



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

# **El contrato de obra y servicio. Las consecuencias de su eliminación**

Presentado por María García Vera

Tutelado por: José Pedro Gómez Cobo

Soria, junio de 2023

# **CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

## **INDICE**

<b>BLOQUE 1. EL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO: ANTECEDENTES HISTORICOS Y CAUSAS DE SU CREACION .....</b>	<b>1</b>
1. Justificación, objetivos y metodología .....	1
2. Antecedentes históricos .....	3
3. Creación del contrato de obra y servicio .....	5
<b>BLOQUE 2. ANÁLISIS DEL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO EN CADA REFORMA LABORAL .....</b>	<b>9</b>
1. Primera Reforma Laboral: 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. ....	9
2. Segunda Reforma Laboral: 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 de procedimiento laboral y de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. ....	11
3. Tercera reforma laboral: ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. ....	13
4. Cuarta reforma laboral: Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. ....	15
5. Quinta reforma laboral: Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. ....	17
6. Sexta reforma laboral. Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. ....	20
7. Séptima reforma laboral. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. ....	22
8. Octava 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. ....	26
<b>BLOQUE 3. CONCLUSIONES.....</b>	<b>29</b>
<b>BLOQUE 4: BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>31</b>

## **INDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. Porcentaje de contratos temporales en 2020.....	2
Gráfico 2: Distribución por sectores de los contratos de obra o servicio determinado en 2021.....	7
Gráfico 3: Evolución de la contratación indefinida y temporal existente desde 2006 a 2008.....	17
Gráfico 4: Evolución de la Encuesta de Población Activa desde 2006 a 2010.....	19
Gráfico 5: Evolución de los contratos temporales realizados desde 2012 a 2021. ....	23
Gráfico 6: Evolución de los contratos registrados entre 2012 y 2021. ....	23
Gráfico 7: Evolución de los contratos existentes .....	24
Gráfico 8: Duración de los contratos temporales realizados en 2019.....	25

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1: Evolución de los contratos temporales realizados desde 1985 a 1993 .....	10
Tabla 2: Contratos realizados desde 1985 a 1993 y porcentajes de los mismos .....	11
Tabla 3: Evolución de la tasa de población activa, ocupada y parada.....	11
Tabla 4: Evolución de los contratos temporales realizados desde 1994 a 1997 .....	12
Tabla 5: Contratos realizados desde 1994 a 1997 y porcentajes de los mismos .....	12
Tabla 6: Evolución de los contratos temporales realizados desde 1997 a 2001 .....	14
Tabla 7: Contratos realizados desde 1997 a 2001 y porcentajes de los mismos .....	14
Tabla 8: Evolución de los contratos temporales desde 2001 a 2005 .....	16
Tabla 9: Contratos realizados desde 2001 a 2005 y porcentajes de los mismos .....	16
Tabla 10: Evolución de los contratos temporales realizados desde 2006 a 2009 .....	18
Tabla 11: Evolución de los contratos realizados .....	18
Tabla 12: Evolución de los contratos temporales realizados desde 2010 a 2012. ....	20
Tabla 13: Evolución de los contratos realizados. ....	21
Tabla 14: Evolución de los contratos existentes. ....	21
Tabla 15: Evolución de los contratos registrados desde 2021 a 2022. ....	27
Tabla 16. Evolución de los contratos registrados.....	27

# **BLOQUE 1. EL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO: ANTECEDENTES HISTORICOS Y CAUSAS DE SU CREACION**

## **1. Justificación, objetivos y metodología**

En los últimos años, el contrato de duración determinada está siendo muy utilizado puesto que permite a las empresas tener una mayor flexibilidad en la gestión de su personal y adaptarse de forma más eficiente a las fluctuaciones de la demanda del mercado. La contratación temporal permite contratar a un trabajador por un período de tiempo específico para cubrir una necesidad temporal o estacional, como puede ser la temporada alta de ventas en un negocio o un proyecto puntual que requiera personal adicional.

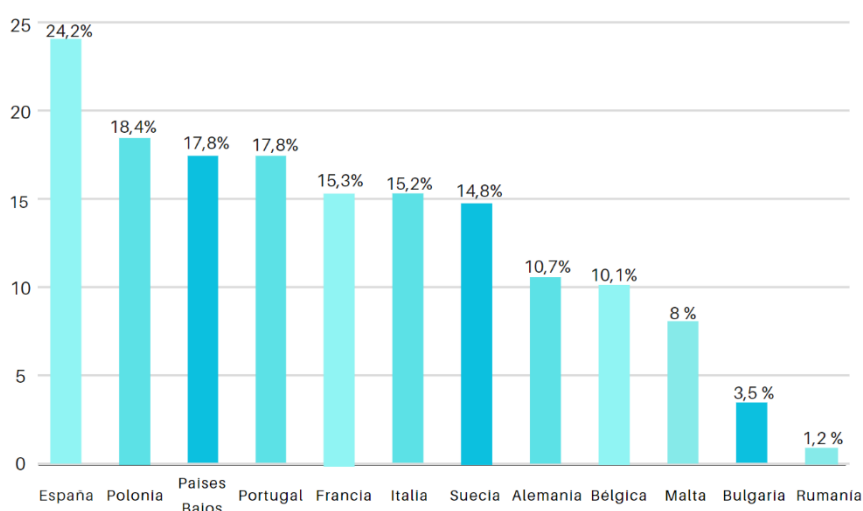
Este contrato no es solo beneficioso para las empresas, sino que también puede serlo para aquellos trabajadores que buscan una experiencia laboral temporal, una oportunidad de adquirir habilidades específicas o, simplemente, un trabajo para cubrir sus necesidades económicas a corto plazo.

En contrapartida, estos contratos en ocasiones, pueden dar pie a que no se respeten los derechos laborales de los y las trabajadoras, generando una situación de mayor precariedad laboral. La Directiva 1999/70/CE de la Unión Europea, estableció un marco general para los contratos de trabajo de duración determinada. El principal objetivo de esta normativa fue “establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada”. De este modo, esta Directiva estableció que los Estados miembros debían adoptar medidas para evitar el abuso de los contratos temporales y garantizar que los trabajadores temporales tuvieran derechos comparables a los de los trabajadores fijos en términos de remuneración, horarios de trabajo, vacaciones, etc.

Este tipo de contrato no solo se utiliza en España, sino también a nivel comunitario. Si bien el número de contratos temporales en Europa varía según el país y la industria, en general, los contratos temporales son una forma común de empleo en muchos países europeos.

Según datos de la Oficina Europea de Estadística (*Eurostat*), en el año 2020 España encabezó la lista de países con mayor porcentaje de contratos eventuales, con una tasa media de empleo temporal del 24,2%. Como se puede observar en el gráfico 1, existieron grandes variaciones entre los países, contrastando el alto grado de temporalidad de nuestro país con los valores que presentan países como Rumanía, que muestra la tasa de trabajadores temporales más baja de toda Europa con un 1,2%, o países con tasas intermedias, como Alemania con un índice de 10,7%, Suecia, con un 14,8%, o Francia, con un 15,3%.

**Gráfico 1. Porcentaje de contratos temporales en 2020**



Fuente: elaboración propia a través de datos de Eurostat

Con la publicación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre se estableció la desaparición del contrato temporal de obra y servicio. Se trataba de un contrato cuyo objeto era la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, era indeterminada.

De acuerdo con la exposición de motivos del citado Real Decreto. Esta reforma pretende reducir la temporalidad del empleo en el país. Esta reforma no ha sido de agrado para muchas empresas, pues se han visto perjudicadas al ser un contrato muy utilizado en momentos de mayor volumen de trabajo durante periodos determinados.

Tomando esto en consideración, en este Trabajo Fin de Grado analizaremos el desarrollo de este contrato desde la aprobación de 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, impulsado por el Acuerdo Económico Social (AES) y regulado por el RD 2104/1984, de 21 de noviembre, con el objetivo de observar su evolución a lo largo de las reformas laborales promulgadas desde entonces.

Para llevar a cabo estos objetivos, comenzaremos con una contextualización histórica para entender la significativa evolución que ha sufrido España durante el último siglo, reflejando los distintos cambios sociales, políticos, económicos y tecnológicos que están detrás de las distintas reformas laborales. Posteriormente, analizaremos cada reforma laboral, estudiando las diferentes tasas de paro y el número de contratos de obra y servicio que se formalizaron y cómo afectaron al mercado laboral. Finalmente, desarrollaremos un análisis crítico de la eliminación de este tipo de contrato, incidiendo en las consecuencias que esta decisión tuvo para las empresas.

## 2. Antecedentes históricos

Me parece oportuno mencionar algunos hechos históricos ocurridos durante el siglo XX para entender las causas que han provocado que los contratos laborales hayan ido variando a lo largo de los años.

La primera mitad del siglo XX en España se considera una época agitada desde el punto de vista político. A principios de 1936, se experimentó un clima de radicalización social y política que abarcaba toda Europa. Como resultado, la sociedad española se dividió en dos facciones con intereses totalmente opuestos. Esto provocó una serie de enfrentamientos que desembocaron en una sublevación militar en julio de 1936 y dio inicio a la Guerra Civil española, que se prolongó hasta 1939. Este conflicto marcó el comienzo de la dictadura franquista.

El periodo que duró la dictadura franquista, económicamente, se puede dividir en dos etapas.

Por un lado, entre 1939 y 1959 tuvo lugar la etapa de totalitarismo y cierre al exterior. Económicamente, a pesar de no participar en la II Guerra Mundial, se produjo un gran estancamiento debido a las consecuencias de las guerras vividas, tanto en España como en Europa, y por el aislamiento que sufrió el país por parte de las grandes potencias europeas a causa de su afinidad al régimen fascista. España era una autarquía cerrada al comercio exterior en la que el consumo se basaba en lo que se producía en territorio.

A partir de 1959 y hasta 1975, da comienzo una segunda etapa de desarrollo económico favorecida por la consolidación del régimen. En cuanto a lo referente al ámbito económico, en 1959 el gobierno franquista presentó un proyecto al que denominaron *Plan de Estabilización*. Este proyecto consistía en la devaluación de la peseta, la liberalización de las importaciones y la apertura al capital extranjero (De Blas Ortega & José Luis Baranda Leturio, 2019), pero los resultados iniciales no fueron los esperados.

En 1960 se impulsaron los *Planes de Desarrollo*, en los que el Estado cooperaba con las empresas privadas, obteniendo como resultado un importante crecimiento de la economía española. A pesar de este crecimiento, no se generaron los suficientes puestos de trabajo para toda la mano de obra disponible, lo que impulsó la emigración a otros países europeos.

La apertura al exterior y los *Planes de Desarrollo* trajeron un aumento del consumo, una mejora de la economía española y, con ello, un cambio de mentalidad, pero estas esperanzas de crecimiento se vieron frustradas con la subida de los precios del petróleo, tras la crisis internacional de 1973. Este hecho supuso una subida de la inflación, el retorno de muchos emigrantes y con ello, el aumento del paro, generando una crisis económica que duró hasta 1985.

