengan épocas de crisis y las empresas pasen por dificultades económicas y no puedan sostener los empleos de los trabajadores, se aplicarán estos mecanismos de flexibilidad, para frenar que el desempleo se dispare como hemos visto en los gráficos anteriores y mantener estables los puestos de trabajo.

4. ANÁLISIS DE LOS PRIMEROS EFECTOS DE LA REFORMA

El principal objetivo de este trabajo es detectar los principales problemas en materia de contratación anteriores a la Reforma Laboral y hacer un posterior análisis de cómo ha afectado esta Reforma Laboral al Mercado de Trabajo.

Para poder hacer el análisis en profundidad, y poder comprobar si ha habido cambios en comparación con los años anteriores a la Reforma Laboral, se han extraído datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para poder comprobar el registro de contratos antes y después de la Reforma, y datos del INE, de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO, datos del Ministerio de Trabajo y del INSS.

La finalidad es comprobar si esta Reforma Laboral, ha conseguido reducir la temporalidad con las nuevas normas en materia de contratación. Para ello, se analizará el año 2021 con anterioridad a la entrada en vigor de la norma, el año 2022 y principios del 2023.

No debemos olvidar, como bien hemos visto anteriormente, que España ocupa el primer puesto de la Unión Europea en la temporalidad de los contratos.

En el año 2021, de todos los contratos que se realizaron, los de carácter temporal ocupaban casi el 90% del total. Hay que tener en cuenta que en este año se estaba saliendo de la crisis sanitaria y económica producida por la pandemia, y se estaba volviendo a reactivar el mercado laboral. Como bien hemos visto anteriormente, en épocas de crisis, son los contratos temporales los que mayor uso tienen, por la incertidumbre del país.

| AÑO 2021 | | |
|---------------------|---------------------|--------|
| TIPO DE CONTRATO | Nº CONTRATOS NUEVOS | % |
| CONTRATOS INICIALES | 19.384.359 | 100% |
| INDEFINIDOS | 2.113.341 | 10,90% |
| TEMPORALES | 17.271.018 | 89,10% |

Tabla 2: Nuevos Contratos Año 2021. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el SEPE.

La anterior tabla, refleja la impresionante diferencia existente entre los contratos indefinidos y los contratos temporales en el año 2021. Para poder apreciar si la nueva Reforma Laboral va a conseguir acabar con esta temporalidad gracias a sus modificaciones en la contratación, habrá que analizar estos contratos temporales del año 2021, dividiéndolos por tipo de contrato temporal y compararlos con los contratos del año 2022.

Esta gran diferencia entre los contratos temporales y los indefinidos, se deben principalmente a la flexibilidad que tienen las empresas a la hora de finalizar las relaciones laborales con los trabajadores, al final, la contratación temporal tienen costes muy reducidos en comparación con los costes que tendría finalizar la relación laboral con una contratación indefinida, en primer lugar marcada por la indemnización. (Banco de España, 2021) Los costes es una de las variables que más importancia le dan los empresarios, y es por ellos que esta gran diferencia de costes, puede dar lugar a una decisión u otra. Es una de las causas por las que podemos ver la enorme diferencia que existe entre unos y otros contratos.

Dolado, García Serran y Jimeno (2001, tal y como se citó en Fernández Gutiérrez, Díaz Fuentes 2009) explican que anteriormente el mercado laboral español, estaba dotado de un mercado muy regulado con elevados costes de despido que protegían a los trabajadores, pero que a partir de 1984, el mercado de trabajo pasó a denominarse como un mercado dual, con un empleo fijo muy protegido y un empleo temporal desprotegido y sometido a mercados competitivos, donde se ajustan en función de la flexibilidad interna.

| AÑO 2021 | | |
|-------------------------------|---------------------|-------------|
| TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES | CONTRATOS INICIALES | % |
| OBRA O SERVICIO | 6.998.685 | 40,53% |
| EVENTUAL CIRCUNS. PRODUCCIÓN | 8.683.539 | 50,28% |
| INTERINIDAD | 1.347.942 | 7,80% |
| OTROS TIPOS | 240.852 | 1,39% |
| TOTAL | 17.271.018 | 100% |

Tabla 3: Tipos de contratos temporales 2021. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el SEPE.

