



TRABAJO FIN DE GRADO
DOBLE GRADO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS CON DERECHO
CURSO ACADÉMICO 2022-2023
CONVOCATORIA ...

**TÍTULO: LOS CONTRATOS TEMPORALES TRAS LA REFORMA LABORAL:
MODIFICACIONES Y REPERCUSIÓN SOCIAL.**

AUTORA: Landa Pons, Vanesa

DNI: 53449735N

TUTOR: Pérez Campos, Ana Isabel

En Fuenlabrada, a 11 de marzo de 2024

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. ANTECEDENTES Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATOS EN ESPAÑA.	4
1. Antecedentes	4
2. La Ley 3/2012 del 6 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	8
3. Contexto y escenarios macroeconómicos y sociales para la última reforma laboral	10
III. LA REFORMA LABORAL POR 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. 13	
1. Consideraciones previas	13
2. El alcance de la reforma laboral en los contratos de trabajo de duración determina.....	14
2.1 El contrato de duración determinada por circunstancias a la producción.	15
2.2 El contrato temporal por sustitución.	17
3. Infracciones Administrativas.....	17
4. Garantías y negociación colectiva en los dos contratos temporales.	18
IV: IMPACTO SOCIOECONOMICO DE LA REFORMA EN EL MERCADO LABORAL.....	21
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. BIBLIOGRAFIA.....	30

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

I. INTRODUCCIÓN

Tras los últimos acontecimientos surgidos dentro de la sociedad española en relación con la Reforma Laboral, decido realizar mi Trabajo de Fin de Grado en base al nuevo por 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.

A lo largo de toda nuestra democracia, nos hemos visto involucrados en constantes reforma laborales para adaptarse a los nuevos cambios de la vida de los españoles. Pero el nuevo Real Decreto-Ley 32/2021 ha supuesto una nueva visión respecto a la contratación temporal. Esta nueva normativa que ha influenciado en muchos aspectos del mercado laboral, es importante analizar los aspectos esenciales que surgieron este real decreto ley.

Como veremos a continuación, estamos ante una ley novedosa con respecto a las anteriores, donde además de tener como objetivo principal eliminar la temporalidad en la contratación española a través de la modificación de uno de los artículos más importantes en relación con la temporalidad, el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, y evitarla sobre todo en aquellos colectivos con mayor vulnerabilidad como son los jóvenes y las mujeres.

Por ello, el objetivo del trabajo es llevar a cabo un análisis de la normativa y del impacto social y económico tras su aprobación nos hará valorar si verdaderamente ha beneficiado las condiciones laborales de todos los españoles y si los objetivos que se plantean tanto a nivel de la Unión Europea como a nivel nacional se están consiguiendo.

El desarrollo de este trabajo se realizará en diferentes capítulos relacionados principalmente con la nueva normativa y en concreto con aquello que esté relacionado con la temporalidad.

En primer lugar y de forma de introducción al trabajo se analizará la evolución histórica de las sucesivas reformas laborales desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores durante la transición democrática española y la tendencia de los contratos temporales hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 del 28 diciembre, publicado el 30 de diciembre del 2021, por el que se modifica mucho la forma de contratación desde su entrada en vigor hasta el 31 de marzo de adaptación de las empresas.

En segundo lugar, siendo esta la parte principal del trabajo, se desarrolla el Real Decreto-Ley 32/2021. En este apartado se hará un análisis exhaustivo de la reforma laboral destacando las modificaciones relacionadas con los contratos temporales del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se incluirá además aquellas modificaciones en relación a los convenios colectivos sectoriales involucrados en la contratación temporal y las sanciones administrativas en el caso de incumplimiento de la nueva normativa.

Y por tercer y último lugar se realizará un análisis del impacto socioeconómico de la modificación del ET, analizando los tipos de contrataciones que se están realizando desde la aprobación de esta nueva normativa y además si se ha llegado a una solución práctica para aquellos sectores más vulnerables a la temporalidad.

II. ANTECEDENTES Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATOS EN ESPAÑA.

1. Antecedentes

A lo largo de las últimas décadas, existe una necesidad urgente y constante de realizar modificaciones y reestructuraciones en los tipos de contratación posibles en España con el objetivo de minimizar la segmentación del mercado laboral, para favorecer a aquellas clases más vulnerables de exclusión. Para poder realizar un análisis de la evolución de la normativa laboral dentro de España, deberemos vincular esto a un contexto histórico económico y social, y analizar a fondo los distintos factores que han intervenido en el mercado laboral.

Siendo así, como desarrolla Ortiz¹, “*la temporalidad en España ha sido tradicionalmente muy alta*”, en comparación con el resto de los países de la Unión Europea durante la segunda mitad de los años 80. Las causas principales de esta temporalidad hacen referencia a diferentes factores, entre los que destacan los factores de carácter estructural y los factores asociados a la legislación y a la cultura española.

En cuanto a los factores estructurales, España durante las décadas de 1980 se ha visto forjada por una rigidez del mercado español, es decir, una fuerte resistencia al cambio, en el que la legislación mantenía en el tiempo sin adaptarse a los nuevos cambios, incluyendo a este factor, otra problemática, una tasa de paro muy elevada, con un incremento exponencial desde 1971, llegando a una tasa media de 20,5% (ver *Tabla 1*).

Esas tasas tan elevadas de paro están asociadas a dos factores concretos, por un lado, los cambios demográficos de la población y por otro lado debido a un cambio del mercado de trabajo.

En relación con el cambio demográfico podemos observar, un crecimiento elevado del mismo, siendo esta hasta siete veces, todo ello evolucionando hasta la segunda mitad de 1980, siendo esto causado por: la incorporación de la generación *baby boomer* al mercado laboral y la incorporación de la mujer al mundo laboral de forma activa. Así podemos ver que los demandantes de empleo evolucionaron y no estamos ante los mismos perfiles de la década de 1980.

Por otro lado, con relación al mercado de trabajo, además de lo ya citado, podemos ver un cambio esencial en los puestos de trabajo. Algunos de los sectores que han ido desapareciendo han sido sobre todo la agricultura y ganadera con una caída del empleo en el campo perdiendo alrededor de 200.000 puestos de trabajo y también podemos incluir el en el sector industrial artesanal, dejando paso a un mercado más industrializado, impulsando sectores como el sanitario o social, así como la logística².

¹Ortiz, Pilar, “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 31, núm. 1 (2013) 143, http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41644 (Consultado el 20 de julio de 2022).

² Gálvez Muñoz Lina y Paula Rodríguez, “Rigidez y flexibilidad en los mercados de trabajo en España. una visión de largo plazo”, *Documento de Investigación, Universidad Pablo de Olavide y Universidad Carlos III e Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria*. Págs.. 208 y sig. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/44161532/RIGIDEZ_Y_FLEXIBILIDAD_EN_LOS_MERCADOS_D-libre.pdf?1459156095=&response-content-

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

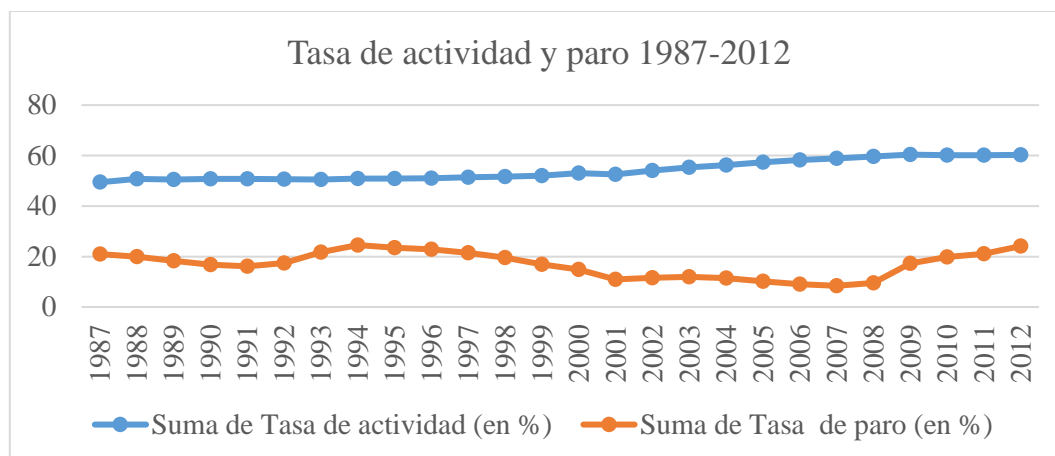


Tabla 1: Tabla de tasas de actividad y paro 1987-2012 de elaboración propia (datos aportados del INE)

Además de los factores estructurales, también nos encontramos ante un nuevo escenario legislativo. España se encuentra en 1980 en un proceso de transición y democratización a partir de la aprobación de la Constitución Española de 1978, lo que supondrá una modificación de toda la legislación española incluyendo así modificaciones en la normativa laboral de la época.

El año 1980 es un año crucial en España, tanto para el empleo como para las relaciones laborales. Este año se aprueba la primera ley de empleo, a través de la ley 51/1980 de 8 de octubre básica de empleo y por otro lado se crea el primer Estatuto de los Trabajadores, a través de la Ley 8/1980 del 10 de marzo.

Este primer Estatuto de los Trabajadores fue aprobado por el gobierno de Unión de Centro Democrático (UCD) junto con los sindicatos de Unión General de Trabajadores (UGT) y La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y constituyó un nuevo marco legislativo hasta el momento.

Este Estatuto de los Trabajadores se divide en una serie de capítulos principales; el primero las relaciones laborales individuales, el segundo la relación colectiva del trabajador donde se desarrollan la representación de los trabajadores y sus funciones y, para terminar, los convenios colectivos del trabajador³. Tras la creación de este Estatuto de los Trabajadores⁴, donde nos podemos encontrar diferentes tipos de contratación, se generalizó el uso de la contratación temporal dejando en un segundo plano el contrato indefinido en el mercado laboral de la época.

[disposition=inline%3B+filename%3DRigidez_y_flexibilidad_en_los_mercados_d.pdf&Expires=1707835752&Signature=GKyDI-9SOOrljTsiol7yEl0hWrR7SWtaQzJeqa53LTWz2T3soMLFJ7eQVHtDyRFVrh7C989RFFgzVRw3k2ZmoDWR6NVNh~Z2utc48lZ7ayooXE4S3aDevEbirPvL4lbQWMDenxDQT057WE9AX~tgdLd4LDIvLg2UVKFlxTiJB~s4Uz2wvnt2kPKhJq~Ca-qdGGIuSlSAEFW524HRqvvUYuqKYXgvN6~hGn9bxuz1yfj2zPLqIM1DdrzaIYSUZQD7bcfFH6jQdLfZYXa7qhRBzoRRTNYvSmWQxcZGLjwVpMIaWJMlxUpb7h7E-2l-YiriosAdL9xO~Gug2n2OcLa3grQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](#).

³ Sandalio Gómez, Ignacio Contreras y Lola García, “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008” *Documento de Investigación IESE Business School*, Universidad de Navarra. <https://www.iese.edu>.