A mediados de la década de los setenta, el fin del franquismo trajo consigo un periodo de incertidumbre política. El gobierno decidió tomar medidas ante la crisis económica que azotaba España y se firmaron los llamados *Pactos de la Moncloa* de 1977, cuyos principales objetivos fueron la bajada de la inflación y la estabilización de precios, siendo una de las medidas impuestas la contención salarial, pero no logró reducir el paro.

La tasa de desempleo continuó aumentando agravada por la segunda crisis internacional del petróleo, causada por la guerra entre Irán e Irak, y el reajuste económico que realizó el gobierno con el objetivo de preparar al país para la entrada en la Comunidad Económica Europea (CEE). Destacar que en 1980 se firmó el primer Estatuto de los Trabajadores, ley que regula las relaciones laborales en España.

La entrada de España en las Comunidades Europeas en 1985 supuso un impulso a la economía española, reduciéndose, entre otras cosas, la tasa de desempleo. Además, mencionar que esta reducción se debió también a que en 1984 se había firmado el Acuerdo Económico Social (AES) cuyo principal objetivo fue “conseguir un crecimiento importante de la actividad económica y la subsiguiente generación de empleo” (AES 1984). A la firma de este acuerdo se le unió la publicación de una nueva reforma laboral llevada a cabo ese mismo año, cuyo principal objetivo fue la creación de puestos de trabajo. A pesar de estos cambios, las políticas laborales tomadas por parte del gobierno siguieron siendo desfavorables para los trabajadores, creando grandes tensiones. Como consecuencia, los principales sindicatos convocaron una huelga general en 1988, fecha a partir de la cual la tasa de paro volvió a subir.

La década de 1990 comenzó con un aumento de la tasa de paro, pero la celebración de los Juegos Olímpicos de Barcelona y la Exposición Universal de Sevilla camufló esta realidad. Sin embargo, tras estas celebraciones, España entró en una fase de recesión económica.

Esta fase duró apenas dos años, pues, a partir de 1994 la tasa de paro disminuyó hasta 2008, año en el que comenzó una crisis económica mundial. Con la llegada de la crisis y el pinchazo de la burbuja inmobiliaria, muchas empresas españolas quebraron, provocando muchos despidos. El pico de desempleo se alcanzó en 2013, momento en el cual la economía española entró en fase de crecimiento. En los últimos años, la pandemia del COVID-19 ha traído consigo una elevación de la tasa de paro, situación que se ha visto agravada tras la inflación derivada del estallido de la guerra de Ucrania y la crisis energética.

Una vez reflejada la significativa evolución que ha sufrido España durante el último siglo, mostrando los distintos cambios sociales, políticos y económicos, vamos a presentar algunas de las principales transformaciones que ha experimentado el contrato de trabajo en el último siglo.

- Duración de la jornada laboral: durante gran parte del siglo XX, el modelo predominante de empleo era el contrato de trabajo a tiempo completo. Este contrato actualmente implica un trabajo regular de 40 horas semanales, con vacaciones pagadas y beneficios laborales. Sin embargo, en las últimas décadas este modelo ha sido desafiado por el incremento del trabajo a tiempo parcial y el trabajo independiente.
- Duración del tiempo de contrato: en las últimas décadas, ha habido un aumento en la contratación temporal. Las empresas han optado por contratar a trabajadores por un período de tiempo determinado, en lugar de contratarlos de forma permanente. Esto ha permitido a las empresas ser más flexibles en su gestión de personal y reducir los costes laborales, pero ha supuesto un perjuicio para la estabilidad laboral.

- La incorporación de los derechos laborales: lo largo del siglo XX, se han incorporado muchos derechos laborales en los contratos de trabajo. Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a un salario justo, la seguridad en el trabajo, la protección contra la discriminación o el derecho a la negociación colectiva.
- La globalización del empleo: en las últimas décadas, la globalización ha permitido a las empresas contratar trabajadores en todo el mundo. Esto ha llevado a un aumento en los contratos de trabajo internacionales y a un mayor énfasis en la movilidad laboral. También se han adaptado métodos de trabajo que funcionan en otros países.
- La digitalización del trabajo: en los últimos años, ha habido una transformación en la forma en que se lleva a cabo el trabajo debido a la digitalización y la automatización. Esto ha llevado a un aumento en los trabajos basados en la tecnología y a la eliminación de algunos empleos tradicionales.

### 3. Creación del contrato de obra y servicio

Como ya se ha indicado en la introducción histórica, España, en la década de los años sesenta del pasado siglo, inicia un auge económico que se verá truncado con los efectos de la llamada crisis del petróleo de 1972-1973, crisis que afectará no solo a nuestro país, sino que será a nivel global.

En noviembre de 1975, tras la muerte de Francisco Franco, en España se inició la transición de una dictadura a un estado democrático. En 1976, el Rey Juan Carlos I nombró presidente del Gobierno a Adolfo Suárez, y se inició la llamada “transición a la democracia”. Suárez gana las primeras elecciones libres desde la finalización de la Guerra Civil en 1977, siendo elegido presidente del gobierno. Un año después, el 6 de diciembre, se aprueba la Constitución Española de 1978. A pesar de estos avances en la democratización del país, este siguió sumido en grandes dificultades, tanto políticas, como económicas y sociales.

En enero de 1981, Suárez presentó la dimisión como presidente del gobierno y casi un mes después, tras el fallido golpe de Estado del teniente coronel Tejero, Calvo Sotelo es nombrado presidente del Gobierno permaneciendo en el cargo hasta que, en octubre de 1982, Felipe González ganó las elecciones generales para el PSOE.

El país estaba sumido en una crisis tanto económica como social, con una tasa de paro cercana al 20%, lo que obligó al gobierno de Felipe González a tomar una serie de medidas. En el ámbito laboral, estas medidas se centraron en potenciar una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo, las cuales, se llevaron a cabo a lo largo de 1984, año en el que podemos decir que se inicia el auge de la contratación temporal que, aunque ya existía, tenía una relevancia mínima.

La necesidad de crear puestos de trabajo de forma imperiosa, llevó al gobierno a la aprobación de 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. En dicha ley, se modifican los siguientes artículos:

1. Con el fin de intentar integrar en el mercado de trabajo a los más jóvenes, se incentivan y flexibilizan los contratos en prácticas y para la formación. (art. 11).



2. Se incentiva el contrato a tiempo parcial y se crea el contrato de relevo. (art. 12)
3. Se “*generaliza*” la modalidad de contratación temporal como medida de fomento al empleo. (art. 15). Aunque el artículo comienza “*el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*”, enumera una serie de circunstancias en las que se podrá contratar de forma temporal, se regula el contrato de obra o servicio determinado, el de sustitución y el de acumulación de tareas o excesos de pedidos y se crea una nueva modalidad temporal, la de lanzamiento de nueva actividad, la cual tendrá una duración máxima de tres años.

En octubre de 1984 se firma el AES (Acuerdo Económico y Social) firmado por el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), acuerdo que recoge medidas en el ámbito fiscal, económico y laboral. En este acuerdo, da vía libre para la regulación de las modalidades de contratación temporal enumeradas en la Ley 32/1984. Este acuerdo no fue firmado por Comisiones Obreras (CCOO).

Días después, se inicia el desarrollo reglamentario de estas nuevas modalidades de contratación:

1. R.D. 1989/1984, de 17 de octubre, (BOE del 9 de noviembre) por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento al empleo.
2. R.D. 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.
3. R.D. 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación.
4. **R.D. 2104/1984, de 21 de noviembre, (BOE del 23 de noviembre) por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.**

Con la publicación de los Reales Decretos 1989/1984 y 2104/1984, se liberaliza de hecho la contratación temporal, y se convierten estos contratos como los más populares y utilizados hasta su derogación con la publicación de la reforma laboral del año 2021.

Según el artículo 15.1a del Estatuto de los Trabajadores (actualmente derogado con la implantación de la nueva reforma) el contrato de obra y servicio era un contrato de duración determinada cuyo objetivo era la realización de una obra, o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias de la actividad de la empresa y, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos convenios de empresa, podían identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que podían cubrirse con contratos de esa naturaleza. La duración de este contrato era el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Con la anterior legislación, si el contrato fijaba una duración o un término, estos debían considerarse de carácter orientativo en función a lo establecido anteriormente. La duración máxima no podía ser superior a 3 años, ampliable en 12 meses más por convenio. Transcurrido el plazo máximo, el trabajador adquiriría la condición de trabajador fijo y la

empresa tenía que facilitarle un documento justificativo que así lo acreditara en un plazo de 10 días.

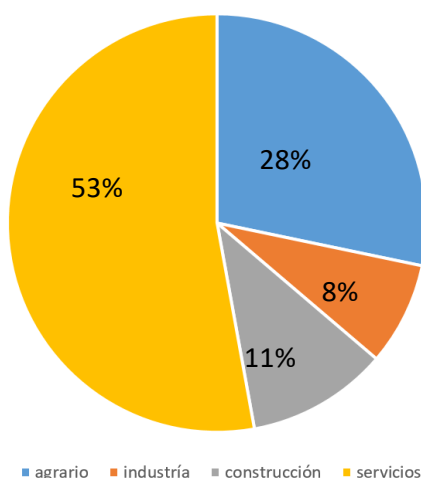
Respecto a la forma, este contrato se debía realizar de forma escrita. En el contrato, se debía especificar el carácter temporal de la contratación e identificar simultáneamente, con precisión y claridad la obra o el servicio que se iba a prestar, la duración del contrato, así como el trabajo a realizar. En lo relativo a la jornada de trabajo, esta podía ser tanto completa como a tiempo parcial.

Este contrato se reguló como ya se ha dicho, por el RD 2104/1984 de 21 de noviembre. Desde entonces, ha habido varios cambios en la regulación de este tipo de contrato, como la inclusión de nuevas disposiciones legales para proteger los derechos de los trabajadores.

En general, la evolución del contrato de obra y servicio ha estado marcada por un aumento en su uso debido a la necesidad de las empresas de contar con una mayor flexibilidad en la gestión de su personal, especialmente en sectores donde se requiere una alta especialización o donde la actividad es estacional. También se ha producido un aumento en la utilización de este tipo de contrato por parte de las empresas para evitar costes laborales a largo plazo, siendo esta una de las causas de la precariedad laboral.

