

GRADO: DOBLE GRADO ADE + DERECHO

Curso 2022/2023

LA REFORMA LABORAL EN CLAVE DE CONTRATACIÓN

Autor/a: Xabier Remón Alonso

Director/a: Eider Larrazabal Astigarraga

Bilbao, a 14 de febrero de 2023



RESUMEN

La excesiva temporalidad constituye una problemática de inmensa envergadura para la sanidad de cualquier mercado de trabajo ya que, junto con otros factores como podrían ser una elevada tasa de desempleo o la existencia de remuneraciones insuficientes para afrontar los gastos inherentes a la propia subsistencia, genera una precariedad laboral generalizada entre las personas trabajadoras con todas las implicaciones socioeconómicas que ello conlleva.

Una de las formas más eficaces de hacer frente a esta situación, dejando a un lado las medidas económicas que cada Estado pudiera adoptar, es la de modificar la legislación vigente para tratar de adaptar la estructura de este mercado a la realidad de la situación. Por ello, en un momento en que el mercado de trabajo español presentaba elevadas tasas de temporalidad y desempleo, agravado además por la explosión de una crisis económico-sanitaria a causa de la pandemia de la COVID-19, el Gobierno sacó adelante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, con el objetivo principal de aportar algo de estabilidad a la situación.

Las medidas adoptadas con este fin van dirigidas principalmente a la potenciación de la contratación indefinida y a dificultar la contratación temporal mediante la eliminación de tipos contractuales de esta última modalidad, la reducción de los límites temporales para la transformación de un contrato temporal a indefinido y el fortalecimiento de la presunción de que un contrato es indefinido salvo que lo contrario se acredite debidamente.

Un año después de la entrada en vigor del citado texto normativo, los pocos datos disponibles sobre los efectos derivados del mismo arrojan una primera perspectiva positiva ya que muestran una importante reducción de la tasa de temporalidad y una estimulación sin precedentes de la contratación indefinida.

No obstante, dada la brevedad de la vigencia de la norma, es pronto todavía para afirmar sin lugar a dudas que se trata de una norma acertada en su integridad siendo necesario un análisis periódico de la evolución de los datos disponibles en cada momento para poder hacerlo.

Palabras clave: **RDL 32/2021, temporalidad, contrato fijo-discontinuo, contrato indefinido.**

ABSTRACT

Excessive temporary employment constitutes a huge problem for the health of any labour market since, together with other factors such as a high unemployment rate or the existence of insufficient remuneration to face the expenses inherent to one's subsistence, it generates a widespread job insecurity among workers with all the socioeconomic implications that this entails.

One of the most effective ways to deal with this situation, leaving the economic measures that each State could adopt aside, is to modify the current legislation with the objective of adapting the structure of this market to the reality of the situation. Thus, at a time when the Spanish labour market showed high rates of temporary employment and unemployment, furthermore aggravated by the explosion of an economic-sanitary crisis due to the COVID-19 pandemic, the Government got the Royal Decree-Law 32/2021 of December 28th off the ground with the main objective of providing some stability to the situation.

The measures taken for this purpose are mainly directed to promoting indefinite contracts and making temporary contracts more difficult to sign by eliminating contractual modalities of this type, reducing the time limits for the transformation of a temporary contract into indefinite one and strengthening of the presumption that a contract is indefinite unless the contrary is duly accredited.

One year after the entry into force of the aforementioned regulatory text, the few data available on the effects derived from it show a first positive perspective, since they show a significant reduction in the temporary employment rate and an unprecedented stimulation of indefinite contracts.

However, given the brevity of the regulation's validity, it is still early to affirm without a doubt that it is a correct regulation in its entirety. In order to do so, it would be necessary to carry out a periodic analysis of the evolution of the data available at all times.

Keywords: RDL 32/2021, temporary employment, discontinuous fixed contract, indefinite contract.

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	5
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. ASPECTOS GENERALES DE LA REFORMA Y SUS MOTIVOS	7
3. PRINCIPALES CUESTIONES REFORMADAS	12
3.1. REFORMAS REALIZADAS	13
3.2. SITUACION CONTRACTUAL TRAS LA REFORMA	14
3.2.1. Contratos por tiempo indefinido	15
3.2.2. Contratos de duración determinada	19
3.2.3. Contrato fijo-discontinuo	31
3.2.4. Contratos formativos	38
4. LA REFORMA LABORAL EN NÚMEROS	47
5. CONCLUSIONES	54
6. BIBLIOGRAFÍA	56
7. REFERENCIAS NORMATIVAS	58
8. JURISPRUDENCIA CONSULTADA	60

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Evolución mensual tasa desempleo 2005 a 2021 (EP datos OCDE).....	8
Ilustración 2 Tasa temporalidad 2021 (datos OCDE).....	9
Ilustración 3 Contratos temporales e indefinidos registrados (datos FEDEA).....	48
Ilustración 4 Comparativa tasa temporalidad España 2019T3 y 2022T3 (EP datos FEDEA)	50
Ilustración 5 Comparativa contratos fijo-discontinuos acumulados 2019 y 2022 (datos FEDEA)	51
Ilustración 6 Comparativa variación de contratos 2019 y 2022 por tipos de contrato (datos FEDEA)	52
Ilustración 7 Distribución de afiliados fijo-discontinuos por grupos de edad (datos FEDEA)	52

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
EP	Elaboración Propia
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET	Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
FEDEA	Fundación de Estudios de Economía Aplicada
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OTMT	Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo
PT	Persona Trabajadora
PPTT	Personas Trabajadoras
RD 2720/1998	Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada
RLPT	Representación Legal de las Personas Trabajadoras
UE	Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN

Es evidente que un mercado de trabajo sano es una de las principales bases de una economía sana, tanto por las implicaciones directas que tiene en el PIB del Estado, como por las consecuencias indirectas que puede suponer un mal funcionamiento del mismo en el consumo de los ciudadanos. Por ello, es indispensable que el Estado revise periódicamente la normativa regente en este ámbito con el objetivo de mantener una adecuación apropiada de las normas a la realidad existente surgiendo, en consecuencia, las llamadas “Reformas Laborales”. No obstante, no todas las reformas consiguen alcanzar los objetivos que el legislador se planteaba a la hora de su redacción y posterior promulgación.

Por ello, el presente estudio pretende realizar un análisis del contexto en que se promulga la Reforma Laboral de 2021, los cambios normativos que supone (concretamente los referidos a contratación ya que son aquellos que persiguen el objetivo principal de la reforma, reducir la excesiva tasa de temporalidad existente antes de ella) y los primeros datos disponibles sobre sus efectos para comprobar, dentro de lo posible, la necesidad de dicha reforma y si ha conseguido o no su objetivo principal. Es necesario destacar aquí que dada la novedad de la materia es posible que haya aspectos derivados de la misma que todavía no hayan sido objeto de estudio por los expertos o de los cuales no haya datos disponibles en el momento de realización del estudio.

El motivo por el que esta va a ser la temática del estudio es que, como se ha mencionado al inicio de esta introducción, el mercado de trabajo es uno de los pilares de la economía de un Estado y, teniendo en cuenta las características de la titulación en que se desarrolla el mismo, considero que se trata de una temática novedosa y de sumo interés tanto para el mundo económico como para el jurídico.

En cuanto a los objetivos, el principal de este estudio es el de analizar la adecuación de los cambios realizados en materia de contratación por el legislador y sus consecuencias.

En cuanto a los específicos, se plantean los siguientes:

- Analizar el contexto en que se desarrolló la Reforma Laboral de 2021.
- Estudiar los cambios que han sufrido los tipos contractuales.
- Aclarar la situación actual de la contratación.
- Analizar las consecuencias a corto plazo que ha tenido la Reforma Laboral.
- Analizar hasta qué punto la Reforma Laboral ha alcanzado su finalidad.

La realización del presente estudio implica llevar a cabo una profunda investigación a través de la búsqueda exhaustiva de fuentes de información para obtener los datos más actualizados y fiables posibles. Así, la referida búsqueda de información se va a realizar a través de diferentes bases de datos y diversos artículos científicos y especializados en la materia. Del mismo modo, se va a llevar a cabo una importante labor de análisis normativo, por una parte, y de datos, por otra. En síntesis, se trata de una investigación principalmente teórica que pretende exponer cuál es la situación actual de la normativa contractual en el mercado de trabajo español.

2. ASPECTOS GENERALES DE LA REFORMA Y SUS MOTIVOS

Este epígrafe tiene como objetivo establecer las circunstancias contextuales que se daban en el momento en que se lleva a cabo la última reforma laboral¹, por una parte, y cuáles son los principales objetivos que se pretendían conseguir mediante la realización de aquella, por otra.

Se comienza el estudio con la contextualización del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, por la importancia que tiene el conocimiento de las circunstancias en que se promulga una norma para poder comprender realmente las implicaciones y las consecuencias que su adición al ordenamiento jurídico pueda llegar a tener, facilitando así también la comprensión de los motivos que llevan a su confección e, incluso, la interpretación que los legisladores querían darle en el momento de su redacción. En este sentido, hay varios factores importantes que influyen tanto en las motivaciones de la reforma como en su elaboración.

El primero de los factores a tener en cuenta es la excesiva precariedad laboral de la que se aqueja el mercado laboral español. Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (s.f.), una fundación laboral autónoma que se encuentra bajo el protectorado del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *“la precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales”*.

¹ 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, como bien indica el RDL 32/2021 en el punto I de su preámbulo, desde que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, allá por el año 1980, en España el mercado laboral siempre ha estado lastrado por el desempleo y la temporalidad. Si bien éstos no son los únicos factores que influyen en la generación de la mencionada precariedad laboral, son dos factores que, al actuar conjuntamente, facilitan de forma notable que los contratos de trabajo se celebren en unas condiciones que no son las idóneas llegando incluso, en ocasiones, a posibilitar la vulneración de los derechos de la persona trabajadora (en adelante PT) al afectar directamente a las tres primeras grandes dimensiones de las cuatro que se acaban de mencionar.

En la *Ilustración 1* se puede observar cómo ha evolucionado el desempleo en España, desde enero de 2005 hasta diciembre de 2021, en comparación con la Unión Europea (en adelante UE) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante OCDE), ambas, organizaciones de las que España forma parte y que actúan en beneficio del desarrollo de sus miembros:

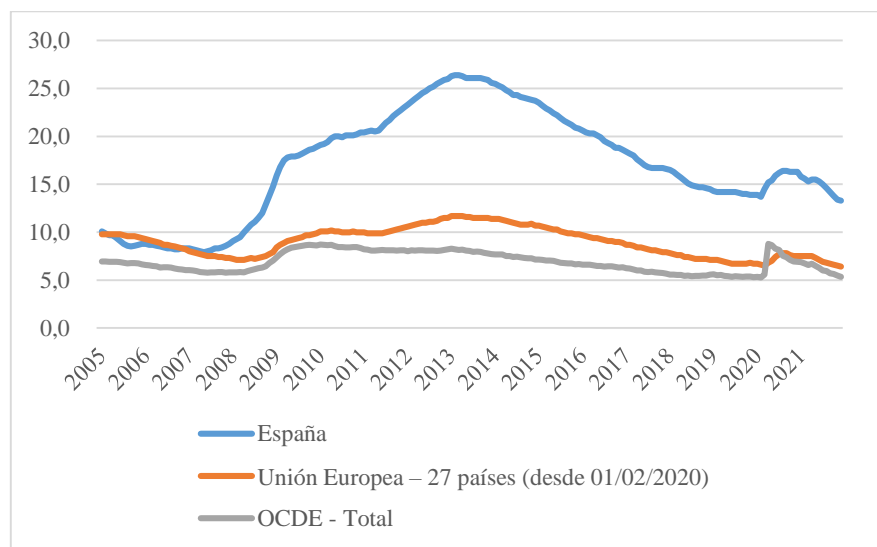


Ilustración 1 Evolución mensual tasa desempleo 2005 a 2021 (EP datos OCDE)

Se observa como la situación española es preocupante ya que, aunque últimamente se observe una tendencia a la baja de dicha tasa, sigue superando en 6,9 puntos la tasa de desempleo media de la UE (prácticamente la duplica) y en 7,9 puntos la de la OCDE (más del doble), con todo lo que ello conlleva. No obstante, siendo las consecuencias directas de una alta tasa de desempleo un tema de elevado interés y relevancia, no son objeto de este estudio ya que convertirían su finalidad en un análisis macroeconómico que implicaría una extensa explicación distanciándonos notablemente de los objetivos planteados al comienzo de este escrito.

Por otra parte, la *Ilustración 2* muestra la tasa de temporalidad existente en España en comparación con los países de la UE (y su media) y la media total de la OCDE en el año 2021:

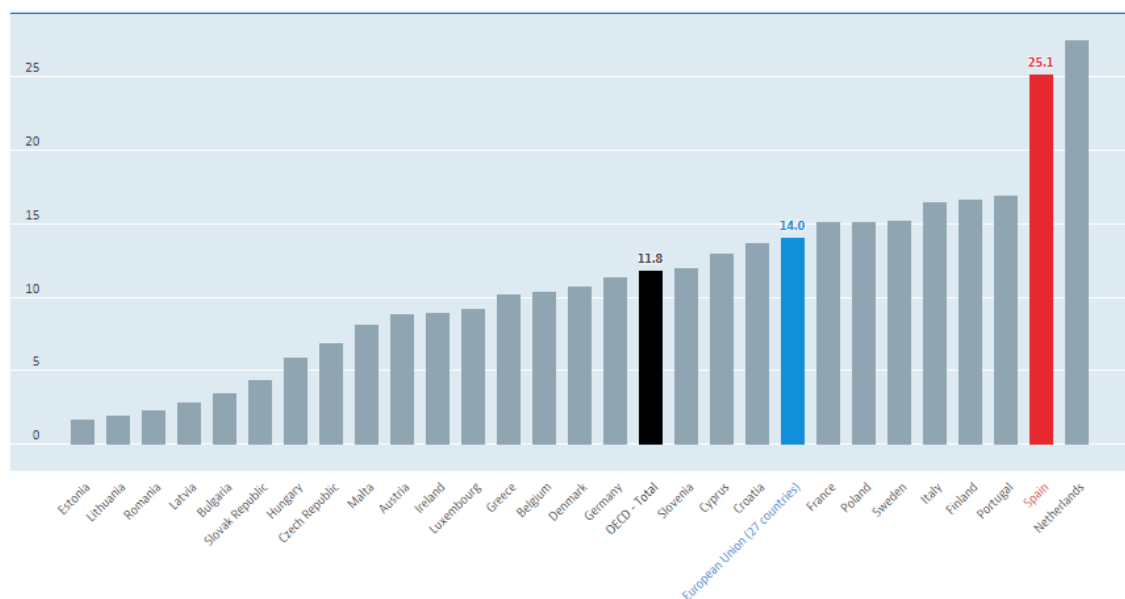


Ilustración 2 Tasa temporalidad 2021 (datos OCDE)

En esta ocasión podemos observar cómo España es el segundo país de la UE con mayor tasa de temporalidad, superando muy notablemente las tasas de temporalidad tanto de la UE (en 11,1 puntos) como de la OCDE (en 13,3 puntos). Este dato implica que una cuarta parte de las personas trabajadoras (en adelante PPTT) españolas tenían, en el año 2021, un contrato de carácter temporal cuando se pretende que la regla general sea la de celebrar contratos de carácter indefinido.

Por otra parte, una de las consecuencias directas de esta situación es la alta volatilidad que el mercado laboral español venía demostrando ante las crisis económicas ya que, como consecuencia de su estructuración, en esos momentos se destruían ingentes cantidades de empleos. Este hecho puede corroborarse en la *Ilustración 1* al poder observar cómo, a partir del año 2008 en que comenzó la crisis financiera, la tasa de desempleo comienza a dispararse llegando a tener consecuencias hasta el año 2013. No obstante, puede también observarse cómo el mercado no se ha mostrado tan inestable ante la crisis económico-sanitaria ocasionada por la pandemia de la COVID-19 (segundo factor contextual a tener en cuenta).