En la tabla 3, aparece la división de los contratos temporales de nueva creación en el año 2021. El contrato con mayor porcentaje de elaboración, es el eventual por circunstancias de la producción con un 50,28%. Este contrato es de los más utilizados antes de la Reforma Laboral por su fácil elaboración y uso. Por ello, este contrato ha sido modificado como ya hemos visto anteriormente, de tal forma, que sólo en casos excepcionales y donde exista un aumento de la producción específico se podrá llevar a cabo.

El segundo contrato más utilizado con un 40,53% es el contrato por obra o servicio con casi 7 millones de contratos realizados en el año. Este contrato desaparece en la nueva Reforma, para poder reducir la temporalidad, ya que estos contratos tenían un uso abusivo, de tal forma

que este porcentaje sea reubicado en contratos indefinidos o bien en contratos fijos-discontinuos.

En la siguiente tabla, veremos la división de los contratos indefinidos para poder ver el uso de los contratos fijos-discontinuos y el uso de las jornadas.

| TIPO DE CONTRATO | JORNADA LABORAL | TOTAL CONTRATOS | % |
|-------------------|------------------|------------------|-------------|
| | COMPLETA | 1.292.923 | 61,18% |
| INDEFINIDO | PARCIAL | 557.507 | 26,38% |
| | FIJO DISCONTINUO | 262.911 | 12,44% |
| | TOTAL | 2.113.341 | 100% |

Tabla 4: Tipos de contratos indefinidos 2021. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el SEPE.

En los contratos indefinidos, la jornada completa abarca el 61,18% de estos contratos, y la jornada parcial un 26,38% solo de los contratos indefinidos. Los contratos fijos-discontinuos abarcan el 12,44% de los contratos indefinidos pero si viéramos el porcentaje de estos contratos junto con el total de contratos registrados, tanto indefinidos como temporales, los contratos fijos-discontinuos abarcaría solo el 1,36% del total de los contratos. Por lo tanto, en el año 2021, el uso de los contratos fijos-discontinuos es muy inferior al resto de los contratos. La reforma laboral pretende acabar con la flexibilidad existente del mercado de trabajo, y que estos contratos indefinidos y fijos-discontinuos aumenten y se vean elegidos como primera opción, para poder acabar con los impactantes datos de los contratos temporales en nuestro país.

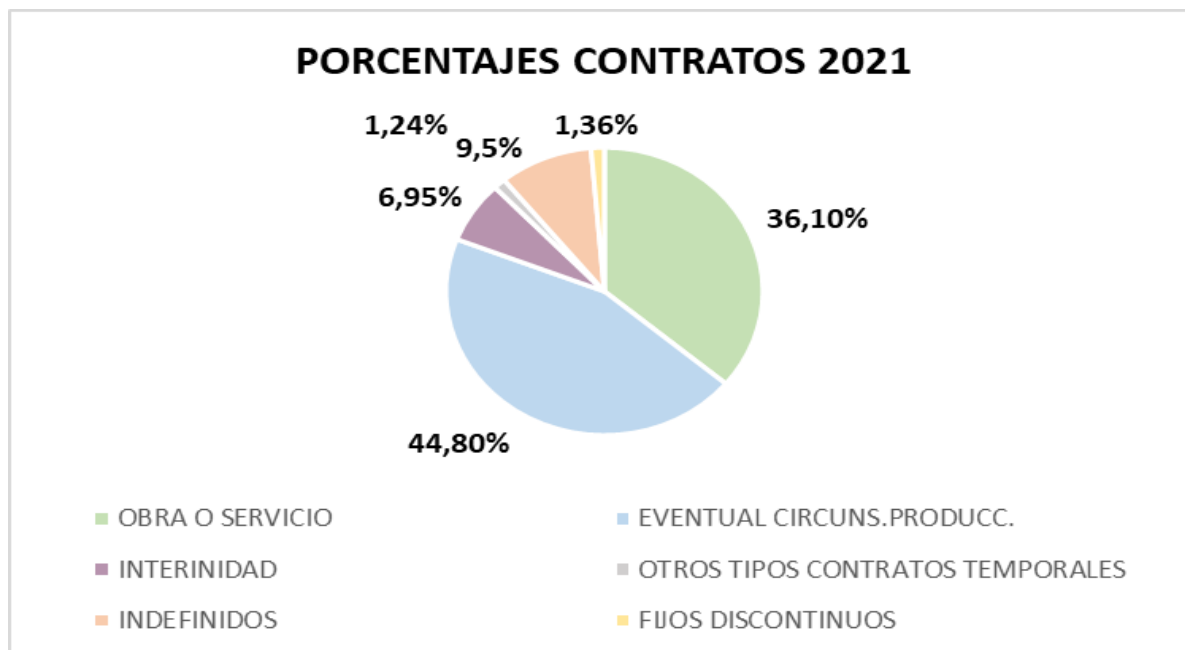


Gráfico 6: Porcentajes contratos 2021. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el SEPE.