Los sectores donde se utilizan más los contratos temporales son el sector servicios (turismo, hostelería...) la agricultura y la construcción, donde la demanda de trabajadores puede ser estacional o fluctuante. También se utilizan contratos temporales en sectores como la tecnología y la consultoría, donde las empresas pueden necesitar trabajadores con habilidades específicas para proyectos a corto plazo. En el gráfico 2 se muestra la distribución por sectores del contrato de obra y servicio determinado en el año 2021 en España. En él se puede observar como el sector servicios congrega al 53% de los trabajadores (3.699.173 trabajadores) seguidos del sector agrario con un 28% (1.979.171 trabajadores). El peso del sector secundario, donde se congregan la construcción y la industria es del 19%, congregando la industria el 8% de los contratos (557.838) y la construcción el 11% (762.503 trabajadores).

**Gráfico 2: Distribución por sectores de los contratos de obra o servicio determinado en 2021**



Elaboración propia. Fuente: Avance Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Aunque los contratos temporales pueden ofrecer flexibilidad a los trabajadores y a las empresas, también pueden ser una fuente de inseguridad laboral y salarial para los trabajadores temporales. En algunos casos, los trabajadores temporales pueden no tener acceso a los mismos derechos y beneficios que los trabajadores fijos, lo que ha llevado a algunos países a tomar medidas para limitar el uso de los contratos temporales y garantizar que los trabajadores temporales tengan derechos comparables a los de los trabajadores fijos.

Como se ha comentado anteriormente, este contrato se eliminó con la publicación 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.

## **BLOQUE 2. ANÁLISIS DEL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO EN CADA REFORMA LABORAL**

Tras realizar una breve introducción histórica y explicar las causas de la creación del contrato de obra y servicio, a continuación, se van a analizar las diferentes reformas laborales realizadas en España, desde la aprobación de la Constitución española de 1978 hasta la actualidad, estudiando tanto la situación social-económica que se vivía en España como la importancia de este contrato en cada una de las reformas.

Una reforma laboral es una modificación de la normativa cuyo objetivo es modificar las relaciones laborales de un país de forma significativa (Rus Arias, 2019). En España, desde la firma de la última Constitución se han aprobado un total de ocho reformas laborales que, como se ha comentado, se analizarán a continuación.

La reforma laboral tiene un impacto significativo tanto en el mercado laboral como en la economía en general. Como se podrá comprobar a continuación, algunas de las principales causas por las que se lleva a cabo una reforma laboral son las siguientes:

- Fomentar la creación de empleo: es una de las principales razones por las cuales se han llevado a cabo las reformas laborales en España, especialmente en momentos en que la tasa de desempleo en el país era muy alta. Las reformas han tratado de facilitar a las empresas la contratación de trabajadores, simplificando también los procesos para la creación de nuevas empresas.
- Flexibilizar el mercado laboral: Las reformas laborales también han buscado una mayor flexibilidad en el mercado laboral, con el objetivo de que las empresas puedan ajustarse a las necesidades del mercado y de la economía en general. Esto ha permitido mejorar la competitividad al mejorar la productividad y eficiencia.
- Reducir de la temporalidad: Una de las características del mercado laboral español es la alta tasa de temporalidad. Las diferentes reformas laborales buscan fomentar la contratación de trabajadores de forma más estable y reduciéndose así la temporalidad en el mercado laboral.

### **1. Primera Reforma Laboral: 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.**

Como se ha explicado anteriormente, la década de los 80 comenzó con España sumida en una grave crisis económica, con una tasa de paro muy elevada. En concreto, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la tasa de paro en 1984 era del 20,6% superando los 2.700.000 parados. La necesidad de crear puestos de trabajo, llevó al gobierno a la aprobación de 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, siendo el objetivo principal de la misma “la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles” según indicaba el preámbulo de dicha ley. Para ello, con esta reforma se impulsó los contratos de duración temporal.

Esta reforma laboral, unida a la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, hizo que la economía española creciera, creando una gran cantidad de puestos de trabajo.

Concretamente en 1985, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES), se realizaron un total de 2.792.003 contratos de trabajo, de los cuales 2.547.611 fueron contratos temporales. Entre los contratos temporales que primaban, caben destacar los contratos de obra y servicio, el contrato temporal de fomento al empleo y el contrato eventual. El contrato de obra y servicio era el que sobresalía por encima del resto. Como se puede ver en la tabla 1, en 1985, este contrato representaba el 42% de la contratación temporal en España habiéndose realizado 1.068.979 contratos.

**Tabla 1: Evolución de los contratos temporales realizados desde 1985 a 1993**

CONTRATOS TEMPORALES	1985	1989	1993
Temporal de fomento al empleo	432.175	1.100.371	544.812
Obra o servicio	1.068.979	1.496.266	1.557.929
Eventual	501.671	1.209.734	1.084.859
Tiempo parcial	123.849	358.533	635.880
Interinos	143.124	223.335	278.555
Formación	112.736	335.618	55.114
Prácticas	51.766	225.534	55.649
Lanzamiento de nueva actividad	32.745	52.344	79.734
De relevo	1.944	1.565	1.582
Jubilación especial a los 64 años	978	909	1.320
Otros	77.564	95.718	137.113
<b>TOTAL</b>	<b>2.547.611</b>	<b>5.099.927</b>	<b>4.432.547</b>

Fuente: Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008)

La contratación en España aumentó considerablemente. Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el año 1989 se realizaron 5.356.732 contratos, de los cuales, 5.099.927 eran temporales. Como se puede observar en la tabla 1, el número de contratos temporales realizados aumentó en un 74%, volviendo a tener protagonismo los contratos anteriormente mencionados, congregando casi el 75% de la contratación temporal. Señalar que el contrato de obra y servicio ha perdido algo de protagonismo debido al impulso del contrato temporal de fomento al empleo.

Esta pérdida de protagonismo se debe a que una de las novedades de esta reforma fue la flexibilización del contrato de fomento al empleo. Antes de la reforma, el Estatuto de los Trabajadores decía “solo será posible realizar este contrato a trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados, o quienes acceden al primer empleo”. Con la nueva reforma, se podía contratar a cualquier trabajador desempleado, pudiendo renovar el contrato de trabajo cada seis meses con un periodo máximo a tres años.

A partir de 1990, se produce una disminución de la contratación debido, entre otras cosas, a la recesión económica que vivió el país. En concreto, en 1993 el número de contratos realizados era de 4.651.584, de los cuales, 4.432.547 eran temporales. Seguían predominando los contratos de obra y servicio y el eventual, sufriendo una pequeña caída el contrato de fomento del empleo.

**Tabla 2: Contratos realizados desde 1985 a 1993 y porcentajes de los mismos**

	1985		1989		1993	
Contratos indefinidos	244.472	8,76%	256.805	4,79%	219.037	4,71%
Contratos temporales	2.547.611	91,24%	5.099.927	95,21%	4.432.547	95,29%
<b>TOTAL</b>	<b>2.792.003</b>		<b>5.356.732</b>		<b>4.651.584</b>	

Fuente: Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008)

Aunque según los datos que se muestran en la tabla 2, el porcentaje de contratos indefinidos realizados en este periodo eran mínimo, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el porcentaje de contratos indefinidos existentes en 1993 era del 69,49%. El número de contratos indefinidos ascendía a 4.160.900 mientras que el número de contratos temporales era de 1.826.500. Es por ello que se empieza a cuestionar la efectividad de la reforma laboral, la cual fomentaba la contratación, pero no la contratación indefinida.

**Tabla 3: Evolución de la tasa de población activa, ocupada y parada**

	1984		1993	
	Nº de contratos	Porcentaje	Nº de contratos	Porcentaje
Activos	13.188.300		15.318.900	
Ocupados	10.472.200	79,41%	11.837.600	77,27%
Parados	2.716.100	20,59%	3.481.300	22,73%

Fuente: elaboración propia a través de datos de la EPA

Otro indicador es la tasa de población activa, ocupados y parados. Tal y como se puede ver en la Tabla 3, la tasa de paro existente 1993 es mayor a la de 1984, confirmando así que el objetivo de esta reforma de crear empleo en base al fomento de la contratación temporal no funcionó.

## **2. Segunda Reforma Laboral: 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 de procedimiento laboral y de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.**

Con el aumento de la tasa de paro y la temporalidad, el gobierno español decide aprobar una nueva reforma laboral en mayo de 1994, cuyos principales objetivos fueron la disminución de la tasa de paro y la disminución de la contratación temporal. Las medidas que se tomaron para conseguir los objetivos fueron:

- La desaparición del contrato de fomento al empleo, facilitar la contratación de jóvenes impulsando los contratos de formación.
- La legalización de las Empresas de Trabajo Temporal.

Esta reforma se considera una de las más importantes hasta la actualidad.

Según los datos recogidos en la tabla 4, en 1994 el contrato de obra y servicio continúa siendo el más habitual, pero, a raíz de esta reforma, el contrato eventual comienza a coger fuerza, duplicándose el número de contratos realizado durante el periodo que duró esta reforma, superando a partir de 1996 al contrato de obra y servicio. En cuanto a los contratos de aprendizaje y formación, tal y como se puede ver en la tabla, estos no tuvieron mucho éxito, llegando a disminuir notablemente entre 1996 y 1997.

**Tabla 4: Evolución de los contratos temporales realizados desde 1994 a 1997**

CONTRATOS TEMPORALES	1994	1995	1996	1997
Obra o servicio	2.209.734	2.356.046	2.523.626	2.766.097
Eventual	1.421.466	2.243.449	2.784.008	3.466.336
Tiempo parcial	935.428	1.128.892	1.516.455	1.859.851
Interinos	-	403.382	465.595	533.321
Prácticas	51.962	69.975	70.054	81.056
Aprendizaje y formación	-	179.072	184.577	156.151
Otros	1.244.724	582.231	728.860	523.272
<b>TOTAL</b>	<b>5.863.314</b>	<b>6.963.047</b>	<b>8.273.175</b>	<b>9.386.084</b>

Fuente: Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008)

Tal y como se puede comprobar en la tabla anterior y corroboran los datos de la tabla 5, sigue predominando la contratación temporal, aunque se puede ver una ligera disminución en cuanto al porcentaje de la misma. A pesar de la eliminación del contrato de fomento al empleo, los empresarios siguen utilizando otro tipo de contratos de duración determinada, como es el contrato de obra y servicio y el contrato eventual.

**Tabla 5: Contratos realizados desde 1994 a 1997 y porcentajes de los mismos**

	1994		1995		1996		1997	
Contratos indefinidos	204.288	3,4%	367.047	5%	354.372	4,1%	707.481	7%
Contratos temporales	5.836.314	96,6%	6.963.047	95%	8.273.175	95,9%	9.386.084	93%
<b>TOTAL</b>	<b>6.040.602</b>		<b>7.330.094</b>		<b>8.627.547</b>		<b>10.093.565</b>	

Fuente: elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

En cuanto al número de contratos de trabajo realizados, según datos de la tabla 5, la contratación aumenta significativamente, llegándose a triplicar el número de contratos indefinidos y aumentando el número de contratos temporales en más de 3,5 millones.

