

Trabajo Fin de Máster

Reforma laboral 2022: Primeros efectos en la
temporalidad.

*Labour reform 2022: First effects on temporary
employment.*

Autor

Esteban Sanmiguel Ágreda

Director

Victor Manuel Montuenga Gómez

2022



Resumen

En el presente estudio se pretenden analizar los primeros efectos del Real Decreto Ley 32/2021 de reforma laboral en la contratación y las tasas de temporalidad. Tras una primera contextualización político-económica de la temporalidad en España y del nacimiento de esta nueva reforma, se expondrán los objetivos de la misma, así como las modificaciones en la normativa a los que hace referencia. Posteriormente se hará especial mención a aquellos que introducen modificaciones en las condiciones contractuales de cada tipología, que podrán tener efectos positivos o negativos en la temporalidad en el mercado de trabajo. Finalmente se analizarán los datos estadísticos de contratación del mercado laboral aragonés extraídos de bases de datos oficiales.

Con estos datos trataremos de encontrar evidencias de un cambio en el comportamiento de las empresas en cuanto al tipo de contrato utilizado tras la publicación de la reforma. Para ello se analizará el peso de las distintas modalidades contractuales en los tres primeros meses de 2022, para observar si se han producido cambios en la temporalidad incluso antes de la entrada en vigor de las modificaciones en contratación, y en los dos meses posteriores a la entrada en vigor de la reforma. Finalmente, se compararán estos primeros efectos detectados con los obtenidos en reformas anteriores.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS.....	6
3. METODOLOGÍA	6
4. JUSTIFICACIÓN: LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA	7
4.1. EL PROBLEMA.....	7
4.2. DATOS Y TENDENCIA	8
5. LA REFORMA LABORAL	11
5.1. LA POLÍTICA ALREDEDOR DE LA REFORMA	11
5.2. OBJETIVOS GENERALES Y PUNTOS CLAVE	12
5.3. MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN	15
6. RESULTADOS: PRIMEROS EFECTOS DE LA REFORMA	17
6.1. DATOS ENERO-MARZO 2022	18
6.2. DATOS ABRIL-MAYO 2022	23
7. PRIMEROS EFECTOS EN OTRAS REFORMAS.....	27
8. CONCLUSIONES	28

1. Introducción

El pasado 31 de diciembre entró en vigor 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*. Esta ley se corresponde con la reforma laboral acordada por el gobierno con patronales y sindicatos que pretende modificar de forma estructural el mercado laboral de nuestro país. Pero, ¿a qué se debe esta nueva reforma? Si echamos la vista atrás, la anterior reforma nace en 2012 de la mano del gobierno de Rajoy. Ahora, diez años después, se pone en marcha una nueva modificación de las condiciones laborales. Vamos a tratar de contextualizar el panorama laboral y económico actual para poder explicar este nuevo escenario en el que nos encontramos.

El mercado laboral español se ha caracterizado desde hace décadas por presentar, además de unas altas tasas de paro, una marcada dualidad en cuanto a contratos temporales e indefinidos, segmentando el mercado con dos grupos muy diferentes respecto a su posición dentro de la empresa. Esta peligrosa característica se arrastra desde 1984, cuando se creó el contrato temporal de fomento al empleo para promover la contratación. Se descausalizaba el contrato temporal, pudiendo utilizarlos para empleos permanentes mediante prórrogas. Con esta reforma, aprobada mediante acuerdo entre el gobierno de Felipe González, representantes de empresarios (CEOE y CEPYME) y UGT, tenía como objetivo reducir el desempleo apoyándose en la contratación temporal. Como consecuencia inmediata, el porcentaje de temporales en España creció desde un 10% a un 30%. Desde entonces, alrededor del 90% de los contratos que se crean en España son temporales, y han demostrado una difícil conversión posterior en contratos indefinidos. Una de las principales razones del uso abusivo de este tipo de contratos reside en la diferencia en costes con los contratos indefinidos, tanto en materia de indemnizaciones por despido como en el resto de costes burocráticos.

Sin embargo, a pesar de los innegables efectos positivos de un incremento en el empleo, la temporalidad deriva en numerosos problemas que lastran el funcionamiento del mercado laboral, y al mismo tiempo, la calidad de vida de los trabajadores. Uno de ellos es el efecto negativo que tiene sobre la productividad laboral. El gran peso de los contratos temporales provoca una excesiva rotación en los puestos de trabajo y una menor duración del periodo de empleo en la empresa, por lo que desincentiva la formación tanto por parte de los empresarios, como de los trabajadores pues no se sienten vinculados con la empresa. Por otro lado, el grupo de temporales es el que más sufre las caídas en la actividad económica y la destrucción de empleo en las crisis. Los menores costes de despido hace que sean los más perjudicados por los ajustes de plantilla, y sean los actores principales impulsores de la excesiva volatilidad presente en nuestro escenario laboral. Esto además refuerza el poder de los trabajadores internos, quienes ven de alguna forma asegurada su posición al existir un grupo de trabajadores que presenta una mayor rotación laboral. Al mismo tiempo, la temporalidad ejerce una presión a la baja en los salarios. Esta devaluación salarial genera peores condiciones de vida para los trabajadores, que en numerosas ocasiones se reflejan en precariedad. Finalmente, podemos ver cómo la temporalidad deriva en un panorama desigual e injusto, pues los contratos temporales se distribuyen de forma asimétrica, generando peores resultados para los jóvenes, las mujeres y la población inmigrante.

Todos estos problemas han puesto el foco en la excesiva contratación temporal como elemento a combatir en nuestra economía. No es de extrañar que en las siguientes reformas a la de 1984 propuestas por los distintos partidos políticos se hubiera fijado como uno de los objetivos principales el reducir la tasa de temporalidad y fomentar la contratación indefinida, aunque ninguna de ellas ha tenido éxito suficiente como para observar cambios estructurales en el mercado de trabajo. Para situar a nuestro país en el panorama de la contratación temporal en Europa, podemos hacer referencia a los datos del Eurostat, que datan de un 26,3% la tasa de temporalidad en España en 2019, justo antes de la pandemia del Covid-19, aunque después se redujo en todos los países por una mayor destrucción del empleo temporal. Esta tasa de temporalidad nos coloca a la cabeza en proporción de contratos temporales, seguidos de Polonia, Países Bajos o Portugal (alrededor del 20% en 2019). La media de la UE27 es del 15%, muy inferior a la nuestra. Esta gran diferencia se corresponde con las prácticas llevadas a cabo desde 1984 y no con el tejido productivo del país, con predominancia de PYMES, ni por el peso de sectores económicos con mayor componente cíclico. De hecho la acusada temporalidad está presente en todos los sectores de nuestra economía, lo que demuestra que es una realidad que no se asocia a unas actividades concretas.

Durante la pandemia sanitaria, la crisis económica afectó en mayor medida a los trabajadores temporales que vieron como perdían sus empleos por la menor protección que disponen frente a los internos que comentábamos antes. Para reducir estos efectos provocados por la crisis, y afrontar problemas estructurales de las economías europeas, la Unión Europea ha puesto a disposición de los países miembros los fondos Next Generation, dotados con 750.000 millones de euros, que funcionan como instrumento de recuperación excepcional. Para poder acceder a estos fondos, España ha tenido que elaborar el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que cumpla con las exigencias marcadas por Europa, también en materia laboral. En este aspecto se ha exigido una transformación del mercado que reduzca los desajustes mantenidos durante décadas, entre ellos la temporalidad. Desde Europa se viene solicitando esta modificación del mercado de trabajo desde años atrás, por considerarse uno de los principales elementos perjudiciales en nuestra economía y ofrecer resultados mucho peores que los del resto de países europeos.

Así pues, nos encontramos en un escenario donde las ayudas europeas van a permitir llevar a cabo reformas en las economías, para afrontar problemas estructurales en diversos escenarios, también en el mercado laboral. La nueva reforma laboral se presenta como necesaria dadas las características del mercado laboral español, y los graves problemas que salen a la luz en cada crisis económica, a la vez que exigida por los requerimientos de la Unión Europea para la percepción de fondos de recuperación. Esta reforma hará de llave para acceder a los fondos y permitirá un nuevo intento en la lucha contra la excesiva temporalidad y la dualidad de nuestro mercado laboral.

Si bien es cierto que las nuevas normas de contratación laboral entraron en vigor el 30 de marzo de 2022, y que no somos capaces de anticipar los efectos exactos que tendrán en un futuro próximo, podemos analizar si existe un cambio de tendencia en los primeros meses del año que nos permita ser optimistas en cuanto al cambio de paradigma. En los siguientes apartados expondremos el problema de la temporalidad de nuestro mercado laboral, trataremos de explicar lo mejor posible en qué aspectos tratará de incidir la nueva reforma en materia de contratación para cumplir con el objetivo de reducir la temporalidad y se analizarán los datos de contratación

en la comunidad autónoma de Aragón para detectar cambios relevantes en el mercado laboral aragonés tras el anuncio de las medidas.

2. Objetivos

Este artículo se propone como una primera aproximación a la nueva reforma laboral, que entró en vigor el pasado 30 de marzo de 2022. El objetivo principal del estudio es **señalar los principales aspectos modificados en materia de contratación**, que tratarán de incidir en la temporalidad española. Del mismo modo, se pretende **analizar si existen unos primeros resultados significativos** que muestren un cambio de tendencia en la modalidad de contratación, incluso antes de su puesta en marcha.

3. Metodología

Para llevar a cabo nuestro estudio se van a utilizar las siguientes metodologías:

1. Revisión de documentos institucionales oficiales. Referentes a las distintas reformas laborales, al Estatuto de los Trabajadores y a las políticas de recuperación europeas.
2. Documentación académica y técnica acerca de la temporalidad en España, tendencias y problemas derivados.
3. Análisis de datos estadísticos. Fuentes: INE, Eurostat, Aragón Open Data e INAEM, éstos últimos con el Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón como intermediario en el acceso. Se van a analizar los datos referentes a la contratación en Aragón que tienen efectos en la temporalidad. Se prestará atención a la evolución en el número de contratos por modalidades, sectores y tipo de contrato, así como al peso relativo de cada uno dentro del total. Se estudiará la evolución de cada tipo de contrato tras el anuncio de la reforma en comparación con la evolución total de la contratación. Con estos datos se espera poder hacer una estimación más o menos precisa de la estructura que podremos ver a partir de la puesta en marcha de la reforma laboral.

