

**LA REFORMA LABORAL 2021-2022 EN ESPAÑA: CLAVES,  
MITOS Y REALIDADES, AÑO Y MEDIO DESPUÉS DE SU  
ENTRADA EN VIGOR**

*[THE 2021-2022 SPANISH LABOUR REFORM: KEYS, MYTHS AND  
REALITIES, A YEAR AN A HALF AFTER ITS ENTRY INTO FORCE]*

**Faustino Cavas Martínez**

Fecha de recepción: 7 de junio de 2023  
Fecha de aceptación: 21 de junio de 2023

**Sumario:** I. A MODO DE JUSTIFICACIÓN.- II. CARACTERES Y OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL 2021-2022.- III. MÁS EMPLEO INDEFINIDO Y MENOS PARO, PERO CON ALGUNAS ZONAS DE SOMBRA Y VARIAS INCÓGNITAS.- 1. Situación del mercado de trabajo previa a la reforma 2021 del sistema de contratación laboral.- 2. Medidas normativas para incentivar la estabilidad del empleo y combatir la temporalidad.- 3. La situación del mercado de trabajo español tras la reforma laboral de 2021: mitos y realidades, a la luz de los datos estadísticos.- IV. MEJORA DE CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES EXTERNALIZADAS.- V. COMPORTAMIENTO DE LOS MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA TRAS LA ERA PANDÉMICA.- VI. IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.- VII. CONSIDERACIONES FINALES.

*Contents: I. BY WAY OF JUSTIFICATION.- II. CHARACTERISTICS AND OBJECTIVES OF THE 2021-2022 LABOUR REFORM.- III. MORE INDEFINITE EMPLOYMENT AND LESS UNEMPLOYMENT, BUT WITH SOME SHADOW AREAS AND SEVERAL UNKNOWNNS.- 1. Situation of the labour market before the 2021 reform of the labor contracting system.- 2. Regulatory measures to encourage job stability and combat temporary employment.- 3. The situation of the Spanish labour market after the 2021 labour reform: myths and realities, in light of statistical data.- IV. IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS IN OUTSOURCED ACTIVITIES.- V.*

*BEHAVIOR OF INTERNAL FLEXIBILITY MECHANISMS  
AFTER THE PANDEMIC ERA.- VI. IMPACT OF THE LABOR  
REFORM ON THE DYNAMIC OF COLLECTIVE  
BARGAINING.- VII. FINAL CONSIDERATIONS.*

**Resumen:** Este trabajo analiza las principales aportaciones del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Asimismo, se hace una valoración provisional sobre el impacto de la reforma laboral de 2021-2022 en el mercado de trabajo español, cuando ya ha transcurrido casi un año y medio desde la entrada en vigor de tales medidas. A la vista de sus positivos resultados, el ensayo concluye apostando por la conveniencia de mantener los ingredientes fundamentales de dicha modificación legislativa.

***Abstract:** This work analyzes the main contributions of Royal Decree-Law 32/2021, of 28 December 2021, on urgent measures for labour reform, the guarantee of job stability and the transformation of the labour market. Likewise, a provisional assessment is made of the impact of the 2021-2022 labour reform on the Spanish labour market, when almost a year and a half have passed since the entry into force of such measures. Considering its positive results, the essay concludes by betting on the convenience of maintaining the fundamental ingredients of that legislative modification.*

**Palabras clave:** Empleo de calidad, Reforma laboral, Mercado de trabajo, Reforma laboral, Temporalidad

***Keywords:** Quality employment, Labour reform, Labour market, Temporality*

\* \* \*

## I. A MODO DE JUSTIFICACIÓN

En el momento de poner por escrito estas consideraciones, la reforma laboral aprobada en España a finales de 2021 (RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo -BOE de 30 diciembre 2021-) por el primer Gobierno de coalición de nuestra historia democrática, acumula ya casi año y medio de andadura (tres meses menos por lo que respecta a las nuevas reglas en materia de contratación, que entraron en vigor el 31 de marzo de 2022). En este periodo han proliferado los análisis económicos y, sobre todo, por lo que a nosotros interesa, los estudios académico-universitarios sobre las relevantes novedades que esta importante reforma introduce en el armazón normativo de nuestro sistema de relaciones laborales. Tampoco se han hecho esperar las primeras valoraciones desde diversas instancias, oficiales y extraoficiales, acerca de su impacto y efectos en la estructura del mercado de trabajo patrio y sobre el grado de consecución de los objetivos que esta reforma se ha marcado.

Podrían cuestionarse, pues, legítimamente, la oportunidad y utilidad de esta modesta contribución, si no fuera porque una acontecimiento político-institucional sorpresivo y reciente, el abrupto final de la XIV Legislatura ante la convocatoria anticipada de elecciones generales (a celebrar el 23/7/2023), invita a reflexionar una vez más sobre los aciertos y los errores, las fortalezas y las debilidades, de una reforma laboral que ha recibido una proporción equivalente de halagos y denuosos (¿héroe o villano?), y cuya pervivencia podría encontrarse en serio riesgo si llega a producirse un cambio de ciclo político tras el mencionado proceso electoral.

En este sentido, resulta incuestionable que el éxito o el fracaso de cualquier reforma debe calibrarse a partir de datos objetivamente mensurables. Es cierto que las estadísticas pueden ser torturadas hasta que digan lo que a cada parte interesa, con lo que entramos inevitablemente en la batalla por el “discurso”, y en el ámbito laboral no somos ajenos a este fenómeno; pero como juristas no podemos ignorar el carácter instrumental de las normas, pues se legisla para cambiar la realidad, por lo que resulta imprescindible en los tiempos que corren conocer el impacto que tienen de hecho las reformas legales, y no quedarnos en los, sin duda imprescindibles,

análisis de redacción de la norma y sus problemas interpretativos<sup>1</sup>. A este respecto, contamos ya con una experiencia aplicativa suficiente que nos permite extraer conclusiones bastantes fiables sobre el grado de cumplimiento de los objetivos que animaron la promulgación del RDL 32/2021.

Adelantándonos a lo que inmediatamente se dirá, todo invita a pensar que la reforma laboral de 2021, más allá de ciertas imperfecciones de técnica normativa, algunas exageraciones en la narrativa -como la de afirmar que con ella se acomete “la gran transformación del mercado de trabajo español”- y la constatación de su limitado contenido -que bien podría haber sido más ambicioso y completo- está cosechando los frutos que de ella se esperaban, si bien, como también habrá ocasión de reflexionar, quizás no sea oro todo lo que reluce en sus resultados.

En efecto, los registros sobre afiliación, contratación y desempleo existentes hasta la fecha revelan, en una tendencia que se muestra constante desde comienzos de 2022, que el principal empeño de la reforma laboral -reducir la tasa de temporalidad- se está cumplido con creces, si bien esta apreciación debe acompañarse de una reflexión sobre el tipo de empleo indefinido que están creando las empresas y su proyección futura, pues si importante es combatir la precariedad ligada al trabajo temporal, no lo es menos que el empleo que venga a sustituirlo sea, además de indefinido, seguro y de calidad, en tanto que fuente de mayores derechos y garantías para las personas trabajadoras (trabajo “decente”).

En relación con el resto de objetivos de la reforma de 2021, los datos estadísticos disponibles hasta el momento sobre ERTes y convenios colectivos son incompletos y no permiten extraer todavía conclusiones definitivas, por lo que se impone la prudencia en su valoración, si bien hay indicios que invitan a concluir que se está avanzando en la dirección correcta.

## **II. CARACTERES Y OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL 2021-2022**

---

<sup>1</sup> GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., “La reforma laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance”, *Briefs de la aedtss*, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Brief-datos-reforma.pdf>.

Frente a los modelos de reformas unilaterales precedentes que han jalonado nuestra historia, un rasgo sobresaliente de la reforma laboral de finales de 2021 es su carácter consensuado<sup>2</sup>. Aunque la afirmación debe matizarse (pues también las microrreformas de 1997 y 2006 fueron acordadas con los interlocutores sociales), la relevancia del origen de esta intervención en el entramado normativo de nuestro sistema de relaciones laborales se explica porque el RDL 32/2021 recoge fielmente el contenido del previo acuerdo alcanzado el 23 de diciembre de 2021, en la mesa de diálogo social, entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT, las patronales CEOE-CEPYME y el Gobierno (representado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social). Este enfoque debe valorarse positivamente, pues refleja el respeto por los valores democráticos que representan los pactos sociales para conseguir un acuerdo equilibrado y con el mayor consenso posible<sup>3</sup>, al tiempo que constituye la mejor garantía de una pacífica traslación al sistema de relaciones laborales de las medidas consensuadas, al contar con el aval de las organizaciones representativas de los sujetos que han de aplicarlas en las empresas. El difícil equilibrio alzando en la negociación de la reforma, resultado de cesiones mutuas por todas las partes implicadas, quedó ratificado (era provisional hasta ese momento) con la convalidación del RDL 32/2021 por el Pleno del Congreso de los Diputados el día 3 de febrero de 2022<sup>4</sup>, que asimismo renunció a tramitarlo como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia, obviándose así, en aras de la integridad del pacto, la posibilidad de debatir y alterar su contenido por parte de los grupos parlamentarios, lo que de producirse podría haber provocado que alguna de las organizaciones

---

<sup>2</sup> Una exposición circunstanciada de la negociación tripartita (gobierno-patronal-sindicatos) de la reforma de 2021, en MERCADER UGUINA, J.R., “Diálogo social y reforma laboral”, en VV.AA. (GARCÍA MURCIA, J., editor), *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, Oviedo, KRK Ediciones, 2022, pp. 61 y ss.