⁴ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>.

A esta creación, le acompaña a los pocos años una modificación del Estatuto de los trabajadores a través 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.

El objetivo principal de esta nueva normativa era el fomento de la contratación temporal por parte de las empresas del sector privado y público, con el objetivo de disminuir las tasas de desempleo tan elevadas surgidas durante la época. Estas medidas tomadas por el legislador se aprobaron sin tener en cuenta las consecuencias que esto podría conllevar, como la segmentación de mercado laboral y un incremento excesivo de la temporalidad y como consecuencia de lo anterior, aunque las tasas de contratación aumentaron a 1,8 millones, las tasas de paro disminuyeron solo hasta un 16%, debido al aumento de la tasa de población activa durante la década de 1980⁵.

Durante la siguiente década, desde 1990 hasta los 1994, la economía española sufrió una gran recesión, lo que supuso un incremento de las tasas de paro, llegando a superar incluso los máximos de tasas de paro hasta la época, siendo 24% en 1994⁶ (ver *Tabla 1*). El Estado, con el objetivo de reducir el gasto público y atender a las exigencias y objetivos de la Unión Europea dentro del Tratado de Maastricht, desarrolla una modificación del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Esta reforma, aprobada por el Gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), fue una reforma de gran conflicto entre la población debido a la falta de consenso con los trabajadores, empresarios y sindicatos, lo que llevo a grandes descontentos y huelgas durante la década. El objetivo de esta normativa, sacándolo así de su título preliminar, es la mejora de los servicios públicos de empleo, el fomento del empleo juvenil impulsando los contratos de formación y aprendizaje, la legalización de las ETTS y, siguiendo estos con el objetivo de reducir la contratación temporal. A pesar de esta modificación, los contratos temporales durante esta época no disminuyeron, sino que al contrario de lo que se pretendía con la limitación de los contratos de fomento de empleo, la contratación temporal seguía prevaleciendo a la indefinida, los empresarios buscaban otras formas de contratación temporal, y todo esto siguió suponiendo un incremento de estos hasta un 60 % hacia finales de siglo⁷.

En 1997 surge la tercera reforma del Estatuto de los Trabajadores, a través de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. El impulso de esta tercera reforma va asociada al crecimiento de la economía desde 1994, una disminución considerable de la tasa de parados y podemos añadir, además, la imposibilidad de llegar a los objetivos propuestos en las dos anteriores reformas. Según el preámbulo de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, y desarrolla García Ninet, debido a las tasas altas de paro de hasta un 20% (ver *Tabla 1*) de la población activa y un 30% de los contratos de trabajo son indefinidos, este acuerdo fomentaba la empleabilidad de aquellos sectores menos favorecidos en la época mediante la contratación indefinida. Esta reforma, junto con el crecimiento económico de España, supuso un incremento de la contratación asalariada hasta desde finales de 1997 hasta 2005, pero los objetivos no se

⁵ Lina Gálvez Muñoz y Paula Rodríguez, “Rigidez y flexibilidad en los mercados...” pág. 208.

⁶ Pilar Ortiz “Cambios en la legislación laboral...” pág. 150.

⁷ Sandalio Gómez, Ignacio Contreras y Lola García, “Las reformas laborales en España...” pág. 10.

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

llegaron a alcanzar, ya que solo el 10% de los contratos eran de carácter indefinido, prevaleciendo por lo tanto los contratos temporales⁸.

La cuarta reforma importante del Estatuto de los Trabajadores surge en el 2001, con la segunda legislatura del Partido Popular, a través del acuerdo entre los agentes sociales se lleva a cabo la 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 ⁹.

Desde la última reforma por la Ley 12/2001 del 9 de julio hasta el año 2006, España se encuentra en un gran crecimiento económico que conlleva una mayor tasa de contratación pasando de un 53% hasta un 59% y, por lo tanto, también deriva a un descenso considerable de la tasa de paro, pasando de 10,94% en el primer trimestre del 2001 a un 9,03% en el primer trimestre del 2006 (ver *Tabla 1*). Sin embargo, la tasa de contratación en relación con los contratos indefinidos sigue siendo muy baja, solo suponiendo en 2006 un 10,84 % del total de los contratos realizados en el 2006 (ver *Tabla 2*).

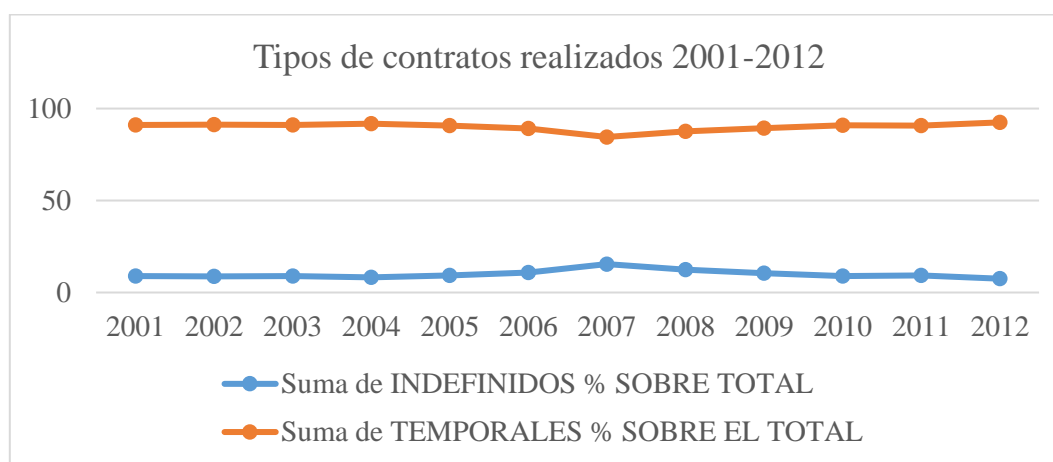


Tabla 2: Tipos de contratos realizados desde el 2001-2012. (Tabla de realización propia con datos proporcionados del SEPE)¹⁰

El gobierno del PSOE, tras ganar las elecciones del 14 de marzo del 2004 con 164 escaños, llega a un acuerdo con CEOE/CEPYME y CCOO/UGT para aprobar en 2006 una nueva reforma laboral mediante el Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para mejorar el crecimiento y el empleo.¹¹

Dentro de su preámbulo, se desarrollan las causas por las que se realiza esta cuarta reforma, siendo entre ellas la rápida evolución del mercado español, las altas tasas de contratación temporal y evitar los grandes desequilibrios de mercado, buscando los mismos objetivos que en las anteriores reformas normativas, las cuales no conseguían cumplir estos objetivos.¹²

⁸ García Ninet, José Ignacio, “Contrato de fomento de la contratación indefinida”, *Proyecto Social*, (2014) pág., 132.

⁹ Montoya Melgar, Alfredo “Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis Áreas”. *Revista Internacional de Ciencias Sociales* núm. 32 (2013), pág. 23 <https://revistas.um.es/areas/article/view/192231/158691>.

¹⁰ Resumen de datos estadísticos, Datos nacionales de contratación, Servicio Público de Empleo Estatal, <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>.

¹¹ Alfredo Montoya Melgar, “Cambios y reformas laborales en un contexto...” pág. 23.

¹² Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10562>.

Durante los siguientes años, se produce ciclo de gran crisis económica a nivel mundial como consecuencia de una mala gestión de los fondos financieros de mercado junto con los Bancos Centrales, lo que lleva a un aumento de los despidos en España pasando de una tasa de paro de un 9,04% en 2006 hasta un 24% en el primer trimestre del 2012. Aunque luego, entre 2006 y 2012 hubo tres nuevas reformas más, siendo de estas la más influyente la reforma laboral del 2010, mediante el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Esta nueva modificación se propone en el 2010 por el gobierno socialista de José Luis Rodríguez Zapatero, donde se centra en cuatro estrategias: la disminución de la brecha existente en las indemnizaciones por despido de los contratos indefinidos y temporales; la clarificación del despido económico u objetivo; las bonificaciones de la contratación indefinida; y la reducción del contrato indefinido¹³.

A pesar de producirse cambios notables en el mercado de trabajo, estos objetivos al igual que en las anteriores reformas no se llegan a cumplir como se pretendía, produciendo en el 2012 una tasa de paro del 24% y los contratos temporales suponen el 92,40% de los contratos realizados en el primer trimestre del 2012. Frente a esta situación se propone una nueva reforma que se mantuvo hasta el 2021, que desarrollaremos a continuación.

2. La Ley 3/2012 del 6 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Siguiendo el hilo del título anterior, tras las elecciones generales del 2011 y la subida del Partido Popular al gobierno se propone una nueva reforma laboral, que se mantendrá vigente hasta la actual reforma laboral del 2022. Esta reforma sigue un modelo tradicional, primero con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y después la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.¹⁴

Dentro del preámbulo de la Ley 3/2012 del 6 de julio, se especifican las causas por las que se decide realizar esta reforma legal, siendo la más evidente la gran crisis económica que afrontaba España desde el 2008, donde la tasa de parados incrementa considerablemente desde 2008 hasta 2012 pasando un 9,6% hasta un 24,19% (véase Tabla 1). Estas altas tasas de paro son predominantes sobre todo en los sectores de mayor vulnerabilidad como en el paro juvenil y la brecha existente entre hombre y mujeres. La tasa de paro juvenil suponía más de un 50% de los parados totales y las dificultades de la inserción de la mujer en el mundo laboral se ven claramente reflejadas, siendo el desempleo femenino en un 26,55%, 116.200 mujeres más en situación de desempleo, 1,14 puntos más alto que en el 2011¹⁵. A estas circunstancias se le suma la predominación de la contratación temporal con un 25 % siendo 11 puntos más alta al resto de los países europeos. Aquí se puede ver reflejada la rigidez del mercado español ante el cambio hacia las nuevas tendencias de contratación y la incapacidad de cumplir la finalidad de las sucesivas modificaciones normativas desde la aprobación del primer Estatuto de los Trabajadores en 1980, destacando la estabilidad laboral y la creación de puestos de trabajo,

¹³ Conde-Ruiz, j. Ignacio; Felgueroso, Florentino; García Pérez, j. Ignacio, “Reforma laboral 2010: una primera evaluación y propuestas de mejora” *Revista de Economía Aplicada*, vol. XIX, núm. 57, 2011, págs. 147-180 Universidad de Zaragoza <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96922243006> .

¹⁴ Alfredo Montoya Melgar, “Cambios y reformas laborales en un contexto...” pág. 23.

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística, “Encuesta de Población Activa (EPA) cuarto trimestre 2012” Nota de prensa 24 de enero 2013. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0412.pdf> .

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

donde podemos incluir el impulso a la contratación de los sectores menos favorecidos, así como se indica en el mismo preámbulo, define al modelo laboral español como un modelo débil el cual en ese momento no puede hacer frente a las dificultades¹⁶.

