

LA REFORMA LABORAL UN AÑO DESPUES: BALANCE DE SITUACIÓN

Índice

1. Medidas en materia de contratación: la revolución de la estructura y la dinámica del mercado laboral español	4
1.1. España recorta distancias en tasa de temporalidad con Europa.....	7
1.2. Empleo más estable y menos precario: el impulso necesario de la contratación indefinida.....	10
El contrato fijo discontinuo a partir de la reforma de 2021.....	19
Mujeres.....	21
Jóvenes	22
2. Fortalecimiento de la negociación colectiva: dialogar para avanzar.....	26
3. Protección de los derechos de las personas trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo	30
3.1. Cambio de paradigma: en el futuro nada debería volver a ser igual.....	30
3.2. Un nuevo instrumento de protección: el mecanismo RED.....	32
4. CONCLUSIONES	34

El **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo aprobado hace algo más de un año, pero que entró en vigor completamente en marzo de 2022 –hace 10 meses– **es una norma histórica** por varios motivos. En primer lugar, porque ha sido una reforma laboral consensuada con los agentes sociales, lo que ha facilitado su puesta en marcha e integración en la gestión cotidiana de las empresas y previsiblemente contribuirá a reducir los conflictos interpretativos que puedan surgir en su aplicación. En segundo lugar, porque ha supuesto una verdadera transformación del modelo de relaciones laborales en nuestro país, aunque es cierto que algunas modificaciones introducidas por la norma requieren de un mayor tiempo para poder valorar adecuadamente la magnitud del cambio. No obstante, estamos en disposición ya de poder realizar una primera evaluación de la reforma.

Como es bien conocido, las diferentes previsiones de la norma pueden agruparse en tres grandes bloques: medidas en materia de contratación, fortalecimiento de la negociación colectiva y, finalmente, consolidación de la protección de los derechos de las personas trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo. A continuación, se ofrecen conclusiones sobre la importancia del cambio operado en todos ellos.

1. Medidas en materia de contratación: la revolución de la estructura y la dinámica del mercado laboral español

El mercado laboral español ha estado marcado tradicionalmente por un volumen injustificado de temporalidad y de precariedad. El diagnóstico de ambos males generalizados en nuestro modelo de contratación era tan unánime que las diferentes reformas laborales –operadas por gobiernos de diferente signo político– siempre han tratado de corregir ambas dolencias y potenciar la formalización de contrataciones indefinidas. La reforma del año 2021 ha sido, sin duda, la más ambiciosa en dicho empeño. Para cumplir con tan loable objetivo, el RDL suprime el contrato de obra o servicio determinado –aunque perviven los contratos suscritos con anterioridad al 31 de marzo de 2022–, redefine las causas y límites temporales de los contratos por causa productiva –creando dos submodalidades del contrato por circunstancias de la producción–, impulsa la contratación en prácticas y la aleja de la precariedad y, finalmente, potencia de forma decidida el contrato fijo-discontinuo, como alternativa estable a la contratación de duración determinada fraudulenta.

Todo lo anterior ha logrado uno de los efectos más importantes de la reforma, el **cambio en la dinámica cíclica de ajuste del mercado laboral español a la evolución de la actividad productiva**. Históricamente los contratos temporales han funcionado en