En el Gráfico 6, podemos observar la gran magnitud que abarcan los contratos temporales, con el 36,10% los contratos por obra o servicio que la Reforma Laboral ha hecho desaparecer, el 44,80% eventual por circunstancias de la producción, que tras la reforma laboral, se ha modificado los aspectos de este contrato, y se ha reducido el uso para casos más concretos. El 1,36% pertenece a los contratos fijos-discontinuos, un porcentaje muy bajo con el resto de los contratos. Apenas el 9,5% pertenece a los contratos indefinidos, un dato muy alarmante dentro del mercado de trabajo de nuestro país. Conde-Ruiz y Lahera (2021) hablaban de la importancia de la Reforma para poder conseguir el contrato indefinido único, de tal forma que se consiguiera la unificación tanto los contratos temporales como los indefinidos y hacer que el contrato fijo sea la norma y el contrato temporal sea solo para casos muy reducidos

Al comparar los datos del año 2022, veremos si la Reforma Laboral ha conseguido invertir la situación, reducir los contratos temporales y ampliar los contratos indefinidos y los fijos-discontinuos.

Con la publicación del Real Decreto Ley 32/2021, las nuevas normas en materia de contratación entraron en vigor el pasado 30 de marzo de 2022. Los datos del 2022 tienen una gran diferencia con el año 2021, en primer lugar, se registraron un total de 18.310.343 contratos, 1.074.016 menos que el año 2021. Por lo tanto existe una gran disminución con respecto al año pasado, esto puede darse a que la Reforma Laboral, marcó el contrato indefinido como regla general, por lo tanto no se ha podido formalizar tantos contratos temporales como en el año 2021.

| AÑO 2022 | | |
|---------------------|---------------------|--------|
| TIPO DE CONTRATO | Nº CONTRATOS NUEVOS | % |
| CONTRATOS INICIALES | 18.310.343 | 100% |
| INDEFINIDOS | 7.027.160 | 38,38% |
| TEMPORALES | 11.283.183 | 61,62% |

Tabla 5: Nuevos Contratos Año 2022. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el SEPE.

La tabla 5, refleja el número de contratos indefinidos y temporales en el año 2022. Con estos datos, y teniendo en cuenta que la Reforma Laboral entró en vigor en marzo de 2022, podemos comprobar que esta Reforma Laboral ha tenido un gran peso en la contratación indefinida ya que se ha disparado en comparación con el año 2021. En 2021 la contratación indefinida era del 10,90% y con prácticamente dos millones de contratos, en el año 2022 ha supuesto un incremento del 232,51% con respecto al año 2021. Además, los contratos temporales han disminuido notoriamente, en el año 2021 se registraron 17.271.018 y en el 2022, se han registrado exactamente casi seis millones de contratos menos.

En la tabla 6 tenemos la división de los contratos temporales por tipos. El cambio con respecto al año 2021 es notable, sobre todo en los contratos por obra o servicio que han tenido una reducción del 81,35% con respecto al año 2021. Estos contratos sólo han podido ser celebrados en los meses de enero a marzo, antes de la entrada en vigor de la Reforma Laboral.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, siguen abarcando un gran número de los contratos temporales pero existe una disminución con respecto al año pasado de casi un millón de contratos menos.

| AÑO 2022 | | |
|--------------------------------|---------------------|--------|
| TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES | CONTRATOS INICIALES | % |
| OBRA O SERVICIO | 1.305.148 | 11,57% |
| EVENTUAL CIRCUNS. PRODUCCIÓN | 7.746.692 | 68,66% |
| OBTENCION PRÁCTICA PROFESIONAL | 63.875 | 0,57% |
| FORMACIÓN EN ALTERNANCIA | 40.298 | 0,36% |

| | | |
|--------------|-------------------|-------------|
| SUSTITUCIÓN | 1.510.437 | 13,39% |
| OTROS TIPOS | 616.733 | 5,47% |
| TOTAL | 11.283.183 | 100% |

Tabla 6: Tipos de contratos temporales 2022. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el SEPE.