Por ello, esta reforma intenta garantizar dos principios fundamentales, la de la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos y por otro lado la seguridad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, creando el concepto de “flexiseguridad”. Como se ha desarrollado en el apartado anterior, la implantación del contrato temporal ha supuesto un modelo de flexibilizar el mercado de trabajo español, adecuándose a por un lado a las necesidades empresariales y considerando al empresario como el protagonista de toda la reforma laboral, y por otro lado dar seguridad laboral al trabajador, por ello podemos hablar de dos tipos de flexibilidades, la interna y la externa.

Si bien podemos ver reflejada la primera de las flexibilidades en su preámbulo y en sus capítulos II y III, en concreto en su artículo 4, donde se establece un nuevo concepto de contratación, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, con el objetivo de promoción de la contratación indefinidas en empresas pequeñas dando impulso al mayor tejido empresarial de España.¹⁷

En este artículo 4, se desarrolla el nuevo modelo de contrato, para facilitar un empleo con mayor estabilidad para los trabajadores y potenciar el desarrollo empresarial. Como dice este artículo de la reforma, este contrato es una iniciativa empresarial que se les da a aquellas empresas que tengan más de 50 trabajadores. Este contrato de tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores está caracterizado por ser un contrato de carácter indefinido y a jornada completa y que además podrá compatibilizarlo con las prestaciones a desempleo, parte que beneficiaría al trabajador. Además de lo dicho anteriormente el empresario también obtendrá beneficios fiscales por la generación de este contrato, obtendría además de las bonificaciones establecidas en la ley del del Impuesto de Sociedades, obtendrían beneficios extra si contratan a jóvenes entre 16 y 30 años, en las cuotas de la seguridad social durante tres años que aumentan de forma progresiva durante esos tres años, 1000 euros el primer año, 1100 euros el segundo año y 1200 el último año. También se fomenta la contratación a mayores de 45, cuya bonificación es de 1300 durante los tres primeros años.

Además de estos incentivos, se determinan unas medias de garantía laboral para los trabajadores. Siguiendo este artículo 4, en los puntos siguientes, se termina que este tipo de contrato no se podrá celebrar en aquellos casos en el que las empresas hayan realizado despidos objetivos y que hayan sido declarados improcedentes por sentencia judicial incluidos además despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato. Se incluye a esto que el empresario deberá mantener al trabajador un mínimo de tres años desde el inicio de la relación laboral.

Por otro lado, la flexibilidad externa, se centra el dar mayor seguridad a los trabajadores, reconocido en el capítulo I de la misma ley, donde se establecen modificaciones en la intermediación laboral, ampliando de alguna manera en el ámbito de actuación mayores

¹⁶ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

¹⁷ Montoya Melgar, Alfredo “Cambios y reformas laborales en un contexto...” pág. 25.

funciones de agencia de colocación a las ETTs, en el fomento de la formación profesional y el aprendizaje¹⁸.

Pero, es verdad que esta reforma, aunque haya añadido una nueva modalidad de contratación para alcanzar el objetivo de disminuir la temporalidad, no modifica uno de los artículos más importantes por el cual se siguen realizando la mayoría de las contrataciones temporales, el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Se sigue manteniendo tanto el contrato de obra y servicio, del artículo 15.1 apartado (a) y el contrato eventual del art 15.1 apartado (b) y tampoco han modificado los costes por en el caso de uso fraudulento del contrato.¹⁹

Se incluye además de lo anterior, otro de los problemas más importantes de esta reforma, los cambios en el sistema de despido y la flexibilidad de la que hemos hablado con anterioridad. Esta reforma posibilita el despido procedente por causas económicas en la que se incluye la caída de las ventas y de los ingresos, además de la disminución de los costes de los despidos. Este sistema de flexibilidad en cuanto a estas medidas de flexibilidad interna de empresa puede generar lo contrario a lo que se pretendía, el aumento de los despidos y de las rotaciones laborales en las empresas.²⁰

Esta normativa se mantuvo hasta la nueva reforma aprobada por 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 aprobada el 28 de diciembre del 2021, publicada el 30 de diciembre del 2021 y entrada en vigor el 31 de diciembre del mismo año.

3. Contexto y escenarios macroeconómicos y sociales para la última reforma laboral

Pese a que la anterior reforma buscaba facilitar un empleo más estable y romper con las altas tasas de paro procedentes de estos sectores tan vulnerables como son los jóvenes y las mujeres, los datos que se muestran no son tan positivos. Es verdad que las tasas de actividad hasta el 2019 se mantienen alrededor del 60%, pero las tasas de paro descienden pasando de 25.73% hasta un 13.78% (véase tabla 3) como consecuencia de superar la gran crisis económica que llevaba España desde el 2008, pero el problema principal no se ha solucionado, la sociedad española sigue manteniendo esa tendencia histórica y cultural de la contratación temporal. Hasta ahora, los contratos temporales suponían un 92 % de todos los realizados a finales de 2019.

¹⁸ Montoya Melgar, Alfredo “Cambios y reformas laborales en un contexto...” pág. 25.

¹⁹ Lahera Forteza, Jesús “La reforma de la ley 3/2012 en la contratación laboral y despido” *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm 24, 2011, págs. 209-223.

https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:ES,EU+content_type:4/reforma+del+2012+contrataci3n/vid/467718578

²⁰ Malo, Miguel Ángel “Una primera valoración de la reforma laboral de 2012” *Cuadernos de Información Económica* núm. 226, pág. 77 y ss. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/226art06.pdf

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

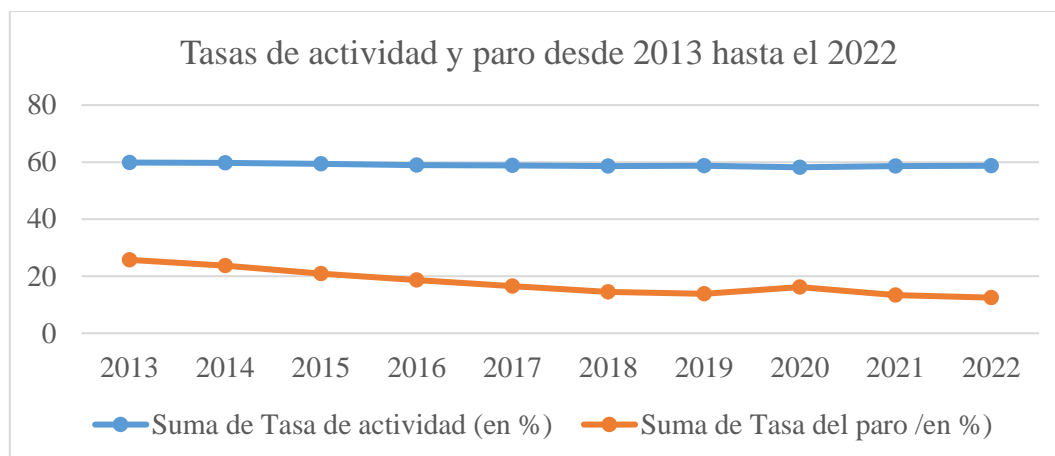


Tabla 3: Tasas de actividad y ocupación desde 2013 hasta el 2022 (Tabla de elaboración propia con datos extraídos del INE) 21

Esta mejora de las tasas de empleo y actividad que podemos ver en alza desde 2013 se desploma a principios del 2020 por una de las mayores crisis sanitarias y económicas de los últimos siglos, el COVID-19. El COVID-19 ha supuesto un importante peso en la economía europea y englobando también la española. Durante el segundo trimestre del 2020, las tasas de paro se dispararon en más de 2 puntos, pasando de un 13,78 en el último trimestre del 2019 a 16,23 en el tercer trimestre del 2020, y además se puede ver una caída considerable del PIB español, siendo esta de 10% menor que la del año 2019. Ante esta situación, el Gobierno desarrolla diferentes medidas para mitigar los efectos de la crisis de carácter social y económico, y una de las más utilizadas en la crisis sanitaria en los primeros meses es la aplicación de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), aplicada por las empresas por las que se suspende temporalmente las relaciones laborales con sus trabajadores o se reduce la jornada laboral, evitando despidos. Pero, siguiendo los datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, durante el 2022, vemos que alrededor de 1 millón de trabajadores se ha visto afectados por estos ERTes, de los cuales un 67% se debe por causas de fuerza mayor y un 33% por causas económicas, organizativas, técnicas y de producción.²²

Además de estos escenarios económicos españoles, la reforma también parte de unas influencias europeas. España lideraba hasta entonces el mayor número de contratos temporales con respecto al resto de países, suponiendo un 26% de los contratos temporales en 2021, cuando la media europea suponía un 15%, según datos extraídos de del INE. Esta tendencia española hacia la contratación temporal era un punto de mira de las Instituciones Comunitarias Europeas donde expresaban la necesidad de la transposición de las Directivas del Acuerdo Marco en España para la solución del régimen de contratación temporal.²³

Por ello, la Comisión europea crea “Next Generation UE”, un programa europeo para dar ayuda a todos los Estados Miembros y poder hacer frente a la crisis del Covid-19, con un

²¹ Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

²² IMPACTO DEL COVID-19 SOBRE LAS ESTADÍSTICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/documentos/Nota_impacto_COVID_Enero_2021.pdf

²³ Elorza Guerrero, Fernando, “La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral 1 de 2021 y la estabilidad en el empleo” *Lan Harremanak*, 2022, núm., 48, pág. 63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8774767>.

presupuesto total de 750.000 millones de euros. Este programa actúa a través de dos instrumentos, el fondo REACT-EU y el Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia²⁴. De estos dos programas, hay que destacar “Mecanismo para la Recuperación de Europa” por el que se apoya a la inversión y las reformas de los Estados Miembros, a través de este programa la Unión Europea ha aportado un total de 140.000 millones de euros. España a través del apoyo y ayuda de la Unión Europea a través de este fondo presenta el “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia” como instrumento para el desarrollo de políticas nacionales. Para la distribución de estos fondos concedidos, el Gobierno decide realizarlo en 4 ejes transversales: transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e igualdad de género, proyectado en 10 políticas plenas y 30 componentes recogidos en estas. En la placa 8 “Nueva economía de los ciudadanos y políticas de empleo” se encuentra el componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” cuyo reto principal es hacer frente a los desequilibrios económicos de los ciclos económicos incluyendo la crisis sanitaria reciente, hacer frente a la temporalidad de la contratación española y a las dificultades de los sectores menos favorecidos como jóvenes y mujeres se pone en marcha de forma urgente reformas laborales.²⁵

Dicho lo anterior, y tras el apoyo de la Unión Europea y siguiendo los objetivos marcados, el Gobierno Socialista presidido por Pedro Sánchez, emiten el Plan Nacional de Reformas (PRN), un plan aprobado en el 2021 y remitido y presentado ante la Comisión Europea para la coordinación de las políticas nacionales españolas y de países miembro para lograr los objetivos establecidos por la Unión Europea. En este Plan Nacional de Reformas aprobado en el 2021, se detalla la necesidad de adaptar la legislación laboral a la realidad de este siglo XXI, donde se garantice seguridad a los empleados y eficiencia económica, sin olvidarse del empleo juvenil, mediante el Real Decreto-Ley 32/2021 del 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, a garantía de estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo.