4. Justificación: la temporalidad en España.

4.1 El problema

El mercado laboral español se ha caracterizado durante tanto tiempo por una elevada tasa de temporalidad, que en numerosas ocasiones lo llevamos a la normalización o lo asumimos como algo natural del tejido productivo de nuestro país. Sin embargo, los efectos negativos que derivan del fenómeno son tan perjudiciales para la ciudadanía que todo esfuerzo para reducir las tasas de temporalidad se antoja insuficiente. Es por esto mismo que desde la política económica y laboral del gobierno se han llevado a cabo sucesivas reformas con el objetivo de garantizar una mayor seguridad en el empleo limitando o restringiendo los contratos temporales.

Los efectos que provoca una alta temporalidad en los contratos de nuestro tejido laboral son muy negativos tanto en el escenario laboral como en el social, y además afectan tanto a nivel individual a los trabajadores como a nivel agregado en la sociedad (Martínez y Victoria 2022). En el plano laboral explicaban Lahera y Conde-Ruiz (2021) las ineficiencias que genera la elevada “e injustificada” tasa de temporalidad en España. En primer lugar decían que este fenómeno **afecta negativamente a la productividad laboral**, pues provoca una falta de incentivos tanto por parte del trabajador en su dedicación –sabe que su contrato no se va a prolongar- como por parte del empresario para formar al trabajador –que va a abandonar su empresa más pronto que tarde-. La baja productividad de los trabajadores deriva en salarios más bajos, en cierta medida influenciados por las expectativas del empresario sobre la baja productividad, y en una contracción de la demanda con efectos en los niveles de crecimiento (efecto a nivel agregado). El segundo punto clave en su análisis del impacto laboral es que la dualidad laboral que genera este tipo de contratos –con los *outsiders* mucho menos protegidos contra los ciclos recesivos- deriva en una **gran destrucción de empleo en épocas de crisis**, sobre todo de trabajadores con contrato temporal. “Tan pronto se introdujeron medidas restrictivas para frenar la propagación del virus en el mes de marzo del año pasado, prácticamente todos los contratos temporales de corta duración (semanales o intra-semanales) fueron destruidos (o más exactamente no renovados). Mientras que los contratos indefinidos, y algunos temporales pero de larga duración pudieron protegerse en los ERTes.” Este es uno de los motivos por los que la economía española se caracteriza por unas tasas de paro tan elevadas en épocas de recesión en comparación con otros países europeos.

Desde la perspectiva social también existen efectos negativos que inciden en la ciudadanía a nivel individual y como consecuencia a nivel agregado. Decían Lahera y Conde-Ruiz (2021) en relación a las especialmente elevadas tasas de temporalidad en los jóvenes, que “les **imposibilita desarrollar un proyecto de vida normal**”. Afirman que tiene esto se relaciona con una de las tasas de fecundidad más bajas de la UE y una de las edades de emancipación más altas. Además, introducen que este sistema de contratación puede estar “favoreciendo el éxito de determinadas actividades frente a otras”, y advierten del peligro que esto supone por fomentar el **desarrollo de actividades de escaso valor añadido** que no requieren formación, para las que la contratación temporal es una ventaja.

Como podemos ver la temporalidad supone un problema más grave del que se podría predecir, que se extiende por diversos escenarios, y que provoca una desventaja en términos económicos y sociales frente a otros países de la Unión Europea.

4.2. Datos y tendencia

Para demostrar la magnitud del problema podemos acudir a las cifras oficiales que aporta el INE en cuanto a la tasa de temporalidad en España. En este apartado se muestran los datos referentes al periodo 2006-2020 para poner de manifiesto la brecha existente en este fenómeno respecto a la media de la Unión Europea, y las diferencias observables entre comunidades en España, así como entre algunos grupos sociales.

En **comparación con la Unión Europea**, España ha presentado tasas de temporalidad más elevadas durante todo el periodo. Si bien es cierto que la brecha se ha estrechado, las cifras todavía son alarmantes. Al inicio del periodo, la temporalidad en España se situaba en el 34% de los contratos frente al 15,9% de la Unión Europea (UE27). Tras la crisis esta tasa se redujo considerablemente, pues la destrucción de empleo afectó más drásticamente a los contratos temporales, que estaban menos asegurados en la empresa. En 2020 esta tasa era del 24,2% en España y del 14,3% en la UE27. Como afirman Martínez y Victoria (2022) esta elevada temporalidad no se debe al sistema productivo español ni a la estacionalidad de las actividades mayoritarias, pues la brecha en este fenómeno con Europa se da en todos los sectores de nuestra economía.

También podemos observar a través de las cifras del INE la diferencia en la temporalidad **entre comunidades**. Llama la atención que dentro de un mismo territorio, en cierta medida homogéneo en cuanto a regulación laboral se refiere, existan diferencias de hasta 16 puntos entre dos comunidades. La tendencia ha sido paralela a la del conjunto nacional, con una reducción del peso de los contratos temporales tras la crisis. En nuestro caso, Aragón ha mantenido unos niveles de temporalidad menores a los del conjunto nacional durante todo el periodo. Esta diferencia en las tasas era menor en los años más próximos a la crisis, con unos mejores resultados para la comunidad cuanto más nos alejamos de la recesión. Esta tendencia de la comunidad muestra como en épocas de expansión y creación de empleo, se opta por utilizar los contratos temporales en menor medida que la media nacional de todas las comunidades, generando puestos de empleo más estables para el trabajador. Algunas de las comunidades con peores datos en temporalidad (2020) son Extremadura (34,9%) y Andalucía (32,3%), mientras que las que mejores datos presentan son Madrid (18,8%) o Cataluña (19,6%). Quizá en la distribución por comunidades sí tenga peso el argumento de la actividad predominante como factor que incide en la temporalidad, pues dentro del territorio existen diferencias en este aspecto, con comunidades cuya producción depende en mayor medida de actividades estacionales donde se da una mayor temporalidad en la contratación, por ejemplo en agricultura o turismo.

Del mismo modo es interesante comprobar cómo la temporalidad se presenta de forma asimétrica entre los distintos grupos sociales. Encontramos grandes diferencias en la población cuando lo analizamos por género, grupo de edad, nivel de estudios o nacionalidad. Para mostrar estas diferencias disponemos de los datos extraídos del INE para el mismo periodo antes comentado (2006-2020).

En primer lugar analizamos las diferencias por **género**. Comparando la brecha entre ambos géneros con la existente entre los distintos grupos de edad, o con los extranjeros y autóctonos, observamos que no es tan grande, pero sí que cabe mencionar la tendencia que ha seguido en este periodo. En 2006 la brecha entre ambos sexos era de 4,6 puntos con peores datos para las mujeres (32,0% y 36,6%), la cual se fue reduciendo durante la crisis hasta alcanzar cifras similares en 2015 (25,1% y 25,2%). Desde entonces, estas diferencias se han vuelto a agrandar, aunque no han llegado a los niveles de 2006. Actualmente la tasa de temporalidad en los hombres es del 22,6% frente al 25,7% en las mujeres.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1
Hombres	32,0	30,5	27,4	23,6	23,6	24,0	22,0	22,2	23,5	25,1	25,7	25,9	26,0	25,4	22,6
Mujeres	36,6	32,9	31,2	27,2	26,1	26,5	24,9	24,1	24,5	25,2	26,4	27,5	27,7	27,2	25,7

Tabla 1: Tasa de temporalidad por género (%). Elaboración propia. Fuente: INE

En cuanto a la **distribución por grupos de edad** nos encontramos cifras verdaderamente alarmantes, sobre todo por las elevadas tasas de temporalidad entre los más jóvenes. En la tabla 4.1 se exponen las cifras para el periodo analizado. Como podemos observar las tasas son menores a medida que avanzamos en los grupos de edad: en edades más avanzadas es más fácil que los trabajadores hayan encontrado un empleo estable, mientras que los primeros empleos que se suelen ofrecer a los más jóvenes son de carácter temporal. Es de destacar el dato del año 2017, donde coinciden la tasa más elevada para los jóvenes entre 16 y 24 años y la tasa más baja para los mayores de 65 años. Ese 73,3% de temporalidad en los más jóvenes apoya la teoría comentada en el apartado anterior, enunciada por Lahera y Conde-Ruiz (2021) donde advertía de las dificultades de la población joven para iniciar un proyecto de vida independiente. A estas cifras podríamos incorporar las de la tasa de desempleo: en el primer trimestre de 2017 se situaba en el 41,66% para los menores de 25 años, lo que evidencia la dificultad que tienen para conseguir un empleo, independientemente de que sea indefinido o temporal.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1
De 16 a 24 años	66,0	62,7	59,2	55,7	58,4	61,2	62,2	64,7	69,1	70,4	72,9	73,3	71,2	69,5	66,4
De 25 a 34 años	40,7	38,0	35,7	32,2	31,9	33,8	32,9	33,4	34,8	36,8	38,4	39,5	39,3	39,0	36,5
De 35 a 49 años	26,7	25,0	23,3	20,5	20,5	21,1	19,4	19,2	20,1	21,5	22,2	22,8	22,8	22,2	20,4
De 50 a 64 años	16,4	15,4	14,1	11,9	11,8	11,7	11,2	11,2	11,9	12,5	13,7	14,0	15,1	14,7	14,3
De 65 y más años	18,6	16,5	14,9	13,0	15,4	18,5	16,1	15,9	13,8	12,1	11,0	8,1	11,3	12,3	11,9

Tabla 2: Tasa de temporalidad por grupo de edad (%). Elaboración propia. Fuente: INE

Si atendemos a las **diferencias por nivel de estudios alcanzado** observamos peores resultados en aquellos con niveles más bajos (preescolar, primaria y secundaria de primera etapa), frente a unas tasas más reducidas en aquellos con estudios superiores de primer o segundo grado como mínimo, quedando entre ambos grupos aquellos con educación secundaria de segunda etapa y post-secundaria no superior. La brecha entre ambos extremos se ha estrechado con el paso de los años. En 2006, la tasa de temporalidad de los niveles de estudios más bajos era del 39,1%, 5 puntos por encima de la media y casi 12 puntos por encima de la tasa de los trabajadores con estudios superiores (27,4%). En 2020 la diferencia se redujo en más de 4 puntos porcentuales,

situándose la tasa de los primeros en un 28,2% y la del grupo con estudios superiores en un 21,1%.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1
Nivel 0-2: preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa	39,1	37,4	33,2	29,1	28,8	28,9	27,6	27,7	28,7	30,8	31,9	32,2	31,9	31,1	28,2
Nivel 3-4: secundaria de 2ª etapa y postsecundaria no superior	34,4	31,4	30,2	25,2	25,2	25,8	23,6	23,6	24,5	25,0	26,3	27,4	28,3	27,8	24,8
Nivel 5-8: primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado	27,4	24,8	23,7	21,2	20,6	21,3	19,8	19,3	20,2	20,9	21,5	22,1	22,3	22,1	21,1

Tabla 3: Tasa de temporalidad por nivel de estudios (%). Elaboración propia. Fuente: INE

Del mismo modo podemos encontrar diferencias en la temporalidad en función de la **nacionalidad**, siendo las tasas de los inmigrantes mucho peores a las de los autóctonos, y todavía peores para los inmigrantes que no provienen de la Unión Europea. Si atendemos a las cifras del INE para el periodo utilizado anteriormente, comprobamos que si bien la brecha existente en 2006 se ha reducido considerablemente –sobre todo desde la crisis–, todavía tenemos margen de mejora en la integración laboral de este colectivo.