Vicesecretaría General de Política Sindical

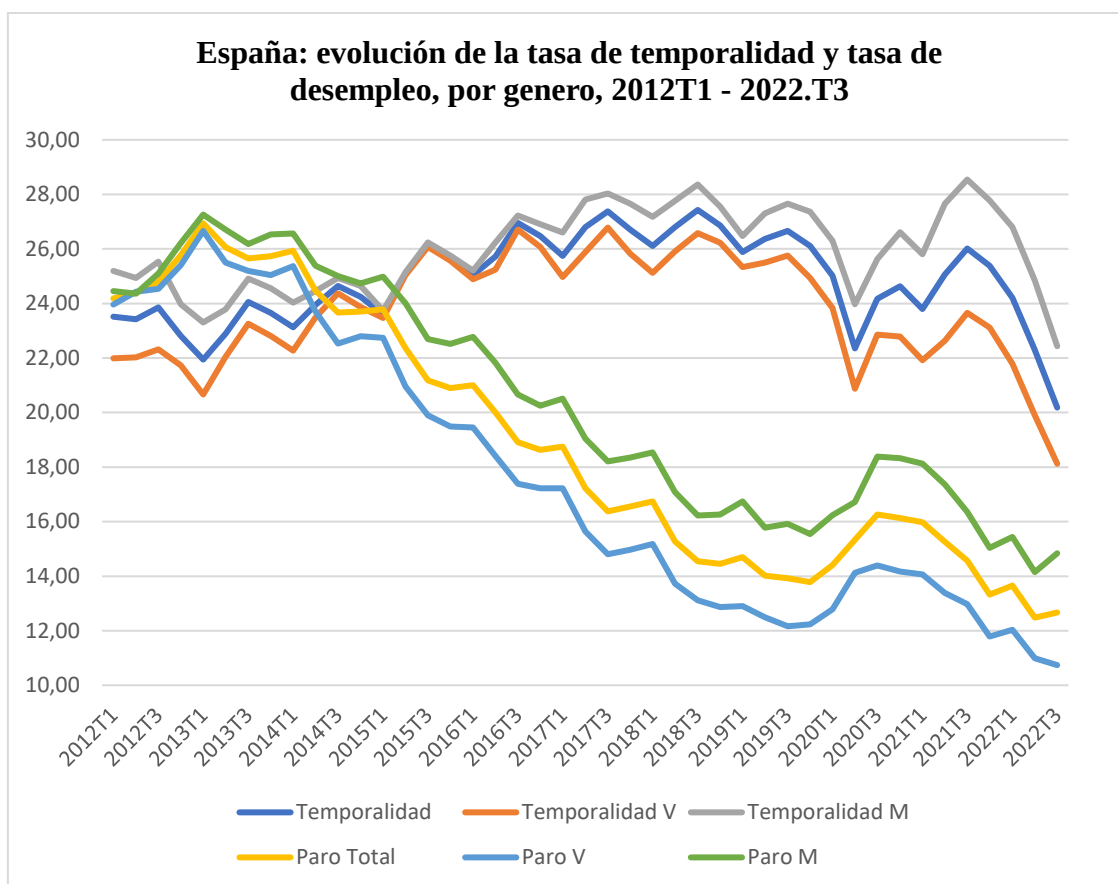
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

nuestro país como un mecanismo de ajuste de las empresas a las fluctuaciones de la demanda. Es decir, ante una reducción de la demanda que impactaba en las perspectivas de crecimiento de la actividad productiva, el ajuste de las empresas pasaba, en primer lugar, por no renovar los contratos temporales; por otro lado, cuando se incrementaba la demanda, las empresas volvían a contratar fundamentalmente a trabajadores con contratos temporales, aunque las perspectivas fueran estables a medio o largo plazo. Esa dinámica hacía que la creación de empleo en el mercado laboral español fuese considerablemente precaria, afectando sobre manera a los jóvenes, mujeres y trabajadores con menor formación.

El siguiente gráfico evidencia esa dinámica precaria del mercado laboral español que acaba de ponerse de manifiesto y el profundo impacto positivo que ha supuesto la reforma laboral del año 2021. Como se puede observar, hasta 2022 la evolución de la tasa de desempleo y de la tasa de temporalidad seguían una trayectoria inversamente proporcional. Es decir, en los periodos de incremento de la tasa de desempleo se reducía la tasa de temporalidad; mientras que en los periodos de reducción de la tasa de paro se incrementaba la tasa de temporalidad. La contratación temporal ejercía pues el papel de amortiguador de las fluctuaciones de la demanda. Sin embargo, a partir de 2022, ambas variables siguen una tendencia contraria a la inercia histórica. Así, la tasa de desempleo está bajando al mismo tiempo que baja la tasa de temporalidad. Ello, sin duda, **es un indicio de que las relaciones laborales en España que se están articulando tras la reforma laboral son de mayor calidad y ofrecen una mejor protección a la persona trabajadora.**



Fuente: Elaboración propia con datos del Eurostat

Por otro lado, el coste social derivado del ajuste de la demanda a través del sacrificio de las personas trabajadoras contratadas mediante contratos de duración determinada era muy elevado, pues fomentaba una precariedad endémica: bajos salarios, elevada proporción de personas trabajadoras en riesgo de pobreza, elevada desigualdad de renta, incremento de las tensiones sociales en los ciclos depresivos, etc. Por lo tanto, **la reforma laboral también reduce el coste social de las relaciones laborales y reduce el riesgo de pobreza de las personas trabajadoras.**