²⁴ Programa Next Generation, Ministerio de Hacienda y Función Pública. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/FondosEuropeos/Fondos-relacionados-COVID/Next-Generation.aspx>.

²⁵ Componente 23, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, Gobierno de España <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente23.pdf>.

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

III. LA REFORMA LABORAL POR 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.

1. Consideraciones previas

Partiendo de las premisas anteriores y dando solución a los problemas establecidos dentro de la sociedad española, este Real Decreto Ley incluye cinco artículos por el que se modifica varias leyes, entre ellas el Estatuto de los Trabajadores. Además, se incluye dentro de esta reforma siete disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, una derogatoria y ocho disposiciones finales.

El preámbulo de RDL 32/2021, hace un análisis de las necesidades españolas que han dado pie a la aprobación de esta reforma. Y aunque se incluye la modificación de varias normativas, este trabajo se centrará de forma casi exclusiva al Estatuto de los Trabajadores.²⁶

Hay cinco problemas principales que quiere abordar esta reforma del mercado laboral español: por un lado la destrucción del empleo en épocas de crisis que desembocaba en la renovación de los contratos temporales existentes; el siguiente problema que se enumera dentro del preámbulo es la devaluación salarial que suponen los contratos temporales; también se enumera otro problema, la contratación temporal supone un impedimento productividad y competitividad entre empresas; también se menciona la desigualdad surgida en determinados colectivos como consecuencia de los contratos temporales, es sabido que ciertos colectivos como jóvenes y mujeres son los que mayores contratos temporales aceptan debido a conciliación o por la precariedad de los contratos, ya que en la mayoría de los casos este tipo de contratación va ligada de condiciones más precarias que los contratos indefinidos, como podría ser el caso de la seguridad en el empleo o derechos como la antigüedad que se pueden ver afectados; y por último se menciona la no continuidad en el empleo, es decir la existencia de etapas en el que el trabajador se encuentra trabajando y en otras desempleo.²⁷

Haciendo referencia a los apartados anteriores y según se redacta en el preámbulo de RDL 32/2021, la Unión Europea ha sido un punto clave para la reforma laboral. De los objetivos comunes de la Unión Europea es la reducción del desempleo y por ello al igual que al resto de los países ha hecho ver a España la urgente necesidad de afrontar la temporalidad del mercado laboral, para seguir acorde con los objetivos de la Unión Europea, y mejorar su situación, un aspecto que durante años se ha considerado como algo inasumible por España.

Aunque estas circunstancias de temporalidad influyen a todo el conjunto socioeconómico español, los colectivos que más han sufrido esta temporalidad son jóvenes y mujeres.

²⁶ Preámbulo, capítulo VI, Real Decreto Ley 32/2021 del 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>.

²⁷ López Peña, Andreu, Martín Artilles, Antonio y Alós-Moner Vila, Ramon ¿Hacia un mejor empleo? Balance de la política de empleo 2018-2023, *Revista Cuadernos del Mercado de Trabajo* <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Ajustes-y-desajustes-de-la-oferta-y-demanda-de-empleo/haciaunmejorempleobalancedelapoliticadeempleo20182023> .

Esta temporalidad, en la contratación laboral, como se dicta en el preámbulo, causa volatilidades en el mercado español ya que “reacciona de forma excesiva ante las crisis económicas provocando pérdidas de puestos de trabajo”. Por ellos, el preámbulo destaca de forma constante que el objetivo primordial de la implantación de este RDL 32/2021 es corregir esta temporalidad.

Otro de los objetivos de la reforma y uno de los puntos más importantes, es la negociación colectiva. Es importante añadir que esta reforma está basada en el diálogo social tripartito donde han colaborado las organizaciones sindicales y patronales CCOO, UGT, CEOE y CEPYMES y el Gobierno de la Nación y que además esto se puede ver dentro del preámbulo, siendo una de las menciones más destacadas la siguiente “... dando así lugar a la primera reforma laboral de gran calado de la Democracia que cuenta con el respaldo del diálogo social”.

Una vez marcados los objetivos con este Real Decreto Ley, se debe hacer un desarrollo normativo que pueda cumplir todo lo anterior, modernizando el Estatuto de los Trabajadores.

La reformulación del Estatuto de los Trabajadores se ve plasmada en el artículo 1 de esta misma reforma, donde se percibe aquellas modificaciones enfocadas a la modernización de las modalidades de contratación, relativas a superar la segmentación en el mercado laboral como la temporalidad y asociadas por personas jóvenes y mujeres. La reforma concreta la modificación de varios artículos relacionados con la contratación, como pueden ser el artículo 11 donde se desarrollan los contratos formativos, también los del artículo 16 referidos a los contratos fijos discontinuos, el artículo 42 en relación a la subcontratación de obras o servicios o artículo 47 sobre la reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, pero los contratos los importantes a destacar de esta reforma son los relacionados al artículo 15 referidos al contrato por duración determinada por circunstancias a la producción y por sustitución.²⁸

Se puede hablar de una reforma novedosa, contraria a las anteriores, donde poco a poco se recuperan aquellos derechos laborales olvidados y manteniendo sus garantías, impulsando medidas de flexibilidad interna y cuyo objetivo será transformar el modelo de mercado español.

El RD-Ley entró en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, el 1 de enero de 2022, pero los artículos 11, 15 y 16 de esta ley entraron en vigor a los 3 meses desde la publicación, es decir, a partir del 30 de marzo del 2022.²⁹

2. El alcance de la reforma laboral en los contratos de trabajo de duración determina

Una de las mayores novedades que ha ofrecido el Real Decreto Ley 32/2021 es la modificación en el régimen de contratación del artículo 15 y a aquellos artículos vinculados a este, buscando así cumplir los objetivos mencionados en su preámbulo, siendo uno de ellos el de la reducción de la temporalidad en los contratos.

Antes de la nueva reforma, los contratos podían acordarse según preferencia y necesidades de la empresa, discrecionalmente, ya sea mediante un contrato indefinido o un

²⁸ Ídem.

²⁹ Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, Disposición Final Octava. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788#ap>

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

contrato temporal. De estos contratos temporales, existían hasta la fecha tres tipos de contratos vigentes, contrato por obra y servicios, contrato eventual y contrato por sustitución. Pero tras la reforma, hay una nueva reformulación de los contratos temporales siguiendo con el objetivo más destacable del Real Decreto Ley 32/2021, la aproximación hacia la contratación indefinida.

Por ello se modifica el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, donde se determina que todo contrato se presumirá de carácter indefinido y concreto que solo se podrán celebrar contratos de duración determinada en aquellos casos que concurra una causa justificada. La redacción de este artículo no es casualidad, sino que el legislador ha incluido una exigencia de carácter totalmente causal. Por eso, para que esta causa justificada pueda entenderse el tercer párrafo del artículo 15.1, determina que debe cumplirse los siguientes requisitos: primero, debe establecerse de manera concreta y específica en el contrato temporal la causa habilitante de temporalidad; segundo, limitar las circunstancias concretas que lo justifiquen; y, por último, la duración de este esté justificada. Los contratos podrán determinarse además a tiempo parcial, según el artículo 12.1, independientemente de si es un contrato indefinido o es un contrato temporal.³⁰

Una vez se hayan concretado las causas justificativas por las que se puede realizar un contrato temporal, la ley determina solo dos tipos de contratos temporales. Estos dos tipos de contratos temporales están en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que son el contrato de duración determinada por circunstancias de producción y el contrato de sustitución.

2.1 El contrato de duración determinada por circunstancias a la producción.

El contrato de duración determinada por las circunstancias a la producción absorbe a los anteriormente llamados contrato por obras y servicios y contrato eventual. El Estatuto de los Trabajadores define el contrato de duración determinada, en su artículo 15.1 por circunstancias a la producción como el que podrá celebrarse cuando la causa de temporalidad se justifica por un incremento ocasional e imprevisible en la actividad de la empresa y que por ello se ocasione un desajuste en empleo disponible, y que tengan por ello una duración reducida. Este tipo de contratación también se permite para aquellas fluctuaciones derivadas de las vacaciones anuales.

En este aspecto es donde vemos la primera diferencia con los dos contratos anteriores, en el que es imprescindible la causa justificada para la celebración del contrato temporal. El contrato por obra y servicio y el contrato eventual podían celebrarse por parte de la empresa autónoma, como venía determinado en el anterior artículo 15.1 apartado (a) y (b), ya sea para realizar una obra o servicios concretos o por acumulación de mercado o exceso de tareas, se producen en la empresa, aunque sea su actividad normal. Además de esto, aunque sea limitado en el tiempo, la duración puede ser incierta. Ahora esto no es así, el legislador ha limitado este tipo de contratación, permitiendo esta temporalidad siempre y cuando concurran unas necesidades concretas como es un desajuste en la actividad normal de la empresa con relación al empleo disponible y justificando de manera concreta esta temporalidad. Los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores no pueden concurrir, los supuestos incluidos en los contratos fijos discontinuos. Esta situación de confusión es muy ocasional, pero

³⁰ Pastor Martínez, Alberto, “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RD-L 32/2021”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía social*, núm.152 (2022), págs. 20-44 <https://ddd.uab.cat/record/259947>

si nos adecuamos a lo que dice el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores este tipo de contratos se utilizan para cubrir periodos de ejecución ciertos y que están vinculados a actividades productivas de temporada o estacionales, en cambio los contratos del artículo 15.1 hacen referencia como hemos dicho con anterioridad a un desajuste en la actividad empresarial de forma puntual en un momento concreto.

Con estas modificaciones en los contratos temporales lo que se pretende es orientar este mercado laboral a la orientación fija, reduciendo lo máximo posible la contratación temporal.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15.2 párrafo tercero concreta que solo podrá realizar este tipo de contrato con una duración máxima de seis meses y que podrá ampliarse un año más por convenio colectivo sectorial, que hablaremos de esto con detalle después. Aquí también encontramos una gran diferencia con las redacciones de los anteriores contratos. Podemos ver en el anterior artículo 15 apartado (a) donde se habla de los contratos por obra y servicio, que, aunque la actividad está limitada en el tiempo, la duración del contrato es incierta y concretaba un tramo de hasta tres años, podría ampliarse otro año más por convenio colectivo sectorial y pasados el tiempo pasaría los trabajadores a empleados fijos de la empresa. Por otro lado, en el contrato eventual la duración máxima que puede durar este era de seis meses pudiendo ampliar hasta dieciocho meses, sin poder superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo establecido ni como máximo los 12 meses. En este párrafo del artículo 15 desarrolla además que, si el contrato se hubiera determinado con una duración inferior a la establecida legalmente, podrán prorrogarlo mediante un acuerdo entre partes si no supera el máximo legal establecido, es decir, los 18 meses.

Siguiendo en este tercer párrafo del artículo 15.2, determina que cuando los contratos se hayan formulado con menos de la mínima legal, podrá ampliarse con acuerdo de partes sin superar la duración máxima establecida por ley, es decir, 1 año, siempre que se apruebe por convenio colectivo sectorial.