Otro de los cambios que ha supuesto la Reforma Laboral, afecta a la contratación para la formación. Como he mencionado anteriormente, esta Reforma ha supuesto dos tipos de modalidades, el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de la práctica profesional. Estos contratos han supuesto una disminución de los contratos formativos con respecto al año 2021. En el año 2021 la cifra de los contratos en formación fue de 110.752 y este año la suma de las dos modalidades es de 104.173. Al estar reciente la implantación de la Reforma Laboral, ha podido suponer incertidumbre a la hora de celebrar estos tipos de contratos y de ahí la posible disminución de los mismos.

| TIPO DE CONTRATO | JORNADA LABORAL | TOTAL CONTRATOS | % |
|-------------------|------------------|------------------|-------------|
| | COMPLETA | 2.966.106 | 42,21% |
| INDEFINIDO | PARCIAL | 1.741.527 | 24,78% |
| | FIJO DISCONTINUO | 2.319.527 | 33,10% |
| | TOTAL | 7.027.160 | 100% |

Tabla 7: Tipos de contratos indefinidos, 2022. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el SEPE.

El objetivo de la Reforma Laboral es reducir la contratación temporal y que solo se puedan celebrar estos contratos para casos muy concretos por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora. Como podemos ver en la tabla 7, el aumento de la contratación de los fijos discontinuos es de destacar, en el año 2021, los contratos fijos discontinuos abarcaban el 12% de los contratos indefinidos y en el año 2022, crece al 33,10% con un total de 2.319.527 contratos.

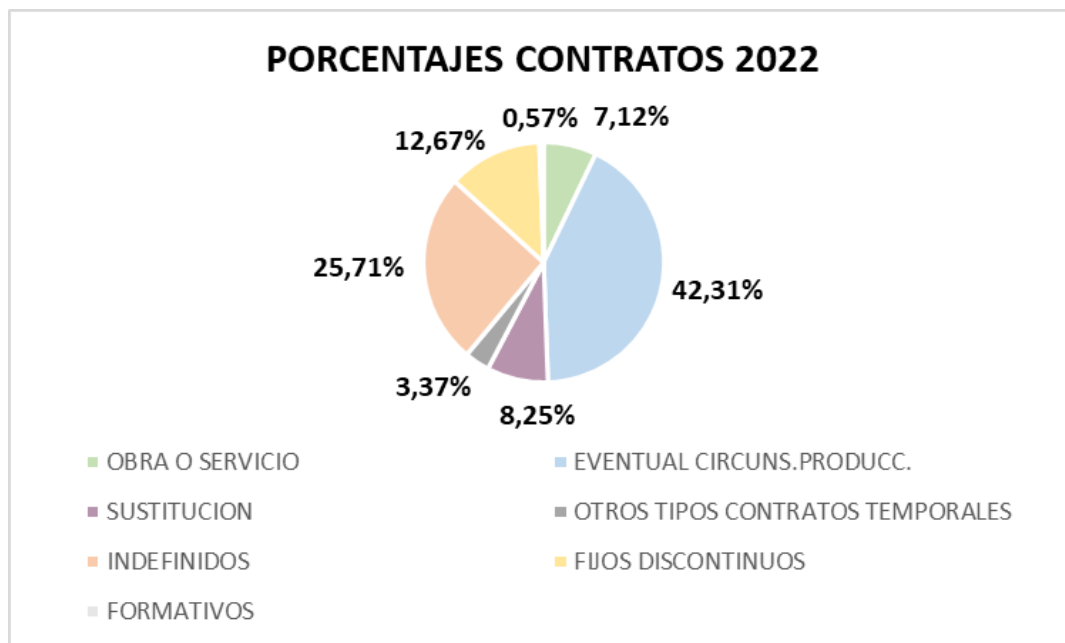


Gráfico 7: Porcentajes contratos 2022. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el SEPE.