Además, este tipo de relaciones laborales precarias significa que las empresas ajustan su competitividad preferentemente a través del coste laboral, lo que acaba reduciendo los incentivos para la inversión empresarial en tecnología y modernización de la actividad productiva, es decir, búsqueda de competitividad por la vía de los costes laborales y no por la vía de la innovación tecnológica. Las empresas españolas, sobre todo las PYMES, tradicionalmente utilizaban la contratación temporal, con bajos salarios, como instrumento de competitividad, es decir, un tejido empresarial cuya competitividad se basaba en la precariedad laboral. La reforma laboral impulsa a las empresas a buscar

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

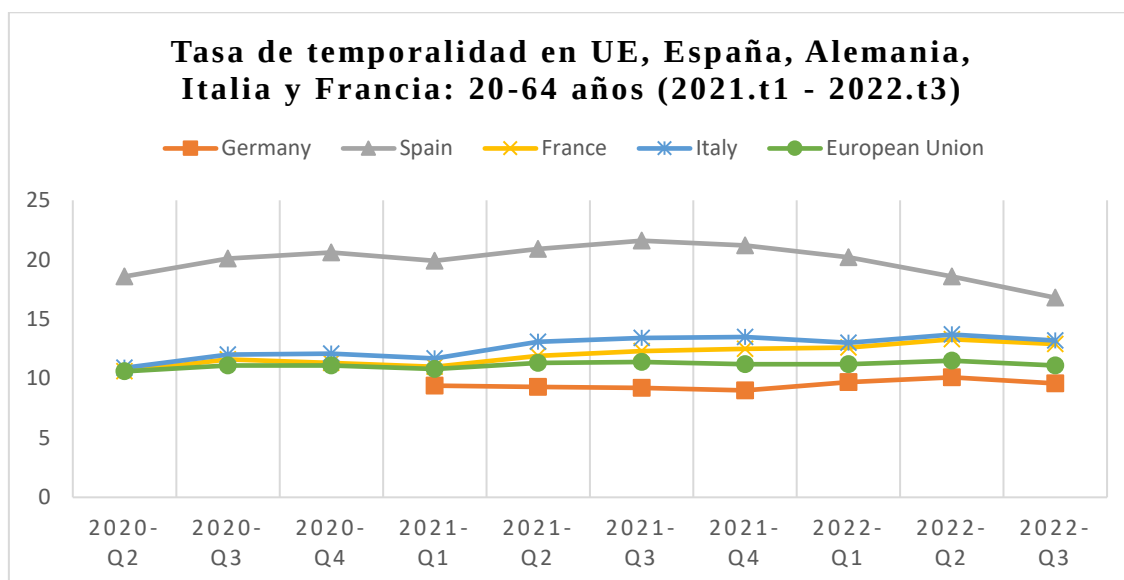


www.ugt.es

fórmulas de competitividad socialmente más justas, económicamente más eficientes y sostenidas a largo plazo.

1.1. España recorta distancias en tasa de temporalidad con Europa

La reforma ha tenido una incidencia directa y expedita en la reducción de la tasa de temporalidad. Esta había sido tradicionalmente más elevada en España que en la zona euro y los principales países de la Unión Europea. Sin embargo, a lo largo de 2022 se ha reducido significativamente, como se puede observar en la figura abajo, convergiendo hacia los niveles de temporalidad de la Unión Europea y de las principales economías de la región.



Fuente: Elaboración propia con datos del Eurostat

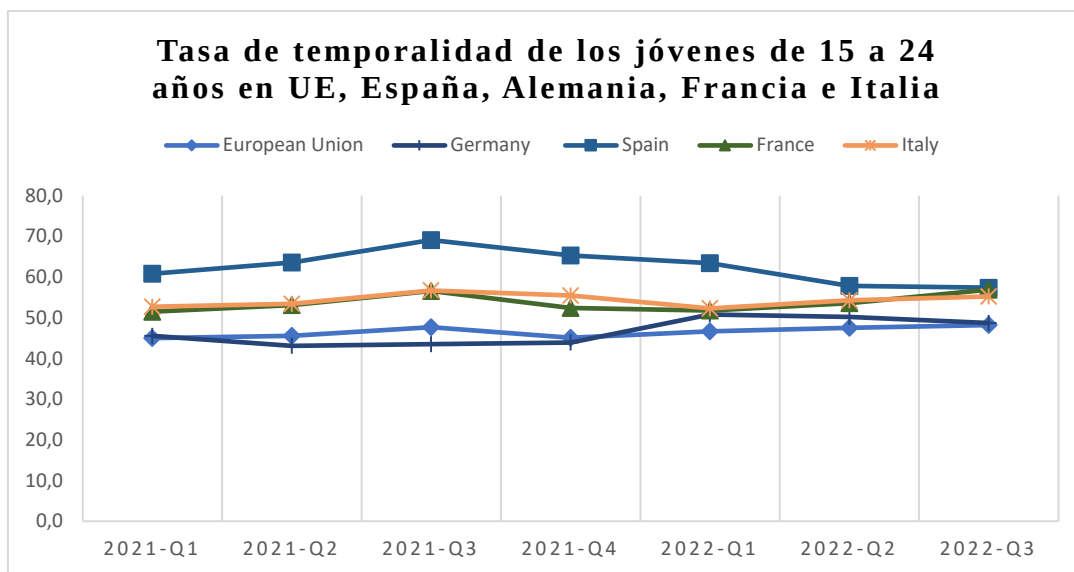
Además, es también muy positivo que **esa misma tendencia se observa en la evolución de la tasa de temporalidad por género y entre los jóvenes menores de 24 años.** Colectivos que, como ya se ha constatado previamente, eran especialmente penalizados en el anterior modelo de contratación construido sobre la flexibilidad de salida de la contratación de duración determinada.