La diferencia reactiva del mercado laboral ante ambas crisis se debe, principalmente, a la aplicación por parte de los agentes económicos de los llamados Expedientes de

Regulación Temporal de Empleo (en adelante ERTE) para reducir pérdidas. Se puede observar la suma importancia que este mecanismo ha tenido en la lucha contra las consecuencias de la crisis en el hecho de que *“según un estudio recién publicado por Victoria Osuna y José Ignacio García Pérez, profesores de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, sin ERTE la tasa de paro en España se habría disparado hasta casi el 42%”* y, con él, dicha tasa acabó conteniéndose en el 14,57% (Ramírez, 2021, párr. 4).

La gran diferencia que se da entre la estimación del punto que podría haber alcanzado el desempleo y aquél que terminó alcanzando se debe a que los ERTE dotan de gran flexibilidad a los empresarios para poder adaptarse a las contingencias que puedan surgir en el mercado. La mencionada flexibilidad radica en que, mediante un ERTE, el empresario, en función de la situación del mercado, tiene la facultad de suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de una PT, reduciendo los costes de personal a que tiene que hacer frente al mismo tiempo que las PPTT mantienen su puesto de trabajo y cobran la prestación por desempleo (Wolters Kluwer TAA España, 2022).

El tercer factor contextual a tener en cuenta es la presión ejercida por la UE sobre España para modificar su estructura laboral con el objetivo de eliminar aquellas deficiencias que se han expuesto anteriormente. Esta presión ha acabado resultando en el compromiso que España ha adoptado para con la UE a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que persigue, a su vez, una amplia serie de objetivos ajenos a esta materia.

Es necesario destacar que el marco normativo de este plan tiene su eje principal en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. Al ser los Reglamentos europeos normas cuyos elementos son obligatorios y directamente aplicables en los Estados Miembro, siéndolo España desde 1986, y actuar éste como punto de origen del citado plan, se entiende que queda revestido de carácter vinculante debiendo España velar por su ejecución. Con ese objetivo se elaboró también el Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Como bien indica el sitio web oficial del referido plan, se trata de un plan compuesto por una serie de inversiones que se pretenden realizar entre 2021 y 2023 con el objetivo de *“aumentar la productividad y el crecimiento potencial, avanzando hacia una España*

verde, digital, inclusiva, con mayor cohesión social y territorial y sin brechas de género". El plan se estructura en 4 ejes transversales que se concretan en 10 políticas palanca y 30 componentes. De todos ellos, aquí, solo nos interesa el componente número 23 "*Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*", compuesto por un total de 11 reformas y posicionado en la política palanca número 8 "*Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo*".

Es dentro de este componente donde se promulga una serie de normas dirigidas a transformar el mercado laboral español en uno más justo y eficaz, como, por ejemplo, la regulación del trabajo a distancia², la eliminación de la brecha de género³, la regulación del trabajo realizado por los repartidores a domicilio en el ámbito de las plataformas digitales⁴, etc. Es también dentro de este componente donde surge la reforma laboral objeto de estudio y que nos lleva al cuarto y último factor contextual a tener en cuenta, la importancia del diálogo social.

El diálogo social tiene, en este caso, tanta importancia en lo referente a la elaboración de la Reforma Laboral ya que la reforma en sí misma es resultado de las negociaciones que han llevado a cabo las organizaciones sindicales y patronales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME con el Gobierno de España. De este modo, esta reforma laboral se convierte, como así lo indica el propio RDL 32/2021 en el punto I de su preámbulo, en "*la primera reforma laboral de gran calado de la Democracia que cuenta con el respaldo del diálogo social*", dejando en evidencia la polémica que surgió en torno a la reforma laboral realizada en 2012 de la mano del gobierno de Mariano Rajoy que, "*provocó un intenso rechazo por parte de las organizaciones sindicales más representativas, de modo que, en ciertos sectores, se produjo una reclamación de supresión de su contenido*" (Villalón, 2022, p.13).

En resumen, el contexto en el que se lleva a cabo la reforma laboral de 2021 es un contexto en el que el mercado laboral español se encuentra en una situación de excesiva precariedad laboral, dentro de un periodo temporal en el que estalla una crisis sanitaria con efectos devastadores para la economía global y que, con la ayuda de la UE, surge un

² Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

³ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

⁴ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley Rider).

diálogo social nunca antes visto para transformar un mercado laboral enfermo en uno sano y estable.

En cuanto a los objetivos perseguidos por el RDL 32/2021, en el punto III de su preámbulo, señala que la reforma se centra en 4 de las 11 reformas establecidas en el componente 23 del anteriormente mencionado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. En concreto, las reformas a las que hace referencia son:

- Reforma N°4: *“Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación”*.
- Reforma N°6: *“Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición”*.
- Reforma N°8: *“Modernización de la negociación colectiva”*.
- Reforma N°9: *“Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales”*.

A la vista de las reformas en las que se centra y de acuerdo con Carlos González González (2022a), Magistrado de la Jurisdicción Social, se puede decir que los objetivos que se persiguen son cuatro:

- 1- La lucha contra la precariedad laboral.
- 2- La lucha contra el paro juvenil mediante la potenciación del contrato formativo.
- 3- La adaptación de medidas de flexibilidad interna para evitar la destrucción masiva de empleos.
- 4- Restablecer un equilibrio perdido en lo que a la negociación colectiva se refiere.

El presente estudio se centrará principalmente en el análisis de una parte concreta del objetivo primero, analizar las medidas adoptadas en aras de reducir la temporalidad.

3. PRINCIPALES CUESTIONES REFORMADAS

Este epígrafe tiene como objetivo establecer, en una primera instancia, un marco genérico de las cuestiones que han sido reformadas mediante la promulgación del RDL 32/2021 para, después, en la línea de lo expuesto en la última parte del epígrafe anterior y de los propios objetivos de este estudio, realizar un estudio más detallado y profundo de las modalidades contractuales existentes tras la promulgación de la reforma y las características que presentan.

De este modo, se podrá observar la posición que ocupa la actualización de las posibilidades contractuales dentro del conjunto de medidas que se adoptan en aras de mejorar la estructura del mercado laboral español al tiempo que se expone la situación en que dichas opciones se encuentran en la actualidad.

3.1. REFORMAS REALIZADAS

En cuanto a las reformas realizadas, como bien indica el punto IV del preámbulo del referido texto normativo, su contenido presenta un total de cinco artículos, los cuales modifican otras normas; siete disposiciones adicionales; nueve disposiciones transitorias; una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales. Interesa indicar que aquello que aquí tiene mayor relevancia es lo establecido por el primero de los cinco artículos que componen el Real Decreto ya que el resto de los artículos modifican cuestiones de escasa relevancia en cuanto a contratación se refiere y las disposiciones únicamente llevan a cabo una mera función de adaptación o ajuste del propio texto dentro del conjunto normativo que es nuestro ordenamiento jurídico.

De este modo, centrándonos en el artículo de mayor importancia y calado del RDL 32/2021, se va a proceder a exponer a continuación las modificaciones que implanta el artículo 1 RDL 32/2021, que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET):

1. Modifica el artículo 11 ET y establece dos modalidades de contrato formativo: de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena y formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
2. Modifica el artículo 15 ET, que precisa las causas de contratación con duración determinada y establece una nueva normativa sobre concatenación de contratos.
3. Modifica el artículo 16 ET, que extingue la distinción entre fijo-periódico y fijo-discontinuo, subraya el carácter indefinido de la relación laboral fijo-discontinua y garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato.
4. Modifica los artículos 12 y 49 ET por los cambios de ordenación y régimen jurídico del contrato temporal.
5. Modifica el artículo 42 ET con el objetivo de modernizar la contratación y subcontratación de obras o servicios dando una mayor garantía al principio de no discriminación e igualdad de trato al hacer más difícil que las empresas compitan en base a unas peores condiciones de trabajo de sus empleados.

6. Modifica el artículo 47 ET facilitando la aplicación de los ERTE como alternativa a la destrucción masiva de empleos y añade el artículo 47 bis ET que regula el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
7. Modifica el artículo 86 ET que reequilibra a las partes negociadoras en el ámbito de la negociación colectiva y modifica su arquitectura en aspectos como la ultraactividad de convenios o la relación entre convenios sectoriales y de empresa.
8. Se modifican e introducen disposiciones adicionales vinculadas con situaciones derivadas de las modificaciones mencionadas.

Cabe indicar aquí que no se hace un análisis tan minucioso del resto de disposiciones para no extender en demasía el estudio y ajustarse a los objetivos perseguidos por el mismo.

Ahora bien, tras la lectura del texto normativo objeto de estudio, y a la vista de las modificaciones realizadas por el mismo, se puede observar que las modificaciones de mayor calado en lo referente a la mejora de la situación del mercado laboral son aquellas realizadas en su artículo 1 al ET ya que las de los demás artículos realmente son modificaciones derivadas o indirectas de aquellas. Además, dentro de las modificaciones realizadas por el mencionado artículo 1 se puede observar como la mitad de ellas son referentes a la simplificación de los contratos con el objetivo de luchar contra la temporalidad, lo que otorga a dicho objetivo especial importancia entre los perseguidos por la norma.

3.2. SITUACION CONTRACTUAL TRAS LA REFORMA

Esta sección se va a centrar en el análisis y comparación de la contratación laboral previa a la reforma laboral de 2021 con la posterior a la misma, de modo que quede claramente reflejada cuál es su situación actual junto con las implicaciones que las modificaciones realizadas puedan suponer para el mercado laboral.

El análisis que se va a realizar aquí se va a dividir en función del tipo de contrato de que se trate según la temporalidad que presente. Así, se va a analizar, en primer lugar, la contratación con carácter indefinido, seguida de la contratación de duración determinada.

No obstante, aunque en función de la temporalidad solo existen esos dos tipos de contratos, se va a dedicar una sección específica al estudio de los contratos fijo-discontinuos (una modalidad de contrato indefinido), por un lado, y otra al estudio de los contratos formativos (una modalidad de contrato temporal), por otro, ya que se trata de dos modalidades que, tras la promulgación del RDL 32/2021, han adquirido especial importancia.

Ahora bien, antes de comenzar el análisis de las diferentes modalidades contractuales resulta necesario hacer especial mención de la disposición final octava del RDL 32/2021. Esta disposición establece la entrada en vigor de las modificaciones referentes a la contratación, entre otras y principalmente, tres meses después de la entrada en vigor del propio texto normativo, esto es, en fecha 31 de marzo de 2022, lo que, a nivel jurídico, tiene una serie de implicaciones que se abordarán en las respectivas secciones dedicadas a cada tipo de contrato.

A continuación, se va a proceder a realizar el análisis mencionado y, para ello, primero se va a realizar una comparativa de la situación en la que los diferentes contratos se encontraban regulados antes de la Reforma Laboral y en la que se encuentran después de ella, haciendo mención también, cuando corresponda, de su regulación transitoria en el intervalo comprendido entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 y, finalmente, se comentarán las implicaciones que las respectivas modificaciones normativas realizadas hubieran podido suponer para el mercado laboral.

3.2.1. Contratos por tiempo indefinido

En esta sección el estudio se va a centrar en el análisis de los contratos de trabajo por tiempo indefinido, excluyendo los contratos fijo-discontinuos para analizarlos específicamente más adelante como se ha indicado anteriormente. También es necesario recalcar que en el presente estudio no se va a analizar el contrato indefinido adscrito a obra de construcción debido a su concreta especificidad sectorial.

Ahora bien, para analizar aquello referente al contrato de trabajo por tiempo indefinido, regulado principalmente en el artículo 15 ET, hay que saber primero en qué consiste un contrato de estas características y es que el contrato de carácter indefinido *“es aquel en el que su duración no se encuentra prefijada ni acotada de antemano, ni mediante la fijación de un plazo o un término extintivo, ni mediante la remisión a una obra o un servicio de carácter determinado”* (Modalidades de contrato: Contratación indefinida (DOC 2033/40), 2022, párr. 1). De este modo, el contrato no perderá su vigencia salvo que se diese una de las causas generales de extinción de los contratos de trabajo previstas en el artículo 49 ET (mutuo acuerdo de las partes contratantes, por ejemplo).

Cabe mencionar también que, tanto antes de la reforma como después de la misma, en la normativa laboral española existe una clara preferencia de la contratación indefinida frente a la temporal y, a este respecto, interesa mencionar la modificación literal del

artículo 15.1 ET pasando de disponer antes de la Reforma Laboral que “*El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada*” a disponer después de la misma “*El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*”. De esta forma, la citada preferencia se ve reforzada al establecer la presunción general del carácter indefinido de la contratación. Además, el nuevo artículo 15.1 ET limita todavía más la causalidad de la contratación temporal y dificulta la posibilidad de acudir a ella al exigir la especificación de ciertos términos que se explicarán en la sección correspondiente a los contratos de duración determinada.

Asimismo, la contratación indefinida se ve apoyada por la jurisprudencia al sentenciar ésta que la voluntad de las partes no constituye argumento suficiente para declarar temporal un contrato laboral (STS de 29 de enero de 1993), lo que es reafirmado por las palabras de Antonio V. Sempere Navarro, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo:

El punto de partida para la proyectada modernización y reforma del Estatuto de los Trabajadores, contra lo que pudiera pensarse por parte de quienes no se mueven en el mundo laboralista, no es el que los contratos duren lo que se pacta, porque no hay libertad de pactos a día de hoy. (Navarro, 2021)

Son dignos de mención aquí el desincentivo de la contratación temporal con la adición de una cotización adicional en aquellos contratos de duración determinada cuya duración sea inferior a 30 días⁵ y el compromiso de reducción de la tasa de temporalidad que asume el Gobierno en la nueva disposición adicional vigesimocuarta del ET (análisis periódico de los datos de contratación y reajuste de la normativa a tal efecto).

La previsión del antiguo punto segundo del artículo 15 ET de la adquisición de la condición de PT fija en caso de no haber sido la PT dada de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, pasa a preverse en el punto cuarto del mismo artículo en la nueva redacción con la salvedad de que desaparece la excepción a dicha adquisición de fijeza en caso de que se pueda deducir la duración temporal de la actividad o servicio por su naturaleza. Además, el nuevo artículo 15.4 ET sustituye la antigua previsión del artículo 15.3 ET referente a la presunta celebración indefinida del contrato, por la efectiva

⁵ Nuevo artículo 151 LGSS modificado por el artículo 3 RDL 32/2021.

adquisición de fijeza de la PT en aquellos casos en que se incumpla la normativa de contratación temporal (celebración del mismo en fraude de ley).

Por otra parte, cuenta con especial interés la previsión del nuevo artículo 15.5 ET sobre la concatenación de contratos temporales para la consideración de la PT como fija. La nueva redacción del precepto mantiene el mismo supuesto que la antigua, es decir, contratos temporales celebrados con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo y con la misma empresa o grupo de empresas ya sea directamente o mediante puesta a disposición por empresas de trabajo temporal (en adelante ETT), pero reduce los baremos temporales a tener en cuenta. Así, tras la promulgación del RDL 32/2021, si una PT estuviera contratada durante más de 18 meses dentro de un periodo de referencia de 24 meses en las mencionadas circunstancias, pasaría a ser PT fija. El precepto mantiene también la aplicabilidad de esta concatenación a supuestos de sucesión o subrogación empresariales.

Resulta reseñable también que, mientras en la antigua redacción el baremo se aplicaba a los distintos tipos de contratos de duración determinada (excluidos por el último párrafo del antiguo artículo 15.5 ET los contratos formativos, de relevo e interinidad y aquellos contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación o por empresas de inserción), en la nueva redacción la aplicación del baremo queda limitada únicamente a los supuestos de contratos por circunstancias de la producción de los que se hablará más adelante. Al respecto de las modalidades antiguamente excluidas, Faustino Cavas Martínez (2008) dice que *“la exclusión de estas modalidades se justifica por la distinta naturaleza de los motivos o finalidades que las mismas atienden, todas ellas especiales”*. Así, se puede entender que la exclusión se mantiene en la actualidad y se intensifica con la nueva redacción dado que todos aquellos contratos de duración determinada que no se celebren por circunstancias de la producción constituyen para el legislador especialidad suficiente como para ser estrictamente temporales dada su finalidad.