Si comparamos el gráfico 7 con el anterior gráfico 6, podemos observar la gran diferencia de un año a otro. El contrato que ha experimentado mayor cambio son los contratos fijos-discontinuos. Con la eliminación del contrato por obra o servicio, son estos los que mejor se adaptan a las actividades estacionales en periodos interrumpidos, por lo tanto se podría decir, que muchos de los contratos que se celebraban por obra o servicio, han sido reubicados en los contratos fijos-discontinuos, por lo tanto, se ha conseguido uno de los objetivos de la Reforma Laboral, y que aquellos trabajadores que antes celebraban contratos temporales, ahora pueden tener una mayor seguridad con los contratos fijos-discontinuos. Se puede decir que se ha provocado un gran cambio en la estructura contractual de nuestro mercado laboral español.

Los contratos temporales por circunstancias de la producción, ha tenido un ligero descenso en comparación con el año 2021, de 44,80% a un 42,31%, pero sigue siendo una cifra muy similar en ambos años, por lo que en principio, no ha sufrido un gran cambio por las variaciones en estos contratos en la Reforma Laboral.

Respecto a los contratos formativos y de prácticas, en el año 2022, se ha situado con un porcentaje de 0,57%, prácticamente el mismo porcentaje que en el año 2021, por lo que no se aprecian grandes diferencias.

En el año 2021, se celebró el 0,41% de contratos en prácticas y un 0,16% contratos para la formación. En el año 2022, los contratos para la práctica profesional obtuvieron un 0,35% del total y los contratos de formación en alternancia un 0,22%. Podemos ver ligeros cambios en cuanto a los contratos en prácticas que disminuyeron en el 2022 con respecto al 2021, pero en

cambio hay un ligero aumento en los contratos de formación en alternancia en relación a los contratos de formación del año 2021.

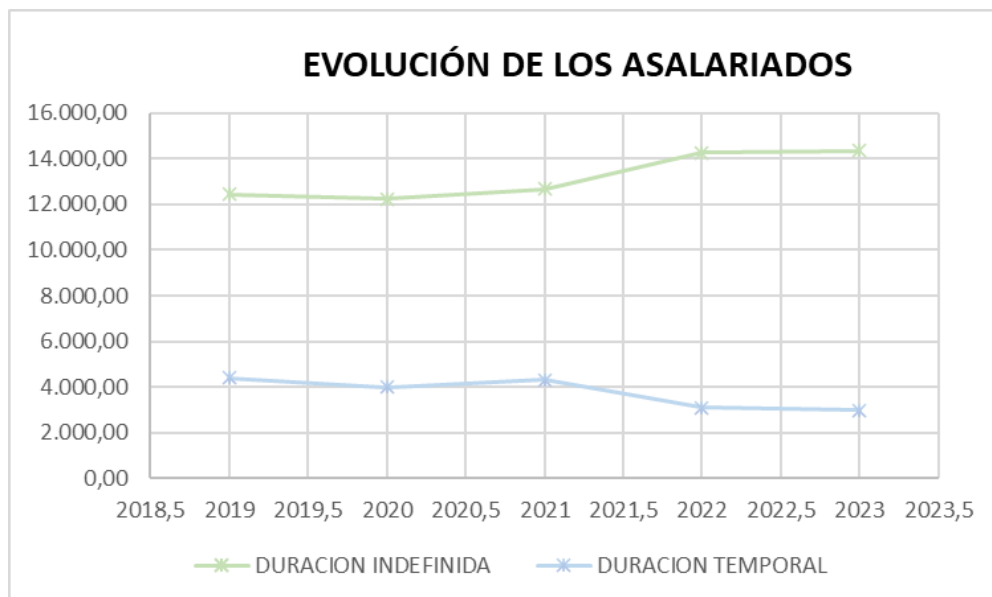


Gráfico 8: Evolución de los asalariados. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el INE.

El gráfico 8 representa la evolución de los asalariados con duración temporal y duración indefinida desde el año 2018 hasta principios de 2023.

Se puede apreciar una gran transformación en la estructura del mercado laboral con la entrada en vigor de la Reforma Laboral. Este cambio ha producido un aumento de la duración indefinida de los asalariados, y con ello se ha ganado una gran estabilidad del mercado para los trabajadores.

En el año 2022, una vez entrada en vigor la Reforma Laboral, el número de asalariados de duración indefinida aumentó más de un millón y medio y los asalariados de duración temporal, disminuyeron en casi dos millones. En el gráfico se ve reflejado que la duración indefinida alcanza en el año 2022 su valor máximo, 14.250.000 personas.

Este gráfico prueba el claro cambio de tendencia tanto de la temporalidad como de la duración indefinida en nuestro país.