Vicesecretaría General de Política Sindical

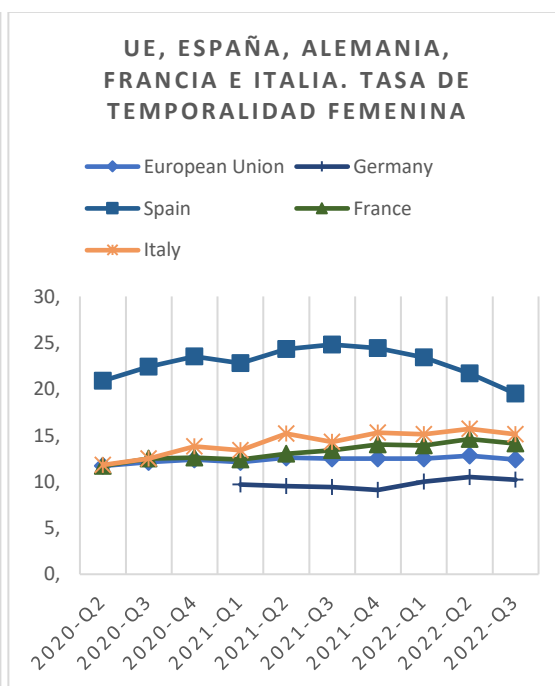
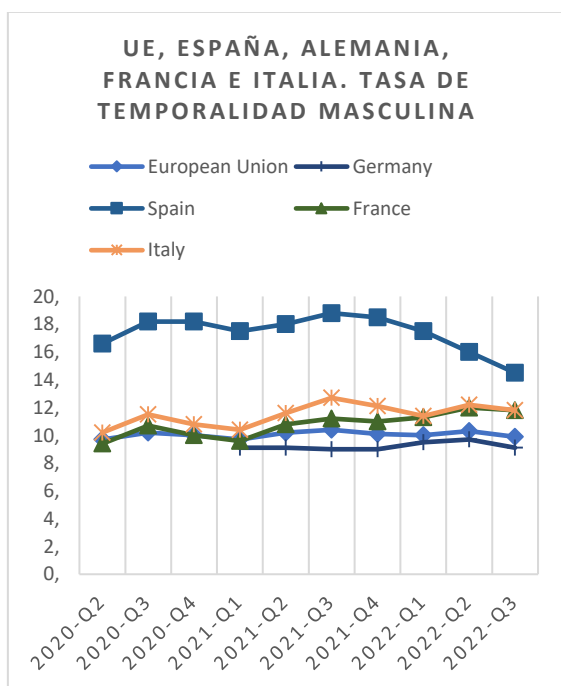
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es