Según datos del Ministerio de trabajo y Economía Social, el número de contratos de duración determinada existentes a 31 de diciembre de 1994 era de 1.841.400, representando un porcentaje del 31,4% sobre el número de contratos totales y en 1997 era de 3.090.800 simbolizando el 37% de los contratos totales.

Con respecto a esta reforma indicar que se cumplió el objetivo de disminución de la tasa de paro, situándose en 20,8%. Pero la tasa de temporalidad se incrementó.

### **3. Tercera reforma laboral: ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.**

Tras las elecciones generales celebradas en marzo de 1996, el Partido Popular (PP), encabezado por José María Aznar, alcanza el poder, aunque sin mayoría absoluta.

Con la última reforma laboral realizada por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), el objetivo de frenar el crecimiento de la tasa de paro se cumplió, llegando a disminuir esta tasa, pero, de forma insuficiente, siendo España uno de los países con mayores tasas de desempleo en Europa. Además, el gobierno entrante tenía otro frente abierto, la alta tasa de temporalidad a la que no habían podido hacer frente con las medidas tomadas en la reforma anterior.

Es por todo ello que, en mayo de 1997, se produce la tercera reforma laboral del Estatuto de los Trabajadores. La reforma legislativa contó con un amplio acuerdo social (CEOE y CEPIME, CCOO y UGT) que se concretó en el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo de mayo de 1997.

Los principales objetivos de esta reforma eran la disminución de la tasa de paro y el aumento de la contratación indefinida limitando los contratos temporales. Las medidas que se tomaron para cumplir los objetivos fueron:

- Para el fomento de la contratación indefinida, se creó un contrato denominado contrato de fomento de la contratación indefinida, el cual iba dirigido a distintos grupos especiales que tenían dificultades de inserción en el mercado laboral como podían ser jóvenes, minusválidos, parados de larga duración o parados mayores de 45 años. Además, con este contrato se abarataba el despido improcedente.
- En cuanto a la limitación de los contratos temporales, uno de los que se modificó fue el contrato de obra y servicio determinado, en concreto, se implantó el deber de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad empresarial. También, se puntualizó que, aunque es un contrato temporal, la duración tendrá que ser incierta.

A pesar de las limitaciones que sufrieron los contratos de duración determinada, el número de contratos temporales realizados siguió aumentando, siendo los más utilizados el contrato eventual y el de obra y servicio determinado. Según los datos recopilados en la tabla 6, estos dos contratos suponen cerca del 70% de los contratos temporales. En esta tabla, también se puede comprobar que, aunque la contratación temporal aumentó durante estos 4 años, el principal aumento se produjo durante los dos primeros.

El contrato de obra y servicio, contrato objeto de este trabajo, a pesar de las limitaciones que sufrió, aumentó considerablemente, quedándose cerca de igualar al contrato eventual. En concreto, pasó de los 2.766.097 contratos realizados en 1997 a los 4.075.495 contratos, aumentando así en un 28,27% en 2001. También, cabe destacar que, si estudiamos la relación entre dicho contrato y el total de los contratos realizados, este porcentaje también aumenta, pero en menor medida.



**Tabla 6: Evolución de los contratos temporales realizados desde 1997 a 2001**

CONTRATOS TEMPORALES	1997	1999	2001
Obra o servicio	2.766.097	3.878.145	4.075.495
Eventual	3.466.336	4.547.402	4.836.729
Tiempo parcial	1.859.851	2.215.216	2.421.766
Prácticas	81.056	94.672	75.762
Aprendizaje y formación	156.151	154.000	121.207
Otros	1.056.593	1.127.628	1.221.438
<b>TOTAL</b>	<b>9.386.084</b>	<b>12.017.063</b>	<b>12.752.397</b>

Fuente: Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008)

En general, el número de contratos de duración determinada realizados aumentó en estos cuatro años en 3.366.313 contratos, suponiendo un aumento del 35,86%. A pesar de este aumento, de acuerdo con los datos recogidos en la tabla 7, el porcentaje de contratos temporales en relación con el total comienza a disminuir, frenando así la contratación temporal, según se marcaba como objetivo el gobierno con esta reforma.

En esta tabla también se puede ver reflejado como la introducción del contrato de fomento de la contratación indefinida fue uno de los principales factores que causó esta disminución. En concreto, este contrato suponía el 60% de la contratación indefinida en 1997, el 65% en 1999, disminuyendo a un 57% en 2001. La causa de esta disminución se debe a que la indemnización por despido establecida para este contrato era menor en caso de despido improcedente por causas objetivas.

**Tabla 7: Contratos realizados desde 1997 a 2001 y porcentajes de los mismos**

	1997		1999		2001	
Contratos indefinidos	707.481		1.218.414		1.304.087	
Fomento de la contratación indefinida	421.842	7%	799.868	9,3%	742.091	9,3%
Contratos temporales	9.386.084	93%	12.017.063	90,7%	12.752.397	90,7%
<b>TOTAL</b>	<b>10.093.565</b>		<b>13.235.477</b>		<b>14.056.484</b>	

Fuente: Elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

En cuanto al número de contratos temporales existentes, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, pasaron de 3.090.800 suponiendo un 35,69% del número total de contratos en 1997 a 3.806.700 contratos suponiendo la misma proporción en 2001. Este dato nos confirma que con esta reforma se pudo frenar la contratación temporal, cumpliendo así uno de los objetivos de la reforma.

El otro objetivo, la disminución de la tasa de paro, también se cumplió, pasando de una tasa de paro del 20,8% con 3.356.400 parados en 1997 a una tasa del 10,5% con 1.869.100 parados en 2001, reduciéndose así la tasa en 10,3 puntos porcentuales y en más de un

millón de parados. Además, de esta reducción de parados, hubo un gran aumento de la tasa de población ocupada.

Por todo ello, podemos afirmar que, de las tres reformas laborales estudiadas, es la primera que comienza a dar resultados.

#### **4. Cuarta reforma laboral: Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**

En marzo del año 2000, hay elecciones generales, las cuales son ganadas por el PP por mayoría absoluta. La anterior reforma laboral comenzó a dar sus frutos, la tasa de paro descendió y se logró frenar la expansión de la contratación temporal.

No obstante, el gobierno, en 2001, intenta renovar de nuevo el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo debido a sus esperanzadores resultados. Durante las negociaciones de renovación del acuerdo, no se llegó a un pacto, por lo que el gobierno se vio obligado a realizar una nueva reforma laboral. Los objetivos marcados seguían siendo los mismos: la disminución de las tasas de paro y de temporalidad.

Algunas de las nuevas medidas que se establecieron con el objeto de limitar la contratación temporal fueron:

- Se modifica la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción, teniendo una duración máxima de doce meses frente a los trece y medio de la anterior reforma.
- Se fija una indemnización para los contratos temporales, siendo esta de ocho días por año trabajado.
- Se incrementa la cotización a la SS para los contratos de duración determinada inferiores a 7 días.

Como se puede observar en la tabla 8, el número de contratos de obra y servicio seguía destacando entre los contratos temporales, al igual que el contrato eventual. Además, podemos añadir que el número de contratos de obra y servicio realizados aumentó durante el periodo estudiado, en concreto, pasó de los 4.075.495 de contratos en 2001 a los 6.401.169 en 2005. Aunque en el estudio del aumento del número de contratos temporales se puede observar que del año 2001 al 2003 creció a un ritmo menor que de 2003 a 2005, en el caso de los contratos de obra y servicio el crecimiento fue a un ritmo constante.

**Tabla 8: Evolución de los contratos temporales desde 2001 a 2005**

CONTRATOS TEMPORALES	2001	2003	2005
Obra o servicio	4.075.495	5.323.303	6.401.169
Eventual	4.836.729	6.466.845	7.487.659
Tiempo parcial	2.421.766	-	-
Prácticas	75.762	76.471	85.577
Otros	1.342.645	1.531.676	1.647.722
<b>TOTAL</b>	<b>12.752.397</b>	<b>13.398.295</b>	<b>15.622.127</b>

Fuente: Elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

Porcentualmente hablando, en el año 2001 el contrato de obra y servicio simbolizaba el 31,96% de los contratos temporales, pasando, en 2005, a representar el 40,98%. Es decir, este contrato, además de aumentar en un 57%, prosperó en mayor medida que los contratos temporales en general (22%). Cabe mencionar que, a pesar de este aumento, el contrato eventual seguía siendo el principal, experimentando un aumento similar.

**Tabla 9: Contratos realizados desde 2001 a 2005 y porcentajes de los mismos**

	2001		2003		2005	
Contratos indefinidos	1.304.087		1.269.768		1.542.838	
Fomento de la contratación indefinida	742.091	9,3%	846.036	8,65%	995.389	8,98%
Contratos temporales	12.752.397	90,7%	13.398.295	91,35%	15.622.127	91,02%
<b>TOTAL</b>	<b>14.056.484</b>		<b>14.668.063</b>		<b>17.164.965</b>	

Fuente: Elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

Con el aumento del número de contratos de duración determinada realizados, tal y como se puede ver en la tabla 9, se rompe la tendencia de disminución del porcentaje de contratos de duración determinada que comenzó con la reforma anterior, volviendo a aumentar, alcanzando en 2003 porcentajes similares a 1998. A pesar de que este aumento, a priori, se podría considerar no significativo, sí que lo es, pues en lo referente al número de contratos temporales existentes, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, este pasó de 3.806.700 suponiendo un 35,69% del número total de contratos en 2001 a 4.316.300 contratos en 2005 suponiendo un 34,98%. Este dato nos confirma que, porcentualmente, aumenta el número de contratos temporales realizados, pero no el de existentes, reafirmando los peligros de estabilidad que tienen los contratos temporales.

El otro objetivo de la reforma, la disminución de la tasa de paro, también se cumplió, pasando de una tasa del 10,5% con 1.869.100 parados en 2001 a una tasa del 8,41% con 1.783.000 parados en 2005, volviéndose a reducir la tasa de paro.

Por todo ello, podemos confirmar que los objetivos de la reforma volvieron a cumplirse, reduciéndose tanto la tasa de paro como el número de contratos de duración determinada existentes. Además, también se puede señalar que además de reducirse la tasa de paro, se

logró crear una gran cantidad de puestos de trabajo aumentando el número de población ocupada.

### 5. Quinta reforma laboral: Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

En marzo de 2004, tras los atentados terroristas de Madrid, las elecciones generales celebradas unos días después dan un vuelco político, obteniendo el PSOE una mayoría simple, convirtiendo a José Luis Rodríguez Zapatero como presidente del gobierno de España debido a la abstención de otros partidos minoritarios.