Este fenómeno es analizado con detenimiento en el *Observatorio de las Ocupaciones*, que muestra, en su “Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros 2021” (Ministerio de Trabajo, 2020) una visión a nivel nacional de la situación del colectivo en el mercado laboral español. En este informe afirman que el 89,88% de los contratos formalizados por la población inmigrante son de carácter temporal, siendo únicamente el 10,12% indefinidos, cifras muy similares a las de la tendencia a nivel nacional. La diferencia en la temporalidad del grupo reside en que entre los contratos indefinidos ya existentes, hay una proporción muy baja de inmigrantes frente a autóctonos, que provocan una brecha en la temporalidad, aunque ahora ambos grupos estén siguiendo la misma tendencia en la contratación. Finalmente aportan un indicador llamativo en lo que a contratación de personas inmigrantes se refiere, el índice de rotación, el cual nos muestra que de media, los extranjeros empleados en 2020, han firmado 2,65 contratos durante el año. Este índice ha ido creciendo cada año, excepto en 2020 debido a la destrucción mayoritaria del empleo temporal provocada por la pandemia.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1
Española	29,9	27,7	25,4	22,1	22,1	22,5	21,1	21,3	22,4	23,7	24,6	25,0	25,0	24,6	22,4
Extranjera (UE)	39,5	52,9	48,0	41,2	38,9	41,8	38,4	36,1	34,5	32,7	33,4	35,5	34,1	30,0	28,3
Extranjera (resto del mundo)	61,8	54,8	51,0	44,7	41,9	42,8	40,5	38,2	38,9	39,9	41,3	43,1	45,1	43,6	40,6

Tabla 4: Tasa de temporalidad por nacionalidad (%). Elaboración propia. Fuente: INE

5. La Reforma Laboral 2022

5.1 La política alrededor de la reforma.

Repasando las distintas definiciones de reforma laboral que podemos encontrar en documentos y enciclopedias político-económicas, podríamos articular una que vendría a decir algo así: *Una reforma laboral es una modificación de la normativa que persigue una mejora en las relaciones laborales a la vez que el cumplimiento de los objetivos de eficiencia y equidad.* Estos objetivos generales llevan consigo distintos elementos más concretos a los que se hace referencia cuando se habla de modificación en la regulación laboral. En la mayoría de los casos se pone de manifiesto la importancia de la creación de empleo con la reforma como motor impulsor de la economía del país. Algunos medios introducen esta preocupación asociando el término calidad al empleo. También se habla de flexibilidad laboral como un factor positivo en las relaciones en materia de empleo, o de la corrección de desigualdades entre grupos sociales en las condiciones laborales establecidas. Si siguiéramos al pie de la letra la definición, podríamos concluir que la norma persigue objetivos comunes para la sociedad, y por ende, debería estar sometida un elevado grado de aceptación por parte de todos los grupos sociales. Sin embargo, las particularidades de unas u otras reformas afectan y benefician a algunos grupos por desigual, es por esto que durante el proceso de elaboración suelen aparecer algunos detractores, en gran medida influidos por la ideología política que rodea la reforma.

La reforma laboral de 2012 ha suscitado el malestar de los partidos políticos de izquierdas y de los sindicatos desde su aprobación. Esta reforma fue aprobada unilateralmente por el gobierno de Mariano Rajoy para fomentar la contratación. Entre algunas de las medidas encontramos una mayor flexibilidad numérica y salarial, así como un mayor poder a las empresas en la negociación colectiva, que permitieran unos ajustes más rápidos en una economía muy volátil. Esta disminución de poder en los sindicatos, junto con la aprobación unilateral sin llegar a acuerdos, originó posiciones contrarias a la reforma durante toda su vigencia. Pero es ahora, diez años después, cuando se ha decidido modificar algunos aspectos sustanciales de la legislación laboral.

Esta oposición a la regulación, junto con la ya comentada particularidad del mercado laboral español en materia de temporalidad, con unos niveles de contratos temporales muy por encima del resto de países europeos, no ha sido suficiente para derogar la última reforma. En este sentido han sido clave las continuas exigencias de la Unión Europea para introducir modificaciones en un mercado laboral que logren reducir las cifras de temporalidad y desempleo, sobre todo en la población joven. Más crucial ha resultado si cabe, la condición necesaria de dicha modificación en la norma para poder acceder a los fondos europeos que se han puesto a disposición de España, entre otros países, para amortiguar los efectos provocados por la última crisis sanitaria. Para cumplir con ello, el gobierno elaboró un Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que recogía las medidas a llevar a cabo tanto para reducir ese impacto económico y sanitario negativo, como para modificar algunos aspectos estructurales que lastran nuestra economía. Este plan, aprobado el 13 de julio de 2021, incorpora las modificaciones en materia de empleo en el componente 23, denominado “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”. Algunas de estas medidas que ya fueron aprobadas, estaban relacionadas con la igualdad retributiva entre hombres y

mujeres, el trabajo a distancia, o las medidas urgentes para el teletrabajo durante la crisis. De esta forma se abría un escenario favorable para una nueva reforma laboral, que derogase algunos aspectos anteriores en busca de un mercado de trabajo menos marcado por la contratación temporal.

Tras un periodo de negociación, largo para algunos, pero corto dependiendo de la comparación, el 30 de diciembre de 2021 se publicó en el BOE 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. La elaboración de esta norma es fruto de las conversaciones y negociación entre los agentes sociales participantes en el mercado, sindicatos (UGT y CCOO) y empresarios (CEOE), con el gobierno de coalición. Para su validez, este decreto debía ser aprobado por el Parlamento en un plazo de treinta días, y a pesar de ser fruto de un acuerdo entre agentes sociales, también se preveían dificultades para alcanzar la mayoría que garantizase la aprobación en el Congreso de los Diputados. Los partidos de derecha, quienes dudaban entre la negativa y la abstención, se decantaron finalmente por el “no”, por ser una regulación muy similar a la que puso en marcha el Partido Popular años atrás, a pesar de que los empresarios – con quienes suelen compartir intereses -estaban de acuerdo. Por otro lado, los partidos nacionalistas expresaban su contrariedad a la norma por considerarla demasiado laxa, y que no modificaba sustancialmente las anteriores medidas. El PNV concretamente, exigía dar prevalencia a los convenios autonómicos sobre los del sector, algo que no consiguieron.

Finalmente, el día 3 de febrero de 2021, se aprobó mediante votación en el Parlamento la nueva reforma laboral. La mayoría necesaria se consiguió por 175 votos a favor frente a 174 votos en contra. Esta mayoría, muy ajustada, se decidió después de que uno de los diputados del Partido Popular, votara “sí”, aparentemente por error. Como podemos ver y como comentábamos al principio, toda la elaboración y puesta en marcha de la reforma va rodeada de una atmósfera política donde los grupos parlamentarios responden más a intereses propios que a cuestiones objetivas, e incluso a ideologías. Negociaciones, disputas, tensiones, coacciones y exigencias varias, hacen que lo que podría parecer sencillo como es combatir un elemento de nuestra economía tan lesivo como la temporalidad, acabe con una nueva regulación aprobada “por error”. Sea como fuere, la nueva reforma es una realidad. Aunque fue publicada el 30 de diciembre, se ha fijado un plazo de tres meses para introducir los cambios relevantes en contratación, de forma que las empresas puedan adaptarse. En los siguientes apartados trataremos de explicar en qué puntos va a incidir esta reforma, y cómo puede afectar a la contratación temporal.

5.2 Objetivos generales y puntos clave.

En la senda de modificaciones marcadas por el ya comentado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el nuevo Real Decreto Ley, al que llamamos Reforma Laboral 2022, persigue de forma particular cuatro de las reformas propuestas en el Componente 23, de políticas del mercado de trabajo. La reforma 4, que hace referencia a la simplificación de contratos; la reforma 6 de flexibilidad y estabilización del empleo; la reforma 8 de modernización de la negociación colectiva y la reforma 9 de modernización en la contratación y subcontratación de actividades empresariales. Siguiendo estas reformas se pueden articular cuatro objetivos generales de la nueva regulación, a partir de los cuales formularemos los puntos

clave que va a modificar la nueva norma. Estos objetivos, extraídos del boletín oficial del Estado, son:

a) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad:

Esta medida responde a la excesiva dualidad del mercado laboral español. Los efectos negativos de la temporalidad en los contratos, llevando en numerosas ocasiones a precariedad, situaciones vulnerables y a la exclusión social, obligan a fomentar la contratación indefinida como modalidad por defecto, reduciendo el peso de los contratos temporales en el tejido laboral. Para ello se precisa de instrumentos que faciliten a las empresas contratantes esta tarea. El mayor peso del contrato indefinido contribuirá a reducir la elevada rotación en nuestro mercado laboral. Además, dado que la temporalidad se distribuye de forma asimétrica entre los distintos grupos de edad y género, supondrá un paso más en la lucha contra la desigualdad en términos de condiciones laborales. Por último, este objetivo pretende mejorar la productividad, en ocasiones muy baja por la falta de incentivos en los trabajadores temporales.

b) Modernización de la negociación colectiva:

Se propone la modernización del sistema de convenios colectivos. En la reforma anterior se dio prevalencia al convenio colectivo de empresa sobre el del sector, algo que pudo utilizarse como mecanismo de flexibilidad empresarial para afrontar distintas situaciones. Desde el Ministerio de Trabajo se defiende la necesidad de otorgar mayor fortaleza al convenio sectorial, dejando para el empresarial aquellos aspectos organizativos que indudablemente se deben gestionar desde la empresa, como los horarios. De esta forma se pretende dotar de un mayor equilibrio entre estos dos convenios. Además se establece la necesidad de abordar la ultraactividad¹ de los convenios como elemento clave a modificar. Hasta esta reforma, pasado un año de la denuncia de un convenio sin acuerdo, pasaba a aplicarse el convenio de ámbito superior. Se ha querido recuperar la ultraactividad indefinida que mantiene vigente el convenio hasta su renovación.

c) Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas:

Esta modernización pretende reforzar los mecanismos de protección de los trabajadores de las empresas subcontratadas en sus condiciones laborales. Se busca que la externalización de los servicios no se utilice como instrumento para la reducción de costes. Para ello se establece el convenio sectorial como el aplicable en estos servicios, pudiendo hacerse extensible al del sector de la actividad empresarial si no existiera convenio del sector. Cuando exista, se aplicará el convenio propio de la empresa, siempre que mejore las condiciones laborales del convenio sectorial. Esta medida busca una mayor estabilidad en la externalización de servicios que reduzca los impactos negativos en términos de eficiencia y productividad, así como en condiciones laborales de sus trabajadores.