<sup>3</sup> MELLA MÉNDEZ, L., “Valoración general del Real Decreto-Ley 32/2021: una reforma laboral necesaria y efectiva”, [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com), p. 1.

<sup>4</sup> El RDL 32/2021 fue convalidado en el Congreso, por solo un voto de diferencia (175 votos a favor, 174 en contra), como resultado de una votación rocambolesca que quedará registrada en los anales de nuestra historia parlamentaria, incluido el error telemático de un diputado del grupo parlamentario popular (que votó a favor del RDL pero en contra de su tramitación parlamentaria como proyecto de ley) y la ruptura de la disciplina de voto por los dos diputados de UPN (que votaron en contra, pese a que la dirección su partido en Navarra había acordado con el Gobierno apoyar la reforma).

firmantes retirara su apoyo al texto. La reforma se encuentra recurrida ante el Tribunal Constitucional<sup>5</sup>, sin pronunciamiento hasta la fecha.

Que la reforma de 2021 haya tomado cuerpo a través de un real decreto-ley no causa extrañeza, pues se trata de un proceder habitual y compartido por la mayoría de las reformas laborales precedentes. De hecho, no es este un rasgo de la reforma de 2021 que haya generado especial polémica. Con todo, será oportuno recordar que el real decreto-ley es un tipo de norma al que solo debe acudir excepcionalmente, en situaciones de extraordinaria y urgente necesidad, por cuanto implica dejar en manos del poder ejecutivo competencias que, en puridad, solo son predicables del poder legislativo -en tanto las Cortes Generales, como representantes de la soberanía popular, son las verdaderas depositarias de la potestad legislativa en su ejercicio ordinario-, por más que el uso extensivo, y hasta el abuso, de esta forma de legislar esté ampliamente normalizado y lo practiquen sin rubor gobiernos y mayorías de distinto signo<sup>6</sup>; por cierto, con la complicidad del máximo órgano de garantías constitucionales, que hace tiempo rebajó sustancialmente los estándares exigibles para superar el test de adecuación constitucional de los reales decretos leyes.

Pero si hay una característica que distingue a la reforma de 2021 de las anteriores es que la misma no ha supuesto retroceso alguno en los derechos y garantías de quienes viven de su prestación personal de servicios, antes al contrario, en algunos casos restituye derechos que habían sido menoscabados por la reforma de 2012. La reforma responde a un importante cambio de filosofía en la forma de abordar la solución de algunos de los problemas más graves que viene arrastrando nuestro modelo de relaciones laborales (precariedad, desigualdad, desempleo), resultado de lo cual es que los viejos ideales de protección laboral y de progreso social han prevalecido en esta ocasión sobre los objetivos de tutela de la productividad, de la competencia internacional, de incremento de la capacidad de decisión de las empresas o de creación de empleo a cualquier precio, incluso a costa de la pobre calidad del mismo, que inspiraron precedentes modificaciones legislativas de nuestro mercado de trabajo. No puede extrañar, en consecuencia, que los promotores del RDL 32/2021 digan en su preámbulo que esta reforma “camina en dirección contraria a la

---

<sup>5</sup> Recurso promovido por los más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario de Vox en el Congreso. Admitido a trámite por providencia del Pleno del TC de 2 de junio de 2022 (BOE 9 junio 2022).

<sup>6</sup> ÁLVAREZ ALONSO, D., “Valoración global sobre la reforma laboral”, en VV.AA., *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, cit., p. 84.

que ha sido habitual en los últimos tiempos”, o que se la misma se ha concebido con ánimo de “recuperación de los derechos laborales” y de “garantía” de los mismos. En efecto, desde la reforma laboral de 1994, pero muy especialmente a partir de la de 2012, la creación de empleo temporal y el deterioro de las garantías y los derechos laborales de las personas trabajadoras, tanto en los planos individual como colectivo (con un claro vencimiento hacia el lado del poder de decisión empresarial a la hora de gestionar la relación laboral), se consolidan como ingredientes definitorios del mercado de trabajo español. La reforma de 2021 busca revertir este estado de cosas, sentando las bases para la creación de empleo decente y de calidad, tanto por ser este indefinido o estable, como por venir revestido de mayores derechos y garantías. Se trata de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, bien con derechos nuevos, bien con la firme recuperación de otros perdidos o tradicionalmente incumplidos<sup>7</sup>.

En el debate previo a la convalidación del RDL 32/2021 por el Pleno del Congreso de los Diputados, la portavoz del grupo parlamentario popular reconocía que esta reforma estaba en las antípodas conceptuales de la reforma de 2012 (que habría creado millones de empleos) y que el PP la derogaría si llegaba al gobierno. Sin faltar a la verdad, con todo, la lectura atenta del contenido de la reforma de 2021 permite extraer la conclusión de que la cosas no son tan simples como podría deducirse de las grandilocuentes declaraciones de sus partidarios y detractores, pues: ni las reformas precedentes se desentendieron por completo del objetivo de reducir los muchos desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, incluida la desbocada temporalidad -p. ej., la regla sobre limitación al encadenamiento de contratos temporales se incorporó al ET en 2006, sin olvidar el estrangulamiento progresivo de la contratación temporal como medida para fomento del empleo a partir de 1994-, por más que aquellas reformas no lograran su propósito; ni la reforma de 2021 se ha olvidado por completo de las exigencias de flexibilidad que recurrentemente demanda el sistema económico y productivo al marco normativo de referencia<sup>8</sup>. En realidad, si la reforma de 2021 hubiera de valorarse, exclusiva o principalmente, a partir de su coincidencia con lo comprometido en el acuerdo de 30 de diciembre de 2019 para la formación del primer Gobierno nacional en coalición de la historia de España, donde se hacía explícita mención a la derogación de la reforma laboral de 2012, el balance solo podría ser decepcionante (la mayor

---

<sup>7</sup> MELLA MÉNDEZ, L., “Valoración general ...”, *cit.*, p. 2.

<sup>8</sup> GARCÍA MURCIA, J., “Otra reforma laboral”, en VV.AA. (GARCÍA MURCIA, J., editor), *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, *cit.*, p. 27.

parte de la reforma de 2012 de signo flexibilizador ha sido “normalizada” en tanto que asumida por el nuevo Gobierno), cuando, en realidad, estamos ante una reforma que, con todas las matizaciones que se quiera, cabe calificar de sensata, equilibrada y prudente.

Como objetivos específicos, la reforma de 2021 se propone incrementar la estabilidad en el empleo y combatir el recurso abusivo e injustificado a la contratación temporal, atendiendo los requerimientos hechos a nuestro país desde la UE (Comisión, TJUE); esta es, sin duda, su aspiración principal; pero también persigue promover y mejorar la formación y la inserción laboral de los más jóvenes; reequilibrar el poder contractual de las partes que intervienen en los procesos de negociación colectiva (equilibrio perdido con la reforma de 2012), empoderando al convenio sectorial; poner coto a determinadas prácticas que estaban menoscabando los derechos y garantías de las personas trabajadoras implicadas en estrategias de externalización productiva; reinstaurar la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos, una vez expirada su vigencia, para evitar vacíos de regulación sin tener que recurrir a tan bienintencionadas como perturbadoras interpretaciones jurisprudenciales (como la inefable construcción, obra de la Sala IV, sobre la contractualización tácita de las condiciones de trabajo del convenio estatutario); por último, esta reforma, potencia el recurso a mecanismos de flexibilidad interna por las empresas, concretamente los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs), que tan excelentes resultados depararon durante la crisis pandémica, para preservar la continuidad del empleo en coyunturas económicas adversas y de transformación productiva como alternativa a la temporalidad y a los despidos. Todas estas actuaciones tienen su encuadre en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, presentado por el Gobierno español a la UE para recibir fondos para la recuperación económica<sup>9</sup>, dentro del Componente 23, relativo a las “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, que estableció como reto y objetivo impulsar, “en el marco del diálogo social”, la reforma del mercado laboral español “para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales, de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando, además, un impulso a las políticas activas de

---

<sup>9</sup> Aprobado por las instituciones europeas el 13 de julio de 2021.



empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía”.