Los primeros efectos de la Reforma Laboral son positivos en cuanto a los objetivos marcados por la misma. Aún es pronto para poder ver la evolución en los demás aspectos que contempla la Reforma, pero en materia de contratación, hay una clara tendencia hacia la contratación indefinida.

Los datos demuestran la clara disminución de la contratación temporal, aunque sigue existiendo un elevado número de contratos temporales por circunstancias de la producción a

pesar de que la Reforma Laboral contempla que estos contratos sólo pueden celebrarse de forma excepcional y marcando la causa exacta de aumento de la producción y el tiempo que va a durar.

Los contratos temporales no sólo están siendo sustituidos por los contratos fijos-discontinuos como cabía de esperar antes de ver los efectos de la Reforma, sino que también están siendo sustituidos por los contratos de duración indefinida, por lo que en materia de temporalidad, podemos comprobar que los primeros efectos son positivos. Menos contratación temporal en comparación a los años anteriores, mayor tendencia por los contratos indefinidos y una especial mención de los contratos fijos discontinuos. Estos cambios tan marcados son causa de una normativa acertada en la última Reforma Laboral.

5. CONCLUSIONES

Tras el análisis de los datos antes y después de la Reforma Laboral, podemos afirmar que existe un gran cambio en materia de contratación y que afecta directamente a la temporalidad de la que tanto hemos hablado.

En primer lugar no aparecen cambios destacables en los contratos por sustitución. Es cierto que el cambio en la nueva Reforma Laboral sobre esta modalidad de contrato ha sido muy sutil, simplemente se han descrito tres tipos de sustitución por la que se puede celebrar el mencionado contrato. Este tipo de contrato se encuentra dentro de los contratos temporales, pero su comparación del año 2021 al año 2022 ha sido poco notable, ha pasado de un 6,95% en 2021 a un 8,25% en el 2022. No se pueden sacar muchas conclusiones al tener tan poca diferencia entre un año y otro.

Por otro lado, la contratación de los fijos discontinuos ha crecido notablemente en comparación con los datos anteriores a la reforma. En el año 2021, apenas llegaba al 1,36% del total de los contratos registrados, y después de la entrada en vigor de la Reforma, en el año 2022, se registró un 12,67% de los contratos. Este aumento desorbitado de la contratación de los fijos-discontinuos puede deberse a la desaparición de la contratación temporal por obra o servicio, y que la Reforma Laboral está consiguiendo que se sustituya la contratación temporal por este tipo de modalidad de los contratos. En mi opinión, y al respecto de los contratos fijos-discontinuos, es una buena alternativa en la contratación temporal que anteriormente se realizaba en aquellos sectores y trabajos de carácter estacional, ya que las empresas tienen la obligación de hacer un llamamiento a estos trabajadores cuando se encuentran en épocas de inactividad, tienen la “seguridad” de volver a trabajar en los mismos periodos. Pero, Esteban (2023) plantea en su artículo que pueden existir lagunas de regulación en estos tipos de contratos al no proteger al trabajador en los periodos de inactividad, ya que estos trabajadores no reciben indemnización al pasar a los periodos de inactividad y pueden pasarse meses hasta el llamamiento sin percibir salario y sin que la empresa cotice en estos periodos por el trabajador. El problema que menciona en su artículo Esteban (2023), es que pueda llegar a existir un abuso de estos contratos, ya que existe un margen muy amplio en los convenios con respecto a su uso. “Los fijos discontinuos necesitan un aumento de la regulación, hay un coste cero para pasar a la inactividad a los trabajadores”(Jansen, 2023, tal y como se cita en Esteban 2023). Además en estos periodos de inactividad de la contratación fija-discontinua, supone para la economía un consumo de recursos públicos por las prestaciones, ya que tienen derecho a paro en los periodos de inactividad. Por lo tanto, ¿estos contratos pueden verse como sustitutos de la contratación temporal, y ofrecer al trabajador una estabilidad laboral y económica? Bajo mi punto de vista, estos trabajadores van a seguir teniendo periodos de inestabilidad laboral, y aunque mejore las condiciones con referencia a los contratos temporales, la mayor estabilidad se encuentra en la contratación indefinida, y siempre a tiempo completo.