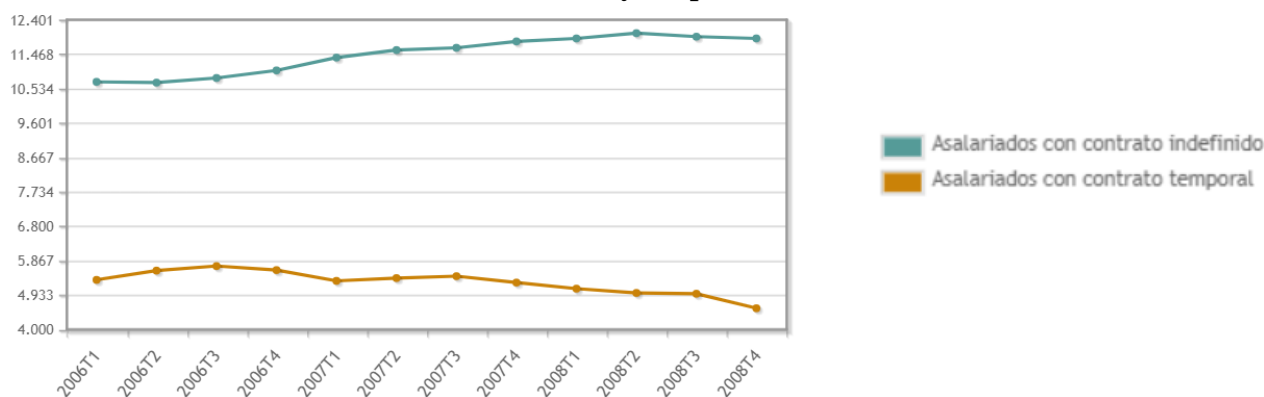
Los principales objetivos de las dos anteriores reformas se cumplieron, se logró disminuir tanto la tasa de paro como la contratación temporal, pero, si se comparaban los datos de España con los de otros países de la Unión Europea, estos no eran tan favorecedores. La tasa de paro española (8,3%) era superior a la media europea (8%), siendo preocupante la tasa de paro juvenil (en 2006 el 40% de los parados tenía menos de 35 años), teniendo España además la tasa de temporalidad más alta de la Unión Europea.

Es importante resaltar que esta reforma está encuadrada en la Estrategia de Lisboa, plan de acción económico y social adoptado por los líderes de la Unión Europea en el año 2000 con el objetivo de convertir a Europa en la economía más competitiva y dinámica del mundo para el año 2010. Finalmente, este plan no dio sus frutos debido a la crisis económica que azotó al planeta a partir de 2008.

Por todo ello, los principales objetivos de esta reforma fueron: impulsar la contratación indefinida y reducir la tasa de paro en algunos colectivos (jóvenes, mujeres, discapacitados, etc.). Para cumplir estos objetivos, algunas de las medidas que se tomaron fueron:

- La bonificación de los nuevos contratos indefinidos
- La incentivación de convertir contratos temporales a fijos mediante la reducción de las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo.
- La limitación de la utilización encadenada de contratos temporales.

**Gráfico 3: Evolución de la contratación indefinida y temporal existente desde 2006 a 2008**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el gráfico 3 se puede observar como al implantarse las medidas anteriormente mencionadas, el número de contratos indefinidos aumentó significativamente a partir del segundo trimestre de 2006, pero esta subida se frenó a los pocos meses debido a que las bonificaciones mencionadas afectaron únicamente a los contratos celebrados con anterioridad al 1 de junio de 2006, que se transformaron en indefinidos antes del 1 de enero de 2007, descendiendo de manera violenta los contratos indefinidos. En relación a la contratación temporal, es relevante mencionar que, durante el período de vigencia de la bonificación mencionada, esta no disminuye, sino que aumenta. A partir de 2007 la contratación temporal se reduce considerablemente.

Si, además, observamos la tabla 10, podemos señalar que la contratación temporal aumentó de 2006 a 2007 pero el ritmo de aumento es mucho menor que el de otras ocasiones. Esto se debió principalmente a las medidas establecidas para incentivar la contratación indefinida. Desde principios de 2008, se produce una disminución significativa en la contratación temporal, no obstante, esta reducción también se evidencia en la contratación mundial, puesto que está ocasionada por la crisis económica global.

**Tabla 10: Evolución de los contratos temporales realizados desde 2006 a 2009**

CONTRATOS TEMPORALES	2006	2007	2008	2009
Obra o servicio	6.841.222	6.863.482	6.197.272	5.469.156
Eventual	7.732.664	7.673.381	6.639.433	5.465.298
Interinidad	1.373.861	1.491.771	1.535.263	1.502.009
Otros	401.780	373.090	326.664	272.960
<b>TOTAL</b>	<b>16.349.527</b>	<b>16.401.724</b>	<b>14.698.632</b>	<b>12.709.423</b>

Fuente: elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

El contrato de obra y servicio, como en ocasiones anteriores, seguía destacando. Al igual que la contratación temporal total este también disminuyó en un 20%, pasando de los 6.863.482 contratos en 2007 a los 5.469.156 contratos en 2009. Porcentualmente hablando, el contrato de obra y servicio aumentó pasando de representar el 41,81% de los contratos temporales en 2007 al 43,03% en 2009, pudiendo confirmar así la importancia de este contrato en el mercado laboral español.

Como se ha mencionado anteriormente y se muestra en la tabla 11, al igual que la contratación temporal, la contratación a tiempo indefinido aumentó del año 2006 al año 2007, pero el ritmo de crecimiento era mucho menor que en otras ocasiones. A partir del año 2007, la contratación indefinida también disminuyó, pasando de los 2.220.384 contratos en 2007 a los 1.312.414 contratos en 2009, sufriendo así una caída del 40,89%.

**Tabla 11: Evolución de los contratos realizados**

	2006	2007	2008	2009
Contratos indefinidos	2.177.245	2.220.384	1.902.605	1.312.414
Contratos temporales	16.349.527	16.401.724	14.698.632	12.709.423
<b>TOTAL</b>	<b>18.526.772</b>	<b>18.622.108</b>	<b>16.601.237</b>	<b>14.021.837</b>

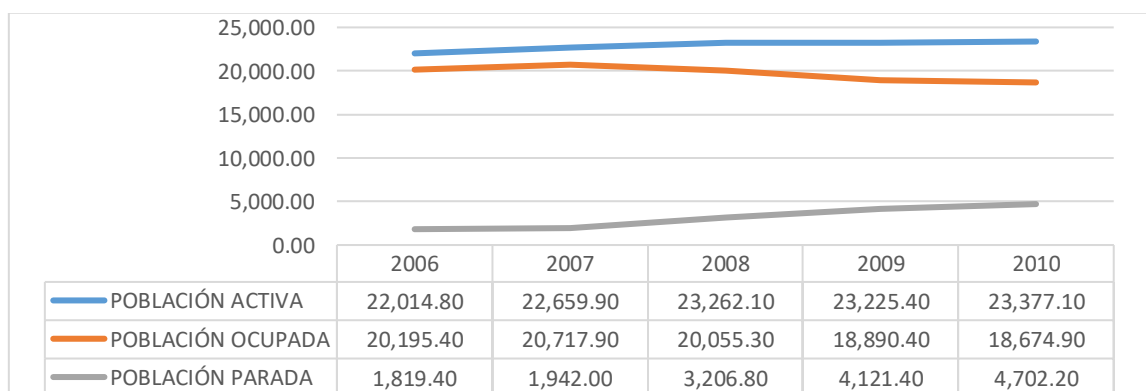
Fuente: elaboración propia a través de datos del INE

Comparando los datos de las últimas tablas, podemos concluir que, a partir de 2007, hubo una fuerte caída de la contratación. En concreto, como se ha señalado anteriormente, la contratación temporal total disminuyó en un 20%, mientras que la indefinida disminuyó un 40,89%, duplicando así la caída de la contratación temporal. Con esta caída, los contratos indefinidos pasan de representar el 11,8% del total de contratos realizados en 2006 al 9,4% en 2009, corroborándose así que la contratación temporal es la prioritaria.

Recordemos que uno de los objetivos de esta reforma era disminuir la temporalidad. En lo referente al número de contratos temporales existentes, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se pasó de 5.249.700 contratos temporales suponiendo un 33,36% del número total de contratos en 2006 a 4.003.400 contratos en 2009 suponiendo un 25,21%. Este dato nos confirma, al igual que en la reforma anterior que, porcentualmente, aumenta el número de contratos temporales realizados, pero no el existentes. Esto se debe principalmente a que, debido a la crisis, los contratos que se realizaban eran de duración temporal y esta duración era muy corta en el tiempo debido a que las empresas intentaron ahorrar costes salariales y únicamente contrataban personal cuando era muy necesario.

Esta caída de la contratación generó importantes aumentos de la tasa de paro. Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social la tasa de paro pasó del 8,3% con 1.942.000 parados en 2007 al 11,3% en 2008, al 18% en 2009 llegando al 20,1% superando los 4.702.200 parados en 2010. Estos hechos se pueden ver reflejados en el gráfico 4, donde se muestra la evolución de la Encuesta de Población Activa (EPA), mostrando como aumenta vertiginosamente la curva de la población parada, disminuyendo la población ocupada. Un aspecto que llama la atención es que la población activa aumentó, es decir, debido a las dificultades económicas que estaba sufriendo el país, aumentó el número de personas que querían acceder a un puesto de trabajo.

**Gráfico 4: Evolución de la Encuesta de Población Activa desde 2006 a 2010**



Fuente: elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

He comenzado este apartado explicando que el principal objetivo de esta reforma fue conseguir los objetivos de la Estrategia de Lisboa, tomando medidas con el fin de que Europa se convirtiera en la economía más competitiva y dinámica del mundo para el año 2010. Este objetivo se truncó con la crisis económica. Durante los años analizados en este apartado, España comenzó a ver las consecuencias de la crisis económica que, como se verá en apartados posteriores, se agravaron.

Tras haber realizado un análisis de esta reforma se puede concluir que, aunque se cumple el objetivo de disminuir la temporalidad en España, este objetivo no es realista debido a que la disminución de número de contratos temporales no se debió a su conversión a indefinidos, sino que muchos de esos trabajadores perdieron su puesto de trabajo. La tasa de paro aumentó considerablemente, igualando la tasa de paro de 1984, no cumpliéndose ese objetivo.

## **6. Sexta reforma laboral. Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**

Tras un periodo de tiempo en el que la economía española había mejorado, en 2008, se produjo una importante crisis financiera que tuvo su origen en Estados Unidos tras el colapso de la compañía Lehman Brothers, sincronizándose esta con el estallido de la burbuja inmobiliaria en nuestro país. En el periodo de 4 años, de 2006 a 2010, la tasa de paro aumentó en 14 puntos porcentuales pasando del 8% en 2006 a una tasa del 20% en 2010.

Las consecuencias de esta crisis (aumento de la tasa del paro, aumento del déficit, et.) fueron las principales causas de que, en junio de 2010, el gobierno de España aprobara una nueva reforma laboral, cuyo principal objetivo fue reactivar el empleo, además de tener otros como eran la reducción de la temporalidad o mejorar la capacidad productiva de las empresas españolas.