Otra novedad que trae consigo el nuevo artículo 15.5 ET es la previsión de la adquisición de fijeza de la PT en el supuesto en que ésta ocupe un puesto de trabajo que ya haya estado ocupado anteriormente. De este modo, si con la celebración de un nuevo contrato de trabajo por circunstancias de la producción el puesto cumple los baremos temporales anteriormente mencionados, la PT adquiere la condición de fija con el objetivo de evitar

el abuso que pudieran ejercer las empresas a través del empleo temporal de diferentes PPTT para ocupar un mismo puesto de trabajo.

En cuanto a lo referido sobre el artículo 15.5 ET, de acuerdo con la disposición transitoria quinta del RDL 32/2021, la nueva redacción del precepto solo es aplicable a los contratos celebrados más allá del 30 de marzo de 2022, dado que el día siguiente es la fecha de entrada en vigor de dicho precepto según lo dispuesto por la disposición final octava del mismo texto normativo. En el caso de los contratos celebrados con anterioridad a esa fecha solo se tendrá en cuenta a tales efectos el contrato vigente a la fecha de entrada en vigor del RDL 32/2021.

Por último, lo dispuesto en el antiguo artículo 15.8 ET al respecto de la obligación de la empresa de notificar por escrito a la PT de su nueva condición de fija en la empresa dentro de un plazo de 10 días cuando se diesen los supuestos regulados en los antiguos artículos 15.1, a) (contrato de obra o servicio determinado) y 15.5 ET (concatenación de contratos temporales) pasa ahora a preverse en el nuevo artículo 15.9 ET si bien para los supuestos regulados en los nuevos artículos 15.4 (incumplimiento de la normativa de contratación temporal o falta de alta de la PT en la Seguridad Social) y 15.5 ET (concatenación de contratos temporales).

Asimismo, se mantiene la facultad de la PT de solicitar al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada que ha celebrado para poder acreditar su nueva condición de PT fija y a la obligación del mencionado servicio público de empleo de comunicar dicho documento y ponerlo en conocimiento de la empresa en la que trabaja la PT en cuestión se añade la de ponerlo en conocimiento también de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en caso de que se hubieran sobrepasado los límites temporales anteriormente mencionados ya que, según el artículo 7.2 LISOS, se trata de una infracción grave.

A la vista de los cambios sufridos por esta modalidad contractual se podría esperar que, dada la mayor dificultad para celebrar contratos de duración determinada, se diese un aumento significativo de la celebración de contratos de trabajo indefinidos; que creciese notoriamente la tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos por la reducción de los límites temporales aplicables a tal efecto y el endurecimiento de las consecuencias del incumplimiento normativo de la contratación temporal; y que aumentase el número de sanciones impuestas a las empresas por incumplimiento del

deber de notificación a la PT de su nueva condición de fija una vez superados los plazos temporales de concatenación de contratos.

3.2.2. Contratos de duración determinada

En esta sección el estudio se va a centrar en el análisis de los contratos de trabajo de duración determinada, excluyendo los contratos formativos para analizarlos específicamente más adelante como se ha indicado anteriormente.

Al igual que en la sección anterior, para analizar aquello referente al contrato de trabajo objeto de estudio hay que saber primero en qué consiste un contrato de estas características. En este caso, por contrato de duración determinada (también regulado principalmente en el artículo 15 ET), como su propio nombre indica y en contraposición con la definición de contrato por tiempo indefinido anteriormente expuesta, se entiende aquel contrato cuyo objetivo es el establecimiento de una relación laboral empresario-PT por tiempo determinado a razón de alguna de las causas legalmente establecidas para ello.

De este modo y a la vista de lo dispuesto por el artículo 49.1, c) ET (también modificado suprimiendo lo referente al contrato de obra o servicio determinado), el contrato de trabajo de estas características se verá disuelto tras la expiración del tiempo convenido salvo que, tratándose de un contrato de duración determinada inferior a la máxima legalmente establecida, concurra falta de denuncia o prórroga expresa y la PT continúe trabajando, en cuyo caso el contrato se entenderá prorrogado tácitamente hasta dicho plazo máximo (y de forma indefinida si se repite la situación una vez alcanzada la duración máxima del contrato).

Una vez establecido el concepto de contrato de trabajo de duración determinada cabe señalar la principal modificación que ha sufrido esta modalidad contractual con la Reforma Laboral de 2021. Esta modificación, reflejada en la nueva redacción del párrafo segundo del artículo 15.1 ET⁶ y que persigue la reducción de la temporalidad mediante la previamente mencionada simplificación contractual, consiste en la eliminación de una de las causas por las que hasta ese momento se podía venir celebrando este tipo de contratos y la modificación de las otras dos causas. De este modo, desaparece la posibilidad de celebrar un contrato de duración determinada por obra o servicio determinado y se sustituyen el contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de

⁶ Art. 15.1.II ET: “El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de personas trabajadoras”.

pedidos (también conocido como contrato eventual) por el contrato por circunstancias de la producción, aunque con matices, y el contrato de interinidad por el de sustitución.

Cabe mencionar aquí que el motivo de la eliminación del contrato por obra o servicio determinado es consecuencia directa del duro golpe que le supuso el cambio de criterio realizado por el TS en su Sentencia de 29 de diciembre de 2020⁷ al establecer en uno de sus párrafos clave lo siguiente:

Conviene, pues, volver a la definición del contrato para obra o servicio del art. 15.1 a) ET, que pone el acento en la autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa, para apreciar que en las actividades como las descritas no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa.

Esto viene a significar, básicamente, que la mera externalización de la actividad empresarial no constituye argumento suficiente para que la empresa contratada pueda celebrar un contrato de obra o servicio determinado con sus empleados, dejándolo prácticamente inaplicable al ser ésta la finalidad general que hasta el momento se le daba.

Ahora bien, la mencionada modificación de la contratación temporal, que a simple vista puede parecer simple, realmente oculta una elevada complejidad que radica, por un lado, en la eliminación de una modalidad contractual como era la de obra o servicio determinado por los motivos que se acaban de exponer, suscitando cuestiones importantes como las de ¿qué sucede con aquellos contratos celebrados bajo esta modalidad una vez haya entrado en vigor la nueva normativa? o ¿bajo qué nueva modalidad contractual se van a poder subsumir los supuestos en que se celebraban estos contratos?, si es que se puede. Por otro lado, la complejidad de esta modificación se ve incrementada por la alteración de las otras dos modalidades contractuales de duración determinada que implica la adaptación del mercado laboral a las mismas.

⁷ STS 29 de diciembre de 2020: se trata de un recurso de unificación doctrinal interpuesto por la empresa Masa Puertollano S.A., en el seno de un procedimiento sobre la procedencia de un despido en una contrata, ante la discordancia de los fallos emitidos en primera instancia (declaración del despido como procedente) y en el TSJ de Castilla-La Mancha (declaración del despido como improcedente). Ante la alegación de la empresa de infracción de los artículos 15 y 49.1, c) ET, el TS falla en contra de la misma al entender que, tras más de quince años de desarrollo por parte de la PT de la misma actividad laboral y para la misma empresa cliente, la temporalidad de la relación laboral existente entre las partes se desnaturaliza ya que se excede la particular situación de la mera prórroga de la contrata, de modo que la causa del contrato temporal pierde su esencia al no constituir la obra o servicio en cuestión sustantividad propia dentro de la actividad ordinaria de la empresa.

De hecho, siendo la referida adaptación del mercado laboral cuestión ya difícil de por sí, lo es más aun cuando la nueva redacción de una de ellas, la del contrato por circunstancias de la producción, sigue empleando conceptos jurídicos tan indeterminados que plantean una infinidad de cuestiones sobre los supuestos en que se puede aplicar este tipo de contrato, causando una importante inseguridad jurídica y una situación claramente criticable teniendo en cuenta que se trata de la modalidad contractual temporal que más se va a utilizar (Izquierdo, 2022).

Entrando ya al análisis de la contratación de duración determinada propiamente dicho, puede resultar interesante hacer, en primer lugar, una breve mención del contrato de obra o servicio determinado, que consistía en la contratación de una PT para la realización, precisamente, de una obra o servicio determinado, pero que constituyese autonomía y sustantividad propia respecto a la actividad ordinaria o habitual de la empresa, siendo su ejecución, aunque limitada en el tiempo, de duración incierta (antiguo artículo 15.1, a) ET). El mencionado interés radica en que, si bien ha sido suprimido por la reforma, esta supresión no ha tenido carácter inmediato en el sentido de que las modificaciones contractuales no entraron en vigor hasta el 31 de marzo de 2022, tres meses después de la entrada en vigor del RDL 32/2021 (disposición final octava RDL 32/2021), y los contratos de esta modalidad celebrados con anterioridad a dicha fecha siguen vigentes en los siguientes términos:

- Los que ya existían con anterioridad al 31 de diciembre de 2022 seguirán rigiéndose por el precitado antiguo artículo 15.1, a) ET de modo que, según el punto 1 de la disposición transitoria tercera RDL 32/2021, *“resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos”*, esto es, 3 años ampliables 12 meses por convenio colectivo.
- Aquellos que fuesen celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022, se regirían por la normativa legal o convencional vigente a la fecha de su concertación (la misma que para los celebrados antes del 31 de diciembre de 2021), pero con una duración máxima de 6 meses (disposición transitoria cuarta RDL 32/2021).

Una vez expuesto el régimen transitorio aplicable a los contratos de obra o servicio determinado, procede ahora centrarse en las modalidades contractuales que han sido modificadas. A este respecto cabe decir que hay pequeñas modificaciones comunes en lo referente a las obligaciones formales e informativas.

En cuanto a la formalidad, del mismo modo que antes de la Reforma Laboral, el artículo 8.2 ET establece que los contratos de duración determinada superior a 4 semanas han de

constar por escrito ya que, de lo contrario, se presumirán celebrados con carácter indefinido. En relación con esto, lo primero que llama la atención de la nueva redacción del artículo 15.1 ET es la exigencia que establece en su párrafo tercero de *“que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”* para poder considerarse la concurrencia de causa justificada de temporalidad. Así, el legislador impone al empresario una mayor exigencia de precisión en la justificación para celebrar un contrato de duración determinada que la que se venía exigiendo antes de la Reforma Laboral y, en consecuencia, como bien dice Carlos González González (2022a), se puede interpretar como una obligación implícita de celebrar este tipo de contratos por escrito, incluidos aquellos de duración inferior a 4 semanas a pesar de no haberse modificado el mencionado artículo 8 ET.

En lo referente a las obligaciones informativas, hay modificaciones tanto en las obligaciones de notificación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT) como en las de información sobre vacantes permanentes en la empresa. Así, si bien el contenido esencial referente a la obligación de información sobre las vacantes permanentes a todas las PPTT con contratos de duración determinada, incluidos los formativos, se mantiene idéntico en el mismo punto 7 del artículo 15 ET, se añade la obligación empresarial de comunicar dicha información también a la RLPT.

Al igual que en la sección referente a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los nuevos artículos 15.5 y 15.9 ET ostentan especial importancia dada su relación con ambos tipos de contrato. Para evitar reiterar todo lo expuesto a este respecto en la sección anterior se remite a la misma.

Por otra parte, adquieren especial importancia aquí también los nuevos artículos 15.6 y 15.8 ET ya que se refieren exclusivamente a los contratos de duración determinada. En lo referente al artículo 15.6 ET, no se ha alterado su redacción, pero interesa mencionar que establece el principio de igualdad de trato y no discriminación entre las PPTT por tiempo determinado y las PPTT por tiempo indefinido de la empresa. En cuanto al nuevo artículo 15.8 ET, incrementa notablemente el poder que la negociación colectiva tenía reconocida en el antiguo punto séptimo del precepto en la lucha contra la temporalidad al otorgar una amplia gama de facultades a los convenios colectivos, entre las que destaca especialmente la posibilidad de fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos ya que fue una de las medidas

que estuvo sobre la mesa durante el diálogo social que dio a luz al RDL 32/2021 y finalmente no se incluyó a nivel legal (González, 2022b).

Pues bien, una vez analizadas las cuestiones que afectan a ambos tipos de modalidades de contrato de duración determinada, se va a proceder a analizar cada modalidad por separado. Mencionar que el análisis aquí se va a extender también al Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (en adelante RD 2720/1998), que sigue vigente salvo por los efectos de la disposición derogatoria única RDL 32/2021.

3.2.2.1. *Contratos por circunstancias de la producción*

El régimen jurídico de la modalidad de contrato de duración determinada por circunstancias de la producción viene regulado en el nuevo artículo 15.2 ET y viene a sustituir, con las matizaciones que se expondrán a continuación, al contrato regulado en el antiguo artículo 15.1, b) ET por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, también conocido como contrato eventual. Respecto a este último, cabe mencionar que las disposiciones transitorias tercera y cuarta RDL 32/2021 tienen los mismos efectos que para el contrato de obra o servicio determinado.

De la literalidad estricta del nuevo artículo 15.2 ET se puede concluir que el contrato por circunstancias de la producción muestra, a su vez, una doble causalidad:

- *“El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.”*
- *“Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.”*

Sin embargo, hay autores, como Carlos González González y Raquel Aguilera Izquierdo, que consideran que dentro de la primera sub-modalidad podrían distinguirse también dos tipos distintos de situaciones de modo que realmente podrían existir tres causalidades diferentes para la celebración de este tipo de contrato en lugar de dos.

Ahora bien, cada uno de estos autores hace una interpretación distinta al respecto. Si bien para ambos existe una distinción entre el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, mientras que para Carlos González González (2022b) la redacción empleada en el precepto con el uso de la conjunción “y” dota de autonomía

suficiente a ambos supuestos como para poder diferenciar dos causalidades diferentes de este tipo de modalidad contractual entendiendo, sin embargo, que ambos hacen referencia a variaciones de la demanda; para Raquel Aguilera Izquierdo (2022), en cambio, la distinción entre un supuesto y el otro encuentra su razón de ser en si la necesidad de acudir a este tipo de contratación deriva de variaciones de la demanda o si, en cambio, lo hace de necesidades de personal.

Según la interpretación de Carlos González González (2022b), dada la redacción empleada, la autonomía que adquieren las opciones para celebrar un contrato por circunstancias de la producción de la primera sub-modalidad ostenta tal importancia ya que, en caso de que las oscilaciones no estuviesen comprendidas dentro del supuesto del incremento ocasional e imprevisible de la actividad, podría entenderse que las oscilaciones en la demanda no requerirían el carácter de imprevisibilidad. Esta interpretación da sentido a la redacción del artículo cuando establece que las vacaciones de la PT (circunstancia previsible) quedan circunscritas en la figura de las mencionadas oscilaciones. En consecuencia, el Magistrado de lo Social entiende que la causalidad de las oscilaciones sería aplicable a actividades distintas de las habituales que requieran mano de obra puntual dentro del marco de una contrata para actividades no ordinarias de la empresa, las derivadas de las vacaciones anuales y para cubrir descansos o permisos de las PPTT.

Por su parte, Raquel Aguilera Izquierdo interpreta que

El término oscilaciones hace referencia a aquellos supuestos en los que no hay un aumento ocasional del trabajo en la empresa, sino que, manteniéndose el trabajo en sus límites normales, por diversas causas, se reduce el número de empleados que ha de hacer frente al mismo. (Izquierdo, 2022)

Así, la secretaria de la Revista Española de Derecho del Trabajo entiende que las oscilaciones se refieren realmente a las necesidades de personal y no a las de producción propiamente dichas ya que estas quedarían recogidas en el incremento imprevisible de la actividad. Sin embargo, del mismo modo que Carlos González González, la experta entiende que las oscilaciones no requieren el carácter de imprevisibilidad ya que, al no emplear los adjetivos ocasional e imprevisible para hacer alusión a las mismas e incluir el precepto la opción de acudir a esta modalidad contractual para cubrir las vacaciones de los empleados, entiende que el legislador buscaba dar solución a una problemática

derivada de la jurisprudencia que imposibilitaba la celebración de los contratos eventual y de sustitución para tal fin.