¹ Se define la ultraactividad como el periodo de prórroga automática de los convenios durante el proceso de negociación.

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

En la última crisis sanitaria pudimos ver un nuevo modelo de gestión del empleo, hasta ahora prácticamente desconocido, que tuvo gran éxito a la hora de mantener una cierta estabilidad en los niveles de empleo, mientras que la producción a nivel agregado caía drásticamente.

El instrumento que permitió esta flexibilidad fueron los ERTE. Este instrumento sirvió como mecanismo de protección del empleo a través de medidas de flexibilidad laboral, tanto en términos de horas trabajadas como de suspensión de contrato. En este sentido, se propone articular un proceso de flexibilización de las condiciones laborales en épocas de recesión, que dote de mayor seguridad a los trabajadores frente a posibles futuras crisis. Se define así el nuevo Mecanismo RED, donde se establecen las causas y condiciones en las que se deberán aplicar los ERTes en el futuro. Existen dos tipos de ERTE: el de reducción en la jornada, bien mediante la reducción de horas o de días trabajados, y el de la suspensión de la misma los cuales podrán ser aplicados por razones de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP a partir de ahora). Se establecen las causas ETOP como las razones que justifican la reducción de la jornada de trabajo y la suspensión del contrato y se desarrolla el ERTE por razón de fuerza mayor, que dota de mayor flexibilidad al instrumento en su aplicación. Se espera que estas medidas cumplan con los objetivos de flexibilidad el empleo, que no solamente eviten caídas drásticas en el empleo en periodos de recesión, si no que animen a los empresarios a la contratación, por existir nuevos mecanismos, eficientes, que faciliten los ajustes ante caídas de la producción.

De estos cuatro objetivos se desglosan una serie de modificaciones que podremos resumir en nueve puntos clave. Se exponen a continuación, siguiendo el orden de los objetivos hasta este punto comentados, y haciendo referencia al artículo del Estatuto de los trabajadores que articula dicha modificación.

Puntos clave:

1. *El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo **indefinido** (Art. 15 ET).*
2. *El **contrato de duración determinada** solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora (Art. 15 ET).*
3. **Desaparición del contrato de obra o servicio.**
4. *El **contrato formativo** tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3. (Art. 11.1 ET).*
5. *El contrato por tiempo **indefinido fijo-discontinuo** se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (Art. 16.1 ET)*
6. Los salarios mínimos se regirán por el **convenio sectorial** (Art. 84.2d ET) y se retorna a la **ultraactividad** (Art. 86 ET)

7. Se aplicará el **convenio sectorial a los servicios de externalización**, pudiendo aplicarse el de la empresa contratista si supone una mejora de las condiciones salariales al trabajador. (Art. 87 ET)
8. **Mecanismos RED**: Se crea un nuevo mecanismo que dota de mayor flexibilidad a las empresas. Con este mecanismo se puede solicitar la suspensión de contratos o reducción de jornada por razones económicas o por motivos de ajuste en el sector. Este proceso deberá ser activado por el Consejo de Ministros. (Art. 74b ET)
9. Modificación regulación de los **ERTE**. *Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor* (Art. 47 ET)

Estas medidas concretas forman el grueso de modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la nueva reforma laboral. Sin embargo, no todas ellas tienen influencia directa en materia de contratación, por lo que en el siguiente apartado trataremos de explicar con mayor profundidad aquellas que se espera tengan efectos sustanciales en la estructura de nuevas contrataciones y en la temporalidad, para sentar las bases del posterior análisis de datos estadísticos.

5.3 Modificaciones en materia de contratación.

De los puntos clave expuestos en el apartado anterior, nos centraremos ahora en los cinco primeros, pues son aquellos que determinarán cómo se modifica la estructura de contratos en el tejido laboral aragonés y tendrán influencia directa en las tasas de temporalidad de aquí en adelante.

En el artículo 15 del Estatuto del Trabajador se define una nueva regulación sobre la duración por norma general de los contratos de trabajo, que se presume como indefinida con algunas excepciones debidamente justificadas. La justificación de estas causas que llevan a la contratación por un tiempo determinado establecen dos tipos de contrato en función de las características de la necesidad de la empresa que justifica la contratación: **el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución de persona trabajadora**. -Estos contratos de ninguna manera podrán responder a las causas que dan lugar a la contratación de fijos-discontinuos establecidas en el artículo 16.- En el primero de los casos, además, se establece la diferencia entre situaciones ocasionales imprevisibles² y previsibles³ de duración reducida. Con este contrato se pretende ajustar el tamaño de las plantillas para hacer frente a necesidades de personal de las empresas por causas productivas, las cuales deberán ser especificadas en la redacción del contrato. En segundo lugar se establecen las condiciones para celebrar contratos temporales de sustitución de la persona trabajadora, que como dice la normativa “*podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida para garantizar el desempeño adecuado del puesto*”. Del mismo modo se podrán justificar estos contratos para completar jornadas reducidas o para cubrir procesos de selección para el puesto en cuestión. En estos dos tipos definidos se introducen modificaciones en cuanto

² Duración máxima 6 meses. Ampliable a un año por convenio colectivo sectorial.

³ Aplicable máximo 90 días en el año, independientemente del número de trabajadores contratados.

al encadenamiento de contratos. Los trabajadores que encadenen contratos temporales a partir del 31 de diciembre de 2021 pasarán a considerarse indefinidos si en un periodo de 24 meses han estado contratadas durante 18 meses⁴.

A las nuevas restricciones en estos tipos de contratos debemos sumar la **eliminación de los contratos de obra o servicio**, hasta ahora los más utilizados en materia de contratos temporales. Las laxas condiciones necesarias para formalizar dichos contratos, además del amplio margen interpretativo de la regulación en este apartado, ha llevado a la generalizada utilización de los mismos para distintas tareas dentro de la empresa. Muchos de ellos se han formalizado para contratar trabajadores que realizan tareas propias de los contratos fijos-discontinuos, por su carácter cíclico dentro de la economía y por la previsibilidad del aumento de la producción derivado de la actividad económica. Es por estos motivos que la nueva regulación determina la eliminación del contrato por obra o servicio. Con esto se pretende reducir considerablemente los niveles de contratos temporales, pues la gran mayoría se formalizan bajo esta tipología de contratos. Del mismo modo se espera que los contratos de carácter cíclico se formalicen en la modalidad de fijos-discontinuos pues su naturaleza así lo exige.

Tanto los contratos eventuales como los de obra o servicio dispondrán de un margen temporal de aplicación de la norma: aquellos formalizados antes del 31 de diciembre de 2021 y sigan vigentes, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la regulación anterior al 31/12; los formalizados entre el 31/12 y el 30 de marzo de 2022 seguirán vigentes pero su duración no podrá ser superior a seis meses. Estas condiciones podrían provocar un **efecto rebote**⁵ en el número de contratos en los primeros meses del año, que reduzca o elimine el **efecto adaptación**⁶ que parece empezarse a notar en las cifras para nuestra comunidad.

En materia de contratos formativos se establecen dos nuevos tipos a formalizar: el **contrato de formación dual o en alternancia**, y el **contrato para la obtención de práctica profesional**. El primero de ellos basa su aplicación en los estudiantes que compatibilizan un trabajo remunerado incluido en el plan de estudios con las horas lectivas del mismo. El caso más utilizado es el de los estudiantes de una FP dual. Este tipo de contrato durará entre tres meses y un máximo de dos años y será remunerado de acuerdo al convenio colectivo aplicable. El estudiante deberá contar con un tutor en la empresa y otro en la entidad de formación y no podrá dedicar más horas del 65% de la jornada máxima durante el primer año y el 85% en el segundo. El contrato para la obtención de práctica profesional se aplicará para aquellos titulados sin experiencia que deseen acceder a un empleo acorde a su titulación. Este contrato tendrá una duración de entre seis meses y un año.

Las condiciones recogidas en la regulación para la formalización de contratos formativos no nos dejan anticipar qué efectos tendrá en los niveles de contratación, y por tanto, en las tasas de temporalidad.

⁴ Antes se establecía en 24 meses de un periodo de 30.

⁵ Llamaremos efecto rebote al incremento en los contratos temporales derivado del margen de vigencia concedido a estas modalidades por un periodo máximo de 6 meses.

⁶ El efecto adaptación muestra cómo las empresas comienzan a ajustarse a la nueva normativa en contratación, incluso antes de su entrada en vigor.

Finalmente, debemos hacer referencia a la potenciación del contrato fijo-discontinuo en la modificación del art. 16 del ET. Este tipo de contrato se espera adquiera mayor relevancia que la que tenía hasta la fecha, en gran medida absorbiendo aquellos contratos que se formalizaban como obra o servicio, y algunos otros de tipo eventual. Este contrato tiene condición de fijo, pues la relación contractual así lo determina, pero con la peculiaridad de que las actividades realizadas siguen un patrón intermitente, discontinuo como su propio nombre indica, alternando periodos de actividad con otros de inactividad. Es decir, se trata de un contrato que por condiciones laborales se presume como indefinido, pero que no mantiene al trabajador ocupado durante todo el tiempo que permanezca vigente el contrato. Se propone como una herramienta ideal para la reducción de los niveles de temporalidad, que permitirá a las empresas acudir a la mano de obra contratada en las épocas que haya un aumento de la producción, o que se necesite de más fuerza de trabajo para desarrollar la actividad empresarial, pudiendo no hacer uso de ella en las épocas de menor actividad. Del mismo modo podrán utilizarse para actividades con un componente cíclico como la hostelería o el sector agrícola, con campañas en unas fechas determinadas.