Para ello, las principales medidas de esta reforma fueron:

- El abaratamiento de los despidos indefinidos, pasando a ser la indemnización por despido improcedente a 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades y en el caso de los contratos temporales la indemnización pasa gradualmente de 8 a 12 días trabajados.
- En el caso de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) se podían aplicar de forma temporal, es decir, a unas determinadas horas de la jornada de trabajo.

Durante este periodo, según datos recogidos en la tabla 12, el contrato de obra y servicio pasó de 5.623.676 contratos celebrados en 2010 a los 5.510.176 contratos celebrados en 2012. A pesar de esta disminución, este contrato ganó importancia dentro de los contratos temporales, pues en el año 2010 representaba el 42,64% de los contratos temporales y en el año 2012 aumentó al 43%.

**Tabla 12: Evolución de los contratos temporales realizados desde 2010 a 2012.**

CONTRATOS TEMPORALES	2010	2011	2012
Obra o servicio	5.623.676	5.599.364	5.510.176
Eventual	5.752.225	5.890.664	5.656.174
Interinidad	1.566.999	1.585.936	1.402.722
Otros	246.036	247.105	238.943,0
<b>TOTAL</b>	<b>13.188.936</b>	<b>13.323.069</b>	<b>12.808.015</b>

Fuente: elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES



Según se muestra en la tabla anterior la contratación temporal también disminuyó pasando de los 13.188.936 de contratos en 2010 a los 12.808.015 en 2012, suponiendo una disminución del 3%.

El número de contratos indefinidos no siguió la tendencia de la contratación temporal. Si bien del año 2010 al 2011 el número de contratos indefinidos disminuyó, en el año 2012 aumentó, situándose en 1.432.976 contratos.

Si comparamos el número de contratos temporales realizados con el de indefinidos, como se refleja en la tabla 13, observamos cómo, a pesar del aumento de la contratación indefinida, el número total de contratos realizados disminuyó, aunque esta disminución fue mínima, de un 2%. Porcentualmente hablando, con el aumento de la contratación indefinida, el porcentaje de contratos indefinidos realizado aumentó pasando del 8,5% en 2010 al 10,1% en 2012.

**Tabla 13: Evolución de los contratos realizados.**

	2010		2011		2012	
Contratos indefinidos	1.228.214	8,5%	1.110.163	7,7%	1.432.976	10,1%
Contratos temporales	13.188.936	91,5%	13.323.069	92,3%	12.808.015	89,9%
<b>TOTAL</b>	<b>14.417.150</b>		<b>14.433.232</b>		<b>14.240.991</b>	

Fuente: elaboración propia a través de datos del INE

Como conclusión de esta tabla podemos decir que, aunque aumentó el número de contratos indefinidos de 2010 a 2012, el número total de contratos existente disminuyó, es decir, el número de contratos temporales disminuyó en mayor medida que el aumento de la contratación indefinida.

De acuerdo con los datos de la tabla 14, el número de contratos existentes a 31 de diciembre disminuyó con respecto al año anterior. En concreto, en 2010, existían 15.592.400 contratos de trabajo (15.881.100 en 2009), siendo 11.734.900 contratos indefinidos y 3.857.500 temporales. Durante el periodo de tiempo que estuvo implantada esta reforma, siguió disminuyendo el número de contratos existentes a final de año, disminuyendo en mayor medida el temporal, pasando de tener una tasa de temporalidad del 24,74% a una del 23,41%.

**Tabla 14: Evolución de los contratos existentes.**

	2010		2011		2012	
Contratos indefinidos	11.734.900	75,26%	11.524.900	74,87%	11.162.000	76,59%
Contratos temporales	3.857.500	24,74%	3.869.300	25,13%	3.411.500	23,41%
<b>TOTAL</b>	<b>15.592.400</b>		<b>15.394.200</b>		<b>14.573.400</b>	

Fuente: elaboración propia a través de datos del INE



Aunque el objetivo de la reducción de la temporalidad se logró, el principal objetivo de esta reforma, la creación de empleo, no se consiguió, disminuyéndose tanto el número de contratos realizados como el de existentes. En relación a esto, la tasa de paro aumentó, pasando de una tasa del 20,1% en 2010 a una del 25% en 2012, siendo muy preocupante la tasa de paro juvenil, en concreto, en 2012, la tasa de paro en menores de 25 años era del 53,2%.

### **7. Séptima reforma laboral. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**

En noviembre de 2011, tras unas nuevas elecciones generales, el PP gana las elecciones por mayoría absoluta, convirtiéndose Mariano Rajoy en el nuevo presidente del gobierno.

La crisis económica de 2008 acabó con más de dos millones de empleos y la tasa de paro era la más alta de los últimos tiempos, superando el 20%. Esta tasa comenzó a disminuir en 2013, considerándose esta fecha el inicio del crecimiento económico del país.

Debido a la mala situación económica que atravesaba el país, teniendo una de las tasas de paro más altas de Europa, en febrero de 2012 se aprobó una nueva reforma laboral, cuyos principales objetivos fueron la creación de empleo y el fomento de la contratación indefinida.

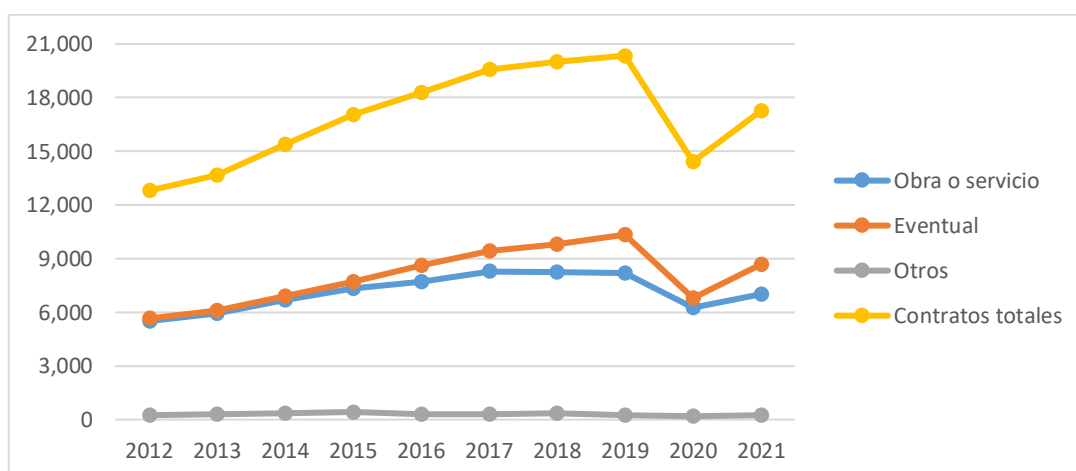
En esta reforma laboral, se tomaron, entre otras, las siguientes medidas:

- Se crea un nuevo contrato indefinido para empresas menores de 50 trabajadores, en el cual, se establece un periodo de prueba de 12 meses.
- Se abarata el despido tanto objetivo (pasa a 20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades) como el despido improcedente (pasa a ser de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades).
- Se bonifican los contratos efectuados a jóvenes entre 16 y 30 años y mayores de 45 años.
- Se elimina la obligatoria autorización laboral en los despidos colectivos (se realiza una modificación en ERTES y ERES)

Las empresas rompieron la tendencia de años anteriores, y, gracias en parte a las medidas tomadas, aumentó la contratación de personal. Si observamos los datos recogidos en el gráfico 5, los contratos eventuales y de obra y servicio seguían predominando en el mercado laboral español. El contrato de obra y servicio aumentó de 5.510.176 contratos realizados en 2012, representando el 43% de los contratos temporales a 8.193.2020 contratos en 2019 simbolizando el 40%. Como se puede observar, el ritmo de crecimiento de este contrato fue constante, estando el rango de representación entre el 40% y el 43%.

En el año 2020, debido a las restricciones derivadas de la pandemia de COVID-19, la contratación temporal decreció en un 24% realizándose únicamente 6.241.088 contratos. En el año 2021, la contratación en general se incrementó, aumentando el contrato de obra y servicio hasta los 6.998.685 contratos. Cabe mencionar que, aunque el contrato de obra y servicio tiene gran importancia, el contrato temporal mayoritario es el eventual.

**Gráfico 5: Evolución de los contratos temporales realizados desde 2012 a 2021.**

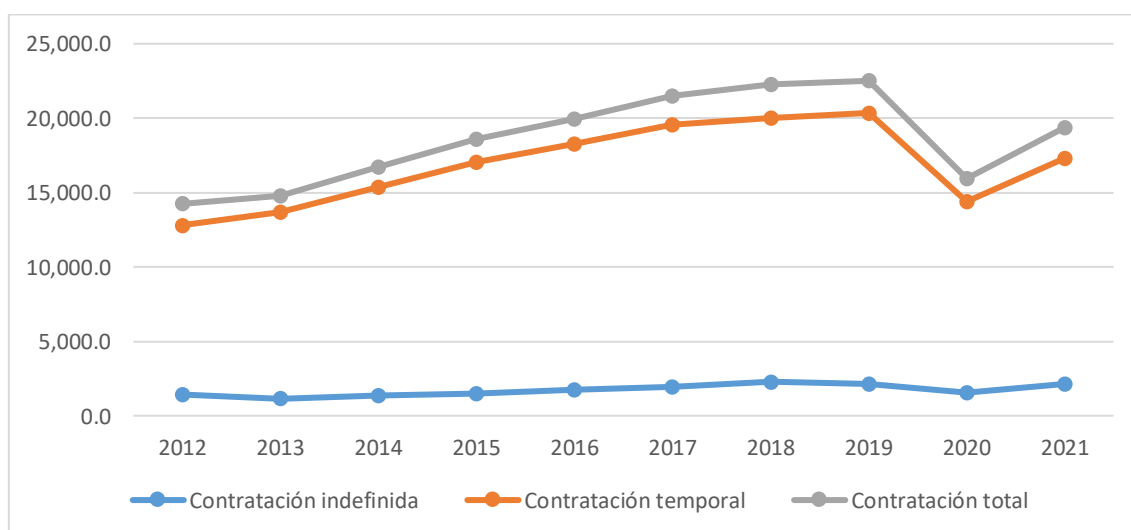


Datos expresados en miles. Fuente: elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

A partir de 2012, la contratación en general aumentó pasando de los 14.240.991 contratos realizados en 2012 a los 22.512.221 en 2019. En el año 2020, la contratación disminuyó hasta los 15.943.061 de contratos realizados, aumentando en 2021 hasta los 19.384.359 contratos.