Fuente: Elaboración propia con datos del Eurostat



Fuente: Elaboración propia con datos del Eurostat

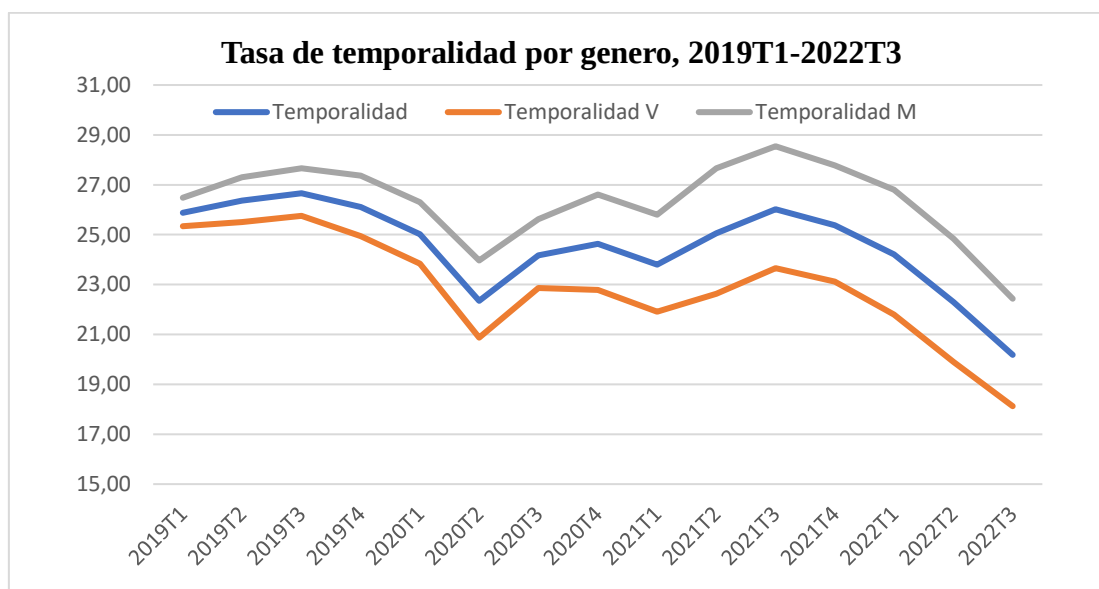
Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

Los datos ofrecidos al respecto por la encuesta de población activa son también muy positivos. Así, la tasa de temporalidad está reduciéndose muy significativamente, alcanzando en ese tercer trimestre el 20,2% de los asalariados, frente al 22,0% del trimestre anterior y el 24,6% del mismo trimestre del año anterior.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA-INE

El número de asalariados temporales se ha reducido en 344,9 mil (3.512,4 mil en el tercer trimestre de 2022 frente a 3.857,3 mil asalariados con contrato temporal en el segundo trimestre de 2022).

Además, sólo en ese último trimestre, el número de contratos indefinidos se ha incrementado en 444,2 mil; en la perspectiva anual, ese incremento ha sido de 1.375,5 mil nuevos indefinidos; al mismo tiempo, el número de temporales se ha reducido en 344,9 mil y 888,9 mil, respectivamente. Eso es un auténtico récord histórico en el mercado laboral español. **Nunca tantas personas trabajadoras por cuenta ajena tuvieron contratos indefinidos.**

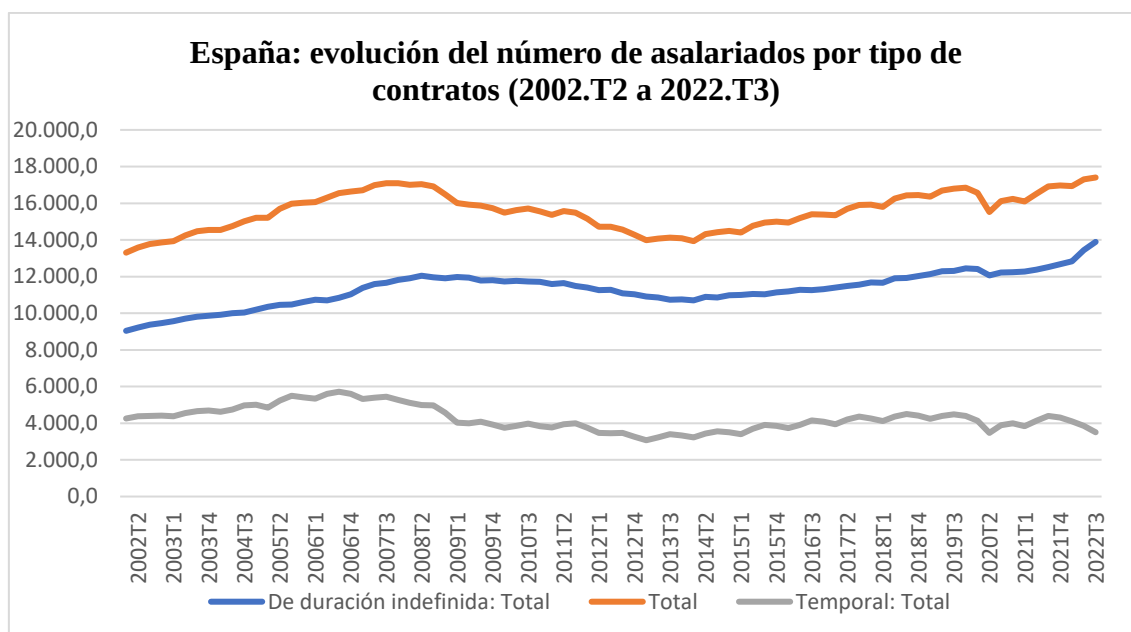
En la siguiente figura se ve claramente como las curvas de contratos indefinidos, en azul, y la de contratos temporales, en gris, se alejan. Eso significa que, por primera vez en la historia económica reciente de España, la creación de empleo se realiza bajo parámetros de calidad. Es decir, aumenta el número de asalariados y el de asalariados con contratos fijos.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA-INE