Otra novedad que incluye el legislador en el párrafo cuarto del artículo 15.2 es la aplicación de este contrato de duración de terminada en aquellas circunstancias en el que la empresa tenga que atender a oscilaciones por un aumento de la actividad empresarial que sean ocasionales y que además sean previsibles, a diferencia del carácter general anterior. Estas deben tener una duración determinada y reducida. En este caso concreto de previsibilidad, la empresa solo podrá realizar este contrato con una duración máxima de 90 días durante el año natural debidamente identificados en el contrato y que no podrán ser utilizados estos días de forma continuada.

Podemos sacar unas conclusiones claras del párrafo anterior, el objetivo de la nueva redacción del artículo 15 supone acotar esta incertidumbre de los contratos temporales, primero agrupando todos los que existían en uno solo, existiendo así solo una forma de contratos temporales sin contar con el de sustitución, y por otro lado reduciendo la duración del contrato, evitando así una temporalidad de larga duración.

Además, el legislador añade un párrafo muy concreto en el que la empresa puede estar en fraude de ley. En el último párrafo del artículo determina que las empresas no podrán aplicar el contrato por circunstancias a la producción en aquellos casos en los que el trabajo este en el marco de las contrata, subcontratas o concesiones administrativas y que a su vez cumplan con la actividad normal de la empresa, aunque veamos que pueden cumplir las circunstancias acordadas en el artículo.

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

2.2 El contrato temporal por sustitución.

El otro contrato que nos podemos encontrar temporal es el contrato de sustitución, en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos temporales de sustitución se utilizan principalmente para sustituir a una persona con derecho a reserva a puesto de trabajo, en este caso deben especificarse dentro del contrato, además de la persona a la que se le sustituye, la causa de la sustitución. Incluye además la capacidad de realizar este tipo de contrato incluso antes de que se produzca la ausencia del personal al que se sustituye, el tiempo justo e indispensable para garantizar el buen desarrollo de las funciones del puesto de trabajo, y siempre que no exceda 15 días.

Además, también se puede utilizar este contrato de sustitución en aquellos casos que sea para completar jornadas reducidas del trabajador y que esta reducción este amparada legalmente y reguladas por los convenios colectivos correspondientes, como puede ser una jubilación parcial.

Y, por último, también podrá celebrarse este contrato para cubrir puestos de trabajos que están vinculados a un proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, y la duración máxima del contrato será de tres meses o el plazo inferior reconocido por convenio colectivo. Aunque este no haya tenido ninguna modificación significativa, era necesario mencionarla ya que junto al de duración determinada son los dos únicos contratos de carácter temporal.

Se nota en esta nueva articulación el empeño del legislador en aclarar las causas concurrentes para la celebración del contrato de sustitución, ya que la anterior redacción del artículo 15.1 apartado (c) sobre el contrato de sustitución solo hacía referencia a lo siguiente: *“Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución”*.

3. Infracciones Administrativas

Para cumplir con las garantías de la nueva normativa que regula los contratos temporales, el legislador diferencia dos tipos de garantías primero aquellas medidas aprobadas dentro del Estatuto de los Trabajadores y segundo hace referencia a unas garantías de carácter sancionador a través del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

En la LISOS se concretan dos infracciones relacionadas con el incumplimiento del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores de los artículos 6.4 y 6.5 que hace referencia a infracciones leves y en el artículo 7.2 referida a infracciones graves. El artículo 6.4 de la LISOS, considera infracciones leves a la falta de información por escrito por parte de la empresa al trabajador de los elementos esenciales del contrato y las condiciones de la relación laboral, en los plazos establecidos por ley. Además, la falta de entrega de un documento justificativo donde se exponga la condición de personal fijo de la empresa si los casos previstos en los artículos 15.4 y 5. Y la redacción del artículo 6.5 dice que serán infracciones leves las que no se informe a los trabajadores con contratos temporales de vacantes existentes según el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.

La LISOS en su artículo 7.2 considera infracción grave la vulneración de la normativa sobre las modalidades contractuales en los contratos temporales a través del fraude de ley o en relación con personas, finalidades, supuestos o límites temporales que sean distintos a los que se han previsto legal, reglamentariamente o por convenio colectivo cuando estos puedan ser determinados por negociación colectiva. Esta información implica a los trabajadores afectados. Esto supone que se mantenga esa importancia que se le concede al convenio colectivo como un intermediario regulador de los contratos temporales, pero es importante destacar que se incorpora gracias a la reforma una infracción por cada trabajador afectado ³¹

4. Garantías y negociación colectiva en los dos contratos temporales.

La relación existente entre la ley y la negociación colectiva ha sido otro de los puntos clave en la reforma laboral y que también ha afectado a la temporalidad española.

Haciendo alusión a la Ley 32/2021, dentro de su preámbulo en el título II, se reconoce una de las debilidades primordiales relacionadas con los convenios colectivos y la negociación colectiva. Primero, se reconoce que existe una falta de distinción entre los convenios colectivos y aquellos mecanismos de flexibilización interna aprobados con anterioridad. Se ha visto que las empresas han acudido a los convenios colectivos para poder afrontar aquellas situaciones coyunturales y cambiantes de la empresa en vez de utilizar aquellos mecanismos de flexibilidad interna.

Por otro lado, alude el legislador también dentro del preámbulo, que existe una gran incertidumbre por falta de instrumentos convencionales, generando esto una falta de seguridad tanto para las empresas como para los trabajadores de carácter jurídico.

Y, por último, se hace referencia a las faltas de existencia de unas reglas claras y concretas de aplicación de los convenios colectivos y que estas deriven y sean matizadas por los convenios colectivos sectoriales. Esto lo que quiere decir es que los convenios colectivos deben de beber de los convenios sectoriales, y serán de aplicación en ámbitos de carácter inferior, donde no distorsionen ni las condiciones laborales de todos los trabajadores y que tampoco interfieran en las capacidades estratégicas y competitivas de la empresa.

Si bien, estos problemas están muy relacionados con el tema principal que estamos viendo sobre la temporalidad española. Como bien dice Fernando Elorza, el papel de la negociación colectiva para la regularización de los contratos temporales era altamente significativa, y, aunque la reforma laboral se haya realizado a través de un dialogo social entre sindicatos, patronal y Gobierno, esta da mayor protagonismo a la imperatividad de la ley dejando en un segundo plano a la negociación colectiva y acotando los espacios donde la actuación de esta sea necesaria y la ley contempla la necesidad activa de esta negociación.³²

Otra de las formas que tiene el legislador para proteger al trabajador que tenga un contrato temporal es lo referido en el artículo 15.4 que continua con la articulación anterior, que dice que en el caso que se incumpla lo establecido en el artículo 15 y que el trabajador no

³¹ Almendros González, Miguel Ángel “Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral”, *Temas laborales* núm. 161/2022 pg. 373 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8397000>.

³² Elorza Guerrero, Fernando, “La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral 1de 2021 y la estabilidad en el empleo” *Lan Harremanak*, 2022, núm., 48, pág. 63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8774767>

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

haya sido dado de alta en la Seguridad Social y haya transcurrido el periodo de prueba correspondiente, regulado en el artículo 14.1, obtendrán la condición de fijas.

En lo referido al periodo de prueba se regirán por el convenio colectivo y en el caso de que el convenio no haga referencia a esto, de este será de 6 meses máximo. Aquellos contratos de duración determinada con una duración inferior a 6 meses, el periodo de prueba será de máximo un mes.

Ya no solo protege el legislador con el incumplimiento de lo establecido en el artículo 15, sino que además también hace referencia a la expiración del contrato temporal. El Estatuto de los Trabajadores indica que cuando el contrato a plazo fijo sea inferior a la máxima legal establecida y no se haya establecido una prórroga expresa por parte de la empresa o haya denuncia, se entenderá prorrogado automáticamente el contrato si se sigue prestando los servicios. Si durante este plazo hasta la duración máxima exigida por la ley no hubo ninguna manifestación de las partes, el contrato será indefinido salvo que se acredite que existe carácter temporal, dicho todo en el artículo 49.1 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a aquellos aspectos que se han mantenido iguales con respecto a la anterior articulación se encuentran cuatro. Empezando por el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, que establece como garantía que los contratos a plazo fijo tendrán los mismos derechos que los indefinidos adaptándose a las modalidades contractuales en su materia. Estos derechos, según su naturaleza son reconocidos según disposiciones legales y reglamentarias y además también en los convenios colectivos según la antigüedad de la persona. Se aprecia por lo tanto que la negociación colectiva se le otorga la capacidad para incluir condiciones iguales en cuanto a la duración, tiempo y antigüedad de los trabajadores tanto fijos como temporales. La siguiente garantía relacionada con la negociación colectiva es la que se refiere a la comunicación de la empresa a los trabajadores con un contrato temporal de puestos vacantes permanentes, estipulado en el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores. Esta deberá anunciarse de carácter público dentro de la empresa o centro de trabajo, y además también podrá facilitarse esta información por aquellos medios que se hayan previsto en la negociación colectiva. El artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores determina que los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso de los trabajadores a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, cuyo objetivo es mejorar su cualificación y su progresión y movilidad.

Volviendo a la cuestión anterior, las novedades relacionadas con la negociación colectiva que se encuentran tanto en el contrato de duración determinada como en el contrato de sustitución. Antes de la reforma había tres contratos temporales diferentes, el contrato por obra o servicio, por el mercado o el contrato de sustitución, y cada uno tenía una forma distinta de aplicación de la negociación colectiva. El contrato por obra y servicio se refería a la negociación colectiva en el párrafo segundo del artículo 15.1 a), este artículo presumía que los convenios colectivos sectoriales podían identificar aquellos trabajos o tareas susceptibles de crear este tipo de contrato. El contrato por acumulación de tareas también hace referencia a la negociación colectiva en el artículo 15.1 apartado b), da al convenio colectivo la capacidad de determinar en qué circunstancias puede contratarse a personal eventual, además de fijar aquellos criterios con respecto al volumen de las contrataciones eventuales y la plantilla de la empresa. Por último, el de sustitución, que no menciona nada en la anterior formulación sobre la negociación colectiva.

Los contratos de obra y servicio y el contrato modalidad desaparecen, juntándose en un tipo de contrato temporal, el por circunstancias de producción, una nueva forma de negociación recogiendo esto en el artículo 15.2 párrafo 3. Siguiendo lo dispuesto en este artículo, incluye a la negociación colectiva de la siguiente forma “*Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año*”. En cuanto al contrato de sustitución, en la nueva reforma si menciona la negociación colectiva. En el artículo 15.3 párrafo 3º se determina que los contratos temporales de un puesto de trabajo vinculado a un proceso selectivo o promoción a un contrato fijo, el plazo no podrá ser inferior a 3 meses o, y aquí viene lo interesante, se le concede a la negociación colectiva establecer un plazo inferior dentro del convenio colectivo.