Se espera que estos cambios influyan de manera directa en la temporalidad. Con una disminución en los contratos eventuales y la desaparición de los contratos de obra o servicio, que serán sustituidos por contratos indefinidos, en gran medida apoyados en la figura del contrato fijo-discontinuo.

6. Resultados: Primeros efectos de la reforma.

El objetivo de este estudio es detectar cambios en las pautas de contratación extendidas durante décadas en nuestra comunidad –también a nivel nacional-, provocados por la nueva regulación laboral anteriormente detallada. Para ello se han extraído las series temporales de datos de nuevos contratos en Aragón, del INAEM y del IAEST, que nos permitan analizar si existen diferencias con lo que se podía ver hasta ahora, o si por el contrario, la nueva reforma no ha tenido gran influencia en la reducción de temporalidad.

Puesto que las nuevas normas de contratación entraron en vigor el día 31 de marzo de 2022, los datos de los que disponemos no reflejan fielmente los posibles cambios en el funcionamiento del mercado de trabajo derivados de la misma, pero servirán para hacer una aproximación sobre lo que creemos va a ocurrir, y una pequeña predicción en cuanto a los cambios en los comportamientos de los órganos contratantes. En primer lugar nos centraremos en las pautas de contratación temporal en el periodo comprendido entre la publicación de la reforma y su puesta en marcha, atendiendo a las distintas modalidades y tipos de contrato, dejando a un lado la cuestión de si los niveles de empleo han aumentado o no. Seguidamente analizaremos los datos referentes a los meses de abril y mayo para obtener información sobre el comportamiento en la contratación tras la total entrada en vigor de la reforma. Esperamos ver distintos resultados en los tres meses de acomodamiento previos a la entrada en vigor que en los dos primeros meses con la nueva regulación en funcionamiento.

6.1. Datos Enero-Marzo 2022

Evolución temporalidad

En primer lugar debemos comprobar si, tras la publicación del Real Decreto Ley en el BOE, existen diferencias reseñables en el peso de la contratación temporal con periodos anteriores. Con algunas pequeñas diferencias mensuales por el componente cíclico de las actividades productivas, el porcentaje de contratación en la modalidad temporal sobre el total en Aragón se situaba en torno al 90% durante los últimos años (90,06% de media en 2021). El último dato antes de la publicación de la reforma es de diciembre de 2021, cuando en Aragón se registraron 45.379 contratos, de los cuales el 89,90% fueron temporales. Desagregando estas cifras por sectores, podemos ver cómo el sector servicios presenta una tendencia muy similar al del conjunto de la economía (89,11% de contratos temporales en 2021), quedando algo peor en materia de temporalidad el sector industria (93,27%) y el de agricultura y pesca (92,76%). El sector que mejor comportamiento tiene en materia de temporalidad es el de la construcción, con 78,17% de contratos temporales sobre el total de nuevos contratos en 2021.

Desde entonces y hasta ahora se ha percibido una mejora en términos de contratación temporal, con un mayor peso de los indefinidos. En los tres primeros meses de 2022 estas cifras de temporales se han ido reduciendo progresivamente como primer efecto de la nueva reforma, antes de su puesta en marcha. De esta forma, en enero se redujo la tasa de contratación temporal en Aragón al 84,55%, siguió decreciendo hasta el 79,03% en febrero, finalizando este periodo con un 71,42% de contratos temporales en marzo. Esta tendencia encaja con lo que se pretendía buscar con la nueva reforma en términos de reducción de la temporalidad. Parece que sin estar en vigor las nuevas normas de contratación, las empresas han optado por modificar sus comportamientos en la gestión de las plantillas, adaptándose a las exigencias de la nueva regulación.

Para contextualizar estas cifras, en marzo se registraron 13.100 contratos indefinidos, que representan el 28,58% del total de contratos en este mes. Estas cifras suponen el máximo histórico para cualquier mes de la serie de contratos indefinidos en Aragón. También los indefinidos de este mes de marzo han supuesto el máximo histórico a nivel nacional, con un 30,7% del total de nuevos contratos (513.677 contratos indefinidos). La tasa de variación interanual de contratos indefinidos en marzo en Aragón es del 130% (5.679 contratos indefinidos en marzo de 2021), mientras que la del total de los contratos es del 17,47%.



Gráfico 1: Contratos indefinidos en los meses de marzo en Aragón (2015-2022) Elaboración propia. Fuente: INAEM

Las cifras muestran un claro cambio de tendencia en cuanto a la temporalidad tanto a nivel nacional como en nuestra comunidad. Para realizar una comprensión más profunda de estos efectos, debemos analizar qué tipos de contratos son aquellos que mayor relevancia han adquirido tras el anuncio de la reforma, y cómo se están comportando en estos meses previos a la entrada en vigor de la misma. En los siguientes apartados comentaremos los cambios observados en las modalidades de *obra y servicio, ligados a formación, eventuales y fijos-discontinuos*.

Obra o servicio

Con la nueva reforma se extingue la modalidad obra y servicio. Desde el 31 de marzo no se permite formalizar este tipo de contratos, debiéndose optar por contratos indefinidos o fijos-discontinuos –también eventuales si las circunstancias lo permiten-. Los datos de contratación de esta modalidad permiten ver una adaptación gradual de las empresas en estos tres meses de plazo para acomodarse a la reforma.

El peso de los contratos de obra o servicio en nuestra comunidad se ha situado por encima del 30% del total de los contratos totales anuales (30,66% en 2021). Este porcentaje es muy superior para los sectores de agricultura y construcción, donde se contrata a trabajadores para campañas u obras concretas, extinguiéndose la relación contractual al final de las tareas a realizar. Así, el 73,11% de los contratos que se formalizaron en el sector de agricultura y pesca en Aragón en 2021 pertenecen a esta modalidad. Para el sector construcción desciende hasta el 57,73% en 2021. Para los sectores industria y servicios se reduce enormemente la utilización de este tipo de contratos, suponiendo un 16,64% y un 25,82% respectivamente del total de los contratos de cada sector en 2021. Respecto al total de contratos de carácter temporal, en 2021 la modalidad de obra o servicio representaba el 34,05% de los 509.316 contratos temporales que se firmaron en Aragón.

En los primeros meses de 2022 se puede percibir cómo las empresas comienzan a aplicar la nueva regulación en materia de contratación, dejando de utilizar este tipo de contrato. En enero, tras la publicación de la reforma, únicamente el 19,39% de los contratos que se firmaron fueron en la modalidad obra o servicio. Este porcentaje se redujo en febrero hasta el 17,06% y todavía más en marzo, llegando a suponer el 15,37% del total de los contratos firmados en este mes. Los 7.044 contratos de obra o servicio formalizados suponen el 21,52% de los contratos temporales en marzo. Respecto a marzo de 2021, la tasa de variación interanual es del -30,23%. Vemos que la cifra ha descendido enormemente respecto al año anterior (recordemos que la contratación aumentó en un 17,47%), pero al comportamiento de adaptación de las empresas a la nueva normativa, se ha podido añadir un efecto en sentido contrario provocado por la extinción inmediata de este tipo de contratos. Puesto que la reforma permite que los contratos formalizados antes del 31 de marzo se extiendan hasta seis meses, puede existir un último impulso de contratos temporales en este último mes, incluyendo los de obra o servicio. No está claro que este efecto haya ocurrido, pero la cifra de 7.044 se antoja todavía muy elevada en el último mes de periodo de adaptación como para no pensar que las empresas han aprovechado para formalizar los últimos contratos de este tipo. Se verá más claro en el análisis de los meses de abril y mayo.

Contratos ligados a la formación

El peso de los contratos formativos y de prácticas se ha situado en los últimos años entre un 0,45% y un 0,6% del total de los contratos formalizados en Aragón. En este aspecto no se aprecian diferencias significativas en los primeros meses de 2022. A pesar de su carácter temporal, las medidas introducidas en esta modalidad no se dirigen hacia un descenso en la contratación si no que quieren incidir en la duración y las condiciones en las que se establecen dichos contratos. Por ello, no se espera una disminución en este tipo de contratos, pero veamos las cifras.

En los tres primeros meses de 2022 se han formalizado 583 contratos formativos, lo que supone un 0,46% del total de los contratos en lo que va de año. Cifras muy similares a las que comentábamos de años anteriores. Respecto al año anterior, la contratación en esta modalidad ha aumentado. En marzo de 2022 se han formalizado 226 contratos por los 119 del mismo mes en 2021, suponiendo un incremento del 75,19%, mucho mayor que el del total de los contratos. Por tanto, debemos esperar a los próximos meses para observar cómo afecta la reforma a estos contratos formativos, pero por el momento no parece que la nueva regulación afecte negativamente a la contratación en este ámbito.

Por detallar un poco más sobre este tipo de contratos, el peso de los mismos es mayor en el sector servicios y construcción (0,81% y 0,74% en 2021 respectivamente), y casi nulo en el sector agrícola, donde únicamente el 0,02% de los contratos que se hicieron en 2021 estaban ligados a la formación -16 contratos de los 67.650-.

Contratos eventuales

Como ya hemos comentado, la reforma introduce modificaciones en este tipo de contratos, pudiendo formalizarse por sustitución de la persona trabajadora o por circunstancias de la producción. Para analizar lo más correctamente posible las cifras, se han tenido en cuenta en este apartado los contratos que el INAEM denomina como “eventual por circunstancias de la producción”, “interinidad”, “relevo” y “sustitución por jubilación anticipada”. Estos contratos han formado el grueso de la contratación en Aragón, explicando gran parte del número de contratos temporales formalizados. En los últimos años han representado entre el 55% y el 60% del total de los contratos en nuestra comunidad. El peso de este tipo de contratos es mayor en el sector industria, con un 75,57% en 2021, y mucho menor en el sector construcción y en el agrícola con un 19,5% y un 19,57% respectivamente. Para el total de la economía este tipo de contratos suponían en 2021 el 58,34%, una cifra muy elevada que provoca la gran temporalidad que caracteriza a nuestro mercado de trabajo. Estos contratos representan el 64,77% de todos los contratos temporales formalizados en Aragón en 2021, por lo que se espera que las restricciones introducidas en este sentido incidan de forma visible en las cifras de temporalidad.