Estas estadísticas ponen de manifiesto que **la reforma laboral de 2021 está promoviendo unas relaciones laborales de mayor calidad para las personas trabajadoras.**

1.2. Empleo más estable y menos precario: el impulso necesario de la contratación indefinida

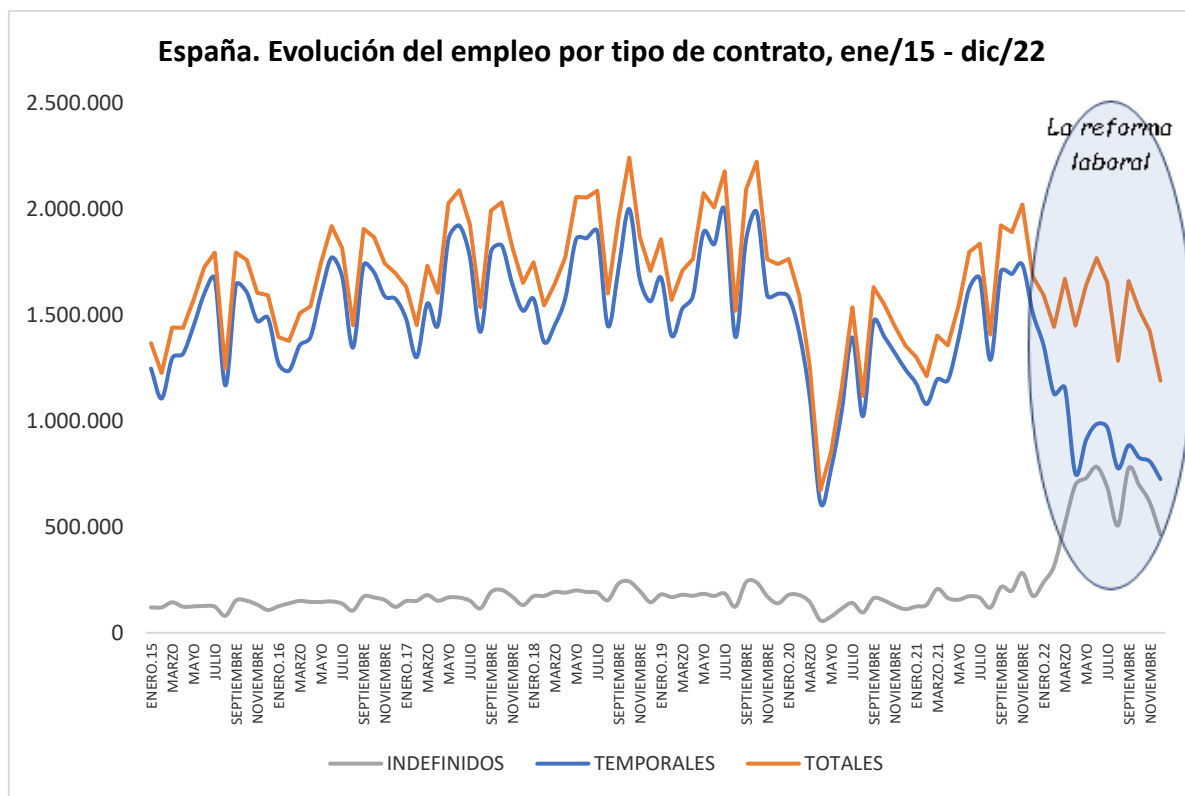
A pesar de que algunos críticos con la reforma laboral pronosticaban un caos en la contratación y un hundimiento de la actividad empresarial, lo cierto es que la acentuada reducción de la temporalidad ha ido paralela de un **histórico incremento de la contratación indefinida**, que se disparó en 2022 en relación con años anteriores, como se puede observar en la figura abajo. Impresiona la multiplicación de contratos estables en 2022. En promedio entre 2015 y 2021 se firmaban alrededor de 1,8 millones de contratos indefinidos; mientras que a partir de 2022 el número de contratos indefinidos se multiplicó por más de tres. Hasta diciembre de 2022, se han firmado más de 7 millones de contratos indefinidos (en el año anterior esa cifra no superaba 2,2 millones). Ese es un cambio estructural del mercado de trabajo español, como se observa en la figura abajo.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es