La conclusión es que la involucración de la negociación colectiva con la reforma de 2021 ha afectado a la contratación temporal. Gracias al acuerdo tripartito entre Estado, patronal y sindicatos y siendo conocedores que los colectivos con un medio democrático y son elementos imprescindibles para las relaciones laborales entre empresario y trabajador, podemos observar con lo dispuesto con anterioridad que se refuerza el empuje a la aplicación de los convenios colectivos sectoriales, reforzando así esa seguridad jurídica, y mayor seguridad tanto para los empresarios como para los derechos laborales de los trabajadores.

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

IV: IMPACTO SOCIOECONOMICO DE LA REFORMA EN EL MERCADO LABORAL.

Tras dos años desde la aprobación y aplicación de la reforma laboral, es importante evaluar el cumplimiento de los objetivos acordados en la reforma y ver las fluctuaciones que han surgido en el mercado laboral español tras su implantación.

Recordemos que uno de los objetivos por el que se aprueba la reforma es reducir la contratación temporal. En el preámbulo se enumeran los cinco problemas a los que se afronta el mercado laboral español en cuanto a la temporal, ya señalados con anterioridad pero que es necesario recordar: el primero de todos era la destrucción de empleo en épocas de crisis, esto suponía la no renovación de los contratos temporales existentes; segundo, los contratos temporales, suponen una gran extorsión en los salarios, es decir una devaluación salarial; tercero, supone un impedimento productividad y competitividad; cuarto los contratos temporales suponen un mecanismo de desigualdades laborales entre determinados grupos como pueden ser las mujeres y distinción por edad; y por último la existencia de etapas de empleo y desempleo en el trabajador.³³

La reforma del Estatuto de los Trabajadores ha intentado abordar estos problemas, como hemos mencionado en los capítulos anteriores, pero para ver si una reforma ha sido exitosa, es importante analizar si esta finalidad de afrontar la temporalidad se ha conseguido. Por ello se analizará con datos objetivos sacados de aquellas bases de datos estadísticos ofrecidos por los servicios nacionales. Analizaremos los datos ofrecidos por el Servicio Estatal Público de Empleo, el Instituto Nacional de Estadística y los ofrecidos por la Seguridad Social, y su análisis lo haremos desde un periodo de tiempo amplio para que los datos sean más exactos y podamos obtener una mayor información de estas fluctuaciones, siendo este periodo desde el cuarto trimestre del 2021 hasta el cuarto trimestre del 2023.

Se pensó en un principio que este cambio no iba ser bien acogido por parte de los empresarios, ya que estos no estarían ni a favor ni dispuestos a realizar este cambio tan importante de contratos temporales a contratos indefinidos. Los empresarios pensaron que los costes a partir de ahora sería más altos por realizar contratos indefinidos y supondrían, como consecuencia, una caída de la contratación, sin embargo, la tendencia no ha sido así. Se aprecia que durante el primer año de vida de la reforma ha surgido un incremento de la población ocupada, según los datos de la Encuesta de Población Activa extraídos del Instituto Nacional de Estadística la ocupación a pasando de 19.344,3 miles de persona en el cuarto trimestre del 2021 a 21.265,9 miles en el tercer trimestre del 2023, aun con la situación económica a la que se encuentra España con la crisis tras la pandemia, la Guerra de Ucrania o la inflación, y teniendo un crecimiento de un total de 720.100 personas ocupadas en los últimos 12 meses y teniendo una tasa de empleo de un 52,38 % en el último trimestre del 2023. En cuanto a las tasas de paro en este año, podemos ver que ha descendido en 0.83 centésimas, se ha pasado de

³³ López Peña, Andreu, Antonio Martín Artiles, y Ramon Alós-Moner Vila, “¿Hacia un mejor empleo? Balance de la política de empleo 2018-2023, *Revista Cuadernos del Mercado de Trabajo* <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Ajustes-y-desajustes-de-la-oferta-y-demanda-de-empleo/haciaunmejorempleobalancedelapoliticadeempleo20182023> .

3.653,9 parados a principios del 2021 a 2855.2 en el tercer trimestre del 2023 con una bajada de 3 puntos.³⁴

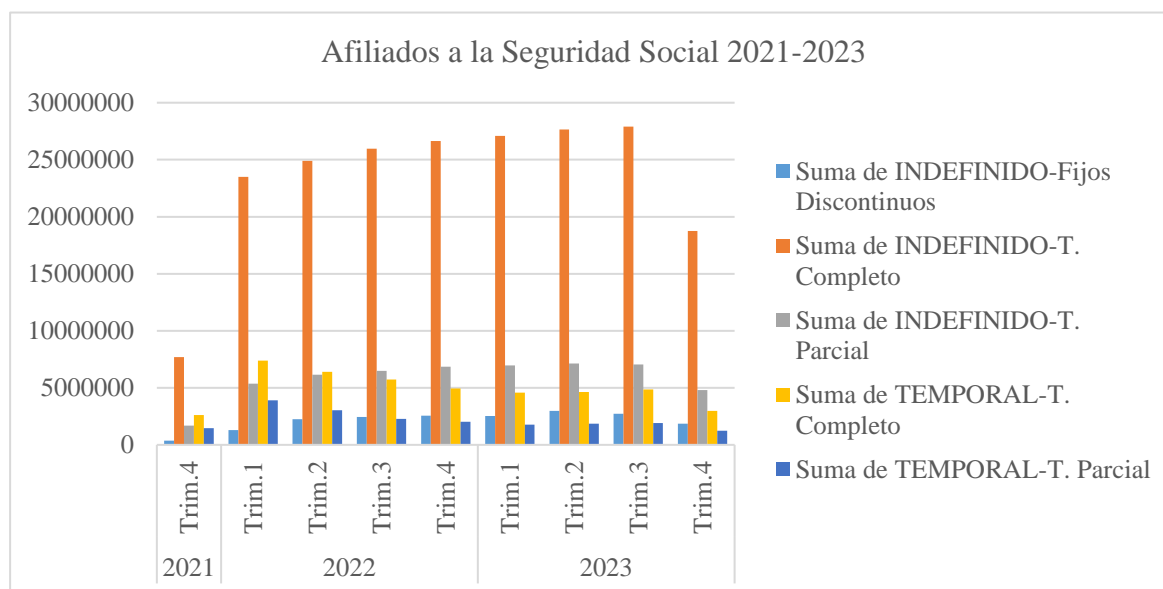


Tabla 4: Datos de Afiliados a la Seguridad Social 2022-2023 (Tabla de elaboración propia con datos extraídos del INE)

También podemos ver una mejoría en las tasas de empleo según los datos aportados por las afiliaciones en la seguridad social. En el trimestre del 2023, se aprecia que estamos ante un total de afiliados a la Seguridad Social de 20,9 millones, concretamente en 20,889.190 de afiliados, siendo uno de los niveles más altos de creación de empleo en los últimos años, y además vemos una repercusión positiva a sectores más vulnerables como jóvenes y mujeres, datos que analizaremos más adelante.

Estos niveles de creación de empleo se deben por un lado a reforma laboral y por otro lado a las nuevas políticas aprobadas por la Ley 3/23, de 28 de febrero, de Empleo. Esta ley 3/23, al igual que el Real Decreto Ley 32/2021, pertenecen al Instrumento Europeo de Recuperación del programa “Next Generation” y cuyo objetivo es promover las políticas activas de empleo. Las políticas activas de empleo, que son aquellas que más promueve esta ley, son un instrumento por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social dirigidos a promover el empleo ya sea por cuenta ajena o propia y también a mantener unos niveles de empleo óptimos; o bien como dicen Andreu Lope, Antonio Martín-Artiles y Ramon Alós “su objetivo es la inserción laboral de las personas desempleadas y mejorar las capacidades de las ya ocupadas para favorecer su mantenimiento en el empleo”. Estas políticas pueden dividirse en tres principalmente, las medidas de orientación, intermediación y colocación, las medidas de promoción y creación de empleo y medidas para la formación. El conjunto de estas normativas ha supuesto, como se dijo antes, no solo un impulso a la creación de empleo, sino que también ha afectado a los tipos de contrataciones acordados desde la reforma.³⁵

³⁴ Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA), INE <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0323.pdf>

³⁵ López Peña, Andreu, Martín Artiles, Antonio y Alós-Moner Vila, Ramon *¿Hacia un mejor empleo...*

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

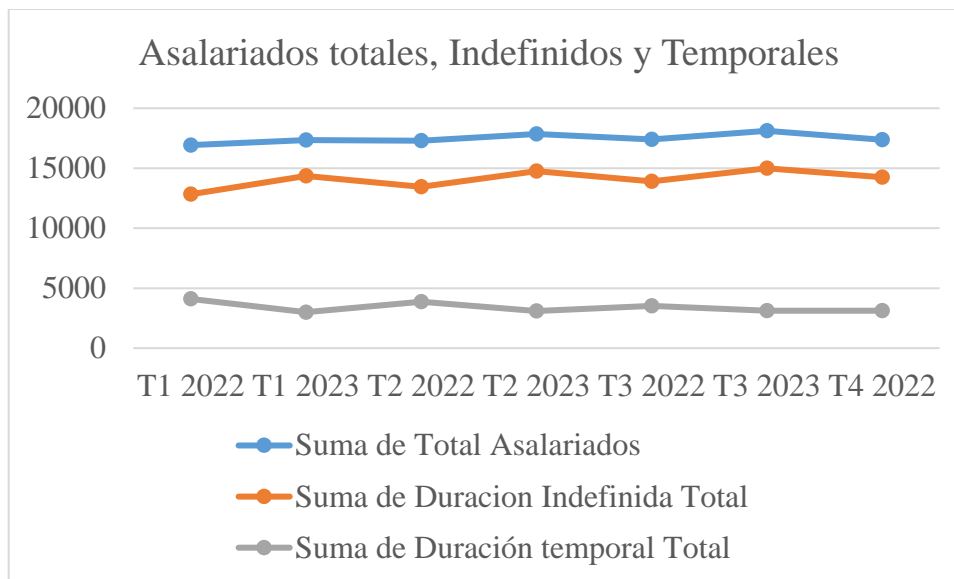


Tabla 5: Datos de Asalariados Totales, Indefinidos y Temporales en el periodo 2022-2023 (Tabla de elaboración propia con datos extraídos del INE)³⁶

Dicho lo anterior y viendo este aumento considerable del empleo, tenemos que analizar qué tipo de empleo se ha creado desde la aprobación de la reforma laboral. En los datos de asalariados ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, se cambia la estructura de la contratación de dos formas diferentes: en primer lugar, casi todos aquellos contratos anteriores temporales se han transformado y han pasado a ser contratos indefinidos; y en segundo lado vemos que la creación de empleo realizada desde principios del 2022, que es desde que se empieza a aplicar la reforma, son contratos indefinidos.

Analizando los datos del primer año, se aprecia un aumento de forma extraordinaria de la población asalariada, nos encontramos con unas 17.371.500 personas asalariadas en el tercer trimestre, siendo una de las cifras más altas, ya no solo desde la crisis tras la pandemia, sino también de la crisis financiera del 2007-2008.