Sobre los contratos temporales, hay que destacar el enorme cambio que se ha producido de un año para otro tras la reforma laboral. Uno de los objetivos principales era la reducción de los contratos temporales para poder reducir la tasa de temporalidad que tanto ha perseguido a nuestro país desde hace décadas, y hoy podemos decir que los datos son favorables a la reducción de la tasa de temporalidad y que la disminución del uso de los contratos temporales es una realidad.

En el año 2021, de todos los contratos que se registraron el 89,10% eran contratos temporales, casi el 90% del total, un dato muy espantoso para nuestro mercado laboral y para la estabilidad del empleo. Después de la Reforma Laboral, y teniendo en cuenta que los datos son de todo el año 2022 y que aunque la Reforma es de diciembre del 2021, no entró en vigor hasta marzo de 2022, por lo que los datos no son comparables a un año entero con la nueva normativa en materia de contratación. A pesar de esto, los datos son muy esperanzadores con respecto al año anterior a la reforma, el porcentaje total de contratos temporales fue de 61,62%, casi un 30% menos con relación al año anterior. Existe una clara relación con las medidas de la Reforma Laboral, ya que el registro del año 2021 en contratos por obra o servicio fue de casi siete millones de contratos y en el año 2022 fueron un total de 1.305.148 contratos, una desaparición de casi seis millones, teniendo en cuenta que se pudieron celebrar estos contratos los meses de enero, febrero y marzo, si no, los datos serían bastante diferentes, ya que recordemos que este contrato se ha eliminado de la normativa, y ha desaparecido del mercado laboral español, con ello hemos conseguido reducir la contratación temporal de una forma radical.

No solo son impactantes los datos del contrato por obra o servicio de un año a otro, si no que la contratación temporal por circunstancias de la producción ha tenido una notable diferencia de cantidad de contratos registrados. Aunque los datos no sean tan impactantes como el contrato por obra o servicio, la diferencia es de casi un millón de contratos menos en el año 2022 con respecto al año 2021, es un avance hacia la disminución de la temporalidad, porque aunque esta modalidad siga activa, se han reforzado de forma considerable las limitaciones que tienen este tipo de contrato y las singularidades que se deben de cumplir para poder llevar a cabo este tipo de contratación, además, aunque no se haya profundizado a lo largo del trabajo, se han reforzado las sanciones para el mal uso de la contratación temporal, para evitar el abuso de estos contratos.

Como elemento fundamental de este análisis, encontramos el gran incremento de los contratos indefinidos tras la reforma. En el año 2021, de un total de casi diecinueve millones y medio de contratos, apenas dos millones fueron indefinidos, solo el 9,5% del total, un porcentaje muy inferior a la contratación temporal. Los datos registrados en el año 2022

fueron siete millones de contratación indefinida, un 25,71% del total de contratos, un incremento verdaderamente esperanzados para acabar con la temporalidad.

Aunque es pronto para establecer como éxito la nueva reforma, podemos afirmar que con la disminución de la contratación temporal y el gran incremento que ha experimentado la contratación indefinida, la calidad en el empleo y la estabilidad ha mejorado, dando mejores sensaciones al mercado laboral y proporcionando unas condiciones de vida superiores a las que existían antes de la reforma.

Con respecto a la tasa de temporalidad que tanto hemos destacado a lo largo del trabajo, podemos afirmar que tras la reforma, ha disminuido hasta su nivel más bajo. Recordemos que en los años anteriores a la reforma, la tasa de temporalidad se situaba casi en el 27%, mientras que la media de la UE, se encontraba en el 14,5%. Pues bien, los primeros datos de principios de año de 2023, la tasa de temporalidad se sitúa en un 17,80%, una disminución histórica al comprobar los datos con los años anteriores, podemos afirmar, que la tasa de temporalidad, va acercándose cada vez más a la media Europea, y que los datos son muy esperanzadores teniendo en cuenta que apenas llevamos un año y poco de nueva Reforma Laboral, y que aunque aún es pronto para sacar unas conclusiones más acertadas al respecto de esta nueva normativa de nuestro mercado laboral, podemos apoyarnos en los datos tan prometedores que hasta ahora hemos visto, y poder llegar a conseguir una mejor estabilidad en el empleo y un aumento en la calidad de vida de los trabajadores.

6. BIBLIOGRAFÍA

Gamero Burón, C., (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones Económicas*, XXXI(3), 415-444.