Personalmente, considero que, en la línea de ambos autores, la causalidad de esta modalidad contractual no se limita a dos supuestos, sino a tres realmente. Asimismo, considero que la interpretación más acertada a este respecto es la realizada por Raquel Aguilera Izquierdo, entendiendo que la causalidad derivada de las oscilaciones en realidad hace alusión a las necesidades de personal de la empresa y no a las variaciones en la producción que pudieran generar las oscilaciones de la demanda ya que la propia inclusión de las vacaciones en el ámbito de aplicación de esta figura es, de por sí, una alteración de la plantilla disponible sin necesidad de que efectivamente se dé una variación de la demanda.

Dejando de lado la posible existencia de una tercera causalidad para la celebración del contrato por circunstancias de la producción, cabe centrarse en el régimen jurídico del mismo. Las dos modalidades expresas del nuevo artículo 15.2 ET se diferencian, básicamente, en función de la previsibilidad o imprevisibilidad del incremento en la actividad de la empresa. De esta forma, se puede concluir que, mientras la modalidad dedicada a las circunstancias imprevisibles de la producción sustituye al antiguo contrato eventual (que también tenía carácter imprevisible y ocasional) ya que viene a cumplir la misma funcionalidad, la modalidad dedicada a las circunstancias previsibles de la producción, no obstante, es del todo novedosa.

En cuanto al contrato por circunstancias de la producción de carácter imprevisible, en primer lugar, cabe decir que, al igual que en el antiguo contrato eventual, su objeto es afrontar los incrementos en la demanda que sean imprevisibles, excluyéndose implícitamente su aplicación a las circunstancias subsumibles en el contrato fijo-discontinuo (SSTS de 18 de diciembre de 1991, de 26 de mayo de 1997 y de 5 de julio de 1999) (Modalidades de contrato: contratos eventuales (DOC 2022/163), 2022), y ocasionales, lo que implica que no puede emplearse esta modalidad contractual para satisfacer necesidades productivas de carácter permanente, cuando tales incrementos produjesen un desequilibrio entre la plantilla disponible y la necesaria. En la nueva redacción del artículo 15.2 ET se añade, además, la prohibición explícita de aplicar esta modalidad a los supuestos subsumibles en el contrato fijo-discontinuo.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el legislador opta por añadir en la nueva redacción las vacaciones en el supuesto de las oscilaciones de forma explícita para esclarecer un poco su ámbito de aplicabilidad. Esta cuestión resulta interesante dado el alto grado de indeterminación conceptual que presenta la redacción del precepto.

En cuanto a la duración máxima de este tipo de contrato, cabe hacer hincapié en la diferencia que presenta frente al antiguo contrato eventual a este respecto. Aquél podía celebrarse por una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses (antiguo artículo 15.1, b) ET). Ahora bien, ambos plazos podían ser modificados vía convenio colectivo sectorial, con el límite máximo de que el periodo de referencia fuese igual a 18 meses y la duración máxima del contrato solo llegase a ser de hasta $\frac{3}{4}$ partes de dicho periodo de referencia con el límite máximo, a su vez, de 12 meses.

El nuevo contrato por circunstancias imprevisibles de la producción, por su parte, ve limitada su duración hasta un periodo de 6 meses, con la posibilidad de ser ampliado como mucho a 12 meses por convenio colectivo sectorial (nuevo artículo 15.2 ET). Al igual que en el antiguo contrato eventual, en esta nueva modalidad si el contrato se celebrase por un periodo inferior al máximo posible, únicamente cabría la posibilidad de prorrogar la duración del mismo mediante acuerdo entre las partes, por una única vez y sin superar en ningún caso dicho máximo temporal⁸. En síntesis, solo se elimina el periodo de referencia dentro del cual se tenía en cuenta la temporalidad máxima del contrato.

En relación con esto y dada la obligación formal que impone el anteriormente referido párrafo tercero del artículo 15.1 ET, Raquel Aguilera Izquierdo (2022) concluye a este respecto que no cualquier causa ocasional e imprevisible posibilita el uso máximo del tiempo y, por tanto, se tendrá que justificar expresamente la concreta necesidad temporal concurrente en cada contrato de este tipo.

Como última mención referida al contrato por circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y oscilaciones, cabe mencionar que en la nueva redacción del precepto desaparece la posibilidad de que los convenios colectivos puedan determinar en su ámbito de aplicación las actividades en las que se pueden contratar PPTT para la realización de las actividades que regula el contrato en cuestión limitando aún más si cabe el posible abuso que pudieran realizar las empresas a través de él.

⁸ Arts. 15.2 ET (nueva redacción) y 3.2, d) RD 2720/1998.

Centrándonos ya en el contrato por circunstancias de la producción de carácter previsible, cabe mencionar que, al tratarse de un supuesto que hasta el momento no estaba regulado por el ET, no es posible realizar un análisis comparativo con la regulación previa.

Regulado también en el nuevo artículo 15.2 ET, el contrato por circunstancias previsibles de la producción es una modalidad contractual cuyo objeto es atender a situaciones concretas ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En consecuencia, solo podrá aplicarse en ocasiones esporádicas, por circunstancias que deberán estar debidamente determinadas en el contrato y durante un corto periodo de tiempo.

Lo primero a destacar es el hecho de que, al contrario que para las circunstancias imprevisibles, en el caso de las circunstancias previsibles no hay una exclusión explícita de su aplicación a situaciones subsumibles en el contrato fijo-discontinuo. Este hecho es interpretado por Carlos González González (2022b) como la dotación a la empresa de una “bolsa de trabajo” con la finalidad de circunscribir el contrato fijo-discontinuo a aquellas situaciones que superen los 90 días de duración y, por tanto, poder acudir a esta modalidad para atender las necesidades de personal derivadas de la demanda que se puedan generar en periodos como los de rebajas o Navidades, por ejemplo.

Al respecto de estos 90 días de duración, se trata del límite temporal máximo que puede tener este tipo de contrato dentro del año natural, independientemente del número de PPTT que pudiera necesitar la empresa en cada uno de esos días para atender las situaciones concretas por las que se celebra el contrato. Destacar que la empresa no podrá hacer uso de esos 90 días de forma continuada por lo que deberá celebrar tantos contratos de esta modalidad como circunstancias concretas a las que quiera atender haya, dándose un mínimo de dos en caso de querer aprovechar la totalidad de los días. En este sentido, el precepto establece que *“las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos”*. Así, en síntesis, se entiende que fuera de las fechas que la empresa indique en su previsión y en los casos en que se superen los 90 días de duración esta modalidad contractual pierde su aplicabilidad y sería necesario acudir al contrato fijo-discontinuo.

Por otra parte, el referido Magistrado de lo Social mantiene que de la duración máxima del contrato con independencia del número de PPTT necesarias para atender las circunstancias concretas que se desee se pueden hacer dos lecturas (González, 2022b):

- Lectura amplia: cada contrato individual tiene una duración máxima de 90 días. Esto significaría que la empresa podría celebrar tantos contratos de este tipo como quisiera, con un límite temporal de 90 días máximo cada uno de ellos. Se trata de la tesis que mantiene la CEOE.
- Lectura restringida: la empresa tiene una temporalidad máxima de 90 días en total al margen del número de contratos de este tipo que celebre al año. Esto es, dentro de los 90 días que indique la empresa que va a hacer uso de esta modalidad contractual la empresa podrá celebrar tantos contratos por circunstancias previsibles de la producción como desee siempre que se dé el requisito de situación ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada. Se trata de la tesis que mantiene Carlos González González.

Desde mi punto de vista, y de acuerdo con el Magistrado, la lectura que ha de hacerse es la segunda ya que de interpretarse en el primer sentido no habría un límite real al uso de esta modalidad contractual pudiendo acudir a la misma en cualquier momento, lo que carece de sentido dada la finalidad última de la Reforma Laboral que es la reducción de la tasa de temporalidad.

Por último, cabe destacar el último párrafo del nuevo artículo 15.2 ET referido al contrato por circunstancias de la producción en general, de cuya lectura se extrae que la celebración del contrato por circunstancias de la producción queda excluida dentro del marco de las contrata, subcontratas y concesiones administrativas, salvo en los supuestos en que la contrata fuese de carácter extraordinario y ocasional y generase un incremento de la actividad de la empresa.

3.2.2.2. *Contratos de sustitución*

El régimen jurídico del contrato de sustitución se encuentra regulado en el nuevo artículo 15.3 ET y viene a sustituir al contrato regulado en el antiguo artículo 15.1, c) ET, de interinidad. Respecto a este último, cabe mencionar que la disposición transitoria tercera RDL 32/2021 tiene los mismos efectos que para el contrato de obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias del mercado. La disposición transitoria cuarta RDL 32/2021 no dice nada al respecto de esta modalidad contractual.

De la literalidad del nuevo artículo 15.3 ET se puede concluir que el contrato de sustitución muestra, a su vez, una triple causalidad:

- *“Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.”*
- *“Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución”.*
- *“Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo”.*

De las tres causalidades posibles para la celebración de esta modalidad contractual solo la segunda es realmente nueva. Las otras dos modalidades son prácticamente el mismo tipo de contrato que el existente antes de la Reforma Laboral, regulado el primero en el antiguo artículo 15.1, c) ET y el tercero en el artículo 4.1 párrafo segundo del RD 2720/1998, aunque se han incluido algunas novedades al respecto.

Al igual que antes de la entrada en vigor del RDL 32/2021, tras ella también hay que indicar en el contrato el nombre de la persona sustituida, indicando si el puesto que desempeñará el sustituto será el del sustituido o el de una tercera PT que pasará a cubrir el puesto de aquel, y la causa de la sustitución para celebrar un contrato del primer tipo (antiguo artículo 15.1, c) ET y artículo 4 RD 2720/1998). Esta obligación se expande ahora a la nueva modalidad contractual para complementar la reducción de jornada de una PT. En el tercer supuesto, además de la causa de la sustitución, hay que indicar también la vacante que pretende cubrirse temporalmente con la celebración del contrato en lugar del nombre de la persona sustituida, ya que no hay una sustitución propiamente dicha.

Centrándonos en la primera modalidad del contrato de sustitución, sigue sin poder aplicarse para sustituir a PPTT que se encuentren disfrutando de sus vacaciones, permisos o descansos como bien se indica en las SSTS de 30 de octubre de 2019 (rcud. 1070/2017) y de 26 de mayo de 2021 dado que realmente no se da la suspensión del contrato de trabajo con el derecho a reserva de su puesto que ello implicaría, sino que se da la interrupción del contrato, lo que no otorga tal derecho.

A este respecto, es interesante destacar la importancia de no confundir el derecho a reserva del puesto de trabajo con el derecho preferente al reintegro en vacantes, menos garantista a la hora de retornar al puesto en cuestión. Este último *“se aplica con carácter general a las excedencias voluntarias, salvo pacto en contrario que reconozca la reserva*

absoluta; o a otros supuestos, como la recuperación de la capacidad de los trabajadores declarados en situación de incapacidad o invalidez permanente” (Modalidades de contrato: Contrato de sustitución. Anterior contrato de interinidad (DOC 2003/44), 2022). Son supuestos de reserva de puesto de trabajo las excedencias forzosas y las causas de suspensión del contrato que impliquen reserva del puesto del artículo 45 ET.

En cuanto a la duración, esta modalidad sustitutiva sigue sin presentar una duración máxima establecida por lo que durará el tiempo que se alargue la ausencia de la persona sustituida (artículo 4.2, b) RD 2720/1998).

Ahora bien, en cuanto a la única novedad que presenta el primer tipo de contrato de sustitución, se trata de la posibilidad de que la persona sustituta inicie la prestación de sus servicios con anterioridad a la efectiva ausencia de la persona sustituida. Con ello el legislador parece pretender que ambas PPTT coincidan en el desarrollo de las funciones objeto del contrato con el objetivo de que, tras la ausencia de la persona sustituida, siga habiendo un desempeño adecuado del puesto de trabajo. Destacar que ese periodo de coincidencia en el puesto de trabajo de las PPTT debe ser el considerado imprescindible para conseguir lo ahora explicado y tiene un límite temporal máximo de 15 días.

En cuanto al contrato de sustitución para completar la jornada reducida de otra PT derivada de causas legal o convencionalmente establecidas, no exige un estudio excesivo, pues el precepto es bastante claro a la hora de regularlo. No obstante, cabe destacar que del propio precepto se extrae que la reducción de jornada por causas negociadas individualmente con la PT en su contrato no constituye causa justificante para acudir a esta modalidad contractual.

Finalmente, no cabe realizar un análisis exhaustivo del contrato de sustitución para la cobertura temporal de una vacante durante el desarrollo de un proceso de selección o promoción con objeto de cubrir dicha vacante a través de contratación fija ya que es una modalidad contractual que no se ha visto alterada con la promulgación del RDL 32/2021, salvo por su adición expresa al articulado del ET y la posibilidad de establecer un plazo de duración máxima inferior a tres meses vía convenio colectivo.

3.2.2.3. Consecuencias lógicas de las medidas adoptadas

A la vista de los cambios realizados en este ámbito podría esperarse, teniendo en cuenta la reducción de causalidad justificante para su celebración y el aumento de la exigencia justificativa para acudir a la misma, que se redujese notablemente la tasa de celebración

de contratos de duración determinada; un cambio de perspectiva de los convenios colectivos dado que la negociación colectiva ha visto incrementada su capacidad de actuación frente a la excesiva temporalidad del mercado de trabajo de forma importante; cierta continuación de la aplicación de la contratación temporal ya que, dentro de las pocas opciones existentes para su celebración, se ha ampliado la gama de situaciones en que se puede aplicar facilitando a la empresa el esclarecimiento de los momentos en que poder acudir a ella; y una aplicación más beneficiosa y eficiente del contrato de sustitución teniendo en cuenta las modificaciones que ha sufrido.

3.2.3. Contrato fijo-discontinuo

En esta sección el estudio se va a centrar, por la especial importancia que ha adquirido tras la promulgación del RDL 32/2021, en el análisis específico del contrato fijo-discontinuo.

En primer lugar, cabe destacar la importancia que le ha dado el legislador a esta modalidad contractual en la Reforma Laboral, la cual se desprende de la notoria potenciación que se le ha dado, ampliando su ámbito de aplicación y su régimen jurídico en numerosas direcciones como queda reflejado en la nueva redacción del artículo 16 ET, que ha duplicado su extensión respecto a su antigua redacción. En este sentido, Antonio V. Sempere Navarro (2022a) considera que la eliminación de la distinción entre contrato fijo-periódico y contrato fijo-discontinuo, junto con el aumento de los supuestos justificantes para la celebración de este tipo contractual, la potenciación del papel de los convenios colectivos y los acuerdos de empresa y el refuerzo de los deberes de información, tienen por objetivo la potenciación del contrato fijo-discontinuo como herramienta de lucha contra la temporalidad, lo que guarda lógica con el fin de la Reforma Laboral.

Este contrato es *“el que por la propia naturaleza de la actividad productiva se realiza con interrupciones a lo largo del tiempo, en contraste con el trabajo ordinario”* (Modalidades de contrato: contrato para trabajos fijos discontinuos (DOC 2003/41), 2022, párr. 1). Lo primero que hay que señalar al respecto de esta modalidad contractual es que, con la derogación del artículo 12.3 ET, se extingue la distinción conceptual y legal entre contrato fijo-periódico y contrato fijo-discontinuo.