Pero lo más importante es el cambio de tendencia hacia la contratación indefinida. Los contratos temporales descienden considerablemente, como ya hemos mencionado en los anteriores capítulos a través del artículo 15, la forma de contratación ordinaria es de carácter indefinida y solo por causa justificada se pueden aplicar contratos temporales. Esto se refleja en los datos estatales. Hasta la reforma, los contratos temporales suponían el 90 % de los que se comunicaban al Servicio Estatal Público de Empleo, pero vemos con atención los datos de la tabla anterior sobre las afiliaciones a la seguridad social, los contratos temporales han sufrido un descenso considerable.³⁷

Es impresionante ver como el número de personas con contratos indefinidos que nos encontramos hoy en día en España es de 14.256.800, aumentando desde principios del 2022 en

³⁶ Datos estadísticos de Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad, INE, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4241>.

³⁷ Lagos Peñas, Manuel y Pérez Rey, Joaquín “Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor” *Revista Cuadernos del Mercado de Trabajo*, <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/cuartarevolucionindustrialysuimpactoenelmercadolaboralylaformacion/impactodelaultimareformalaboralduranteelprimeraoenvigor>.

1.427.000 y como a su vez vemos la reducción de los contratos temporales donde se encuentran a finales del 2023 un total de 3.114.7, supone un 983.900 de contratos menos desde la aprobación de la reforma. Con estas cifras podemos llegar a la conclusión de que se está creando empleo y que este empleo es de carácter indefinido.

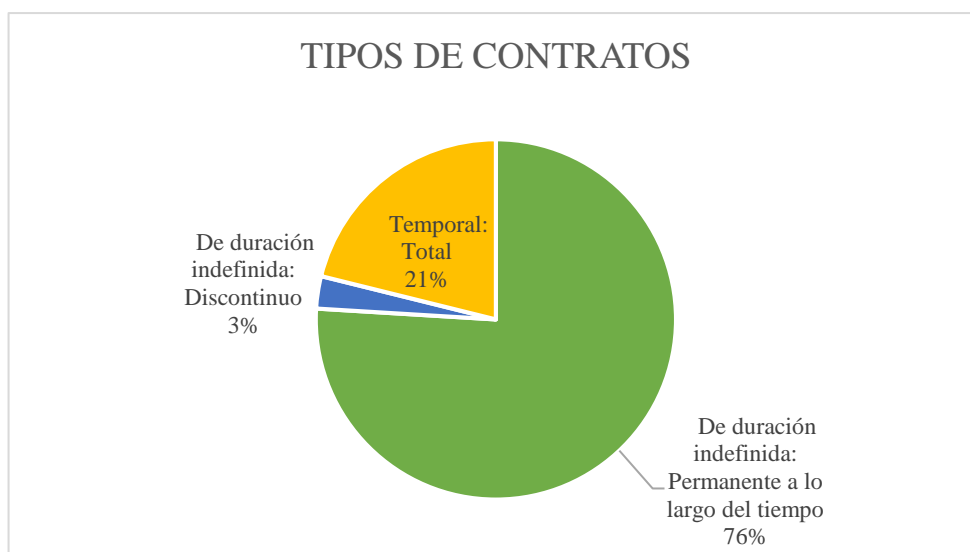


Tabla 6: Tipos de contratos existentes a principios del 2022 (tabla de elaboración propia con datos extraídos del INE)

Muchos analistas presuponían que el empleo que se crearía tras la aprobación de la reforma sería contratos fijos, pero de carácter discontinuo. Pero no ha sido así, la mayor parte de la contratación no es fija discontinua, como se puede ver en el gráfico anterior con datos extraídos del INE, los contratos fijos discontinuos solo suponen un 3% de los contratos realizados en España a finales del 2023. Es verdad que la aplicación de estos contratos fijos discontinuos pertenece principalmente a unas ramas concretas de la actividad empresarial y que estas están influenciadas por nuestro tipo de economía. España es un país que vive principalmente del turismo, y además de esto, es un turismo estacional donde las temporadas de mayor flujo de turistas son los meses de verano. Por ello, casi el 60 % de los contratos fijos discontinuos pertenecen a la hostelería y al comercio, también podemos añadir a este 60 % el sector de educación donde se incluyen tanto profesores como personal de limpieza. El contrato fijo discontinuo en estos casos podemos considerarlo como algo positivo, se pueden evitar de esta manera los contratos temporales, se pueden cubrir puestos de trabajos que están vinculados a la estacionalidad productiva de la empresa y además aporta mayor estabilidad en el empleo al trabajador. Además de lo anterior, y según los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, los fijos ordinarios suponen ya el 76% de los contratos totales, un dato asombroso y los datos de los contratos temporales ya solo suponen un 21 %.³⁸

Otra de las preocupaciones y razones por las que se ha aprobado la reforma, es la mejora de la inserción laboral en sectores menos favorecidos, en este caso mujeres y jóvenes.

Según los datos sacados del Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres ofrecidos por el Servicio Estatal Público de Empleo, la población femenina marca un nuevo máximo, nos encontramos ante un total de un 47% de mujeres activas en España con respecto a la población total, suponiendo esto un aumento de un 2,44% desde finales del 2019. Podemos ver una

³⁸ Ibidem.

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

evolución alcista, ya que se atribuye este aumento a la reducción del paro femenino y un aumento de las mujeres activas. A diferencia de la evolución de la población masculina, cuya tendencia es mucho más continua, cuyo incremento solo ha sido de un 1,35 de número de ocupados. Esto supone una evolución positiva, cuya población activa de ambos sexos se acerca y suponiendo por lo tanto una reducción de la brecha de género en cuanto a población activa.³⁹

Ahora bien, hay que analizar aquellos datos que nos ofrecen información sobre la calidad del empleo femenino, que a diferencia de lo anterior vemos grandes diferencias entre hombres y mujeres. En cuanto a los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, la contratación temporal femenina se ha visto afectada por la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, se puede comprobar una reducción de los contratos temporales de un 24,71% mientras que los contratos fijos tuvieron un aumento de un 11,87%. Pero la brecha salarial sigue existiendo, un mayor número de mujeres aceptan contratos temporales en relación con los hombres, un 27,78% frente a un 23,12%.⁴⁰

Igualmente, también vemos una gran brecha de género en las jornadas parciales. Podemos hablar de que el mayor porcentaje de la población que acepta contratos de jornadas parciales son mujeres, los datos aportan que son 7 de cada 10 contratos. Los motivos principales por los que las mujeres aceptan contratos de jornada parcial son a causa de la conciliación familiar como puede ser el cuidado de niños, personas mayores u obligaciones familiares, o que no encuentran un contrato a jornada completa. A diferencia de los hombres que sus principales motivos son o no encontrar un contrato de trabajo a jornada completa o bien que quiera especializarse en su sector por la enseñanza.⁴¹

El último punto clave que quería abordar el Real Decreto Ley era la mejora en las condiciones laborales en el sector juvenil, por ello, se analizarán los datos ofrecidos por el Informe de Jóvenes y Mercado de Trabajo del tercer trimestre del 2023, ofrecido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Podemos observar que la población activa hasta los 30 años un aumento poco significativo y de carácter muy lineal desde la aprobación de la nueva reforma. En cuanto a los datos poblacionales que nos ha aportado este informe, vemos un que el número de jóvenes entre 16 y 29 años activos en el último trimestre del 2023 ha aumentado con respecto al año anterior, nos encontramos con un total de 1.862.300 de jóvenes activos, 121.200 jóvenes más que en año 2022. Pero si retrocedemos más en el tiempo, podemos observar que la tendencia a la contratación juvenil es baja, en 2007 nos encontrábamos con un total de jóvenes activos de 2.584.200. Añadir, además que una gran parte de estos jóvenes no se encuentra incorporados al mercado de trabajo ya que continúan formándose.⁴²

³⁹Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres, Servicio Estatal Público de Empleo pg. 17-18 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres.html>

⁴⁰ Ídem, págs17-18.

⁴¹ Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar, Instituto Nacional de Estadística [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios/PYSLayout#:~:text=Principales%20motivos%20que%20alegan%20las,mayores%20\(16%2C5%25\).](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios/PYSLayout#:~:text=Principales%20motivos%20que%20alegan%20las,mayores%20(16%2C5%25).)

⁴² Ministerio de Trabajo y Economía Social “INFORME JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO”, N° 39, 2023 T3, pág. 6 y sig. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2023/Mercado-laboral-jovenes-Num39-III-Trim-2023.pdf

En cuanto a los tipos de contrataciones a jóvenes, se sigue manteniendo al alza la contratación temporal en jóvenes, si bien este asume un total del 62,16% con respecto al total, y suponiendo solo un 37,84% de los contratos indefinidos. Es verdad que ha supuesto un descenso de un 32,82% del total, pero aun así la contratación temporal en jóvenes es lo más común en realizarse. El nivel de estudios alcanzado por los más jóvenes puede representar y determinar la situación del mercado de trabajo en la que se encuentran. Si bien, los jóvenes con niveles de estudios altos suponen un 54% entre los rangos de edad de 16 a 24 años y un 70 % del total de las tasas de empleo. Son mayores que las del 2022 pero no se consigue llegar a los datos encontrados del 2007.

En cuanto a la temporalidad del empleo juvenil, los jóvenes hasta 24 años se encuentran alrededor del 51%, aquí si encontramos una gran mejora, podemos ver que en 2022 se encontraban alrededor del 60.1% y en 2007 en un 64.9%. Igualmente pasa con los jóvenes de 24 a 29 años, nos encontramos con una temporalidad del 34.2% muy buenos datos con respecto a los años anteriores, en 2022 con un 45% y en 2027 con un total de 52.7%. Esto es gracias a la nueva reforma laboral que ha conseguido cambiar los contratos temporales a indefinidos y fijos discontinuos, y utilizar la temporalidad solo en aquellos casos necesarios. Aunque sigue existiendo precariedad laboral, vemos que la población con mayor porcentaje en de contratos a tiempo parcial es la población juvenil entre 16 y 24 años, con un total del 47%.

1. Sector público

El lastre de la temporalidad no solo ha afectado a la contratación temporal en el sector privado, sino que también se ha visto involucrada las administraciones públicas sobre todo en administraciones locales y autonómicas.

Esto repercute de forma muy clara en la calidad de los servicios públicos y en la estabilidad y calidad del empleo público, siendo además esta temporalidad de forma alargada a través de nombramientos de larga duración, es decir acaba siendo contrato un temporal permanente. Esto no es bien visto desde la Unión Europea, si bien ha destacado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea estos nombramientos están hechos en fraude de ley.⁴³

Bien es sabido, que España está marcada como un país de gran temporalidad y esto también se ve en el empleo público. Aunque la normativa española solo aprueba y limita los contratos de personal laboral y los nombramientos de funcionarios interinos en casos muy concretos, hablamos de que el porcentaje de estos supera el 30 % del personal público. Las circunstancias de que se sigan aprobando estos tipos de contratos son entre otras: la falta de presupuesto para la aprobación de nuevas plazas; la falta de personal inmediato en ciertas administraciones como puede ser educación o sanidad; y la falta de una buena planificación para la regularidad de las convocatorias para el acceso de empleo público, estos no tienen unas convocatorias regulares además de la lentitud de este.