Analizando lo sucedido en estos tres primeros meses de 2022, podemos observar el componente cíclico que caracteriza este tipo de contratos: mayor peso entre noviembre y enero que se reduce en los meses siguientes, con un nuevo repunte en julio. Dejando a un lado este componente asociado al ciclo económico, podemos comparar los meses de marzo de 2021 y 2022. La tasa de variación interanual ha sido del 10,32%, menor que el del total de los contratos. Es posible que la nueva normativa y los diversos endurecimientos a las condiciones de los contratos eventuales

hayan provocado que crezcan menos que la contratación en todas sus modalidades, y que esto vaya relacionado con cambios en las pautas de modificación de plantillas.

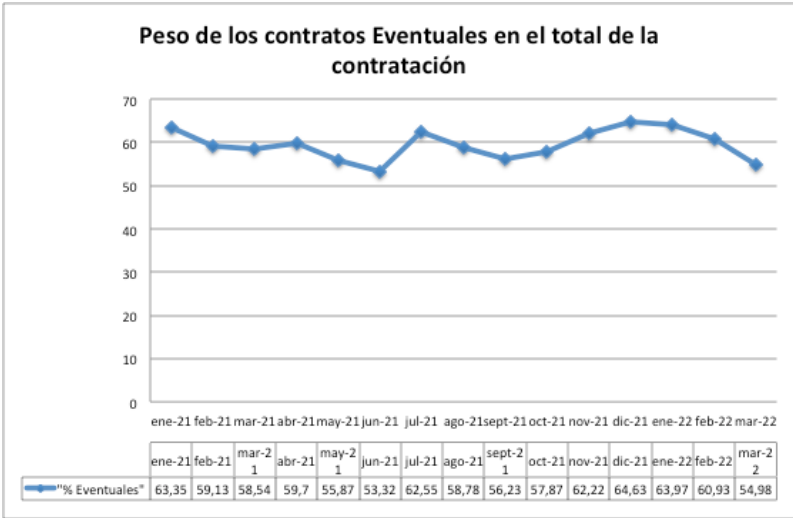


Gráfico 2: Componente cíclico del peso de los contratos eventuales en Aragón. Elaboración propia. Fuente: INAEM

Si echamos un vistazo a la tasa de variación intermensual de los tres primeros meses de 2021 y 2022, vemos una tendencia decreciente más marcada en los de este último año. Mientras que en enero de 2021 se produjo un incremento de este tipo de contratos respecto al mes anterior (0,99%), en enero de este año se ha producido un fuerte descenso (-8,16%). Este descenso fue todavía más notable en el mes de febrero (-10,67%) aunque con cifras más similares a las de febrero de 2021 (-9,38%). Finalmente, en el mes de marzo vuelve a haber un incremento de los contratos eventuales en ambos periodos, pero con diferencias visibles en la tasa de variación. Mientras que en marzo de 2021 estos contratos aumentaron en 16% respecto al mes anterior, este último mes de marzo se incrementaron solo en un 4,71%. De hecho, resulta llamativa la diferencia de que en 2021 se formalizaron más contratos eventuales en marzo que en enero, mientras que este año la cifra de marzo es menor que la de enero. Esto podría dibujar la misma tendencia que habíamos observado cuando hablábamos de temporalidad sin atender a tipos de contrato, con una reducción gradual en estos primeros meses como primer efecto de la reforma.

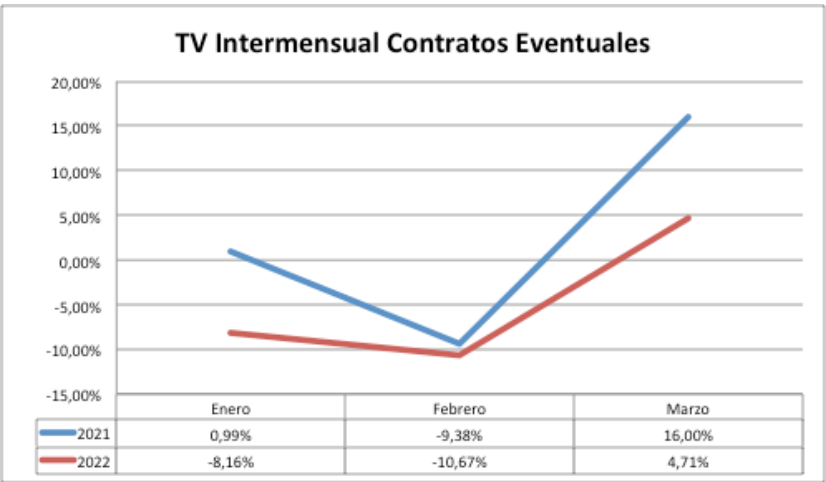


Gráfico 3: Tasa de variación intermensual contratos eventuales. Elaboración propia. Fuente: INAEM

Con lo cual, tenemos que los contratos eventuales han aumentado este año en menor medida que el total de los contratos y por otro lado, que durante los tres primeros meses de 2022 se está produciendo un descenso en esta modalidad. Con los datos disponibles no podemos confirmar que sea fruto de la reforma, pero es posible que las empresas estén optando por cambiar estos tipos de contrato por indefinidos o fijos-discontinuos dadas las nuevas restricciones para formalizar eventuales, incluso antes de entrar en vigor las nuevas normas de contratación. Es más, si tenemos en cuenta el efecto comentado anteriormente por el que las empresas aumentan la contratación temporal en los meses previos a la nueva normativa, el efecto que resultaría de reducción en este tipo de contratos asociado a la legislación sería todavía mayor.

Fijos discontinuos

Los contratos fijos discontinuos se proponen como una vía de escape para todos los contratos temporales que a partir de ahora no se podrán formalizar. Esta opción se espera gane fuerza respecto a otro tipo de contratos por su vinculación a la actividad de la empresa, alternando periodos de trabajo con otros de inactividad, pero manteniendo la relación contractual que los vincula. En este sentido, queremos analizar si se ha producido algún cambio de tendencia en la contratación de fijos-discontinuos en los meses previos a la entrada en vigor de las modificaciones legislativas. Compararemos el peso que ha tenido este tipo de contratos en la nueva contratación a lo largo del tiempo, para determinar si lo ocurrido en estos últimos meses concuerda con esta línea o es fruto de los efectos provocados por la reforma.

El sector donde tradicionalmente estos contratos han tenido una mayor importancia relativa es el de la agricultura y pesca. En 2021, estos contratos representaban el 4,16% del total de contratos del sector, y un 57,39% de los contratos indefinidos formalizados en el año. Le sigue de cerca el sector construcción, donde los fijos-discontinuos representan el 3,05% de las contrataciones en 2021, pero con menor peso dentro de los indefinidos (13,96%) pues se realizan más contratos en esta modalidad que en el sector agrícola. Por detrás quedan el sector servicios y el sector industria con un 0,95% y un 0,28% de contratos fijos-discontinuos sobre el total. A nivel agregado de los sectores, para el total de la economía, este tipo de contratos suponía en los últimos años entre el 0,9% y el 1,27% del total de las contrataciones, unas cifras que no varían demasiado en términos mensuales, llamando la atención el mes de mayo de 2021 donde este peso crecía hasta el 2,03%.

Para analizar el comportamiento de este tipo de contratos tras la publicación de la reforma vamos a comparar las cifras en estos primeros tres meses de 2022 con las de los tres primeros meses en 2021. En primer lugar, el porcentaje de contratos fijos-discontinuos sobre el total de los contratos ha seguido una tendencia creciente desde principios de año. Se situaba en 1,76% en el mes de enero, creciendo hasta el 3,03% en el mes de febrero y finalmente ascendiendo hasta el 5,18% en el mes de marzo. Estos datos concuerdan con los que hemos visto anteriormente, donde encontrábamos un descenso en la temporalidad respecto a periodos anteriores con un incremento de contratos indefinidos. Comparando las cifras de nuevos contratos fijos-discontinuos con las de 2021, observamos que la tasa de crecimiento mensual en enero de 2021 y en enero de 2022 coincide en buena medida (30,19% y 30,12%). La gran diferencia la encontramos en los meses de febrero: en febrero de 2021 los fijos-discontinuos decrecieron un 2,91%, mientras que para el mismo mes de este año encontramos una tasa de

crecimiento respecto al mes de enero del 60,97%. Pero es más, la tasa de crecimiento mensual del total de contrataciones en febrero de 2022 es del -6,20%. Es decir, mientras el total de contrataciones decrecía, los fijos-discontinuos se disparaban. Durante estos dos meses el mayor incremento en el peso relativo de este tipo de contratos se pudo ver en el sector agrícola, llegando a suponer alrededor del 14% de los nuevos contratos del sector en enero y febrero de este año.

Si comparamos este último mes de marzo con el de 2021, encontramos un crecimiento interanual del total de contrataciones de un 17,47%. Sin embargo, este crecimiento no se ha producido en la misma medida en los fijos-discontinuos, que han experimentado un crecimiento respecto al mismo mes del año anterior de un 383,3%. Estas cifras nos muestran un claro cambio de tendencia en la utilización de contratos fijos discontinuos, creciendo por el detrimento en el uso de contratos temporales, tanto eventuales como los de obra o servicio.

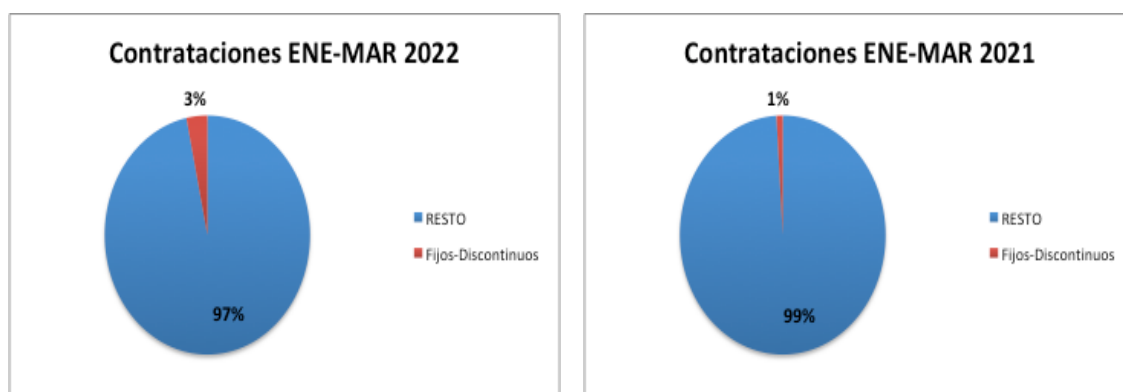


Gráfico 4: Peso de los fijos-discontinuos sobre el total de contratos. Elaboración propia. Fuente: INAEM

6.2. Datos Abril y Mayo 2022

A continuación vamos a comprobar como han seguido evolucionando los cambios en la normativa en la contratación en Aragón para los dos meses de los que disponemos datos después de la entrada en vigor. A pesar de que las cifras de contratación en estos meses pueden verse alteradas por el shock de producción provocado por la crisis energética, trataremos de identificar un cambio en los niveles de temporalidad. En este apartado nos centraremos en las cifras de contratos temporales en sus distintas modalidades, para comprobar que existe un cambio de comportamiento en la contratación tras la puesta en marcha de la reforma. De este modo analizaremos la evolución de los contratos temporales e indefinidos sobre el total de los mismos, el incremento en el número de fijos discontinuos como elemento clave para potenciar los indefinidos, y la –casi- desaparición de los contratos de obra o servicio del mercado laboral como gran protagonista del descenso en la temporalidad.