### **III. MÁS EMPLEO INDEFINIDO Y MENOS PARO, PERO CON ALGUNAS ZONAS DE SOMBRA Y VARIAS INCÓGNITAS**

#### **1. Situación del mercado de trabajo previa a la reforma 2021 del sistema de contratación laboral**

Se esté o no de acuerdo con las medidas implementadas por la reforma laboral de 2021, lo que ningún observador mínimamente riguroso e imparcial podrá negar es que la realidad de nuestro mercado de trabajo a finales de ese año ofrecía un panorama dantesco. Como expresa el apartado I del preámbulo del RDL 32/2021, la combinación de desempleo y temporalidad “ha dado lugar a que el trabajo en nuestro país esté especialmente afectado por la precariedad, como inquietante realidad que da lugar a malas condiciones de empleo, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo”. Y si bien se reconoce que la norma laboral no es el único marco desde el que afrontar y resolver estos problemas, “es imprescindible que las reglas que regulan el trabajo por cuenta ajena brinden el marco oportuno para unas relaciones laborales sanas, no basadas en la precariedad y que garanticen el trabajo con derechos como expresión concreta del mandato que expresa el artículo 9.2 de la Constitución Española”.

No estará de más recordar que, en 2021, España encabezaba el ranking europeo en contratos temporales, con una diferencia de casi 12 puntos porcentuales sobre la media de la Unión Europea. Como expresa el apartado 2 del preámbulo del RDL 32/2021, este exceso de temporalidad “ejerce una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo, convirtiéndose en un instrumento para la devaluación salarial que, por un lado, deteriora el nivel de vida de las personas y, por otro, debilita la demanda interna y, por lo tanto, la capacidad de crecimiento económico de nuestro país”. Ello se acompaña de una “reducción en los niveles de competitividad y productividad de las empresas por una menor inversión en formación y menor capacidad de adaptación a los cambios y mejoras tecnológicas (sin estabilidad en el empleo no hay inversión real en formación)”. Además, la temporalidad se reparte de forma desequilibrada

según la edad o el género, dando lugar a un modelo de relaciones laborales desigual e injusto, donde son especialmente las mujeres y los jóvenes quienes sufren los mayores niveles de precariedad. Y ello sin perder de vista que un nivel de rotación laboral muy elevado, con muchas personas en flujo continuo entre el desempleo y el trabajo temporal, “resulta ineficiente para las personas trabajadoras, pero también para las empresas, que tienen que pagar indemnizaciones por fin de contrato; y para el sector público, que financia con prestaciones por desempleo este proceso de rotación continua”.

## **2. Medidas normativas para incentivar la estabilidad del empleo y combatir la temporalidad**

El Preámbulo del RDL 32/2021 afirma que para reducir la temporalidad “es necesario simplificar los tipos de contratos, generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada”. Un elevado número de contratos temporales estaban formalizados en fraude de ley, una lacra que la reforma se propone combatir.

A tal efecto, la reforma de 2021 interviene con varias medidas, de entre las que cabe destacar:

a) *La presunción de que el contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido.*- Regresa al art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, después de cuarenta años, la presunción general de que el contrato de trabajo se entiende concertado por tiempo indefinido (preferencia legal por la contratación estable que en la redacción anterior estaba implícita, al presumir el legislador el contrato indefinido ante el incumplimiento de un deber legal). Esta presunción expresa se acompaña de un conjunto de reglas que la refuerzan. Así, desaparece la mención al fraude de ley como factor detonante de la conversión en fijo del contrato temporal; en su lugar, se consideran fijas -conversión automática- las personas contratadas por tiempo determinado cuando se incumplen los requisitos establecidos para la contratación temporal o no han sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar legalmente para el período de prueba (art. 15.4 ET). También cuando la empresa encadena contratos temporales con la misma persona por circunstancias de la producción, con o sin solución de continuidad, durante un determinado periodo fijado legalmente, rebajándose los plazos previstos

en la regulación anterior para acceder al estatuto de fijeza (art. 15.5, párr. 1º, ET) o cuando el puesto de trabajo, no importa que la persona lo desempeñe por primera vez, ha estado ocupado mediante contratos de duración determinada durante ese periodo (art. 15.5, párr. 2º, ET).

b) *La simplificación de las modalidades de contratación temporal.*- La reforma reduce la posibilidad de concertar contratos temporales a solo dos situaciones, la sustitución de personas trabajadoras con derecho a la reserva del puesto de trabajo (con cambios poco significativos respecto al anterior contrato de interinidad) y la atención de circunstancias extraordinarias de la producción (reconfiguración del precedente contrato eventual con modificaciones de diverso orden, causales y temporales), eliminando de forma radical el histórico y muy utilizado contrato temporal para obra o servicio determinado (que suponía el 40% de la contratación temporal en España) a partir del 30 de marzo de 2022, si bien los contratos vigentes se mantienen transitoriamente. El Gobierno-legislador se ha decantado por una medida de cirugía jurídica como remedio contra el mal de la temporalidad injustificada. Al suprimirse la modalidad de contratación temporal más explotada, sin facilitarse el tránsito de los supuestos que se cobijaban en la misma, lícitamente o no, hacia otros tipos contractuales de duración determinada, cabía esperar un importante repunte de los contratos indefinidos a resultas de esta decisión de política legislativa (como efectivamente ha ocurrido). Soluciones menos drásticas, como la conservación de esta modalidad contractual en nuestro ordenamiento jurídico, pero dotándola de un ámbito material más restringido y sometida a mayores controles -la determinación de las evanescentes nociones de “autonomía” y “sustantividad” propia dentro de la actividad normal de la empresa para la justificación de este contrato han sido motivo de abundante litigiosidad y una invitación constante al fraude-, han sido descartadas por su previsible ineficiencia. La situación sigue siendo compleja, no obstante, a tenor de la nueva regulación del contrato por circunstancias de la producción, particularmente en cuanto a la concreción de las circunstancias previsibles e imprevisibles que pueden justificar su celebración y la delimitación de sus fronteras (problema nunca bien resuelto) con el contrato de trabajo fijo discontinuo. En todo caso, la reforma acorta la duración de los contratos temporales, propiciando con ello su transición a la contratación estable con mayor celeridad.

De otro lado, la reforma de 2021 ha revisado el régimen jurídico de los contratos formativos en el art. 11 del ET. Cambios semánticos al margen, el contrato formativo sigue persiguiendo dos objetivos distintos (la

formación en alternancia con el trabajo remunerado y la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios), que se corresponden con los objetos propios de los dos contratos anteriores (contrato para la formación y el aprendizaje, contrato en prácticas). Los contratos formativos han estado sometidos en las últimas décadas a vaivenes normativos constantes, en los que el componente formativo y la lógica de la inserción laboral han sido ganando o perdiendo terreno, respectivamente, al albur de las circunstancias del mercado de trabajo: cuanto mayor era el desempleo juvenil, más se potenciaba el ingrediente de inserción laboral, y viceversa, en las coyunturas de cierta relajación de las cifras de desempleo resurgía la vocación genuinamente formativa del contrato, con reforzamiento de los derechos de la persona trabajadora<sup>10</sup>. Aunque la reforma de 2021 se produce en un contexto de alto desempleo juvenil, el legislador ha optado por reforzar la dimensión formativa que está en el código genético de este tipo de contratos; aspectos formativos vinculados con el desarrollo de una actividad laboral retribuida que aún están por concretar en los imprescindibles, y por el momento ausentes, desarrollos reglamentarios de la reforma. En definitiva, se busca ampliar la cualificación profesional de las personas jóvenes al tiempo que favorecer su inserción laboral, con mejoras en las condiciones de trabajo y de empleo de este colectivo.

c) *La potenciación del contrato de trabajo fijo discontinuo.*- La reforma de 2021 ha venido a potenciar el contrato de trabajo fijo discontinuo, una modalidad tradicionalmente reservada para las actividades estacionales o de temporada de carácter cíclico (p. ej., recolecciones agrarias) que con demasiada frecuencia ha sido reemplazada por contratos temporales con sacrificio del principio de estabilidad en el empleo, pasando a convertirse en la modalidad “estrella” de la reforma. La Exposición de Motivos del RDL 32/2021 destaca, como principal aportación de la modificación operada en el art. 16 ET, la desaparición de “la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas”. De este modo, la nueva redacción del precepto “afina su definición de forma que lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación

---

<sup>10</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y CUETO IGLESIAS, B., “Contratos formativos”, en VV.AA., *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, cit., p. 137.

intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”. Por consiguiente, “no resulta justificado distinguir ni a efectos legales ni conceptuales el fijo discontinuo del fijo periódico, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato”.

Como se sabe, el divorcio entre las dos modalidades de trabajo fijo-discontinuo, el fijo periódico que se repite en fecha ciertas y el fijo-discontinuo de naturaleza estacional cuya reactivación no se ajusta a un calendario preciso, tuvo lugar con la reforma instrumentada por el RDL 5/2001, de 2 de marzo (luego transformado en Ley 12/2001, de 9 julio), que extrajo del art. 12 ET la regulación del trabajo fijo-discontinuo de fecha incierta, llevándola al art. 15.8 ET, mientras que el fijo periódico siguió regulado, como una variante del contrato indefinido a tiempo parcial, en el art. 12.3 ET. Más tarde, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, trasladaría el contenido del art. 15.8 al art. 16, donde se regula actualmente el contrato fijo-discontinuo como modalidad contractual autónoma. Fue aquella, sin duda, una decisión política equivocada, generadora de una dispersión normativa carente de justificación, que dio paso a una regulación imprecisa, técnicamente defectuosa y causante de abundante litigiosidad, y que ahora, en mi opinión con buen criterio, se corrige.