Fuente: Elaboración propia con datos del SEPE-MTAS

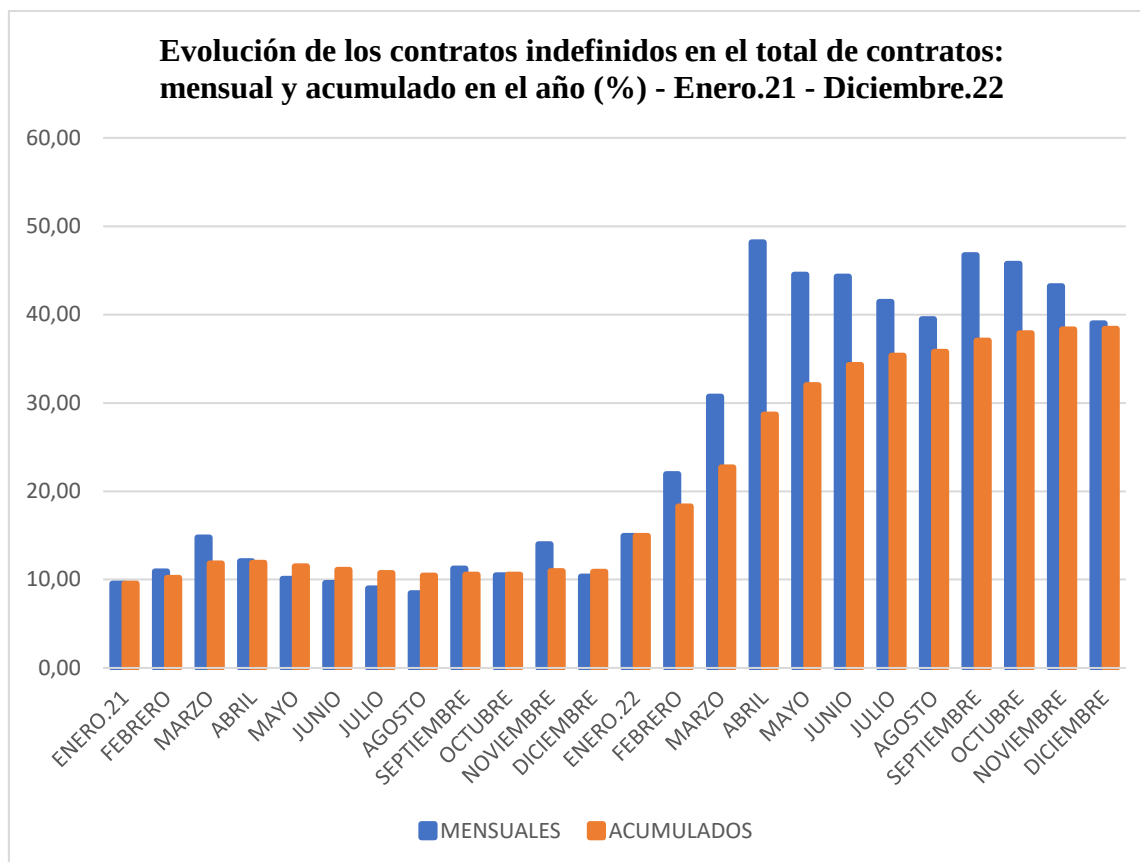
Desde abril de 2022, cuando la reforma laboral desplegó efectivamente todos sus efectos, **el porcentaje de contratos fijos se ha estabilizado en torno al 40% de los nuevos contratos firmados** en el periodo entre abril y diciembre de 2022, como se muestra en la siguiente figura, con una pequeña reducción durante los meses de verano, sobre todo en agosto. Esa estabilización puede relacionarse con la estructura de la demanda de trabajo en nuestro país y con los efectos de la reforma laboral de 2021, que impulsa a la contratación fija en la construcción, agricultura y servicios comerciales (los contratos en la industria son tradicionalmente de mayor estabilidad que en los demás sectores).