Como se ha señalado anteriormente, la contratación temporal comenzó a aumentar en 2012, pero el crecimiento de la contratación indefinida no fue hasta 2014, como se muestra en el gráfico 6. En ese año, se realizaron 1.350.331 contratos, simbolizando el 8% de la contratación total. En el año 2020, la contratación disminuyó un 28,4% debido a las restricciones derivadas de la pandemia del COVID-19, pero, en el año 2021, la contratación indefinida volvió a aumentar, pudiéndose decir que se recuperó de una forma satisfactoria, con valores similares a 2019, realizándose 2.113.341 contratos indefinidos.

**Gráfico 6: Evolución de los contratos registrados entre 2012 y 2021.**

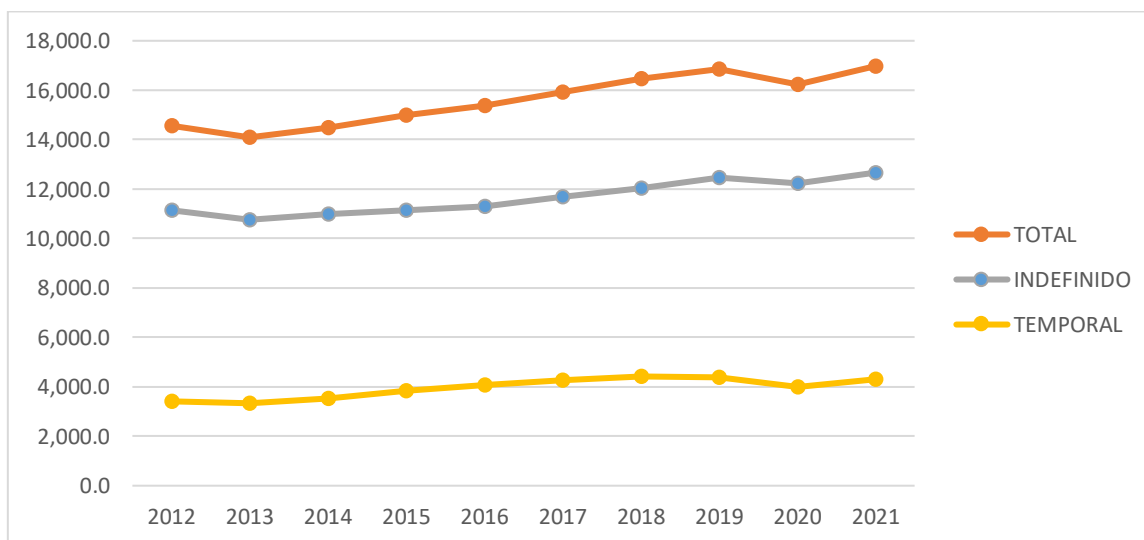


Datos expresados en miles. Fuente: elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

En términos porcentuales, no se aprecia variación alguna ni tendencia clara de aumento y disminución en los contratos registrados, oscilando la contratación temporal representa en valores entre el 89% y el 91%.

En cuanto al número de contratos existentes, como se muestra en el gráfico 7, a partir del año 2013 comenzó a aumentar, incrementándose tanto los contratos definidos como de carácter temporal. En el año 2020, hubo una pequeña caída debido a la crisis sanitaria, pero la situación se ha ido recuperando poco a poco.

**Gráfico 7: Evolución de los contratos existentes**



Datos expresados en miles. Fuente: elaboración propia a través de datos del INE

En cuanto a las tendencias de crecimiento, cabe destacar que el contrato indefinido siguió dos tendencias muy claras. Desde el año 2013 hasta el año 2016, el crecimiento de este contrato fue leve, no llegando al 5%, aumentándose en 553.300 contratos. En 2016, año en el que la estabilidad económica ya empieza a ser patente, hay un aumento de los contratos existentes en diez puntos porcentuales, pasando de los 11.312.500 contratos en 2016 a los 12.448.300 en 2019. La crisis del coronavirus afectó disminuyendo a los 12.448.300 contratos, pero, en el año 2021, los contratos indefinidos existentes fueron de 12.665.800, dato superior al año 2019, siendo un dato muy positivo.

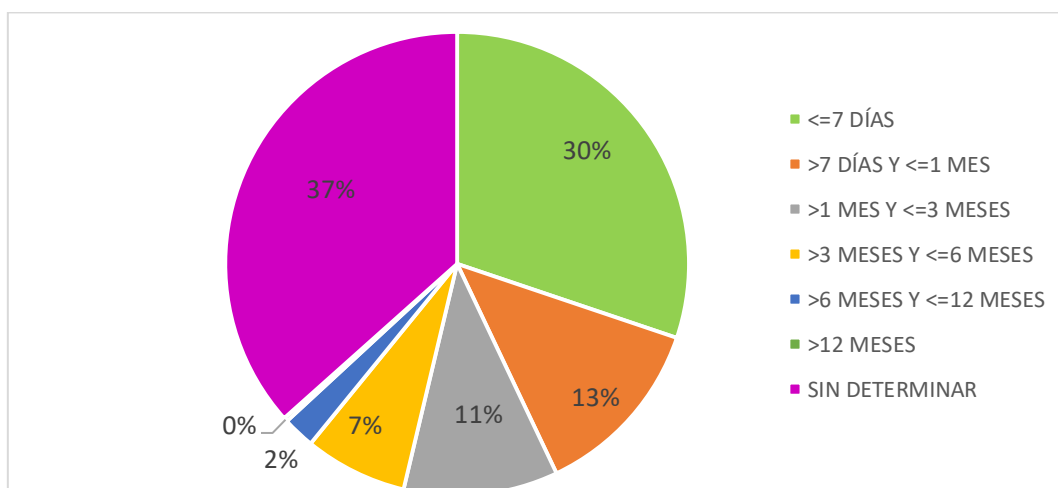
En lo referente a la tendencia de crecimiento de los contratos temporales existentes, esta fue todo lo contraria al contrato indefinido. Al haber una gran inestabilidad económica, hasta el año 2016, hubo un gran crecimiento de la temporalidad en España, aumentando de los 3.334.300 contratos en 2013 a los 4.072.900 contratos en 2016, suponiendo este un aumento del 22%. A partir del año 2016, los contratos temporales existentes siguieron aumentando, pero aun ritmo menor. Aun así, aumentaron un 7,9% alcanzando los 4.397.900 contratos en 2019. La crisis del coronavirus afectó en mayor medida a estos contratos pues, se redujeron en un 9% y en 2021, al contrario que los indefinidos, no habían alcanzado los niveles de antes de la pandemia.

Un aspecto que llama la atención es la gran diferencia entre el número de contratos temporales realizados y el número de contratos temporales existentes. Por ejemplo, en el

año 2019, de los 20.352.787 contratos temporales que se hicieron, a 31 de diciembre, solo había 4.397.900, siendo un dato muy preocupante.

En el gráfico 8 se muestra la duración de los contratos temporales realizados. Aunque este gráfico puede no mostrar resultados específicos debido a que en el 37% de los contratos no se determina la duración, me ha parecido apropiado plasmarlo en este trabajo debido a que muestra que, al menos, el 30% de los contratos realizados tienen una duración menor a la semana y, el 13%, duran entre una semana y un mes, es decir, el 43% de los contratos realizados tuvieron en 2019 una duración menor al mes. Otro aspecto a comentar es el porcentaje de contratos que duran más de un año. Según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, son escasos los contratos de duración temporal que duran más de un año, en concreto, según los datos de este gráfico no se llega ni al 1%.

**Gráfico 8: Duración de los contratos temporales realizados en 2019**



Fuente: elaboración propia a través de datos del INE

Con respecto al objetivo de reducir la tasa de paro, indicar que con el aumento, tanto del número de contratos realizados como del número de contratos existentes, la tasa de paro disminuyó. En concreto, se pasó de una tasa de paro del 25% en 2012 con 5.769.000 parados a una del 14,8% en 2021 con 3.429.600 parados.

Este dato es alentador, pues a priori se podría decir que la reforma laboral ha dado sus frutos, se han creado multitud de puestos de trabajo, reduciéndose la tasa de paro, pero el gobierno sigue teniendo otro frente abierto: la alta temporalidad, llegando a su tasa más alta en 2018 con una tasa del 26,9%, incrementándose la precariedad laboral en nuestro país.

## **8. Octava 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**

La situación política en España ha cambiado radicalmente, tras el movimiento 15M han nacido nuevas formaciones políticas, destacando Ciudadanos y Podemos, las cuales, han acabado con el bipartidismo. En diciembre de 2015 se celebran de nuevo elecciones generales, pero ningún partido consigue formar gobierno, convocándose de nuevo elecciones generales, las cuales gana de nuevo el PP, y tras, la abstención del PSOE, Mariano Rajoy revalida el puesto de presidente del gobierno.

Tras destaparse el llamado Caso Gürtel que afecta a varios dirigentes del PP, en 2018 el PSOE planteó una moción de censura que derroca al gobierno de Mariano Rajoy, convirtiéndose Pedro Sánchez en el nuevo presidente del Gobierno. En abril de 2019 se celebran nuevas elecciones, las cuales son ganadas por el PSOE por mayoría simple y tras la coalición con Podemos, Pedro Sánchez es investido como presidente del gobierno.

Entre las prioridades del gobierno estaba la elaboración de una nueva reforma laboral, la cual se vio truncada por la pandemia de COVID-19. Por ello, esta reforma laboral se retrasa hasta 2021, entrando en vigor en marzo de 2022.

Tras la recuperación económica, la tasa de paro en el año 2021 se situaba en el 14,8%, un dato alentador, pero el país tenía que hacer frente a una gran problemática: la temporalidad de los contratos y la precariedad laboral que eso suponía. Es por ello que, en diciembre de 2021 se aprueba la octava y última reforma laboral en España a fecha actual.

El principal objetivo de esta reforma es que el contrato indefinido sea la principal forma de contratación. Para ello se llevan a cabo las siguientes medidas:

- Eliminación del contrato de obra y servicio determinado tras casi cuarenta años de existencia. En la actividad de la construcción, se elimina el contrato fijo de obra por el de Contrato indefinido adscrito a obra.
- Fomento del contrato fijo-discontinuo.
- Se modifica la duración de los contratos eventuales distinguiendo los de duración previsible (duración máxima 90 días al año) o no previsible (entre los 6 y 12 meses).
- Se establecen dos tipos de contratos formativos.
- Con la publicación de la Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023, se establece que aquellos contratos cuya duración sea menor de 30 días tendrán una cotización adicional de 29,74 euros a cargo del empresario a la finalización del mismo.

De acuerdo con lo legalmente establecido en esta reforma laboral, únicamente pueden realizarse el contrato temporal por circunstancias de la producción o el contrato temporal

por sustitución de trabajadores. Por ello y tal y como muestran los datos recogidos en la tabla 15 el número de contratos temporales disminuye en un 34,7% pasando de los 17.271.018 contratos a los 11.283.183.