Pero no se detienen aquí los cambios en materia de trabajo fijo-discontinuo. Como se puede seguir leyendo en la citada Exposición de Motivos, la funcionalidad del contrato fijo-discontinuo se expande para integrar “las actividades realizadas al amparo de contratos mercantiles o administrativas”, con lo que el contrato fijo-discontinuo está llamado a convertirse en el sustituto del contrato para obra o servicio determinado en ese ámbito. Incursión del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las relaciones interempresariales que comprende un territorio más extenso, pues también se autoriza su utilización para atender el objeto de contratos de puesta a disposición suscritos por empresas de trabajo temporal (ETTs), algo que la regulación precedente no contemplaba y que la jurisprudencia había excluido expresamente.

Por otro lado, la regulación que la nueva versión del art. 16 ET dedica a esta modalidad contractual fija o indefinida es más extensa y garantista que la anterior, buscando asegurar “la estabilidad, la transparencia y la previsibilidad del contrato a través de una mejora de la información sobre la jornada y los períodos de actividad en el contrato de trabajo”, al tiempo que otorga un papel muy relevante a la negociación colectiva en aspectos relacionados con el régimen de llamamiento y con la formación y la mejora de empleabilidad de las personas fijas-discontinuas durante los períodos de inactividad.

Cabe señalar que la potenciación del contrato de trabajo fijo-discontinuo supone un importante instrumento de flexibilidad a disposición de las empresas para gestionar este nuevo escenario de limitación de la pluralidad de modalidades contractuales temporales tradicionalmente preexistentes en nuestro ordenamiento, con ventajas tanto para las empresas, a las que se facilita la tarea de adaptación a las fluctuaciones de la demanda y de los ciclos productivos, manteniendo un personal estable y con una formación y experiencia ya probada (sin volver a invertir en la cualificación de nuevos trabajadores temporales) y sin obligación de abonar salarios, cotizaciones ni indemnizaciones por cese durante los períodos de inactividad; como para las personas trabajadoras, que cuentan con el derecho de ser reincorporadas en su puesto cuando se reanude la actividad y pueden beneficiarse de la prestación por desempleo durante los períodos de inactividad. Si acaso, podrán surgir dificultades en situaciones de ausencia de disponibilidad de los trabajadores fijos-discontinuos cuando la empresa vuelva a requerir sus servicios y aquellos no respondan a la convocatoria por estar ocupados en otra empresa (supuesto no descartable en el caso de especialidades profesionales con alta demanda en el mercado)<sup>11</sup>.

d) *El reforzamiento del principio de causalidad en la contratación.*- Junto al restablecimiento de la presunción sobre el carácter indefinido del contrato de trabajo y la derogación del contrato temporal para obra o servicio determinado, la reforma ha reforzado el principio de causalidad, ya existente con anterioridad, con una medida dirigida a evitar el uso fraudulento de los contratos temporales. Dispone el RDL 32/2021 que, para estimar la concurrencia de la causa justificativa de la temporalidad, es necesario que en el contrato se especifiquen, con precisión, los siguientes

---

<sup>11</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “El nuevo contrato fijo discontinuo en la reforma laboral de 2021”, en VV.AA., *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022, p. 119.

datos: la causa habilitante del contrato temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista (art. 15.1, pár. 3º, ET). En consecuencia, no basta con indicar una causa legal de temporalidad (una de las previstas en los arts. 11 o 15 ET), sino que será necesario explicitar las circunstancias concurrentes en el supuesto de hecho, pues solo de ese modo será preciso concluir si la causa elegida es la correcta y la duración prevista está justificada. En la misma línea de refuerzo del principio de causalidad convergen las nuevas previsiones sobre reducción del límite temporal en los encadenamientos de contratos temporales para ser fijos, la penalización de las bajas en contratos temporales inferiores a 30 días y el endurecimiento de las sanciones por contratar temporalmente en fraude de ley. Si las reformas anteriores pensaron en el empleo en términos prioritarios de cantidad (más empleo), la reforma actual ha puesto mayor énfasis en la dimensión cualitativa del empleo (en búsqueda de un empleo más seguro, más estable o más “decente”).

### **3. La situación del mercado de trabajo español tras la reforma laboral de 2021: mitos y realidades, a la luz de los datos estadísticos**

Si algunos pensaron en un principio que esta drástica restricción en la contratación temporal podría traducirse en pérdida de puestos de trabajo, porque las empresas no estarían dispuestas a sustituir empleo temporal por fijo al resultarles más costoso, los datos de afiliación, desempleo y contratación registrados a partir de enero de 2022 desmienten de manera irrefutable este pesimista vaticinio<sup>12</sup>. Pese a las incertidumbres del contexto económico en que se viene aplicando la reforma, causadas por diversos eventos -elevada inflación, invasión de Ucrania, post-pandemia, disrupción digital...-, lo cierto es que los indicadores de empleo no han dejado de mejorar, habiendo cerrado el 2022 con 20,3 millones de afiliados en términos desestacionalizados, 471.360 afiliados más que un año antes. Al finalizar el año 2022, el empleo se encontraba en su nivel más alto desde hace 14 años, con una repercusión singularmente positiva tanto en las mujeres como en los más jóvenes. Esta tendencia se ha visto confirmada por los datos oficiales de afiliación correspondientes a mayo de 2023, conforme a los cuales se han superado por primera vez los 20,8 millones de personas

---

<sup>12</sup> Para la elaboración de este ensayo, se ha manejado la información estadística oficial que publican mensualmente el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y el INE (EPA).

afiliadas (20.815.399), con un incremento intermensual del 0,97%. En términos interanuales, el crecimiento es del 2,9%, con 582.676 afiliados más que en mayo de 2022.

Por otro lado, el número de personas desempleadas en diciembre de 2022 fue de 2.837.653, la cifra más baja desde 2007 y muy lejos del máximo de seis millones de personas desempleadas de 2013. Según datos de Eurostat, la tasa de paro ha bajado casi 2 puntos en 2022 y se sitúa en el 12,7 %, su valor más bajo desde 2008. Si queremos una foto más actual, el paro registrado en mayo de 2023 se ha situado en un total de 2.739.110 personas, la cifra más baja en un mes de mayo desde 2008. La reducción del desempleo masculino y del femenino es similar en términos absolutos, pero persiste la brecha de género, con un total de 1.655.027 mujeres desempleadas inscritas por los 1.084.083 hombres en paro. La caída del desempleo también favorece a los más jóvenes (< 25 años), con 188.043 parados inscritos, el menor registro de toda la serie histórica. Por tanto, la reforma de 2021 no se ha cobrado ninguna factura en términos de pérdida de puestos de trabajo.

En cuanto a contratación, durante el año 2022 se firmaron un total de 18.310.343 contratos, que son 4.201.787 contratos menos que en el mismo periodo de 2019 y más de un millón menos que en el mismo periodo de 2021, lo que no debe interpretarse como un mal dato sino todo lo contrario, un efecto esperado, en términos de estabilidad, tras la puesta en marcha de las nuevas reglas sobre contratación laboral. Supuestos que antes de la reforma se habrían acogido -legal o ilegalmente- a alguna de las modalidades de contratación temporal (en especial, obra o servicio determinado), al tener cerrada esa vía, se han canalizado hacia el contrato indefinido.

En cuanto al tipo de empleo creado, en el primer año completo de aplicación de la reforma, sus efectos positivos sobre la estabilidad del empleo se evidencian en el fuerte impulso de la contratación indefinida. Los afiliados con contrato indefinido a finales de 2022 eran 2,3 millones más de los que había al cierre de 2021.

La proporción de contratos indefinidos sobre el total de contratos fue en 2022 del 38,4% (4 de cada 10 nuevos contratos). En total se suscribieron más de siete millones de contratos indefinidos (7.027.160), casi cinco millones más que los que se rubricaron en 2021, y 7,6 millones de contratos temporales menos de lo que era habitual en años anteriores, una



proporción inédita hasta la fecha, que ha ido consolidando este cambio estructural entre el empleo indefinido y el temporal a lo largo del año 2022. Entre enero de 2022 y mayo de 2023, el número de afiliados con contratos indefinidos ha crecido más de 3 millones.

Según la EPA, la temporalidad descendió en el último cuatrimestre de 2022 hasta el 17,9%, hundiéndose, computando la tasa de temporalidad de la afiliación, hasta el 13,2% en mayo de 2023 (muy lejos del 27% anterior a la reforma). De los 4 millones de empleados que tenían contrato temporal en el primer trimestre de 2022 y siguen en alta, 2,3 millones o el 54% tienen ahora un contrato indefinido. No cabe olvidar que, antes de la pandemia y de la reforma laboral, solo uno de cada diez contratos firmados cada año era por tiempo indefinido, siendo el resto contratos temporales en precarias condiciones laborales. Un balance que se ha visto parcialmente empañado por el desfavorable comportamiento de la temporalidad en el sector público, donde la reforma no está resultando eficaz, con tasas de empleo temporal superiores al 30%; con todo, es previsible que esta situación revierta a medida que avancen los procesos de estabilización de empleo público temporal activados a finales de 2021.