Toharia Cortés, L, (2002). El modelo Español de contratación temporal. *Temas Laborales* N°64 pgs. 117-139

Conde-Ruiz J. , Lahera Forteza J. (2021). Contra la Dualidad Laboral. *Fedea Policy Papers*

Valdés Dal-ré F. (2007) Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: La normalización jurídica de la precariedad laboral.

Lorente Campos, R.; Guamán Hernández, A. (2018) “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35-63.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 313, de 30 de diciembre de 2021.

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *BOE n° 255, de 24/10/2015*

Martínez Jorge A., Victoria C. (2022). ¿ Está reduciendo la temporalidad la reforma laboral de 2021? Una primera evaluación. *EsadeEcPol-Center for Economic Policy*

Conde-Ruiz J., Lahera Forteza J. (2021). Mejorar la Reforma Laboral: una propuesta viable. *EsadeEcPol-Center for Economic Policy*

Banco de España, (2021) “Dualidad y Costes de Despido: un modelo basado en la acumulación de derechos en fondos individuales de los trabajadores”, *Recuadro 2.4, Informe Anual 2020*

Motellón E. (2007). La distribución regional de la temporalidad en España. Análisis de sus determinantes. *AQR—IREA*

Toharia, L., (Dir.) (2005). El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico. *Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

Ortíz García P. (2012). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Universidad de Murcia. Departamento de Sociología y Política Social*

Lahera Forteza J. (2022). La contratación laboral tras un año de reforma. *0.20318/labos.2023.7644*

Esteban J., Jiménez, F. (2023). El abuso en los fijos discontinuos abre la puerta al bonus malus para castigar a las empresas. *El economista.*

<https://www.economista.es/economia/noticias/12300590/05/23/el-abuso-en-los-fijos-discontinuos-abre-la-puerta-al-bonus-malus-para-castigar-a-las-empresas.html>

Servicio de Estudios UGT (2022). Primeros efectos de la Reforma Laboral. Golpe a la temporalidad y mejora de derechos.

<https://servicioestudiosugt.com/primeros-efectos-de-la-reforma-laboral-2021/#:~:text=Ha%20aumentado%20la%20estabilidad%20y%20generados%20por%20las%20%20C3%BAltimas%20formas.>

Pérez Rey J., Lago Peñas M. (2023). Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor. *SEPE*

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo?folder=/cuartarevolucionindustrialysuimpactoenelmercadolaboralylaformacion/impactodelultimareformalaboralduranteelprimeraoenvigor>

Bentolila S., Dolado JJ. (1993). La Contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad. *Papeles de Economía Española* n° 56

Sérvulo González J. (2021). Cuatro décadas de reformas laborales. *EL PAÍS*.
https://elpais.com/economia/2021-12-24/cuatro-decadas-de-reformas-laborales.html?event_log=oklogin

Mayo, M. (2019). Flujos de contratos temporales e indefinidos en España desde 1985.
<https://diarium.usal.es/malo/2019/02/04/flujos-de-contratos-temporales-e-indefinidos-en-espana-desde-1985/#:~:text=En%201984%20se%20produjo%20en,sino%20tambi%C3%A9n%20para%20necesidades%20permanentes>

Iberley. (2023). Contratos Formativos. *Orden: Laboral*
<https://www.iberley.es/temas/contrato-formativo-obtencion-practica-profesional-65899>

Vega Ruiz, M.(2006). La reforma laboral: ¿un paso necesario? *Especialista. Programa Infocus para promoción de la DECLARACIÓN OIT-Ginebra*

Fernández Gutiérrez M. (2009). El sector público ante la temporalidad: ¿solución o parte del problema?. *Factores explicativos de la estabilidad del empleo público en España*.

Fernández-Gutiérrez, M. Díaz-Fuentes, D.(2009). Empleo público y temporalidad. ¿Es el sector público parte del problema?

CCOO.(2021). Evolución de la contratación en España. *Informe 2021. Secretaría Confederal de Acción Sindical y empleo de CCOO*

SEPE.(2022). Informe del Mercado de Trabajo Estatal. *Datos 2021. NIPO: 120-20-056-1* <http://publicacionesoficiales.boe.es>

SEPE.(2023). Informe del Mercado de Trabajo Estatal. *Datos 2022*. NIPO:
120-20-056-1 <http://publicacionesoficiales.boe.es>

Goerlich Peset J., Mercader Uguina J., De la Puebla Pinilla A. (2022). La Reforma Laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021. *Tirant lo blanch*.