Antes de la promulgación del RDL 32/2021 al contrato fijo-periódico, destinado a regular una actividad periódica que se repite en fechas ciertas, se le aplicaba el régimen jurídico

propio del contrato de trabajo a tiempo parcial y al contrato fijo-discontinuo en el que la actividad no se repite en fechas ciertas, en cambio, el propio del contrato de trabajo fijo-discontinuo. A consecuencia de la Reforma Laboral, el supuesto anteriormente regulado en el artículo 12.3 ET, contrato indefinido a tiempo parcial con carácter regular o periódico, pasa a recogerse también en el artículo 16 ET que ya venía regulando el contrato fijo-discontinuo tradicional de carácter irregular, es decir, sin fecha cierta de ejecución del trabajo, aplicándose el mismo régimen jurídico a ambas figuras contractuales.

En cuanto al concepto de contrato fijo-discontinuo, interesa también destacar que se trata de una modalidad contractual de carácter indefinido ya que, a diferencia de los contratos de duración determinada, no presenta una duración predeterminada ni causa alguna de extinción vinculada a su duración; y de ejecución interrumpida, de modo que se alternan periodos de actividad con periodos de inactividad, durante los cuales, la PT se encuentra en una situación específica de desempleo regulada en el artículo 267.1, d) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Por tanto, este tipo de contrato se diferencia del temporal por su carácter indefinido y el carácter cíclico de la ejecución de la actividad que regula, de modo que *“la diferencia sustancial radica en que el trabajo fijo-discontinuo tiene vocación de reiteración en un nuevo ciclo, mientras que el trabajo temporal se agota al cumplimiento del periodo de trabajo”* (DOC 2003/41, 2022).

También interesa diferenciarlo del contrato a tiempo parcial, con el que, en realidad, podría darse cierta articulación en base al artículo 16.5 ET que establece la capacidad de los convenios colectivos de acordar contratos fijo-discontinuos a tiempo parcial. Mientras que cuando se habla de contrato fijo-discontinuo el ritmo de trabajo y el de la actividad van de la mano, cuando se habla de contrato a tiempo parcial no existe esa correlación entre ritmos, sino que simplemente las partes deciden que el trabajo solo se ejecutará en una parte del ritmo normal de la actividad (DOC 2003/41, 2022).

Una vez establecido el concepto de contrato fijo-discontinuo, procede comenzar el análisis de los cambios sufridos en su regulación. Lo primero a destacar es que la nueva redacción del artículo 16.1 ET establece una aplicabilidad de este tipo contractual a cinco supuestos diferentes, mientras que la antigua redacción solo permitía la aplicación del mismo a dos supuestos.

Así, en la nueva redacción, al supuesto de trabajos de carácter fijo-discontinuo que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa (actualmente descritos como trabajos de naturaleza estacional, por un lado, y trabajos vinculados a actividades productivas de temporada, por otro), se le añaden los supuestos de los trabajos *“que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”* (antiguo contrato parcial indefinido), los trabajos a realizar en el marco de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa y cuando se suscriba un contrato entre una ETT y una PT con objeto de ser cedido en los términos establecidos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETTs.

A este respecto, resulta curioso que en la nueva redacción de los dos primeros supuestos desaparezcan la exigencia de su reiteración en fecha incierta y de que se encuentre dentro del volumen normal de actividad de la empresa (Navarro, 2022a). Asimismo, la adición del supuesto de las actividades intermitentes con periodos de ejecución ciertos supone una desnaturalización parcial del tradicional contrato fijo-discontinuo ya que, en este caso, las interrupciones no se deben a la propia naturaleza de la actividad, sino a factores ajenos a la misma (DOC 2003/41, 2022). En otras palabras, puede entenderse que el contrato fijo-discontinuo es aplicable a campañas agrícolas, de hostelería o de mayores ventas cíclicas como las rebajas, aunque, según Carlos González González (2022c), en este último supuesto hay que tener cuidado con la aplicabilidad que se le dé al contrato ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada respecto a su duración máxima de 90 días. El Magistrado entiende que también cabría aplicarlo para situaciones en las que la actividad solo se ejecuta los fines de semana al cumplir los requisitos de actividad intermitente de ejecución cierta, aunque dicha ejecución también podría ser incierta.

Por otra parte, cabe hacer especial hincapié en los nuevos supuestos concernientes a la subcontratación y las ETTs ya que ambos suponen una ampliación funcional de la figura contractual en cuestión y responden al objetivo de estabilidad en el empleo.

En cuanto al supuesto de la subcontratación, establecido en el párrafo segundo del nuevo artículo 16.1 ET, establece la posibilidad de su celebración cuando, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, de modo que aquellas que no formen parte de su actividad ordinaria deberán ser reguladas por un contrato por circunstancias de la producción. Ahora bien, el propio artículo 16 ET, en su punto cuarto, establece una

limitación consistente en que, en estos supuestos, *“los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones”*. Además, la norma dota a los convenios colectivos sectoriales de la capacidad de establecer un mayor o menor plazo máximo de inactividad entre subcontratas a la duración máxima por defecto de tres meses. Concluye también el artículo que, una vez transcurrido dicho plazo sin recolocación de la PT, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas procedentes de modo que deberá incluir a la PT en un ERTE o, en su caso, despedirla por causas objetivas dada su incapacidad de darle trabajo.

En este ámbito hay que tener en cuenta también la posibilidad de que la empresa de referencia que obtenga un nuevo encargo puede verse obligada a subrogar los contratos de trabajo de la empresa saliente, para lo que no hay previsión legal, siendo necesaria la ponderación entre dicha obligación y la de llamamiento de las PPTT fijo-discontinuas (DOC 2003/41, 2022).

En cuanto al supuesto de las ETTs, interesa destacar, en primer lugar, cómo el legislador ataja la prohibición que establecía la jurisprudencia sobre la aplicabilidad del contrato fijo-discontinuo por una ETT (STS de 30 de julio de 2020 (rec. 3898/2017)). De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10.3 Ley 14/1994, con el contrato fijo-discontinuo se puede atender a distintos y sucesivos contratos de puesta a disposición, con la misma o con varias empresas usuarias. No obstante, ello no excluye la posibilidad de que haya periodos en los que no exista necesidad de trabajo (DOC 2003/41, 2022). Asimismo, al igual que en el supuesto de la subcontratación, en este supuesto los periodos de inactividad en realidad son periodos de espera a la celebración de un nuevo contrato de puesta a disposición. Mencionar también que, si bien en este ámbito se aplica el mismo régimen jurídico del artículo 16 ET, el llamamiento queda sustituido de hecho por la correspondiente orden de misión.

Al respecto de este supuesto concreto Luis Sánchez Quiñones (2022), abogado laboralista, entiende que, aunque la reforma posibilite la opción de que las ETTs celebren contratos fijo-discontinuos, la puesta a disposición que se hace en realidad se circunscribe a los términos del artículo 15 ET de modo que, mientras el vínculo existente entre ETT y PT es fijo-discontinuo, el que existe entre la PT y la empresa usuaria es puramente temporal. En consecuencia,

Las garantías y limitaciones del artículo 15 ET se reputan vigentes en su integridad. Esto implica que los límites temporales de contratación, considerados individual y conjuntamente, aplican, por lo que en los casos de puesta a disposición en favor de grupos de empresas, aun asumiendo el carácter fijo-discontinuo de la relación entre la ETT y el trabajador puesto a disposición, se podrían dar presupuestos de fijeza con las empresas usuarias, ya que la propia Reforma, considera los periodos de puesta a disposición (artículo 15.5 ET) como computables a todos los efectos. (Quiñones, 2022)

Como última anotación referente al ámbito de aplicación del contrato fijo-discontinuo, cabe señalar que es posible su celebración en el sector público, especialmente en el ámbito de las Administraciones Públicas. Así, se podrán celebrar cuando resulten esenciales para conseguir los objetivos que las Administraciones Públicas tengan encomendados siempre que exista previa acreditación expresa y, en caso de que fuere necesaria una tasa de reposición específica para la cobertura de las plazas en cuestión, también autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública (DOC 2003/41, 2022).

En cuanto al llamamiento, mientras que antes del RDL 32/2021 el artículo 16.2 ET remitía directamente a lo establecido por convenio colectivo, tras éste, el artículo 16.3 ET amplía la posibilidad de regular el régimen de dicha figura también por acuerdo de empresa. Así, en el convenio colectivo o el acuerdo de empresa correspondiente siempre deberán establecerse los criterios objetivos y formales que rijan el proceso de llamamiento, cuya omisión abre la posibilidad de accionar por despido. Se entiende que la omisión se asimila a efectos procesales al despido cuando carece de justificación. El plazo para ejercer la acción por despido, de 20 días, comienza o bien desde el momento de la falta del llamamiento (circunstancia novedosa en el precepto) o bien desde el momento del conocimiento de falta del mismo por parte de la PT (DOC 2003/41, 2022).

Por otra parte, con la nueva redacción se impone un límite mínimo que siempre tendrá que respetar la negociación colectiva y es que el llamamiento deberá realizarse siempre por escrito u otro medio que permita dejar constancia de que se ha notificado debidamente a la persona interesada, siempre con antelación adecuada e indicando las condiciones de su incorporación. El nuevo artículo 16.3 ET también establece la obligación de la empresa de informar a la RLPT, con la suficiente antelación y al inicio de cada año natural, sobre el calendario de las previsiones de llamamiento que, con carácter anual o semestral,

considera que necesitará realizar, además de los datos relativos a las altas efectivas de las PPTT fijo-discontinuas cuando se den.

Cabe señalar que el derecho a llamamiento en cada periodo de ejecución de la actividad *“instituye a favor de los trabajadores un derecho pleno, actual y no condicional para ser ocupados cada vez que los trabajos fijos y que forman parte del volumen normal de actividad de la empresa se lleven a cabo”* (DOC 2003/41, 2022). En consecuencia, el llamamiento también instituye una obligación para la empresa de ocupar efectivamente a las PPTT, por lo que la empresa tiene también la obligación de dar de alta a las PPTT en la Seguridad Social en el momento de su reincorporación a la ejecución de la actividad. Es necesario señalar que el llamamiento deberá producirse aun cuando la PT se encuentre en situación de incapacidad temporal, de modo que deberá darla de alta en la Seguridad Social y, acto seguido, cursar la baja por tal motivo abonando la cotización que corresponda.

Una vez explicado el régimen al que se somete el llamamiento, cabe hablar brevemente de la interrupción de la actividad y la cesación de la PT en el ámbito del contrato fijo-discontinuo. Así, la finalización de un periodo de actividad puede afectar a toda la plantilla o solo a parte de la misma constituyendo interrupción del contrato de trabajo y debiéndose dar de baja en la Seguridad Social a la PT afectada. Cabe destacar que si la cesación se da un viernes con la correspondiente baja en la Seguridad Social, la empresa también deberá abonar el salario correspondiente a sábado y domingo, pues se trata del descanso generado a lo largo de la semana trabajada (DOC 2003/41, 2022). En consecuencia, la empresa deberá liquidar los salarios devengados y aun no abonados a través de un finiquito a cuya firma podrá ir la PT acompañada de un representante de las PPTT si lo desea.

Otro aspecto que destaca en la nueva redacción del artículo 16 ET es la potenciación que se le da al convenio colectivo sectorial para el desarrollo del contrato fijo-discontinuo. En este sentido, el nuevo artículo 16.5 ET establece la posibilidad de que, a través del mencionado convenio colectivo, se pueda establecer una bolsa sectorial de empleo para que las personas fijo-discontinuas se puedan inscribir durante los periodos de inactividad en aras de favorecer su contratación y su formación continua, siempre sin alterar las obligaciones de contratación y llamamiento efectivos de las empresas. El mismo precepto refleja la antigua posibilidad de celebrar este tipo contractual a tiempo parcial y añade la obligación de las empresas de elaborar un censo anual de personal fijo-discontinuo. Del

mismo modo, el mencionado artículo concluye con el establecimiento de la posibilidad de determinar un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento que la empresa deberá entregar a la PT cuando coincida con la terminación de la actividad y no se produzca un nuevo llamamiento, sin solución de continuidad.

El nuevo artículo 16.6 ET, por su parte, establece el principio de igualdad de trato y no discriminación para las PPTT fijo-discontinuas frente a las PPTT ordinarias. De hecho, dispone literalmente que *“no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos”*. Del mismo modo, el precepto establece el derecho de las PPTT fijo-discontinuas a que, para el cálculo de su antigüedad, compute toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo para aquellos efectos que exijan otro tratamiento dada su naturaleza y respondiendo a los criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. A este respecto, Antonio V. Sempere Navarro (2022a) señala que en el cómputo de la antigüedad deberá tenerse en cuenta también aquel tiempo en que se prestaron servicios bajo contratos temporales que encubrían una relación de carácter fijo-discontinuo.

Resulta destacable que, con anterioridad a la Reforma Laboral, a efectos de antigüedad solamente computaba el tiempo de prestación efectiva de servicios. Sin embargo, el legislador atiende en este punto a lo dispuesto por la doctrina del TJUE, que advirtió una discriminación indirecta por razón de género dado que la mayor parte de las PPTT fijo-discontinuas eran mujeres, motivo por el cual el TS cambió su criterio al respecto y pasa ahora a considerar también el tiempo transcurrido durante los periodos de inactividad (Navarro, 2022a).

No obstante, en términos de indemnización por despido solo computan los tiempos de prestación efectiva de servicios, lo que, según Carlos González González, (2022c) tiene sentido ya que atendiendo a los artículos 53 y 56 ET el propio cálculo de dicha indemnización tiene su base en los referidos periodos de tiempo. Además, de este modo no habría discriminación frente a las PPTT ordinarias ya que su indemnización por despido se calcula en los mismos términos.

Por último, hay que mencionar también las novedades introducidas por los nuevos artículos 16.7 y 16.8 ET. El primero establece la obligación de la empresa de notificar a

las personas fijo-discontinuas y a la RLPT de la existencia de puestos de trabajo fijo-ordinarios vacantes para que puedan formular solicitud de conversión voluntaria, “*de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa*”. El segundo, por su parte, simplemente establece el carácter prioritario de este colectivo para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo dentro del ámbito laboral a lo largo de los periodos de inactividad.

A la vista de los cambios realizados podría esperarse un aumento exponencial de la tasa de celebración de este tipo contractual; una mayor seguridad en el puesto de trabajo de las PPTT fijo-discontinuas y una mejora de sus condiciones laborales; una posible heterogeneidad en el régimen de llamamiento en función del sector de que se trate; una mayor tasa de conversión de PPTT fijo-discontinuas a PPTT fijo-ordinarias; y un aumento de la tasa de formación de las PPTT.

3.2.4. Contratos formativos

En este apartado el estudio se va a centrar, por la especial importancia que han adquirido tras la promulgación del RDL 32/2021, en el análisis específico de los contratos formativos.

La especial importancia de esta modalidad contractual radica en que el propio Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia del que se ha hablado con anterioridad centra parte de sus esfuerzos específicamente en la correcta regulación de la misma. Con este objetivo, que constituye uno de los elementos prioritarios del referido plan, la UE pretende establecer “*un plan de choque contra el desempleo juvenil que facilite la inserción laboral, construya vidas laborales estables y aumente la formación y capacitación de los jóvenes*” (Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE], s.f.).

Lo primero a destacar al respecto de esta modalidad contractual, regulada en el artículo 11 ET, además de que su finalidad última es la facilitación de inserción de las personas jóvenes y sin experiencia al mercado laboral, es el cambio en la estructuración que presenta el mencionado precepto. Así, mientras que en la antigua redacción el régimen jurídico se expresaba de forma separada en función del tipo de contrato formativo de que se tratara (contrato de trabajo en prácticas, contrato para la formación y el aprendizaje o contrato para la formación dual universitaria), en la nueva redacción la distinción entre tipos formativos se hace del mismo modo, aunque con una enumeración inicial de las

opciones existentes (artículo 11.1 ET) y con la salvedad de que el artículo muestra también un punto que establece cuáles son las normas comunes a dichos tipos.