Este cambio en la composición contractual del mercado de trabajo como consecuencia de la entrada en vigor de la reforma laboral pone en evidencia las prácticas de contratación a las que venían acudiendo muchas empresas, mediante la utilización abusiva y en fraude de ley de una contratación temporal que no se adecúa a la naturaleza permanente de las tareas a desarrollar.

La contratación acumulada en los cinco primeros meses de 2023 ha alcanzado una cifra de 6.170.023, lo que supone 1.632.895 contratos menos (-20,93%) que en igual periodo del año anterior. Ello es debido a dos circunstancias: de un lado, a que la comparación se realiza con el mes de mayo de 2022, cuando se produjo un gran incremento de la contratación indefinida con motivo de la plena entrada en vigor de la reforma laboral un mes antes; de otro, a la reducción de la rotación laboral que implica ese aumento de empleo indefinido. Así, el menor número de contratos realizados supone un aspecto positivo, derivado de que el mercado laboral comienza a mostrar signos de estabilización, y lo hace además manteniendo el peso de los indefinidos sobre el total de contratos en niveles elevados (44,25% en mayo de 2023). La dualidad del mercado de trabajo no ha desaparecido, pero el favorable cambio derivado de la actualización del marco normativo laboral es indudable.

El desplazamiento hacia la estabilidad en el empleo ha beneficiado especialmente a las mujeres y a las personas jóvenes. En el caso de las mujeres, a finales de 2022 se había reducido a la mitad el diferencial con Europa hasta dejarlo en apenas seis puntos. Entre los menores de 30 años, la tasa de temporalidad se había reducido trece puntos. Tres de cada cuatro jóvenes tenían un contrato indefinido al terminar 2022, frente a uno de cada dos antes de la reforma laboral. En términos absolutos, en diciembre de 2022 había 2.013.724 afiliados jóvenes con contrato indefinido, 807.836 más que un año antes.

Resulta especialmente llamativo el aumento del empleo estable en sectores como la hostelería, el comercio, agricultura o la construcción, con unos niveles de contratación temporal tradicionalmente elevados. Hay que destacar que el 51% de los contratos firmados desde el 1 de abril de 2022 en la agricultura y el 78% en la construcción son de carácter indefinido. En estos sectores, el desplazamiento de previos contratos temporales hacia contratos indefinidos ordinarios y fijos discontinuos está siendo más intenso, en función de las particularidades de cada sector. No obstante, y por lo que se refiere a la construcción, la eliminación del contrato fijo de obra - al que la STJUE de 24 junio 2021 (C-550/19) dejó muy maltrecho- y su reemplazo -fruto del diálogo social- por el contrato indefinido adscrito a obra, con un peculiar y flexible régimen extintivo que, como en el anterior contrato fijo de obra, busca conciliar los intereses de ambos contratantes, no libra a esta figura de ciertos inconvenientes técnicos (en aspectos tales como su convivencia con las modalidades comunes de contratación laboral, las transiciones entre obras de la empresa dentro la misma provincia, o los derivados de la ausencia de precisión de muchas de sus previsiones legales), aunque sin duda las sombras más espesas que se ciernen sobre este tipo contractual, hasta el punto de comprometer su mantenimiento futuro, tienen que ver con su difícil adecuación a las exigencias del ordenamiento comunitario, en especial porque la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio, sobre despidos colectivos, no parece compadecerse con una regulación nacional como la española que pretende excluir su aplicación al contrato indefinido adscrito a obra en la construcción, definiendo como “motivos inherentes a la persona del trabajador” sucesos extintivos que nada tienen que ver con tal realidad (v.gr., inexistencia de obras en la provincia con independencia del número de trabajadores afectados)<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “El contrato indefinido para obras de la construcción”, en VV.AA., *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, cit., págs. 251-252.

En cuanto a la distribución del empleo fijo, se observan incrementos en todas las modalidades de contratación indefinida. En términos acumulados, según datos del SEPE, los contratos indefinidos a tiempo completo alcanzaron de enero a diciembre de 2022 un total de 2.966.106, un aumento de 1.673.183 (129,41%) que en igual periodo del año 2021. Por su parte, los contratos indefinidos a tiempo parcial suponen un total de 1.741.527, registrando un aumento de 1.184.020 (212,38%) en relación al mismo periodo del año anterior. Pero, sobre todo, destaca la explosión del contrato de trabajo fijo discontinuo, existente antes de la reforma laboral de 2022 pero escasamente utilizado, salvo en algunas comunidades autónomas y ramas de actividad, aquellas condicionadas por la estacionalidad en su operativa (como la agricultura, la educación, el comercio o la restauración). A lo largo de 2022 se cerraron 2,3 millones de contratos de esta clase, que son un 860% más que los registrados en 2021 y representan el 33% del total de contratos por tiempo indefinido computados en ese periodo. Importa señalar que, tras un año de entrada en vigor de la reforma, más de la mitad de estos contratos se ha concentrado en esos cuatro sectores caracterizados por una alta estacionalidad, reemplazando a la contratación temporal. La supresión del contrato de obra o servicio determinado ha permitido adecuar la contratación en dichos sectores a la figura contractual que por su naturaleza resulta indicada para este tipo de actividades y empresas, el contrato de trabajo fijo-discontinuo, por lo que no puede mantenerse que se haya realizado un trasvase masivo de contratación temporal hacia la figura de fijos discontinuos en sectores o tipos de actividad que por su naturaleza no justifican la utilización de esta modalidad de contratación<sup>14</sup>.

A la vista de esta mayor presencia del contrato fijo discontinuo - caracterizado por la alternancia de ciclos de incremento de trabajo intermitentes con otros de baja o nula actividad- en el conjunto de la contratación indefinida de 2022, algunos estudios económicos concluyen que la reforma de 2021, si bien ha recortado la temporalidad contractual, no ha conseguido rebajar la temporalidad “real” que expresan los flujos agregados de salida del empleo hacia situaciones de paro o inactividad, los cuales se habrían incrementado para los trabajadores con contratos temporales o fijos discontinuos, siendo inferiores dichos flujos para los

---

<sup>14</sup> CGT, *Reforma Laboral de 2021*. Informe de Balance. Marzo 2023, p. 7.  
ACDCT, VOL. XIV (2022), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 61-92

trabajadores con contratos indefinidos ordinarios<sup>15</sup>. Para estos análisis, el contrato fijo discontinuo no habría mejorado la estabilidad en el empleo, pues antes de la reforma laboral de 2021 ya existían acuerdos implícitos que otorgaban “cierta estabilidad” a las recontrataciones de trabajadores temporales, mientras que la reforma se habría limitado a convertir en explícitos dichos acuerdos a través de los fijos-discontinuos, pero sin que ello comporte un mayor número de horas y días trabajados al año.

Esta valoración no resiste el contraste con los datos de empleo que se vienen sucediendo desde la entrada en vigor de la reforma. No cabe negar que el número de contratos fijos discontinuos se ha multiplicado casi por diez, pero el hecho indiscutible es que el porcentaje de contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo representa el 42,9% del total de contratos indefinidos, diez puntos porcentuales por encima de los contratos fijos-discontinuos. De hecho, los contratos a tiempo completo han ganado peso sobre el total de contratos firmados.

No admite discusión que un contrato indefinido a tiempo completo es preferible y, en términos generales, supera en calidad de empleo a un contrato fijo discontinuo, pues mientras que el primero procura ocupación e ingresos a su titular durante todo el año, en el contrato fijo discontinuo la retribución anual es menor debido a la intermitencia de períodos de trabajo y desempleo (por lo demás, subsidiado). En muchos casos es la propia naturaleza de la estructura productiva la que condiciona el tipo de contrato a realizar, siendo la irregularidad de la actividad empresarial la que impide que la dedicación laboral se mantenga de forma ininterrumpida los 365 días del año (salvo el periodo de vacaciones). No todo podía ser trabajo fijo continuo a partir de la reforma, pues para ello es necesaria una reestructuración profunda de nuestro tejido productivo, lo que no es nada fácil ni rápido de conseguir (desde luego, no puede imponerse a golpe de BOE). Pero este es un dato con el que ya contaba la reforma consensuada en su propósito de alimentar la transición desde el consumo masivo de contratos temporales hacia el contrato indefinido.

Lo que en modo alguno se sostiene es que los contratos fijos discontinuos sean en realidad contratos temporales “encubiertos”, a los que simplemente se les ha cambiado el nombre para maquillar las estadísticas, como se ha esgrimido desde algunas instancias políticas y económicas para

---

<sup>15</sup> FEDEA, *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo*, Boletín nº 5, junio de 2023, pág. 3.

deslegitimar la reforma. Se aduce en este sentido que las bajas en Seguridad Social de los contratos fijos discontinuos al concluir el periodo de actividad coinciden con las extinciones de los anteriores contratos temporales, con la única diferencia de que en el contrato fijo discontinuo el vínculo no se ha extinguido.