El análisis se realiza a partir de los datos oficiales aportados por el IAEST.

Evolución temporalidad

Las tasas de temporalidad en Aragón mantienen su tendencia decreciente en estos dos meses del periodo, con un mayor primer salto en el mes de abril y una relajación en el mes de mayo. Las cifras de temporalidad para el mes de abril descienden hasta el 56,51%, con 21.439 contratos temporales en este primer mes de cambio en la regulación. Comparando con el mismo mes del año anterior, con niveles de empleo similares, se han formalizado 12.396 contratos temporales menos, y 11.737 indefinidos más. Este descenso en la temporalidad llegó hasta el 55,93% en el mes de mayo. Esta aparente estabilización de las tasas probablemente se deba al mayor impacto en el primer mes de una normativa muy restrictiva en cuanto a contratación temporal se refiere, eliminando por completo una modalidad hasta ahora muy utilizada como los de obra o servicio, y apareciendo un sustituto para este tipo de actividad con los fijos-discontinuos. Parece razonable que el cambio drástico en la adaptación de los tipos de contrato sea el primer mes tras la entrada en vigor, con una posterior estabilización de las tasas en lo que podría ser una nueva normalidad. En ese caso, hablaríamos de un cambio en la estructura contractual de la comunidad –semejante a la del conjunto nacional- provocada por la nueva regulación, sin embargo, necesitamos de un periodo de tiempo más largo que nos ofrezca los datos necesarios para comprobar esta hipótesis.

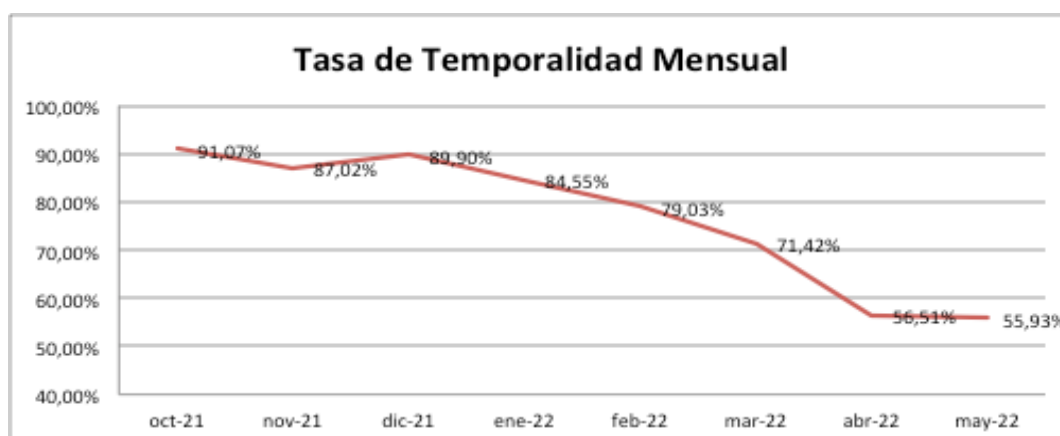


Gráfico 5: Tasa de temporalidad en Aragón por meses. Elaboración propia. Fuente: IAEST

Contratos temporales

Basándonos en la normativa, el cambio más radical que podemos encontrarnos reside en la modalidad de los contratos por obra o servicio, la cual no puede formalizarse, esperando su desaparición del marco contractual español. Si atendemos a las cifras del IAEST vemos que en el mes de abril, en Aragón, todavía se formalizaron 597 contratos por obra o servicio, que representaban un 1,57% del total para ese mes. En el mes de mayo únicamente se formalizaron 35. Comparando estas cifras con las del año anterior, encontramos una modalidad de contratos que ha pasado de representar el 39,4% de los contratos formalizados en mayo de 2021 a prácticamente desaparecer. Hablamos de una disminución de 19.522 contratos respecto al año anterior, que han pasado a formalizarse en otras modalidades, pues no se detecta una caída drástica en los niveles de empleo.

Si atendemos a los contratos formalizados en la modalidad “eventual por circunstancias de la producción” observamos un ligero descenso en el peso del total de contratos respecto a principios de año y un mínimo incremento respecto a las cifras del año anterior. En enero de 2022 el porcentaje sobre la contratación total que representaba esta modalidad ascendía al 51,04%, comenzando una línea de reducción que ha alcanzado el 45,17% este último mes de mayo. Cifra muy similar a la del año anterior para el mismo mes, que se situaba en el 44,7%. Dado que las actividades que formalizan este tipo de contratos suelen tener un claro componente cíclico, no podemos sacar conclusiones anticipadas de estos datos que muestren cómo se han comportado como consecuencia de la eliminación de los contratos por obra o servicio.

Del mismo modo, aunque podemos detectar un incremento en el peso de la partida de “interinos” como modalidad de contratos respecto al año anterior, no podemos asegurar que se haya dado por lo que comentábamos. También en este escenario puede ser determinante el componente cíclico de las actividades, por lo que se establece la comparación teniendo en cuenta las cifras en los meses de mayo de 2021 y 2022. Este último año el peso de esta modalidad de contratos ha sido del 8,08% frente al 6% en 2021, cifras que como decimos, no nos permiten extraer conclusiones determinantes.

Fijos discontinuos

Si hay una modalidad que ha experimentado un incremento sustancial como respuesta a la eliminación de los contratos por obra o servicio son los fijos discontinuos. Como ya hemos comentado son los que mejor se adaptan a ese tipo de actividades estacionales, alternando periodos de mayor actividad con otros que necesitan menos trabajadores. Esta alternativa definitivamente ha ganado peso en la estructura contractual aragonesa y española, convirtiéndose ya en una realidad de nuestro mercado laboral.

Siguiendo la tendencia desarrollada por la modalidad desde principios de año, encontramos un incremento sostenido a lo largo del periodo. El peso de los fijos discontinuos comenzaba en el 1,76% para el mes de enero situándose ya en un 19,68% del total de contratos formalizados en mayo de 2020. A niveles agregados se traduce en 9.315 contratos fijos discontinuos en mayo, más que en los cuatro meses anteriores juntos. De todas formas debemos ser cautos con estas cifras, pues el mes de mayo de 2021 fue el que más contratos fijos-discontinuos se formalizaron del año (1.007), por lo que una parte del incremento en este último mes puede ser puntual.

Como vemos, en este apartado sí que podemos afirmar que el comportamiento en las actividades que antes formalizaban contratos por obra o servicio, se ha modificado hacia la contratación de fijos discontinuos, provocando un cambio en la estructura contractual del mercado laboral. Además, este cambio en la modalidad de contratación ha supuesto una reducción importante en la tasa de temporalidad, pues a pesar de mantener el tipo de actividad, la nomenclatura de los nuevos contratos hace que se consideren indefinidos por su nueva relación con la empresa. Esta “reclasificación” –además de otros cambios menos drásticos por las nuevas restricciones contractuales- ha provocado la comentada reducción en las tasas de temporalidad en nuestro mercado laboral.

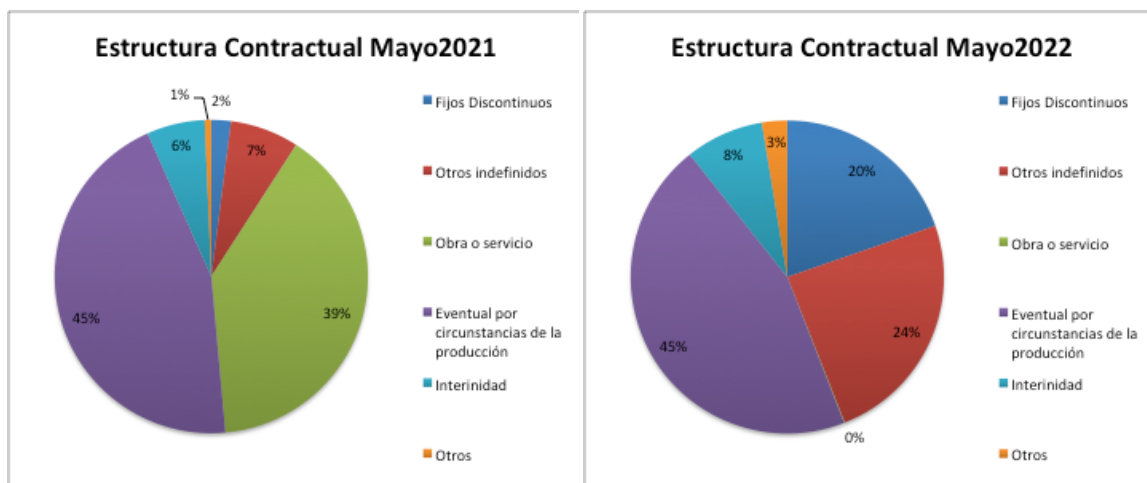


Gráfico 6: Estructura contractual en Aragón. Elaboración propia. Fuente: IAEST

7. Primeros efectos en otras reformas.

Como hemos podido observar, en los últimos meses se ha llevado a cabo una transformación de empleo temporal hacia empleo indefinido, en gran medida por la sustitución de los contratos de obra o servicio por los fijos discontinuos. Esto ha provocado una reducción considerable de la contratación temporal tanto en la comunidad de Aragón como a nivel nacional. Sin embargo, no consideramos suficientes los datos disponibles para extraer conclusiones de cara a una nueva estructura contractual, con un menor peso de los contratos temporales en el mercado laboral, pues precisaremos de una serie temporal más larga que nos permita visualizar cambios a medio o largo plazo.