En cuanto a lo que respecta al contrato de obra y servicio, en 2022, como se ha explicado, únicamente se encuentran recogidos aquellos contratos que se realizaron entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022, fecha en la que entra en vigor dicha reforma. El periodo de duración de estos contratos no puede ser superior a los 6 meses. Por ello, estos contratos se reducen de los 6.998.685 contratos a los 1.305.148.

En dicha tabla también se puede observar la eliminación del contrato de interinidad, aumentando considerablemente el contrato por sustitución (en el año 2021 no se recogen datos debido al escaso número de contratos realizados).

**Tabla 15: Evolución de los contratos registrados desde 2021 a 2022.**

CONTRATOS TEMPORALES	2021	2022
Obra o servicio	6.998.685	1.305.148
Interinidad	1.347.942	
Circunstancias de la producción	8.683.539	7.746.692
Sustitución		1.510.437
Otros	240.852	720.906
<b>TOTAL</b>	<b>17.271.018</b>	<b>11.283.183</b>

Datos expresados en miles. Fuente: elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

Si comparamos el número total de contratos temporales realizados, este disminuyó de los 17.271.018 contratos en 2021 a los 11.283.183 en 2022. Principalmente, la causa de este hecho es la eliminación de los contratos anteriormente mencionados. Debido a las medidas tomadas, la contratación temporal disminuye considerablemente, en 27,5 puntos porcentuales, incrementándose la contratación indefinida, concretamente, mediante los contratos fijos-discontinuos.

**Tabla 16. Evolución de los contratos registrados.**

	2021		2022	
Contratos indefinidos*	2.113.341	10,9%	7.027.160	38,4%
Contratos Fijos-discontinuos	262.911	1,3%	2.319.527	12,7%
Contratos temporales	17.271.018	89,1%	11.283.183	61,6%
<b>TOTAL</b>	<b>19.384.359</b>		<b>18.310.343</b>	

Datos expresados en miles. Fuente: elaboración propia a través de datos del Anuario de Estadísticas del MITES

\* Dentro de los contratos indefinidos se incluyen los fijos discontinuos.

Según se muestra en la tabla 16 de un año a otro, el número de contratos indefinidos realizados se incrementó en 4.913.819 contratos, de los cuales 2.056.616 eran fijos-discontinuos.

Si analizamos los contratos existentes, en el cuarto trimestre de 2022, de los 17.371.500 contratos que había, el 82%, es decir, 14.256.800, eran contratos indefinidos. Esto supone un gran avance en la lucha contra la temporalidad, pues, recordamos que, en diciembre de 2021, había una temporalidad del 25,38%, mientras que, en diciembre de 2022, esa temporalidad disminuyó hasta el 17,9%.

A pesar de ello, hay que tener cuidado al analizar este dato puesto que con se considera un contrato indefinido al contrato fijo discontinuo debido a que al trabajador que suscribe dicho contrato se le amparan los mismos derechos que al trabajador con contrato indefinido y la duración de este no tiene fin, pero van a existir periodos de tiempo en los que el empleado no se trabajará y, por lo tanto, ni cobrará remuneración alguna, ni se abonarán cotizaciones a la Seguridad Social durante el periodo de inactividad.

Es decir, este contrato sustituye al contrato eventual puesto que se utiliza cuando la empresa necesita al trabajador en periodos de tiempo recurrentes e intermitentes del año y no de una forma continua.

### **BLOQUE 3. CONCLUSIONES**

El presente Trabajo Fin de Grado tiene por objetivo principal observar la evolución del contrato de obra y servicio determinado a lo largo de las distintas reformas laborales promulgadas desde el año 1984 hasta la actualidad. Durante este trabajo se ha analizado cada reforma laboral, estudiando el número de contratos de obra y servicio que se formalizaron y cómo afectaron al mercado laboral además de analizar las diferentes tasas de paro y temporalidad. Una vez realizado el análisis, se finaliza el presente trabajo realizando unas conclusiones finales, en las que desarrollaremos un análisis crítico de la eliminación de este tipo de contrato, incidiendo en las consecuencias que esta decisión ha tenido, conclusiones que a continuación se describen.

1. El contrato de obra o servicio determinado se creó, como se ha comentado, en 1984 a raíz de promulgación del AES, con el objetivo de reducir la amplia tasa de desempleo y crear nuevos puestos de trabajo. En principio, cumplió su objetivo, favoreció la creación de nuevos puestos de trabajo y, por consiguiente, la disminución del desempleo, generalizándose como contrato predominante a partir de la segunda reforma laboral.

Como hemos visto en el análisis de las distintas reformas laborales, uno de los principales objetivos de las mismas era reducir la temporalidad creada con la primera reforma laboral y, como hemos observado, este objetivo no se cumplió con ninguna de ellas, disminuyendo levemente en épocas de bonanza económica, incrementándose en periodos de crisis.

2. Con la reforma de 2021, se elimina por completo el contrato de obra y servicio determinado, limitándose también el contrato eventual, al fomentarse la contratación indefinida mediante los contratos fijos-discontinuos. Uno de los principales motivos de esta eliminación es la disminución de la precariedad en el empleo, pues, uno de los objetivos de esta reforma es la estabilidad en el empleo mediante la generalización del contrato indefinido, estabilidad que como veremos no se ha conseguido.

Dos de los principales pilares de la economía española son el sector de construcción y el de servicios, sectores que eran los que acaparaban principalmente la contratación temporal. Con la nueva reforma laboral muchos de estos contratos se han transformado en fijos-discontinuos, maquillándose así la estadística, pero no la realidad laboral.

En el sector de la construcción, vemos que el nuevo contrato indefinido adscrito a obra no deja de ser un calco del contrato indefinido de obra existente con anterioridad, lo cual demuestra que en este sector ha cambiado el nombre del contrato, pero no las formas.

La realidad es que, en sectores de servicios, sobre todo, hostelería y turismo, necesitan mano de obra en periodos de tiempo más o menos definidos, pero el hecho de la sustitución del contrato de obra y servicio por el de fijo-discontinuo no ha eliminado la temporalidad y por ello, la precariedad.



Esta es la explicación de que el contrato fijo-discontinuo haya pasado de representar el 1,3% de los contratos indefinidos al 12,7%, pues con la anterior legislación, estos trabajadores hubieran tenido varios contratos temporales, mientras que actualmente, tienen uno indefinido, pero, el tiempo trabajado es el mismo (un ejemplo claro son los camareros que trabajan de extras en temporadas concretas).

3. Otra de las consecuencias de la eliminación del contrato de obra y servicio es que aquellos contratos que se repetían periódicamente en el tiempo (por ejemplo: los fines de semana), antes se realizaba un contrato temporal por ese periodo de tiempo y ahora, se realiza, o bien un contrato fijo-discontinuo o un contrato indefinido a tiempo parcial. Es decir, se realizan menos contratos temporales, pero el tiempo de prestación es el mismo.
4. Otro aspecto a tener en cuenta es la duración de los contratos indefinidos. Según datos facilitados por el sindicato USO, antes de la implantación de la reforma laboral, la duración media de un contrato indefinido era de 52 días, mientras que en la actualidad es de 45, es decir, una semana menos. Este hecho es debido a que muchos contratos menores de 30 días se formalizan como indefinidos con el fin de evitar el recargo extraordinario en la cotización a la Seguridad Social, causando baja los trabajadores en “periodo de prueba”. Como vemos, la duración del contrato indefinido cada vez es menor, con lo que no se consigue uno de sus principales objetivos de la última reforma, la estabilidad en el empleo.

### **Conclusiones personales:**

Para finalizar mis conclusiones destacar que la reforma laboral, a día de hoy, a mi parecer, no ha cumplido sus expectativas, pues, se ha cambiado el nombre de la modalidad contractual, pero no se ha eliminado la temporalidad ni la precariedad.

En mi opinión, creo que lo que habría que mantener el contrato de obra y servicio determinado, pero con un mayor control de la obra a realizar, de forma que en el contrato se especificara claramente cuál es su objeto.

Otra de las medidas que se podrían tomar es comprobar que la plantilla media de las empresas estuviera compuesta por personal con contrato indefinido, con lo cual, se evitaría el encadenamiento de contratos temporales.

## BLOQUE 4: BIBLIOGRAFÍA

AGM abogados. (2012). INFORMACIÓN DE URGENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL APROBADA POR RDL 3/2012 DE 10 DE FEBRERO, VIGENTE DESDE EL 11 DE FEBRERO DE 2012.

Conde-Ruiz, J., Felgueroso, F., & García, J. (2010). Las reformas laborales en España: un modelo agotado. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

De Blas Ortega, J., & José Luis Baranda Leturio, J. L. (2019), “«Plan de Estabilización» de 1959. La España franquista bajo la supervisión del Fondo Monetario Internacional”,

Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie Briones, Alonso, Martin. (2001, mayo). La nueva reforma laboral. Capital Humano. Suplemento empleo.

*Descubrir la Historia*, 22. Recuperado el 7/03/2023, de <https://descubriralahistoria.es/2019/08/plan-de-estabilizacion-de-1959-la-espana-franquista-bajo-la-supervision-del-fondo-monetario-internacional/>.

Gil Andrés, C. & Casanova, J. (2022), *Breve Historia de España del siglo XX*, Ariel.

Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. *IESE Businss School. Universidad de Navarra. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales*. Recuperado de <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0764.pdf>

Jimeno, J. (1996). Los efectos visibles de la reforma laboral de 1994. Cuadernos de información económica, 108.

Pereda, C., De Prada, M. Á., & ACTIS, W. (2009). 1994-2007: se cierra un ciclo de expansión especulativa y regresión social. *Papeles*, núm. 105. Recuperado el 9/03/2023, de [https://www.fuhem.es/papeles\\_articulo/1994-2007-se-cierra-un-ciclo-de-expansion-especulativa-y-regresion-social/](https://www.fuhem.es/papeles_articulo/1994-2007-se-cierra-un-ciclo-de-expansion-especulativa-y-regresion-social/).

Rodríguez-Piñero, M. (2001, mayo). Notas sobre la reforma del mercado de trabajo de 2001. Capital Humano. Suplemento empleo.

Uso, P. (2023). La temporalidad del contrato indefinido. Sindicato USO. Recuperado el 15/05/2023, de <https://www.uso.es/la-temporalidad-del-contrato-indefinido/>

Vicente-Palacio, A. La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contratas. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº2 (2022):79-99

### Legislación

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Real Decreto-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.

Real Decreto-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 de procedimiento laboral y de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Real Decreto-ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Real Decreto-ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Resolución de 9 de octubre de 1984, del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-86, integrante del Acuerdo Económico y Social (AES), suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y las Confederaciones Empresariales CEOE y CEPYME.

### **Fuentes de datos estadísticos**

Avance Anuario de Estadísticas. Movimiento Laboral Registrado, Recuperado el 20/03/2023 de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social en <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2021/MLR/MLR.pdf>

INE - Instituto Nacional de Estadística. Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada (3961). INE. Recuperado el 30/04/2023, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961&L=0>