La inapelable realidad es que los contratos fijos discontinuos son una modalidad del contrato indefinido o estable, con el aumento de derechos que ello comporta. A diferencia del trabajador temporal, que va encadenando contratos sin garantía alguna de ser recontratado, la persona con un contrato fijo discontinuo tiene asegurado el retorno al trabajo cuando se reactiva la actividad para la que fue contratada, ya que su contrato es indefinido, y si la empresa no la convoca sin una causa justificada, podrá demandar por despido improcedente, con derecho, en su caso, a la indemnización de 33 días de salario por año de servicios establecida en el art. 56 del ET (que es superior a la de 12 días por año trabajado que genera la finalización de un contrato temporal). No parece que la mayoría de las personas prefieran encadenar contratos temporales, con la esperanza de ser recontratadas y devengar así la pírrica indemnización de doce días de salario al finiquitar cada contrato. Además, durante los periodos de inactividad, las personas fijas discontinuas pueden trabajar en otras empresas o, si no encuentran ocupación, percibir la prestación de desempleo si han generado derecho a este. Asimismo, devengan antigüedad como el resto de trabajadores, desde el inicio de la relación laboral, incluidos los períodos de inactividad, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Asimismo, la estabilidad en el puesto de trabajo, que la persona trabajadora regrese cada temporada turística o cada campaña agrícola (por ejemplo) a su puesto en la misma empresa, incentiva también que esta invierta en su formación y progresión profesional. Todo ello al margen del impacto positivo que la contratación estable despliega en otros ámbitos, laborales y extralaborales: mayor productividad y compromiso con la organización, menor siniestralidad laboral, mayores opciones para diseñar un proyecto de vida a largo plazo, acceso a préstamos, alquiler de vivienda, entre otras ventajas.

Otro dato destacable es que los varones con un contrato fijo discontinuo están ganando peso sobre el total de personas ocupadas bajo esta modalidad. En 2022 los hombres representaban un 58,10% del total de fijos discontinuos. Este resultado puede estar reflejando la cobertura bajo esta modalidad contractual de empleo que anteriormente se atendía con

contratos de obra o servicio, y cuya composición estuviera masculinizada. En todo caso, es una tendencia que habrá que comprobar más adelante cuando haya más información disponible.

En los últimos meses hemos asistido a una encendida polémica a cuenta de la forma de computar en las estadísticas de desempleo a las personas con contrato de trabajo fijo discontinuo sin actividad. El SEPE no los computa como parados. Técnicamente, los fijos discontinuos “inactivos” no han perdido su empleo, pues su relación laboral no se ha extinguido, únicamente está “suspendida” a la espera del siguiente llamamiento. Pero no es cuestionable que, cuando no trabajan, están en situación legal de desempleo. El SEPE los incluye en el registro de demandantes de empleo con relación laboral, donde también se anotan, entre otros, los trabajadores afectados por un ERTE, pero sin distinción entre ellos. De ahí que para medir de forma adecuada el impacto de la reforma en materia de contratación laboral, y en aras de la transparencia, sería recomendable que las estadísticas incluyan datos desagregados de trabajadores fijos discontinuos en situación de baja por inactividad, con detalle de las altas y bajas que se registran en el año, a ser posible por sectores y ramas de la economía, lo cual permitiría conocer la duración de los periodos de falta de ocupación, un dato sin duda relevante para calibrar la calidad del empleo de este colectivo y poder diseñar estrategias en el marco de las políticas de empleo focalizadas hacia estos trabajadores.

Regresando al plano normativo, y ante la falta de doctrina judicial (por el escaso tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la reforma), subsisten las mismas dudas e incertidumbres derivadas de las lagunas, inexactitudes y el excesivo recurso a conceptos jurídicos indeterminados en el texto de las normas, o, por poner el foco en la modalidad contractual estrella de la reforma, con la “desestacionalización” de que ha sido objeto el contrato de trabajo fijo discontinuo, que hace muy problemático su deslinde de otras modalidades contractuales (como el contrato temporal por circunstancias de la producción ocasionales y previsibles o el contrato indefinido a tiempo parcial), amén de los problemas interpretativos que plantea la ausencia de regulación convencional -sin previsión legal supletoria- en cuestiones en las que la norma es incompleta y reclama la intervención del convenio colectivo o el pacto de empresa (por ejemplo, para permitir la concertación de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, o la determinación de la forma y orden de los llamamientos).

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral, con el cambio producido en la contratación temporal y las dificultades para su utilización, las empresas de trabajo temporal (ETTs) han tenido que adaptarse al nuevo sistema potenciando líneas de negocio no vinculadas directamente con la contratación temporal, sino orientadas a la formación de las personas trabajadoras y a la selección de personal, como líneas para generar actividad dentro de sus organizaciones. Asimismo, han tenido que realizar un considerable esfuerzo para encajar en su modelo de negocio la figura del contrato de trabajo fijo discontinuo, prohibido por la jurisprudencia y ahora autorizado por la ley, bien que con la importante limitación de que la ETT no puede recurrir a este tipo de contrato para atender necesidades habituales, previsibles e intermitentes de la empresa cliente sino únicamente necesidades temporales de esta. Y es que la habilitación a las ETTs para formalizar contratos fijos-discontinuos sigue yendo de la mano de que en la empresa usuaria exista una necesidad temporal o formativa conforme a la nueva configuración legal. En lo que sería el negocio tradicional de las ETTs, como cedentes de personas trabajadoras para cubrir necesidades temporales, la norma deja el mismo margen de maniobra que al resto de empresas para formalizar contratos de duración determinada, que es bastante escaso. Para las ETTs el recurso a la contratación fija-discontinua, a día de la fecha, no puede tener otra finalidad distinta que la de cubrir necesidades temporales en las empresas usuarias suscribiendo, para ello, entre empresas el oportuno contrato de puesta a disposición, por lo que no puede ser sino un recurso transitorio, pues a medida que se vaya reiterando la puesta a disposición para una misma empresa será mayor la probabilidad de que estos contratos empiecen a ser fiscalizados, incurriendo en riesgo de ser sancionadas, debiendo recordarse que la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social -aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000- califica como infracción grave la formalización de contratos de puesta a disposición para supuestos no permitidos, pudiendo imponerse multas que van desde los 1.000 hasta los 10.000 euros por cada puesta a disposición ilegal.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social publica con cierta periodicidad estadísticas sobre ETTs, siendo las últimas disponibles de marzo de 2023. Las mismas revelan un descenso notable en el número de contratos de puesta a disposición (-13,1%) respecto al mismo mes del año anterior (que se explica por la desaparición del supuesto de obra o servicio determinado), acompañado de un acusado descenso (-25,7%) en el número de trabajadores con contrato registrado en el SEPE que han sido contratados por ETTs para ser cedidos a empresas usuarias o clientes. En 2022, las ETTs

suscribieron en total 465.118 contratos fijos discontinuos. El incremento de la contratación de personas fijas discontinuas por las ETTs (trabajadores que no suscriben un nuevo contrato cada vez que son cedidos a empresas usuarias o clientes) estaría reduciendo de manera notable el volumen de contratación temporal que anteriormente se efectuaba mediante ETTs.

Ahora bien, la estabilidad es un rasgo del empleo que no guarda relación únicamente con la duración inicial del contrato, sino que también viene determinado por las reglas, más o menos flexibles, sobre extinción de la relación laboral. Es decir, la estabilidad en el empleo tiene una puerta de entrada y otra de salida. De poco sirve que la legislación incentive la contratación indefinida si no promueve en paralelo fórmulas para la retención del empleo indefinido creado o, dicho de otro modo, si sigue incentivando el despido con medidas que lo hacen atractivo en términos relativos para las empresas (p. ej., abaratando su coste). Como se sabe, la reforma de 2021 no ha alterado las reglas en materia de despido, que fueron sustancialmente modificadas por la reforma de 2012, tras la cual, en España sale muy barato extinguir improcedentemente el contrato de un trabajador con poca antigüedad, más aún si percibe un salario bajo. En la medida en que la reforma no ha modificado un coste por despido que es significativamente reducido, existe un incentivo para no prolongar en exceso la duración de este elevado volumen de contratos indefinidos que se viene celebrando recientemente, debido a que el aumento de la antigüedad conlleva la asunción de mayores costes para un empleador que habría preferido contratar temporalmente de habersele permitido<sup>16</sup>.