Resulta necesario también destacar que tras el RDL 32/2021 desaparece una de las modalidades contractuales formativas, el contrato para la formación dual universitaria, de modo que solo subsisten las otras dos, que presentan una modificación en su denominación. El contrato de trabajo en prácticas pasa ahora a llamarse contrato para la obtención de práctica profesional y el contrato para la formación y el aprendizaje ahora se llama de formación en alternancia.

Cabe señalar aquí el régimen transitorio que establece la disposición transitoria primera RDL 32/2021 para los contratos formativos vigentes al momento de entrada en vigor de la reforma realizada en el artículo 11 ET en base a la regulación previa a la misma. La citada disposición establece que los contratos formativos celebrados de acuerdo con la redacción vigente antes de la entrada en vigor de la Reforma Laboral serán aplicables hasta su duración máxima en los términos que el antiguo artículo 11 ET establecía.

En atención a lo expuesto sobre la estructuración del artículo 11 ET, el análisis en esta sección se va a realizar por partes, de modo que primero se analizarán las cuestiones comunes a los distintos tipos de contratos formativos existentes y después se analizarán las cuestiones específicas relativas a cada tipo contractual por separado.

3.2.4.1. Normas comunes a los contratos formativos

Como ya se ha mencionado, en la nueva redacción del artículo 11 ET se puede observar que el punto cuarto muestra las normas comunes del contrato formativo. Así, cuestiones que antiguamente se entendían comunes a las modalidades formativas de forma implícita pasan ahora a expresarse explícitamente en el citado precepto y otras cuestiones que se contemplaban explícitamente en los distintos apartados referidos específicamente a cada modalidad pasan ahora a unificarse en este nuevo artículo 11.4 ET.

Ahora bien, dado que las letras a), b), d), e) y g) del artículo 11.4 ET se limitan principalmente a unificar aspectos del régimen jurídico existentes antes de la promulgación del RDL 32/2021 de cara al contrato formativo genérico se remite a su lectura para no extender demasiado el estudio. No obstante, cabe hacer pequeñas matizaciones sobre concretas cuestiones novedosas que presentan algunas de ellas:

- La letra d) añade la obligación de establecer reglamentariamente los límites de edad aplicables a las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social

para adecuarlos a la formación y el grado de discapacidad y las características que presenten las personas contratadas.

- La letra e) posibilita la indicación convencional de las actividades a desarrollar por una PT en virtud de un contrato formativo.

Interesa mencionar aquí también que, además de su total integración en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social (artículo 11.4, a) ET), las PPTT que ostenten un contrato formativo tienen los mismos derechos y deberes que cualquier otra PT, en particular los de seguridad y salud en el trabajo (Modalidades de contrato: Contratos para la formación y el aprendizaje y de formación en alternancia (DOC 2003/48), 2022).

La letra c) del mismo artículo, por su parte, explicita la obligación de celebrar el contrato formativo por escrito de acuerdo con el artículo 8 del mismo texto normativo, pero, con carácter novedoso, establece también la obligación de incluir en su contenido *“el texto del plan formativo individual especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría”* (Modalidades de contrato: Reglas comunes a los contratos de duración determinada (DOC 2003/47), 2022), por una parte, y el texto de los acuerdos y convenios a los que hace referencia el apartado 2, e) del artículo 11 ET, por otra.

La letra f) del mismo precepto dispone, con carácter totalmente novedoso, que aquellas empresas que se encuentren aplicando las medidas reguladas en los artículos 47 y 47 bis ET sobre flexibilidad interna podrán seguir celebrando contratos formativos siempre que no se haga con la intención de cubrir las actividades que deberían realizar las PPTT afectadas por medidas de suspensión o reducción de jornada.

La letra h) del punto cuarto del artículo 11 ET explicita el hecho de que la celebración de este tipo de contratos en fraude de ley supone la concertación de los mismos con carácter indefinido y ordinario. Incluye también esta letra la particularidad de que, en caso de que la empresa incumpliese sus obligaciones formativas, el contrato formativo también se entenderá celebrado con carácter indefinido.

Por último, la letra i), con carácter novedoso, dicta que

Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

Estos requisitos se establecen con el objetivo de evitar un posible abuso de esta modalidad contractual.

Ahora bien, aunque el artículo 11.4 ET establezca las normas comunes a los contratos formativos propiamente dichas, cabe analizar también aquí los artículos 11.5, 6 y 7 ET, pues establecen cuestiones que afectan a ambas modalidades formativas igualmente. Cabe señalar que mientras el primero y el último añaden cuestiones nuevas a la regulación del contrato formativo, el segundo únicamente se limita a restablecer una previsión que ya existía con anterioridad a la promulgación del RDL 32/2021 por lo que, por la misma cuestión anteriormente expuesta, se remite a su lectura.

Pues bien, el artículo 11.5 ET establece la obligación de la empresa de informar a la RLPT de todos los acuerdos de cooperación educativa o formativa en los que se prevea la contratación formativa, debiendo notificar también la información relativa a los planes formativos individuales y los requisitos y condiciones en que se desarrollará la actividad de tutorización. Asimismo, su segundo párrafo establece también la obligación de la empresa de comunicar a la RLPT toda la información de que disponga respecto de los diferentes contratos vinculados a un mismo ciclo, certificado o itinerario según los términos del apartado 2, h) del artículo 11 ET, del que se hablará más adelante.

Finalmente, el artículo 11.7 ET, por su parte, otorga a la empresa la facultad de solicitar al servicio público de empleo competente información sobre los registros de las PPTT a quienes pretende contratar formativamente a los efectos de conocer si han estado contratados con anterioridad mediante esta modalidad contractual y durante cuánto tiempo. Del mismo modo, el precepto obliga a la empresa a comunicar dicha información a la RLPT y establece el efecto liberatorio de la misma para no exceder los límites máximos de duración de los contratos formativos.

3.2.4.2. *Contrato de formación en alternancia*

Esta modalidad contractual viene regulada en el artículo 11.2 ET y, como bien dice Antonio V. Sempere Navarro (2022b), su régimen jurídico podría resumirse diciendo que “*se trata de formarse y al mismo tiempo trabajar*” de modo que se alternan las clases teóricas para la adquisición de conocimientos teóricos con las actividades propias del trabajo para la adquisición de conocimientos prácticos. En consecuencia, se puede concluir que este tipo contractual en realidad sustituye al antiguo contrato para la formación y el aprendizaje.

De hecho, el precepto establece literalmente que el contrato de formación en alternancia *“tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo”*.

Antes de entrar a analizar el régimen jurídico de esta figura cabe mencionar que existen situaciones especiales en las que dicho régimen presenta ciertas modificaciones, como es el caso de su celebración con personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite. No obstante, estas situaciones no van a ser objeto de estudio ya que revisten una elevada especificidad que ampliaría sobremanera la extensión del presente estudio. Ahora bien, el precepto refleja un listado de reglas que forman el régimen jurídico general y específico del contrato de formación en alternancia que se analizará a continuación.

En el mismo sentido, interesa indicar que, al igual que en el apartado anterior y por los mismos motivos, se remite a la mera lectura de las letras a), c), d), e), f), h), k) y m) del artículo 11.2 ET ya que básicamente se limitan a perpetuar aspectos de este régimen jurídico ya existentes antes de la Reforma Laboral. No obstante, también cabe realizar aquí unas pequeñas matizaciones sobre pequeñas novedades que algunas de ellas traen consigo en su nueva redacción:

- La letra a) establece la excepción de que, cuando una persona cuente con una titulación en su haber (circunstancia que generalmente excluye la aplicabilidad de este tipo contractual) podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia siempre que no hubiese celebrado con anterioridad otro contrato formativo destinado a la formación en el mismo nivel y sector productivo.
- La letra d) se limita a trasladar al ET lo que ya venía regulado en el artículo 20 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- La letra e) hace lo propio respecto a lo dispuesto por el artículo 21 RD 1529/2012.
- La letra h) incluye la posibilidad de celebrar varios contratos de formación con diferentes empresas en relación con el mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo del Sistema Nacional de Empleo siempre que los contratos se correspondan con diferentes actividades vinculadas al mismo ciclo sin superar, en ningún caso, la duración máxima de 2 años en conjunto.
- La letra f) imposibilita la realización de horas complementarias a las PPTT contratadas mediante este tipo contractual y exceptúa la imposibilidad de realizar

trabajos nocturnos o a turnos en aquellos casos en que las actividades formativas no pudieran realizarse de otro modo.

- La letra m) añade la previsión de que, a falta de referencia retributiva en el convenio colectivo aplicable, la retribución de una PT en formación en alternancia será, como mínimo, del 60% del salario fijado en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo en que desempeñe sus funciones durante el primer año de contrato y del 75% durante el segundo.

La letra b) del precepto modifica los límites de edad que se aplicaban a esta modalidad contractual con anterioridad a la Reforma Laboral. Así, el antiguo baremo de 16 a 25 años aplicable a cualquier supuesto en que se celebrase el contrato para la formación y el aprendizaje, ahora se convierte en un máximo de 30 años para aquellos supuestos en que la PT persiguiese obtener un certificado profesional de nivel 1 (no es necesario ningún requisito especial para su obtención) o de nivel 2 (se requiere tener el título de Graduado en la ESO) o en el marco de un programa público o privado de formación en alternancia de empleo-formación, siempre que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE], 2015). A consecuencia del establecimiento de este nuevo límite específico, se entiende que para cualquier otro supuesto en que se celebrase un contrato de formación en alternancia no habría límite de edad alguno a tal efecto.

En cualquier caso, al tratarse de una modalidad contractual que, por definición, va destinada a la inserción profesional de PPTT que se encuentran en las primeras fases de su vida profesional, puede considerarse un buen instrumento de fomento del empleo juvenil (DOC 2003/48, 2022).

En lo que a la duración del contrato respecta, el artículo 11.2, g) ET reduce los límites de un mínimo de 1 año y un máximo de 3 años a un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años. Con la nueva regulación la duración del contrato debe indicarse en el propio programa formativo que va a regir el contrato, desaparece la posibilidad de modificar los límites temporales vía convenio colectivo y se establece la novedad de que, incluso en los supuestos en que la actividad formativa se ejecute de forma no continuada (durante varios periodos anuales que coincidan con los estudios), se podrá formalizar la relación laboral a través de un único contrato, siempre que así lo prevea el mencionado programa formativo.

En lo referente a las prórrogas también surgen cambios de modo que, en caso de que el contrato se celebrara por un periodo inferior al máximo legal establecido, se pasa de poder

prorrogar hasta dos veces la duración del mismo por acuerdo entre las partes por periodos no inferiores a 6 meses sin superar la duración máxima de los 3 años, a poder prorrogarlo tantas veces como quisieran las partes, también por acuerdo entre las mismas, hasta la obtención del título, certificado, acreditación o diploma objeto del contrato sin superar, en ningún caso, la duración máxima de dos años.

Centrándonos en el tiempo de trabajo efectivo propiamente dicho, el nuevo artículo 11.2, i) sustituye el límite máximo del 75% de la jornada máxima (convencional o, en su defecto, legal) durante el primer año de contrato por el 65% de la misma en el mismo periodo y mantiene el 85% de la jornada máxima durante el segundo año de contrato, eliminando la referencia al tercero ya que se ha reducido la duración máxima de esta modalidad contractual, debiéndose destinar el resto de la jornada a actividades de formación teórica.

La letra j) del artículo 11.2 ET, por su parte, simplemente reduce el plazo que ha de desempeñar la PT, contratada con un contrato de formación en alternancia, una actividad o puesto de trabajo en la misma empresa de 12 a 6 meses para imposibilitar la celebración de un nuevo contrato del mismo tipo con dicha PT. Se añade también un nuevo matiz consistente en que el puesto de trabajo o la actividad en cuestión han podido ser desempeñadas bajo cualquier modalidad contractual, no necesariamente otro contrato formativo.

En cuanto al periodo de prueba aplicable al contrato para la formación y el aprendizaje, no se excluía dicha posibilidad por lo que las partes podían pactar por escrito su establecimiento. Sin embargo, el RDL 32/2021 imposibilita este pacto al añadir la letra l) al artículo 11.2 ET indicando que no cabe establecer periodo de prueba en los contratos de formación en alternancia.

3.2.4.3. *Contrato formativo para la obtención de práctica profesional*

Esta modalidad contractual viene regulada en el artículo 11.3 ET y sustituye al antiguo contrato de trabajo en prácticas ya que tanto en la nueva redacción como en la antigua el objeto principal del contrato en prácticas es el de *“aplicar y perfeccionar los conocimientos previamente adquiridos por el trabajador, en el marco de una enseñanza reglada, de cierta entidad formativa y académica, mediante la prestación de servicios remunerados en la empresa”* (Modalidades de contrato: Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas (DOC 2003/49), 2022).

No obstante, cabe señalar aquí que, a pesar de su similitud, no hay que confundirlo con las prácticas realizadas por estudiantes como parte de sus estudios académicos o de formación profesional reglada u ocupacional los cuales no constituyen una relación de trabajo entre el estudiante y el empresario.

Una vez expuesto el concepto de contrato para la obtención de práctica profesional cabe centrarse en el análisis de su régimen jurídico. Dada la extensión del estudio, al igual que en los apartados anteriores, se remite a la mera lectura de las letras a), d), f) y g) del artículo 11.3 ET por los mismos motivos anteriormente expuestos, si bien cabe matizar ciertas cuestiones:

- La letra a) mantiene el requisito tradicional de que la PT posea una titulación de cierto grado (universitaria, especialista, grado medio, etc.) para la posible celebración de este tipo contractual, si bien incluye novedosamente los títulos equivalentes de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.
- La letra f), además de la obligación tradicional de la adecuación de las prácticas a la titulación objeto del contrato incluye la nueva obligación empresarial de elaborar el plan formativo individual, especificando el contenido de la práctica profesional y la designación de un tutor o tutora suficientemente acreditado para el seguimiento del plan en cuestión.
- La letra g), por su parte, se limita a importar al ET la obligación empresarial de entregar el certificado de realización de la práctica profesional a la PT antiguamente regulada en el artículo 4 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Por otra parte, en lo referente al momento oportuno para la celebración de este contrato, la nueva letra b) del artículo 11.3 ET lo modifica reduciéndolo de los 5 años siguientes a la obtención de la titulación en cuestión, 7 en caso de PT con discapacidad, a 3 años desde la obtención de la titulación en cuestión, 5 en caso de PT con discapacidad. Asimismo, el precepto continúa añadiendo una limitación más que no existía antes de la promulgación del RDL 32/2021, siendo ésta que será imposible la celebración de un contrato para la obtención de práctica profesional con una PT que ya hubiese obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la misma empresa durante más de 3 meses. Interesa señalar que no entran dentro del cómputo de esos 3 meses aquellos periodos de formación o prácticas que formasen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilitaría la contratación en cuestión.

En lo referente a la duración máxima de esta modalidad contractual se ha reducido de 2 a 1 año manteniéndose la duración mínima de 6 meses (nuevo artículo 11.3, c) ET). No obstante, se mantiene la posibilidad de que, a través de convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito territorial inferior, y en atención a las características del sector y de las prácticas a desarrollar, se establezcan otros mínimos y máximos respetando los establecidos por el ET.

Respecto al periodo de prueba, la nueva letra e) del artículo 11.3 ET elimina la distinción que la antigua redacción realizaba en virtud de si la PT ostentaba un certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2 o de nivel 3 y establece un periodo máximo de 1 mes para cualquier caso, salvo lo que por convenio colectivo se dispusiera.

En la misma línea que el artículo 11.2, k) ET respecto al contrato de formación en alternancia, el nuevo artículo 11.3, h) ET establece la prohibición de realizar horas extraordinarias para las personas contratadas por contrato para la obtención de práctica profesional, salvo para prevenir o reparar, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes previstos en el artículo 35.5 ET.