Asimismo, existe la posibilidad de que estos primeros efectos que hemos detectado sean fruto de una primera aproximación a la nueva reforma, y que no solamente no se traduzcan en un cambio estructural del mercado, si no que acaben por disiparse en un corto plazo. Si echamos la vista atrás y comparamos los primeros efectos con los de las dos últimas reformas laborales (2006 y 2012), observamos que también en los primeros meses tras la publicación de la reforma se contuvo la contratación temporal, pero fue algo transitorio pues a los pocos meses se volvió a las cifras anteriores a la reforma. Para ofrecer una visión más detallada de estos primeros efectos, se han extraído las cifras de contratación mensual en Aragón para los periodos 2006-2007 y 2012-2013, donde se pretende mostrar este fenómeno. Recuerdo que en nuestro análisis solamente entramos a valorar el efecto sobre la temporalidad, independientemente si el empleo creció o se alargó la vida de los contratos formalizados.

La reforma laboral de 2006 se publicó el 9 de junio y entró en vigor en el mes de julio de ese año. Para entonces, los flujos de contratación temporal alcanzaban el 91,21% del total de contratos en Aragón. Tras la reforma se produjo un descenso progresivo en el peso de los contratos temporales llegando a suponer el 76,86% en el mes de diciembre de 2006. A partir de este mes, volvió a crecer esta cifra, hasta situarse en el 89,53% en el mes de julio de 2007. Un año después de la reforma de 2006, el primer efecto detectado en la reducción de los flujos de

contratación temporal se había esfumado. En el siguiente gráfico podemos observar el fuerte descenso en el peso de los contratos temporales desde el mes de julio de 2006, y un incremento en el mismo a partir de enero de 2007. A pesar de que como norma habitual, en los meses de verano aumenta la contratación temporal siguiendo una ligera disminución en los meses siguientes, en este periodo la caída fue mucho mayor que en otros años, alcanzando un mínimo en el mes de diciembre.

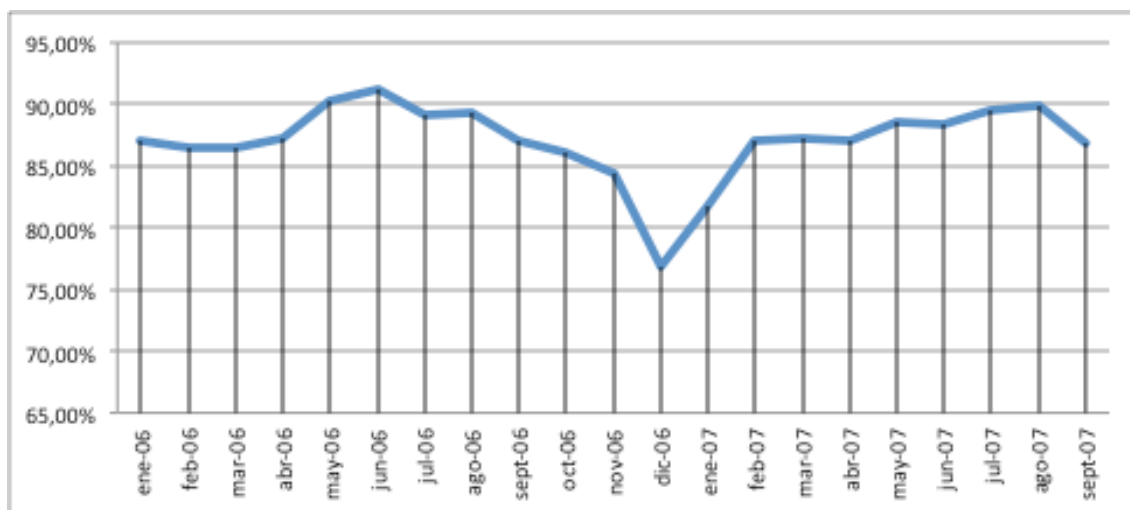


Gráfico 7: Peso de la contratación temporal en el mercado laboral aragonés (2006-2007). Elaboración propia. Fuente: IAEST

Del mismo modo, la reforma laboral de 2012 que entró en vigor en febrero de 2012, logró contener en cierta medida la contratación temporal en los meses de junio y julio, meses en los que habitualmente se observa un incremento en esta variable respecto a los meses anteriores del año. A comienzos de 2012 los contratos temporales formalizados en Aragón representaban el 91,51% del total, esta cifra se redujo en los meses de febrero a julio –dejando un repunte mensual en mayo-, volviendo a crecer desde el mes de agosto. Si comparamos estos datos con las del año siguiente (2013), observamos como en los meses de junio y julio las cifras son mucho mayores para este segundo año, siguiendo una tendencia mucho más habitual en cuanto a contratación temporal en los meses de verano. Por lo tanto, este primer efecto de reducción de la temporalidad duró incluso menos que en la reforma de 2006.

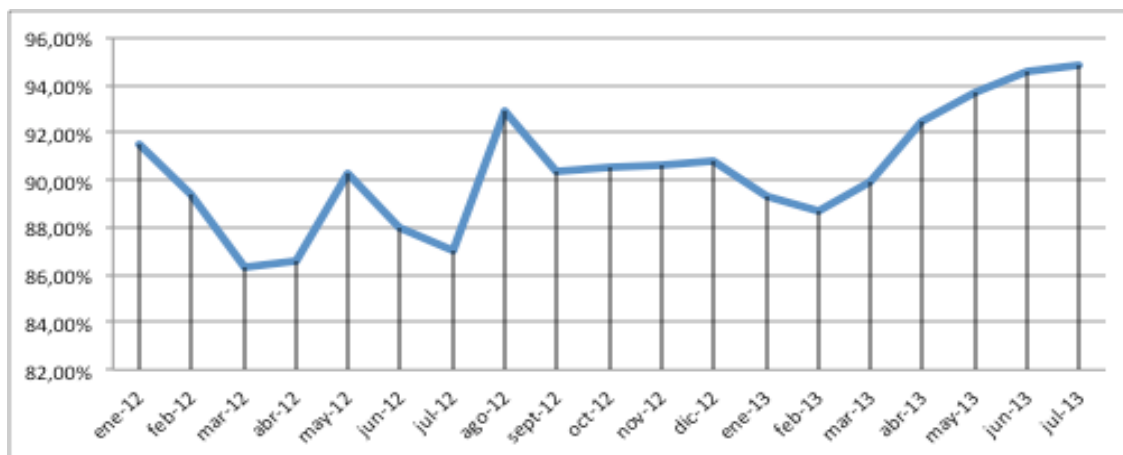


Gráfico 8: Peso de la contratación temporal en el mercado laboral aragonés (2012-2013). Elaboración propia. Fuente: IAEST

8. Conclusiones

Las cifras relativas a la contratación en los tres meses posteriores a la publicación de la reforma nos ofrecen ciertas muestras de un cambio en el comportamiento de las empresas en cuanto a las pautas de contratación: En primer lugar no se perciben cambios llamativos en los contratos ligados a formación, lo que nos impide determinar con seguridad cómo se van a comportar en los meses venideros. Por otro lado, el nivel de contratación de eventuales por causas de actividad y por sustitución han crecido menos que el total de los contratos en el último año, por lo que podríamos predecir una disminución en los próximos niveles de contratos eventuales tras la entrada en vigor de la reforma. Siguiendo el gráfico del peso mensual de estos contratos se percibe un componente cíclico que creo, se mantendrá, pero a unos niveles inferiores, pues un gran número de contratos eventuales en los que se repita la necesidad de contratación de forma periódica pasarán a formalizarse como fijos-discontinuos, incidiendo en el cálculo de la tasa de temporalidad regional.

Como elemento clave del análisis, encontramos una reducción en la formalización de contratos de obra o servicio. Recordemos que desde el 31 de marzo de 2022 no se pueden realizar este tipo de contratos, por lo que es más que probable que los contratistas hubieran aprovechado estos tres meses de puesta en marcha para adaptarse a las nuevas medidas, optando por otro tipo de contratos para realizar las mismas actividades. El gran protagonista en este aspecto es el sector agrícola, que ha experimentado un fuerte descenso en la contratación de tipo obra o servicio al mismo tiempo que los fijos-discontinuos se disparaban. Esta parece que será la principal vía para reducir la temporalidad: con la extinción de contratos de obra o servicio – hasta ahora se hacía un uso abusivo- junto con el aumento de restricciones a la contratación eventual, un gran número de empresas se decantarán por los fijos-discontinuos –indefinidos con carácter intermitente- para formar sus plantillas, teniendo incidencia directa en las cifras globales de temporalidad.

En los primeros meses tras la entrada en vigor, hemos observado como la formalización de contratos fijos discontinuos se ha disparado respecto al año anterior, modificando la estructura contractual aragonesa a favor de los contratos indefinidos, reduciendo enormemente las cifras de contratos temporales respecto a periodos anteriores. Sin embargo, no podemos confirmar este cambio en el escenario laboral hasta que no dispongamos de una muestra mayor de datos en un periodo de tiempo más prolongado, pues como hemos demostrado, también en las dos reformas laborales anteriores se dio un primer descenso de la contratación temporal con su posterior recuperación a corto plazo, aunque eso sí, en ningún caso llegando a cifras tan bajas como las que ha provocado esta reforma.

Por lo tanto, los próximos meses serán fundamentales para analizar los efectos de esta reforma en la temporalidad y comprobar si, como parecen mostrar las cifras actuales, se han reducido los flujos de contratación temporal, o si por el contrario, este primer efecto será un espejismo como el que dejaron las anteriores reformas.

Bibliografía

Batista, F (2016). “El contrato fijo discontinuo”. *Universidad de La Laguna, Grado en Derecho*.

Conde Ruiz, J. I.; Lahera, J (2021). “Contra la dualidad laboral”. *Fedea Policy Papers*, 2021/07.

Conde Ruiz, J. I.; Lahera, J (2021). “Contra la precariedad laboral”. Universidad Complutense de Madrid. pp 102-112.

Gabinete Económico de CCOO. (2021). “La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva. Confederación Sindical de CCOO. Madrid.

Jansen, M.; Conde Ruiz, J. I.; Lahera, J (2021). “La modernización de la negociación colectiva. *Fedea Policy Papers*., 2021/13.

Martínez, A; Victoria, C. (2022). “¿Está reduciendo la temporalidad la reforma laboral de 2021? Una primera evaluación”. *EsadeEcPol Policy Brief* – 2022/35.

Ministerio de Trabajo (2021). “Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros 2021”. *Observatorio de las ocupaciones*, pp 20-46.

Poquet, R. (2016). “Zonas grises del contrato fijo discontinuo”. *IUSLabor*, 2016/3, pp 1-23.

Suárez. B (2018). “El uso indiscriminado del contrato de obra o servicio”. Universidad Autónoma de Madrid, *Documentación Laboral*, vol III(115), pp 93-102.