Lo anterior debe ponerse en relación con otro mito o falacia, la supuesta mayor inestabilidad del empleo asociada a la reducción de la duración de los contratos que refleja la estadística. Con datos del SEPE se constata cómo, efectivamente, la duración media de todos los contratos firmados en 2022 (48,3 días) es inferior a la registrada en 2021 (53,4 días) y antes del estallido de la pandemia (49 días), si bien se aprecia una tendencia positiva en lo que va de año (la duración media alcanza los 51,2 días hasta marzo). En consecuencia, la rotación laboral ha aumentado en 2022 respecto

---

<sup>16</sup> En todo caso, actualmente hay abierto un debate jurídico de altura en España, pendiente de pronunciamiento por parte del Comité de la Carta Social Europea, acerca de si los tribunales deben atenerse al sistema de indemnización tasada previsto en el art. 56 ET para el caso de despido improcedente o pueden incrementar -como ya han hecho algunos órganos judiciales- la referida indemnización, cuando estimen que la misma no resulta suficientemente disuasoria y reparadora, aplicando normas de ámbito internacional como el Convenio 158 de la OIT o el art. 24 de la Carta Social Europea revisada.



a 2021. Pero lo cierto es que no se han producido cambios significativos en el peso que el despido representa en el conjunto de causas que las empresas aducen al tramitar las bajas de contratos indefinidos, con lo que, muy probablemente, esta caída en la duración media de los contratos se explica, de un lado, por la disminución en términos absolutos en el volumen de contratos y el fuerte incremento del número de contratos indefinidos iniciales<sup>17</sup>, y, de otro lado, por un aumento en el número de dimisiones voluntarias como transición hacia una mejor ocupación laboral.

En cuanto al incremento en el número de contratos indefinidos que tras la reforma no logran superar el período de prueba (el 7,7% de cada 100 bajas, mientras que en 2021 eran solo 2,5 de cada 100), este dato hace pensar que algunas empresas pueden estar utilizando la fase de prueba, no para el fin que está prevista legalmente, sino como recurso para sustituir figuras de trabajo temporal que se han visto restringidas. Pero la situación actual no parece preocupante. Desde luego, si esta práctica se repite de forma sistemática en una misma organización podría responderse a ella invocando las categorías generales del abuso de derecho y el fraude de ley, dando lugar a despidos improcedentes o, en su caso, nulos. Habrá que poner el foco en la evolución de este tipo de prácticas, que buscan eludir la contratación indefinida y frustrar los objetivos de la reforma.

#### **IV. MEJORA DE CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES EXTERNALIZADAS**

Con carácter general, las personas trabajadoras que desenvuelven su actividad en el marco de actividades externalizadas tienen unas condiciones de trabajo y de empleo de peor calidad que quienes trabajan directamente para las empresas principales o clientes. Tras el RDL 32/2021, el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será, no el propio de la empresa principal -como en algún momento anterior a la reforma se barajó- sino el sectorial correspondiente a la actividad externalizada (limpieza, seguridad...), con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III del ET o la empresa auxiliar cuente con un convenio propio. En realidad, la cuestión relativa a la

---

<sup>17</sup> UGT (Servicio de Estudios), *Hechos y mitos sobre la reforma laboral 2021*, Análisis y Contextos, Abril 2023, núm. 52, p. 18.

determinación del convenio aplicable a las contratadas y subcontratadas de obras y servicios no ha cambiado sustancialmente en relación con la situación anterior a la reforma laboral de 2021, pues, en no poca medida, se trata de una opción de política legislativa que se ha limitado a otorgar carta de naturaleza legal a la jurisprudencia existente sobre el particular<sup>18</sup>.

Esta previsión debe concordarse con la reforma introducida en el art. 84 del ET (esta sí de mayor fuste), donde se suprime la preferencia indisponible del convenio empresarial respecto de los sectoriales en lo que afecta a la cuantía de la retribución, aun cuando se mantiene la preferencia empresarial fijada con la reforma de 2012 para el resto de las materias. Con ello se evita que, aplicándose el régimen retributivo fijado por un convenio sectorial, este pueda alterarse a la baja por la celebración posterior de un convenio de empresa, práctica habitual en el sector de las contratadas y, especialmente, en las empresas multiservicios, que intentaban ofrecer a las empresas principales, antes que un mejor servicio, unos costes laborales más reducidos, con la degradación consiguiente del empleo y las condiciones laborales de sus empleados.

Resulta incuestionable que esta reforma -que podía haber sido más profunda y ambiciosa- supone una mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios para empresas auxiliares o contratistas. Hay que tener en cuenta que muchos de los convenios de empresas multiservicios establecen para el denominado “personal operativo” un salario igual o en el entorno al salario mínimo interprofesional. Puesto que los salarios de los convenios sectoriales suelen ser superiores a este, las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras de las empresas multiservicios crecerán automáticamente hasta ese nivel sectorial. Algunos análisis (UGT) han señalado que el incremento salarial que podría suponer la aplicación de la reforma se sitúa entre los 1.000 y 7.000 euros anuales, dependiendo de la actividad y del ámbito territorial del convenio colectivo sectorial de aplicación, aunque en algunos casos podría alcanzar los 12.000 euros.

En cuanto a las empresas multiservicios, aún no ha transcurrido un tiempo suficiente como para determinar el impacto que esta medida pueda tener en términos de destrucción de empleo o, por otro lado, cese de

---

<sup>18</sup> MERCADER UGUINA, J.R., “La determinación del convenio aplicable a contratadas y subcontratadas: entre las expectativas frustradas y el tenor legal”, en VV.AA. (THIBAUT ARANDA, J./JURADO SEGOVIA, A., dirs.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, Madrid, La Ley, 2023, p. 337.

actividad de determinadas empresas de servicios que abandonen el mercado por pérdida de competitividad.

## **V. COMPORTAMIENTO DE LOS MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA TRAS LA ERA PANDÉMICA**

Tras la efectividad mostrada por los ERTes (suspensiones de contrato y reducciones temporales de jornada) como parte del escudo social implementado durante la crisis pandémica, la reforma laboral incentiva su uso como mecanismo de flexibilidad interna a disposición de las empresas, para consolidarlo como alternativa real y permanente a la utilización del despido objetivo y colectivo por causas ETOP en crisis futuras.

Todavía no se dan las condiciones necesarias para realizar un análisis riguroso sobre el impacto de la nueva regulación sobre incentivos al uso de los distintos instrumentos de ajuste temporal del empleo ante dificultades económicas y/o productivas en el RDL 32/2021.

En materia de ERTes, los datos disponibles son escasamente representativos, pero ello se debe en buena medida a que nos encontramos en un escenario económico que, si bien no está exento de dificultades, tampoco justifica la aplicación generalizada de este tipo de instrumentos. Salvo en casos singulares, no se dan actualmente las circunstancias que podrían justificar un recurso intensivo a los ERTes o al Mecanismo RED. La reforma en esta materia apenas si se ha ensayado. En marzo de 2023 solo había 18.000 afiliados afectados por un ERTE, cifra ínfima en relación con los 3,5 millones de trabajadores que se vieron afectados por un ERTE en el período álgido de la pandemia.

Con todo, un dato positivo a destacar es la centralidad de los ERTes (suspensiones y reducciones de jornada) frente a los despidos colectivos. En cuanto a la causa justificativa, la inmensa mayoría de los ERTes durante la pandemia fueron por fuerza mayor, mientras que en el conjunto de 2022 esta causa es excepcional, predominando las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (el 87 por 100 del total, frente a un 11 por 100 en 2021). En cuanto al tipo de medida adoptada, no parece que se esté cumpliendo el objeto de la reforma de primar las reducciones de jornada sobre las suspensiones, pues los datos de afiliación

muestran un mayor número de trabajadores afectados por “suspensión total” (68% en la media del año 2022) que por suspensión “parcial”.

En fin, el Mecanismo RED se ha concentrado en un sector muy reducido, el de agencias viajes, y no ha sido prorrogado durante 2023; un instrumento que ha funcionado porque los trabajadores afectados por este Mecanismo, o se han reintegrado mayoritariamente en el sector o han transitado hacia otros sectores tras un proceso de reconversión profesional, pero en cualquier caso no han pasado a engrosar las cifras de desempleados. El Mecanismo RED puesto en marcha para el sector de agencias de viajes, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones finalizó el año 2022 con un total de 945 trabajadores afectados por este mecanismo, por los 4.183 que se inscribieron el primer día de abril de 2022.

## **VI. IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

En este tema es más fácil hacer predicciones que trasladar certezas, porque no ha transcurrido suficiente tiempo desde la aprobación de la reforma laboral. La negociación colectiva tiene sus propios tiempos, los convenios colectivos se firman para varios años (aunque pueden modificarse durante su vigencia) y habrá que esperar para comprobar si el comportamiento de la negociación colectiva responde a los objetivos que se ha marcado la reforma.

La reforma laboral de 2021 se había propuesto el objetivo de modernizar el sistema de negociación colectiva, acabando con la incorrecta distinción entre convenios colectivos y mecanismos de flexibilidad interna, eliminando la falta de certeza en la utilización de los instrumentos convencionales y reforzando el convenio colectivo sectorial frente al convenio de empresa, previendo los necesarios contrapesos y cautelas que no distorsionen la capacidad competitiva de las empresas ni reduzcan las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Con la reforma también se retorna al régimen precedente de ultraactividad indefinida como regla subsidiaria cuando el convenio colectivo ha sido denunciado y hasta la aprobación del nuevo acuerdo. En todo caso, se trata de una regla supletoria que, en el contexto de nuestro

sistema negocial, se convierte en generalizada y solo en casos muy excepcionales se está viendo alterada por concretos convenios.