En cuanto a la retribución, la antigua regulación hacía distinción en función del año del contrato en que se encontrara la PT, pues tenía una duración máxima de 2 años. Sin embargo, como tras la Reforma Laboral su duración máxima se ha visto reducida a 1 año, la letra i) del artículo 11.3 ET simplemente establece que a las PPTT que desempeñen sus actividades en virtud de un contrato de este tipo se les retribuirá en función de lo que disponga el convenio colectivo que resulte de aplicación. Incluye también la previsión de que, en defecto de disposición a este respecto en el convenio colectivo de aplicación, la retribución de estas PPTT sería aquella que corresponda al grupo profesional y al nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Cuenta, además, con el mismo límite inferior que el contrato de formación en alternancia y es que la retribución no podrá ser nunca inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Por último, hay que mencionar también lo dispuesto por la letra j) del artículo 11.3 ET que, con carácter totalmente novedoso, establece que

Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la

digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

En este último precepto se puede observar la voluntad perseguida por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de avanzar hacia una España verde y digital, entre otros aspectos.

3.2.4.4. Consecuencias lógicas de las medidas adoptadas

A la vista de los cambios realizados en este ámbito podrían esperarse, dados los deberes de información a la RLPT, una aplicación más controlada de los contratos formativos y, dada la reducción de plazos máximos de duración de los contratos, una mayor conversión de los formativos en indefinidos. Dada la modificación referente al tiempo de trabajo efectivo máximo destinado al ejercicio de actividades prácticas y a la retribución, también podría esperarse una importante mejora en las condiciones laborales de las PPTT contratadas mediante contrato formativo. Por último, una reducción del posible abuso que pudieran ejercer los empresarios sobre estas PPTT teniendo en cuenta las limitaciones de actividad que éstas presentan y la necesaria regulación de requisitos tales como la proporción de contratos formativos en función del tamaño de la plantilla, por ejemplo.

4. LA REFORMA LABORAL EN NÚMEROS

Este epígrafe tiene como objetivo contrastar datos previos a la Reforma Laboral con datos obtenidos durante el primer año de vigencia de la misma de modo que se pueda afirmar o rechazar con la mayor certeza posible que el RDL 32/2021 ha conseguido realmente alcanzar su objetivo referente a la reducción de la temporalidad contractual.

Es necesario mencionar que los datos que se van a analizar en este apartado son extraídos, principalmente, de la página web oficial de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (en adelante FEDEA) ya que se trata de la fuente de información más fiable y actualizada hasta el momento. Esta institución se dedica a la investigación y divulgación en asuntos de relevancia social y tiene poder de influenciar en el diseño de las políticas públicas. En concreto, en materia del mercado de trabajo, su labor se centra en el seguimiento de la evolución del mismo y el diseño y evaluación de políticas y cambios normativos favorecedoras de un mejor desempeño de dicho mercado. Los datos obtenidos en la realización de estas tareas quedan reflejados en la emisión periódica del Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo (en adelante OTMT), elaborado

conjuntamente por el Instituto EY-Sagardoy de Talento e Innovación, BBVA Research y FEDEA, cuya última publicación se refiere al tercer trimestre del año 2022, por lo que no podemos analizar los datos del último trimestre del referido año.

Por otra parte, con el objetivo de contrastar diferentes perspectivas, también se toma como fuente de información un par de artículos de la revista internacionalmente reconocida, Business Insider, redactados por Inma Benedito, periodista especialista en información económica, que analiza igualmente los datos existentes referidos al primer año de vigencia del RDL 32/2021.

Se puede comenzar el análisis de datos comparando el número de contratos indefinidos celebrados con el de contratos temporales para observar si se da el esperado transvase de unos a otros.

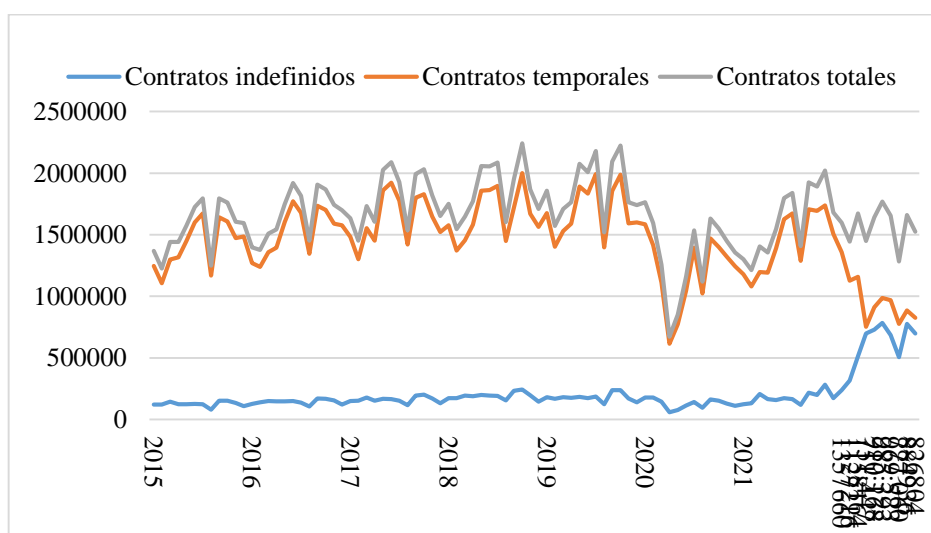


Ilustración 3 Contratos temporales e indefinidos registrados (datos FEDEA)

Como se puede ver en la ilustración, si bien se muestra una tendencia irregular dentro de cada año, hasta el año 2020 se podía observar cierta tendencia de estabilidad interanual. En el mismo año 2020 se ve como la pandemia hizo mella en los contratos temporales, los cuales se recuperaron antes incluso del comienzo del año 2021. No obstante, lo interesante de la presente ilustración radica al comienzo del año 2022 cuando, tras la entrada en vigor del RDL 32/2021, la celebración de contratos indefinidos experimenta un impulso sin precedentes al tiempo que la de contratos temporales se ve reducida drásticamente dando como resultado una reducción del peso de los contratos temporales sobre el flujo total de contratos del 31% en los 10 primeros meses de 2022 (85% enero – 54% octubre). Hay que tener en cuenta que, a pesar de estos cambios, el número total de

contratos se mantiene en unos niveles aceptables lo que aporta una primera perspectiva positiva de los efectos derivados de la Reforma Laboral.

En este punto, no obstante, el economista José Ignacio Conde Ruíz (2022), catedrático de Fundamentos del Análisis Económico en la Universidad Complutense de Madrid, advierte de la falta de datos existente hasta el momento ya que solo existen datos referentes a las altas y bajas de los trabajadores. Adicionalmente hace referencia a la polémica que ha surgido en torno a los datos estadísticos del mercado de trabajo. A este respecto, afirma que los datos de afiliación son correctos porque se registran adecuadamente las altas y bajas de los contratos, incluidas las de los contratos fijo-discontinuos que se diferencian del resto porque, de lo contrario, sí se incurriría en una manipulación de datos. Sin embargo, considera que el problema surge en torno al paro registrado ya que ha habido una serie de trabajadores fijo-discontinuos que se han considerado paro registrado cuando realmente no lo son, de modo que ha habido que llevar a cabo una regularización que conllevaba una caída del paro registrado de la que no se advirtió generando un problema de transparencia más que de medición.

El OTMT también habla de esta distorsión estadística en su último informe y hace más hincapié en que en octubre de 2022 se da una ruptura en las series de demandantes de empleo con relación laboral (PPTT fijo-discontinuas en situación de inactividad) y, especialmente, el número de nuevos demandantes de dicho grupo dado que se registran 230 mil en contraposición con los 50 mil registrados en octubre de 2019. El informe concluye que la referida ruptura se debe principalmente a la regularización llevada a cabo por el SEPE porque afecta a todos aquellos grupos de demandantes de empleo en que se incluían las PPTT registradas en calidad de fijo-discontinuas antes de la realización del ajuste. Por último, el informe termina indicando que es necesario que el SEPE aporte información desagregada referente a los demandantes con relación laboral y corrija retroactivamente las series de paro registrado desde la reforma clarificando el tratamiento estadístico de estas PPTT durante los periodos de inactividad ya que, de lo contrario, resulta imposible llevar a cabo una evaluación rigurosa de los efectos de la Reforma Laboral (Felgueroso et al., 2022).

Al respecto de esta ruptura en las series, la especialista en datos económicos Inma Benedito (2022a) hace una comparativa del mercado de trabajo español con la conocida teoría del gato de Schrödinger al señalar que el paro cae al mismo tiempo que sube basándose en que las PPTT fijo-discontinuas, durante los periodos de inactividad, no son

consideradas paradas por lo que no se las registra como tales, pero, en cambio, sí se las registra como demandantes de empleo, siendo en esencia, aunque con mayores garantías, la misma situación fáctica que la de parada. En consecuencia, la experta concluye que *“hay menos parados, pero más personas buscando empleo, y (...) tras la reforma laboral, no es posible comparar el paro de 2021 y años anteriores con los datos a partir de 2022”* ya que la popularización del contrato fijo-discontinuo ha alterado la interpretación de las métricas de empleo (Benedito, 2022b, párr. 17).

En la línea de lo expuesto sobre la polémica, considero que estos hechos pueden resultar un tanto desalentadores hablando de los datos positivos que muestran las estadísticas ya que, si bien no son realmente manipuladas, sí que pueden generar impresiones más favorables de las que realmente se dan. En consecuencia, es posible que si los expertos no tienen en cuenta esta circunstancia a la hora de evaluar los efectos de la Reforma Laboral puedan incurrir en un error de percepción y adoptar medidas para las cuales el mercado puede no estar realmente preparado, como podría ser una ulterior flexibilización de la contratación temporal, por ejemplo.

Otro indicador interesante que podemos consultar para comprobar la tendencia de los efectos de la Reforma Laboral es la tasa de temporalidad que, como podemos observar en la ilustración que sigue, se ha visto reducida en un 6,5% en el tercer trimestre de 2022 respecto al tercer trimestre de 2019, situación previa a la crisis pandémica. Así, los datos muestran una perspectiva favorable de los efectos derivados del RDL 32/2021.

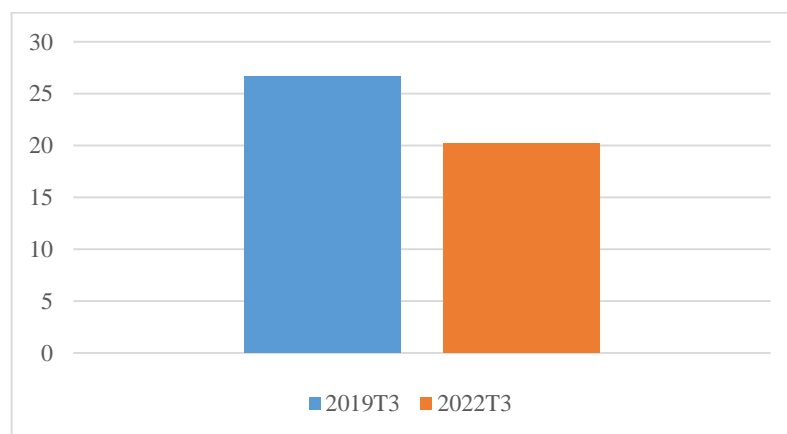


Ilustración 4 Comparativa tasa temporalidad España 2019T3 y 2022T3 (EP datos FEDEA)

Ahora bien, el OTMT hace aquí una matización relevante y es que la mejora de esta tasa deriva únicamente del sector privado ya que en el público sigue aumentando a causa del uso extensivo de los contratos de interinidad (Felgueroso et al., 2022).

Además, Inma Benedito (2022b) advierte en este punto de lo que ella denomina “la trampa de la temporalidad” ya que, si bien es evidente la tendencia del mercado hacia la contratación indefinida, cuando se analiza la calidad de esta contratación se observa que, por ejemplo, en noviembre de 2022, del total de contratos indefinidos celebrados el 24,3% son a tiempo parcial y el 34,6% fijo-discontinuos. No obstante, la periodista señala igualmente, de forma acertada a mi parecer, que el hecho de

Que parte de ese empleo indefinido sea de peor calidad no tiene tanto que ver con los defectos de la regulación, cuanto con el propio carácter estacional intrínseco a determinados sectores y actividades, y la estructura productiva no puede cambiarse con una ley. (Benedito, 2022b, párr. 36)

Una vez analizadas las tendencias contractuales desde la perspectiva temporal y la tasa de temporalidad resultantes de la Reforma Laboral puede resultar interesante analizar especialmente la figura del contrato fijo-discontinuo, que se ha visto exponencialmente potenciado como se puede observar en la siguiente ilustración.

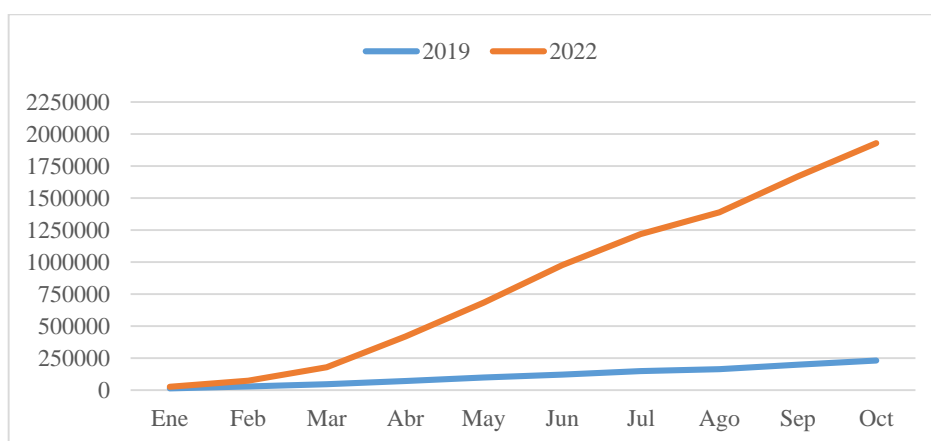


Ilustración 5 Comparativa contratos fijo-discontinuos acumulados 2019 y 2022 (datos FEDEA)

Como muestra la *ilustración 6*, se ha dado una variación de los contratos registrados de la que se puede deducir que los contratos temporales han pasado a ser contratos fijo-discontinuos en su mayoría, aunque también puede observarse cómo los contratos indefinidos ordinarios han aumentado. Ahora bien, hay que tener en cuenta aquí que el OTMT ha incluido la modalidad de contrato indefinido adscrito a obra de construcción en el concepto de contrato indefinido ordinario, lo que puede generar cierta ilusión al no tratarse exactamente del mismo tipo contractual.

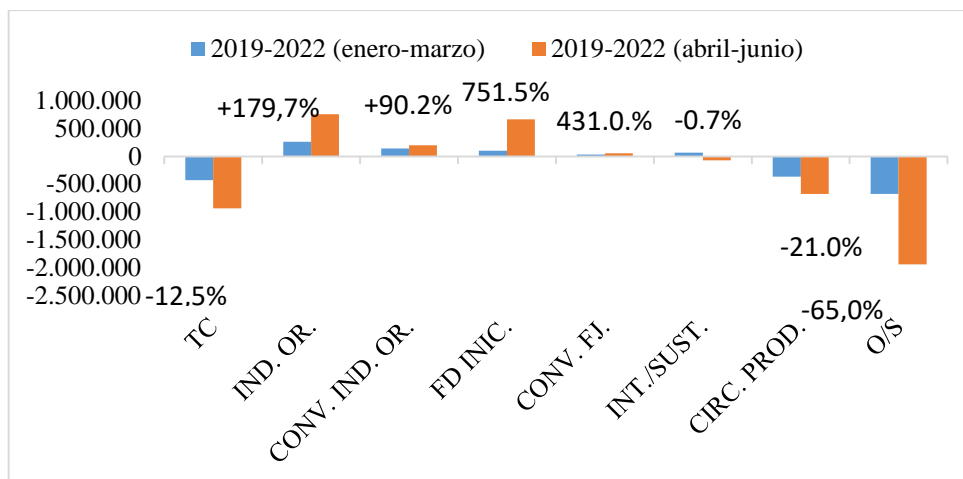


Ilustración 6 Comparativa variación de contratos 2019 y 2022 por tipos de contrato (datos FEDEA)

Por otra parte, hay que tener en cuenta también que alrededor del 30% de las PPTT fijo-discontinuas son jóvenes de entre 16 y 29 años (ilustración 7), quienes mayoritariamente ostentaban un contrato temporal antes de la entrada en vigor del RDL 32/2021. Además, el último informe del OTMT indica que la mayor parte de estos nuevos contratos fijo-discontinuos se han celebrado en el sector de la hostelería, el cual también era uno de los principales sectores que empleaban la contratación temporal antes de la Reforma Laboral (Felgueroso et al., 2022).