Por estas circunstancias se aprueba la ley 20/2021 28 de diciembre medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, donde desarrollaremos sus objetivos a continuación, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, intentan paliar esta temporalidad.

⁴³ Gifreu Font, Judith, La estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Ley 20/2021: ¿un bálsamo de fierabrás para erradicar definitivamente las relaciones de interinidad de larga duración una solución provisional para salir del paso?, *REALA*, número 18, octubre de 2022, pág. 77 y sig. <https://revistasonline.inap.es/index.php/REALA/issue/view/732>

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

En el preámbulo se presentan las finalidades de la normativa que es el fomento de mejora y la modernización de las Administraciones Públicas y haciendo frente a los cambios económicos y sociodemográficos para la mejora del empleo público. A través de la normativa intentan mantener una buena gestión del capital humano a través de contrataciones permanentes.

Por ello, uno de los objetivos planteados es que la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas sea de un máximo del 8%: a través de la adopción de medidas para remediar esta temporalidad, medidas para sancionar el abuso y el fraude de la temporalidad y establecer herramientas para la gestión de los empleados.

Por ello, esta ley modifica el artículo 1 del Estatuto Básico del Empleado Público por el que se acuerda que en aquellos supuestos que existan puestos vacantes que no hayan cubierto funcionarios de carrera podrán realizar contratos temporales de hasta tres años. También se incluyen aquellos casos en los que sea necesaria la sustitución de un funcionario y también por la aprobación de ejecución de programas con un plazo máximo de 3 años prorrogables otros 12 meses. Se expresa claramente que en aquellos casos de que se llegue al plazo máximo de 3 años, se procederá al cese del funcionario.

V. CONCLUSIONES

Tras el análisis de todos aquellos cambios normativos que se han introducido tras la reforma laboral y haciendo una comparativa de los datos macroeconómicos del mercado de trabajo, podemos dar unas conclusiones bastante precisas. Como hemos visto uno de los factores que mayor influenciaban en la precariedad del empleo y en las tasas de desempleo, era esa temporalidad en la contratación. Por ello, vamos a sacar ciertas conclusiones de todos los puntos que hemos analizado.

Primero, en cuanto a la modificación del Estatuto de los Trabajadores, vemos que en comparación con las anteriores reformas, esta vez si intentan solucionar el problema de raíz. Por ello uno de los mayores aciertos de esta ley, y que han influido en esta mejora del mercado de trabajo ha sido el nuevo desarrollo de los tipos de contratación, y en concreto del artículo 15.

La redacción de todo el artículo 15 nos llega a limitar de forma bastante acotada la temporalidad de las contrataciones, obligando en cierta forma a que la mayoría de las contrataciones sean indefinidas y que solo en caso excepcional y justificado en las condiciones del contrato se pueden permitir contratos temporales. A través de este artículo se ha podido reducir de cierta forma esa temporalidad que llevamos arrastrando desde durante años, pero con ciertos matices.

Podemos destacar de esa justificación de la temporalidad que nos habla el artículo 15 del estatuto de los trabajadores del contrato de duración determinada, con esa excepcionalidad concretando con precisión esa causa justificada y justificando con su conexión con la duración prevista, y solo de esa manera poder hacerlo.

Como hemos visto también nos deja claro dos alternativas al realizar esa contratación temporal de duración determinada; por un lado, el contrato de circunstancias de la producción, con alguna variante dentro de su redacción, y el contrato de duración determinada por sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

También podemos ver de forma positiva el refuerzo que se realiza a contratación indefinida y evitando la utilización del contrato de duración determina en fraude de ley a través de sanciones económicas, por el cambio de los artículos 6.2 y 6.3 y el artículo 7.2 en relación a las infracciones leves e infracciones graves respectivamente.

El segundo punto de gran importancia la nueva involucración que tiene los Convenios Colectivos Sectoriales. Aquí vemos que una de las prioridades de la ley es mantener la negociación colectiva sectorial con prioridad al convenio colectivo de empresa. Con ello se ha permitido una mejora en las condiciones laborales ya que no deja a libre disposición la negociación de condiciones básicas a través del convenio colectivo de empresa. Garantizando así que sea la negociación colectiva sectorial gestione sus propias competencias.

Y por último unas conclusiones de los análisis macroeconómicos. Vemos que los indicadores analizados del mercado laboral tienen una mayor aproximación a unos fundamentos más estables acercándose a unas tasas muy parecidas a las del 2008. Hoy en día nos encontramos ante una de las mejores cifras con relación a las tasas relacionadas al mercado laboral en concreto a las tasas de desempleo, desde principios del 2022.

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

Pero, a pesar de todas las modificaciones que se han ido haciendo para evitar esas altas tasas de contratación temporal, seguimos comprobando que determinados colectivos como son los jóvenes y las mujeres siguen en desventaja en relación con este tipo de contratación. Vemos que siguen siendo jóvenes, como consecuencia entre otras de buscar sus primeros trabajos o falta de experiencia, y mujeres como consecuencia de falta de conciliación familiar, las que más altas tasa de temporalidad tienen. Este es un problema real y que con los nuevos objetivos no se ha conseguido de solucionar, pero poco a poco está evolucionando.

Por todo esto está siendo acompañado y reforzado además por un sistema de bonificaciones, reducciones y subvenciones para el fomento de la contratación laboral tanto a nivel nacional como autonómico incidiendo en estos colectivos más favorecidos, para que esas tasas que hemos ido viendo se vayan igualando y consigamos una mayor estabilidad en la contratación a largo plazo y sin desigualdades.

Esta recuperación económica que se está viendo en nuestro estado, al igual que en la Unión Europea, viene a consecuencia principalmente por toda esta nueva normativa laboral que se ha ido modificando y adaptando a las nuevas necesidades de nuestro mercado de trabajo, todo este cambio viniendo impulsado por las nuevas directivas y objetivos de la Unión Europea, en las que tiene como objetivo fundamental la reducción de las tasas de desempleo, especialmente la de determinados colectivos que se han visto a lo largo de la historia más afectados.

VI. BIBLIOGRAFIA

Almendros González, Miguel Ángel “Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral”, *Temas laborales* núm. 161/2022 pág. 373 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8397000>.

Conde-Ruiz, j. Ignacio; Felgueroso, Florentino; García Pérez, j. Ignacio, “Reforma laboral 2010: una primera evaluación y propuestas de mejora” *Revista de Economía Aplicada*, vol. XIX, núm. 57, 2011, págs. 147-180 Universidad de Zaragoza <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96922243006> .

Elorza Guerrero, Fernando, “La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral 1de 2021 y la estabilidad en el empleo” *Lan Harremanak*, 2022, núm., 48, págs.. 57-91 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8774767>.

Gifreu Font, Judith, “La estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Ley 20/2021: ¿un bálsamo de fierabrás para erradicar definitivamente las relaciones de interinidad de larga duración una solución provisional para salir del paso?”, *REALA*, núm. 18, octubre de 2022, pág. 77 y sig. <https://revistasonline.inap.es/index.php/REALA/issue/view/732>.

José Ignacio García Ninet, “Contrato de fomento de la contratación indefinida”, *Proyecto Social*, núm. 14º (2014) 130-162. <http://proyectosocial.unizar.es/n14/ProyectoSocialN14.pdf#page=109> .

Lagos Peñas, Manuel y Pérez Rey, Joaquín “Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor” *Revista Cuadernos del Mercado de Trabajo*, <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/cuartarevolucionindustrialysuimpactoenelmercadolaboralylaformacion/impactodelaultimareformalaboralduranteelprimeraoenvigor>.

Lina Gálvez Muñoz y Paula Rodríguez, “Rigidez y flexibilidad en los mercados de trabajo en España. Una visión de largo plazo”, (Documento de Investigación, Universidad Pablo de Olavide y Universidad Carlos III e Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria.

López Jiménez, José Manuel, “De la formación y el aprendizaje a la formación en alternancia, un análisis de la incidencia del real decreto 32/2021 en el contrato formativo” *Revista Jurídica de Valencia*, núm. 39, (2022), pág. 31-54 https://www.revistajuridicavalenciana.org/00_revistas-publicadas/ .

López Peña, Andreu, Martín Artilles, Antonio y Alós-Moner Vila, Ramon ¿Hacia un mejor empleo? Balance de la política de empleo 2018-2023, *Revista Cuadernos del Mercado de Trabajo* <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Ajustes-y-desajustes-de-la-oferta-y-demanda-de-empleo/haciaunmejorempleobalancedelapoliticadeempleo20182023>.

Malo, Miguel Ángel “Una primera valoración de la reforma laboral de 2012” *Cuadernos de Información Económica* núm. 226, pág. 77 y ss. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/226art06.pdf.

Los Contratos de Trabajo tras la Reforma Laboral del 2022: Evolución histórica, modificaciones y repercusión social.

Mercader Uguina, Jesús R. y Moreno Solana, Amanda “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado- Monográfico* (2022) pág. 76 <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/issue/view/1324>.

Montoya Melgar, Alfredo “Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis” *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32 (2013), págs. 17-27.

Ortiz, Pilar “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 31, núm. 1 (2013) 141-165, http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41644.

Pastor Martínez, Alberto, “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RD-L 32/2021”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía social*, núm. 152 (2022), págs.20-44 <https://ddd.uab.cat/record/259947>.

Sandalio Gómez, Ignacio Contreras y Lola García, “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008” *Documento de Investigación IESE Business School*, Universidad de Navarra. <https://www.iese.edu>

Ubaldo Martínez Veiga, “La reforma laboral de 2012 y el aumento del despido y desempleo en España” *Revista Andaluza de Antropología* 11, UNED (2016), págs. 44-66 https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/87082/03.ubaldo_martinez.pdf?sequence=1&isAllo wed=y

Legislación

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>.

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. <https://www.boe.es/eli/es/l/1984/08/02/32>.

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-27989>.

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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-13265>.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>.

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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788#ap>.

Páginas web

Instituto Nacional de Estadística, “Encuesta de Población Activa (EPA) cuarto trimestre 2012” Nota de prensa 24 de enero 2013. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0412.pdf>.

Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm.

Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres, Servicio Estatal Público de Empleo págs. 17-18 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres.html>.

Ministerio de Trabajo y Economía Social “INFORME JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO”, núm. 39, 2023 T3, pág. 6 y sig. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2023/Mercado-laboral-jovenes-Num39-III-Trim-2023.pdf.

Resumen de datos estadísticos, Datos nacionales de contratación, Servicio Público de Empleo Estatal, <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar, Instituto Nacional de Estadística [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout#:~:text=Principales%20motivos%20que%20alegan%20las,mayores%20\(16%2C5%25\)](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout#:~:text=Principales%20motivos%20que%20alegan%20las,mayores%20(16%2C5%25)).

Programa Next Genera Ministerio de Hacienda y Función Pública. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/FondosEuropeos/Fondos-relacionados-COVID/Next-Generation.aspx>