El RDL 32/2021 refuerza el protagonismo de la negociación colectiva a través de un elevado número de remisiones al objeto de que los convenios puedan desarrollar su habitual labor de adaptación a las peculiaridades sectoriales y empresariales. Aún no existen análisis rigurosos sobre el nivel de cumplimiento de estas remisiones legales por parte de la actividad negocial (desarrollos convencionales de la reforma a la que insta con encomiable convicción el V AENC), si bien existen ya interesantes muestras de productos convencionales que han asumido el reto de integrar e implementar la nueva regulación heterónoma sobre contratación, p. ej., en relación a diversos aspectos del régimen jurídico del contrato fijo discontinuo<sup>19</sup>, las nuevas modalidades de contratación temporal<sup>20</sup> o el nuevo contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción<sup>21</sup>.

Si atendemos al número de convenios colectivos registrados hasta diciembre de 2022 (datos provisionales)<sup>22</sup>, se observa que han descendido abruptamente los convenios de empresa respecto al año anterior (751, un -33,4%), pero también ha sido muy acusado el decremento en los convenios de sector (273, un -18,75%)<sup>23</sup>. El resultado es que la estructura de la negociación colectiva no se ha modificado sustancialmente. Se mantiene constante el porcentaje de trabajadores afectados por uno y otro tipo de

---

<sup>19</sup> Posibilidad de contratación fija discontinua a tiempo parcial, sistema de llamamiento, derechos de formación ... Profundizando en la regulación convencional del contrato de trabajo fijo-discontinuo después de la reforma 2021, GOERLICH PESET, J.M., “El contrato fijo-discontinuo: innovación y continuidad”, en VV.AA. (THIBAUT ARANDA, J./JURADO SEGOVIA, A., dirs.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, cit., pp. 165-203.

<sup>20</sup> A este respecto, cfr. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., Reducción de la temporalidad y autonomía colectiva”, en VV.AA. (THIBAUT ARANDA, J./JURADO SEGOVIA, A., dirs.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, cit., pp. 287-316

<sup>21</sup> Vid. art. 24 bis del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción, incorporado por acuerdo de la Comisión Negociadora de este convenio de fecha 18 marzo 2022 (BOE 17 mayo 2022).

<sup>22</sup> Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de convenios colectivos de trabajo (diciembre 2022).

<sup>23</sup> El volumen de convenios registrados con efectos económicos referidos a 2022 ha seguido creciendo durante los cuatro primeros meses de 2023. En concreto, los convenios de empresa registrados entre enero y abril de 2023 con efectos referidos a 2022 asciende a 1.067, mientras que los convenios de ámbito superior a la empresa registrados en el mismo periodo con efectos referidos a 2022 fueron 357.

convenios (por debajo del 10% en los convenios de empresa). Este acusado descenso en ambas unidades de negociación hay que imputarlo a la incertidumbre del momento económico y a la incapacidad de los interlocutores sociales de alcanzar en 2022 un acuerdo interconfederal en materia de negociación colectiva que hubiera fijado orientaciones dirigidas a los sujetos intervinientes en las distintas unidades de negociación (el V AENC se suscribió el 10 de mayo de 2023, dejando fuera el año 2022).

El resultado es que la estructura de la negociación colectiva no se ha modificado sustancialmente. Se mantiene constante el porcentaje de trabajadores afectados por uno y otro tipo de convenios (por debajo del 10% en los convenios de empresa).

No es fácil determinar en qué medida la reducción del número de convenios de empresa firmados en 2022 obedece a la limitación impuesta a esta unidad negocial para descolgarse de los salarios de sector. Es destacable que entre 2014 y 2021 el incremento salarial medio de los convenios sectoriales fue superior al de los convenios de empresa, mientras que a partir de 2022 se registra el efecto contrario: del total de convenios registrados el año pasado, 2.320 eran de empresa, con efectos sobre 577.300 trabajadores y una subida salarial media del 3,22%, mientras que 764 eran convenios sectoriales y daban cobertura a 8,46 millones de trabajadores, con una subida salarial media del 2,75%.

En cuanto a inaplicaciones o descuelgues de convenios, en 2022 no se ha producido un incremento que invite a concluir que se ha querido compensar por esta vía la imposibilidad del convenio de empresa de concurrir a la baja con el convenio sectorial en materia retributiva. Así, a lo largo de ese año se han depositado en los registros de las autoridades laborales un total de 557 inaplicaciones de convenios, que involucran a 461 empresas y afectan a 21.797 trabajadores, lo que supone un 0,4% menos que en 2021, que además afectan a un 19% menos de trabajadores.

## **VII. CONSIDERACIONES FINALES**

Probablemente el mayor acierto de la reforma laboral 2021 sea haber sido fruto del diálogo social, lo que permite concebir una mayor esperanza en su estabilidad y en la consecución de los efectos pretendidos. Es, además, una reforma prudente y equilibrada, que parte de reformas

anteriores, pero revoluciona el sistema de contratación laboral, siendo capaz de reequilibrar las fuerzas dentro de la negociación colectiva, aunque dejando un amplio margen a la flexibilidad interna para que las empresas con dificultades puedan introducir ajustes sin tener que destruir puesto de trabajo. Una reforma que, además, cuenta con el aval expreso de la UE y ha sido aplaudida por varios organismos internacionales (BCE, FMI, OCDE).

Los datos existentes hasta el momento ofrecen ya valiosa información sobre la evolución de algunas variables esenciales del mercado de trabajo que permiten afirmar que la reforma está transformando la realidad del trabajo en las empresas, aumentando la estabilidad del empleo, reduciendo el desempleo y la precariedad laboral y mejorando la racionalidad y eficiencia en el funcionamiento de nuestro sistema de relaciones laborales. El dinamismo del empleo durante el año 2022 y lo que llevamos cubierto de 2023 es realmente excepcional. Sobresale el crecimiento del contrato fijo discontinuo, que está reemplazando a gran parte del empleo temporal, si bien también crece el contrato indefinido ordinario (a tiempo completo y a jornada parcial). Resulta muy destacable que los resultados en materia de crecimiento del empleo indefinido y de caída de la tasa de temporalidad del empleo son, con mucha diferencia, los mejores de las cuatro últimas reformas laborales.

Ahora bien, no todo son aciertos en esta reforma laboral. Una característica que cabe reprochar a la misma es que abusa de los conceptos jurídicos indeterminados, lo que la hace incurrir en una ambigüedad perturbadora, seguramente para facilitar su aprobación por consenso, pero que está siendo fuente de problemas interpretativos y tierra abonada para la litigiosidad. A la postre, serán los tribunales los que, llegado el momento, tendrán que pronunciarse sobre si las nuevas reglas sobre contratación laboral se están aplicando correctamente.

De este modo, un año después sigue abierta la discusión, por citar solo algunas cuestiones relevantes, sobre las fronteras entre el contrato de trabajo fijo discontinuo y el contrato a tiempo parcial o entre aquél y el contrato temporal para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsibles y de duración limitada (no más 90 días al año); la posibilidad de celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en defecto de convenio colectivo que así lo habilite; el régimen de llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos en ausencia de regulación colectiva; la determinación de si la modalidad contractual establecida en el art. 15.1.b) del ET resulta adecuada para cubrir las necesidades dimanantes del disfrute de las

vacaciones anuales por la plantilla de las empresas, especialmente cuando las mismas se repiten en las mismas fechas; el alcance que pueda darse a la condición resolutoria prevista en el art. 49.1.b) ET para reconducir supuestos ahora vedados al contrato de obra o servicio determinado; la situación laboral en la que quedan los trabajadores fijos discontinuos ocupados en una contrata “estacional” durante los meses de inactividad dentro del año, toda vez que la norma (art. 16 ET) considera que los periodos de inactividad en los casos de contratación fija discontinua que se justifique por la celebración de contratas mercantiles o administrativas solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones; en los contratos formativos, se echa en falta un mayor apoyo de los poderes públicos a las empresas para que puedan poner en marcha las planes formativos que son esenciales en este tipo de contratos.

Por otro lado, urge la aparición de un desarrollo reglamentario adaptado a las nuevas previsiones legales sobre contratación laboral y ERTes. Sorprende la facilidad con que se aprueban decretos-leyes que trastocan variables esenciales de nuestro mercado de trabajo, pero sin embargo no se tiene la misma agilidad en los ministerios concernidos a la hora de aprobar los imprescindibles reglamentos que desarrollen y complementen el nuevo marco legal.

En cuanto al objetivo de modernización del sistema de negociación colectiva, la reforma es ambiciosa en sus propósitos, pero se queda corta en los instrumentos. En todo caso, aún queda mucho camino por recorrer, y hay que ser conscientes de que racionalizar y mejorar el contenido de los convenios colectivos, si bien precisa de un marco legal e institucional propicio, es algo que en gran medida queda en manos de sus protagonistas. El V AENC recientemente rubricado contiene muy relevantes orientaciones para progresar en este terreno.

Como balance general, a la espera de nuevos y más profundos análisis, puede concluirse que la reforma laboral de 2021-2022 (moderada y de consenso) está dando sus frutos y, sin perjuicio de poder ser mejorada en algunos aspectos, merece sobrevivir a las diferencias ideológicas que resulten de un eventual cambio de escenario político, como ya ha ocurrido con anteriores reformas laborales.