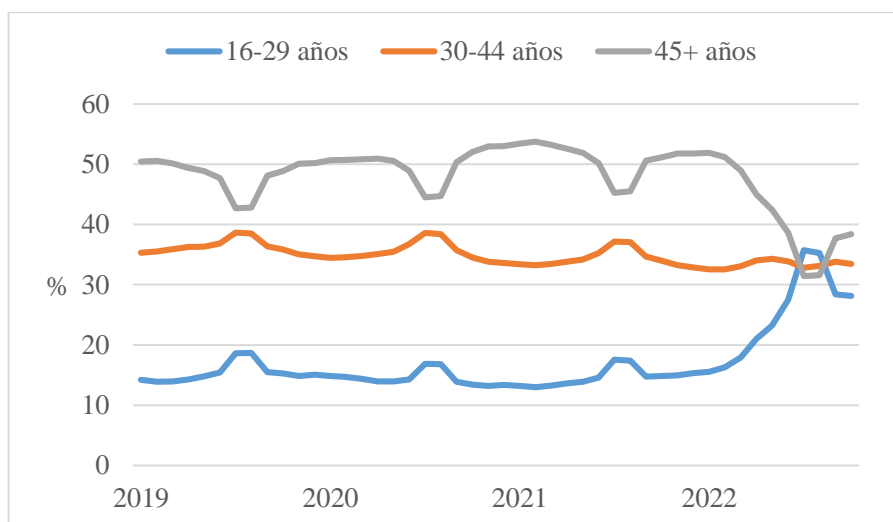


Ilustración 7 Distribución de afiliados fijo-discontinuos por grupos de edad (datos FEDEA)

Respecto a lo expuesto en relación con el contrato fijo-discontinuo se puede concluir que su crecimiento exponencial se debe en gran medida a la restricción que el RDL 32/2021 ha impuesto a la contratación temporal siendo esta otra modalidad contractual la que mayor flexibilidad aporta a las empresas de cara al mercado competitivo.

Sin embargo, a pesar de que el contrato fijo-discontinuo sea un contrato indefinido no es garantía de que el aumento de su aplicación sea necesariamente un efecto positivo de la Reforma Laboral. Esto es así porque, como bien plantea Ignacio Conde (2022), el motivo real de este aumento puede deberse realmente a que todavía no hay mucha jurisprudencia referente al contrato fijo-discontinuo posibilitando que las empresas puedan encontrar algún vacío legal que poder explotar en su beneficio mientras que, para la alternativa, la celebración de un contrato a tiempo parcial, ésta ya no es una posibilidad. Además, el catedrático plantea también una cuestión importante de cara al futuro y es que no se sabe cómo las entidades bancarias tratarán a las PPTT fijo-discontinuas a la hora de concederles créditos o hipotecas.

Por otra parte, antes de concluir este apartado resulta de interés hacer mención de la situación en que se encuentra el período de prueba tras la promulgación del RDL 32/2021. Si bien su regulación no se ha visto realmente modificada ya que el artículo 14 ET permanece idéntico al momento previo a la entrada en vigor del referido texto normativo, al haberse visto modificado el contexto normativo en que se aplica también se ha visto alterada su propia aplicación. Así, como bien indica Diana Fresneda (2022), periodista económica, se puede estar llevando a cabo una *“utilización del periodo de prueba en los contratos indefinidos como una suerte de contrato temporal”*, lo que supondría un uso abusivo de esta figura.

La periodista basa su afirmación en el hecho de que en septiembre de 2022 se registraron 2.641,77 bajas de la Seguridad Social durante el periodo de prueba frente a los 328,68 que se registraron en septiembre de 2021, esto es, el número de bajas por no superar el periodo de prueba se ha visto incrementado en un 703,75% suponiendo, en la actualidad, una incidencia sobre la totalidad de los contratos indefinidos del 0,34% frente al 0,15% del ejercicio anterior (Fresneda, 2022).

A este respecto, es evidente que se ha dado un incremento exponencial de los despidos durante el desarrollo del periodo de prueba haciendo ver que se puede llevar a cabo un uso fraudulento de esta figura en beneficio de la empresa. No obstante, también se puede concluir que la inmensa mayoría de las empresas españolas no están realizando esta práctica por lo que no se trata de un problema inmediato, aunque sería conveniente hacer un replanteamiento del régimen jurídico del periodo de prueba para evitar que se convierta en uno.

En conclusión, se puede decir que la Reforma Laboral de 2021 es, en conjunto, una buena reforma teniendo en cuenta la notable reducción de la tasa de temporalidad del mercado de trabajo español y el elevado transvase de contratos temporales a indefinidos. No obstante, es posible que todavía sea necesaria una aclaración del tratamiento estadístico de los datos vinculados especialmente a los contratos fijo-discontinuos y también habría que ser cautelosos con esta modalidad contractual ya que, a pesar de mejorar la seguridad jurídica de aquellas PPTT que han pasado de tener un contrato temporal a uno de estas características todavía le queda mucho recorrido para poder aseverar que se trata de una modalidad contractual que realmente hace frente a la precariedad laboral. Finalmente, no hay que olvidarse de que la reforma ha dejado ciertos aspectos inalterados pudiendo generar efectos imprevistos como lo es el uso abusivo del periodo de prueba y habría que hacer un análisis más profundo de estas cuestiones en aras de solucionar las situaciones indeseadas que puedan surgir en consecuencia.

5. CONCLUSIONES

El presente estudio ha tratado de realizar un análisis contextual y normativo de la última gran Reforma Laboral que se ha llevado a cabo mediante la promulgación del RDL 32/2021, con el objetivo de determinar si las medidas adoptadas han sido las adecuadas, cuál es la situación actual de la contratación laboral y si las referidas medidas facilitan la consecución de los objetivos perseguidos por el legislador.

El contexto en que se promulga el referido texto normativo parece ser el indicado si se tiene en cuenta cuál es el objetivo principal que persigue. Es evidente que el diálogo social surgido, en parte, por el impulso ejercido por la UE ha resultado ser un importante aliciente para los agentes sociales a la hora de negociar precisamente en un momento tan inestable como lo era el año 2021. Este diálogo social, junto con la excesiva tasa de temporalidad y el elevado desempleo que presentaba España a finales del mencionado año, en un contexto pandémico devastador para la economía no solo estatal, sino también internacional, llevó a las partes involucradas a la adopción de una serie de medidas dirigidas precisamente a afrontar tal situación y dotar al mercado laboral español de mayor estabilidad.

Tras el intensivo análisis realizado de las medidas adoptadas en materia de contratación se puede observar el verdadero afán de la reforma por impulsar a toda costa la contratación indefinida en detrimento de la temporal. Esta intención queda claramente

reflejada especialmente en la supresión del antiguo contrato de obra o servicio determinado, pero también se ve impulsada por las importantes limitaciones que el legislador ha impuesto a la temporalidad entre las que destaca el aumento de los requisitos justificantes para la posible celebración de este tipo de contratación.

Tras la adopción de las medidas en cuestión, analizando los datos, se puede observar cómo, en la línea de lo esperado, se ha reducido notablemente la tasa de temporalidad al tiempo que los contratos indefinidos han ganado peso en el flujo total de contratos celebrados en el mercado laboral. Por otra parte, otro efecto que se desprende de los datos ha sido la exponencial potenciación del contrato fijo-discontinuo, cuyo carácter es el de indefinido, al convertirse en la alternativa principal a los contratos temporales para las empresas.

En general, los datos muestran que el mercado laboral está tomando la dirección deseada por el legislador a la hora de redactar el RDL 32/2021, pero hay que tener precaución con ciertos aspectos a los que se ha hecho alusión anteriormente: la vinculación de gran parte de la contratación indefinida a algún tipo de temporalidad (tiempo parcial o fijo-discontinuo), la verdadera naturaleza de la modalidad contractual fijo-discontinua que todavía está por desarrollar a través de la jurisprudencia y el surgimiento de efectos imprevistos derivados de la propia reforma como el posible abuso del periodo de prueba en beneficio de la empresa.

En conclusión, es posible decir que la Reforma Laboral de 2021 es una reforma cuyos efectos, aparentemente, siguen la dirección esperada. No obstante, todavía nos encontramos en un momento muy próximo para poder asegurar con total certeza que ha sido un acierto ya que todavía faltan datos importantes para poder hacerlo, como podría ser, por ejemplo, la muestra continua de vidas laborales.

En consecuencia, no se puede dar por sentado que, por el hecho de que a grandes rasgos está teniendo los efectos deseados, la reforma realizada es perfecta y habrá que analizar periódicamente, y a medida que vayamos disponiendo de nuevos datos, la dirección que sigue, pues es posible que cambien las circunstancias y, con ellas, las perspectivas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Benedito, I. (2022a). Los parados de Schrödinger: este gráfico muestra la paradoja del paro que baja pero también sube. *Business Insider*. Obtenido de <https://www.businessinsider.es/grafico-muestra-paradoja-paro-baja-pero-tambien-sube-1164102>
- Benedito, I. (2022b). Cumpleaños de la reforma laboral: un año después, España crea empleo fijo a toda pastilla, pero con trampas. *Business Insider*. Obtenido de <https://www.businessinsider.es/ano-reforma-laboral-efectos-nivel-empleo-paro-1167604>
- Felgueroso, F., Doménech, R., Arellano, A., de la Fuente, Á., García, J., Jansen, M., & Viola, A. (2022). *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo*. Obtenido de https://laboral.fedea.net/docs/OTMT/2022/03/OTMT-03_Nov22.pdf
- Fresneda, D. (2 de noviembre de 2022). "No ha superado el periodo de prueba": los despidos sin coste se multiplican coincidiendo con la reforma laboral. Obtenido de RTVE: <https://www.rtve.es/noticias/20221102/despidos-reforma-laboral/2407217.shtml#:~:text=Y%20as%C3%AD%20lo%20reflejan%20tambi%C3%A9n,cifra%20asciende%20a%202.641%2C77.>
- Fundación de Estudios de Economía Aplicada [FEDEA]. (s.f.). *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo*. Obtenido de <http://laboral.fedea.net/>
- Gobierno de España. (s.f.). *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Obtenido de <https://planderecuperacion.gob.es/plan-espanol-de-recuperacion-transformacion-y-resiliencia>
- González, C. G. (2022a). Análisis de la Reforma laboral del RDL 32/2021. *Aranzadi digital*, *núm 1/2022*.
- González, C. G. (2022b). Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: nuevo régimen jurídico del contrato por circunstancias de la producción [Grabado por C. G. González].
- González, C. G. (2022c). Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: nuevo régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo [Grabado por C. G. González].
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [istas]. (s.f.). *Formas de la precariedad laboral*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral>

- Izquierdo, R. A. (2022). Los contratos de duración determinada tras el RDL 32/2021. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm 254/2022.
- Martínez, F. C. (2008). Contratación temporal sucesiva: problemas interpretativos. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm 6/2008.
- (2022). *Modalidades de contrato: Contratación indefinida (DOC 2003/40)*. Aranzadi.
- (2022). *Modalidades de contrato: Contrato de sustitución. Anterior contrato de interinidad (DOC 2003/44)*. Aranzadi.
- (2022). *Modalidades de contrato: Contrato para trabajos fijos discontinuos (DOC 2003/41)*. Aranzadi.
- (2022). *Modalidades de contrato: contratos eventuales (DOC 2022/163)*. Aranzadi.
- (2022). *Modalidades de contrato: Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas (DOC 2003/49)*. Aranzadi.
- (2022). *Modalidades de contrato: Contratos para la formación y el aprendizaje y de formación en alternancia (DOC 2003/48)*. Aranzadi.
- (2022). *Modalidades de contrato: Reglas comunes a los contratos de duración determinada (DOC 2003/47)*. Aranzadi.
- Navarro, A. V. (2021). Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: Temporalidad de la relación laboral [Grabado por A. V. Navarro].
- Navarro, A. V. (2022a). Sobre la contratación fija-discontinua. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm 8/2022.
- Navarro, A. V. (2022b). Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: contratos temporales admitidos [Grabado por A. V. Navarro].
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (Consultado el 13 de octubre de 2022). *Empleo temporal*. Obtenido de https://www.oecd-ilibrary.org/employment/temporary-employment/indicator/english_75589b8a-en?parentId=http%3A%2F%2Finstance.metastore.ingenta.com%2Fcontent%2Fthe-maticgrouping%2Fa452d2eb-en
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (Consultado el 13 de octubre de 2022). *Tasa de desempleo*. Obtenido de https://www.oecd-ilibrary.org/employment/harmonised-unemployment-rate-hur/indicator/english_52570002-

en?parentId=http%3A%2F%2Finstance.metastore.ingenta.com%2Fcontent%2Fthematicgrouping%2Fbe71f42-en

Quiñones, L. S. (2022). Las empresas de trabajo temporal, en la encrucijada. Breve análisis del régimen normativo del contrato fijo discontinuo tras la reforma laboral introducida por el real decreto 32/2021, de 30 de diciembre de 2021. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm 4/2022.

Ramírez, B. P. (2021). Los ERTE, un caso de éxito: el covid sólo destruyó un tercio del empleo temporal arrasado en la crisis de 2009. *infoLibre*. Obtenido de https://www.infolibre.es/economia/erte-caso-exito-covid-destruyo-tercio-empleo-temporal-arrasado-tesis-2009_1_1215533.html

Ruiz, J. I. (15 de diciembre de 2022). Jornada El foro de Labos: La reforma laboral de 2021: balance tras un año de vigencia. *El impacto en la temporalidad y duración del empleo: éxitos y fracasos*. Madrid, España. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=qOCHHvmTA9o&t=8719s>

Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE]. (2015). *Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad*. SEPE. Obtenido de SEPE.

Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE]. (s.f.). *Empleo joven: Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Obtenido de SEPE: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-recuperacion-transformacion-resiliencia/empleo-joven.html>

Villalón, J. C. (2022). Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia. *Temas Laborales*, núm 161/2022, 11-66.

Wolters Kluwer TAA España. (22 de diciembre de 2022). *ERTE: qué es y cuándo se puede aplicar*. Obtenido de Wolters Kluwer: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/erte-que-es-y-cuando-se-puede-aplicar>

7. REFERENCIAS NORMATIVAS

Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L00017, de 18 de febrero de 2021. <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/241/oj>

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. *Boletín Oficial del Estado*, 131, de 2 de junio de 1994. <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/06/01/14/con>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 233, de 29 de septiembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12>

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. *Boletín Oficial del Estado*, 85, de 9 de abril de 1998. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/03/27/488/con>

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. *Boletín Oficial del Estado*, 7, de 8 de enero de 1999. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/12/18/2720>

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. *Boletín Oficial del Estado*, 270, de 9 de noviembre de 2012. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/11/08/1529/con>

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. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con>

Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. *Boletín Oficial del Estado*, 341, de 31 de diciembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/12/30/36/con>

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 313, de 30 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

8. JURISPRUDENCIA CONSULTADA

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec. núm 1282/1990, de 18 de diciembre de 1991.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec. núm 332/1992, de 29 de enero de 1993.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec. núm. 4140/1996, de 26 de mayo de 1997.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec. núm. 2958/1998, de 5 de julio de 1999.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 745/2019, de 30 de octubre de 2019. ECLI:ES:TS:2019:3733

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 728/2020, de 30 de julio de 2020. ECLI:ES:TS:2020:3102

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020. ECLI:ES:TS:2020:4383

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 574/2021, de 26 de mayo de 2021. ECLI:ES:TS:2021:2212