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es



Fuente: Elaboración propia con datos de la SEPE-MTAS

Un factor importante a tener en cuenta en el análisis de la calidad del mercado laboral español es la estructura de los asalariados indefinidos entre permanentes a lo largo del tiempo y discontinuos. Como se puede observar en la figura siguiente, con los datos de la EPA-INE, **predominan los asalariados con contratos indefinidos permanentes**, siendo más del 96,2% de esa categoría. **Los fijos-discontinuos no llegan a representar el 4% en el tercer trimestre de 2022**. Debe tenerse en cuenta que históricamente su nivel ha estado situado alrededor del 3% en la EPA. Por lo tanto, esta modalidad contractual solo se ha incrementado algo menos del 1% en lo que va de año.

En el mismo sentido que lo expresado anteriormente, debe destacarse que la contratación indefinida se ha incrementado en relación con el empleo de las mujeres y los jóvenes entre 16 y 24 años, tal y como se puede observar en los gráficos siguientes.

La información estadística de la EPA-INE de contratación muestra que, aunque el número de mujeres asalariadas con contrato indefinidos se ha incrementado en casi 500 mil hasta el tercer trimestre de 2022, la proporción de trabajadoras con contratos indefinidos en el

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

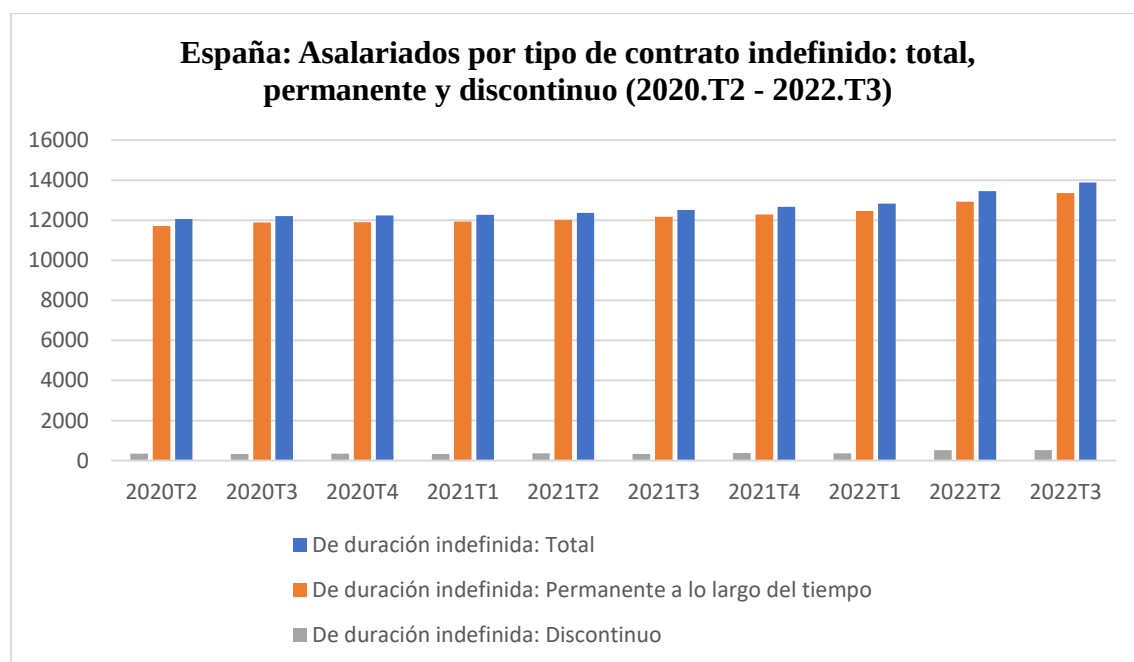


www.ugt.es

total se ha mantenido prácticamente constante. Sin embargo, la calidad del tipo de contrato de las mujeres asalariadas ha mejorado a lo largo de 2022. Entre las trabajadoras con contrato fijo discontinuo, la proporción en el total ha disminuido casi 10 puntos porcentuales, desde el 65,8 hasta el 56,3 del total de asalariados con contratos fijo discontinuos. Aunque se ha incrementado en alrededor de 50 mil los contratos fijos discontinuos entre las mujeres, los indefinidos permanente a lo largo del tiempo se han incrementado en más de 400 mil a lo largo de los tres primeros trimestres de 2022.

Por lo tanto, no sólo se incrementa el empleo de las mujeres y los jóvenes, sino que el empleo que se crea en estos colectivos especialmente vulnerables es empleo indefinido.

Estrechamente conectado con lo anterior, algunas críticas han expuesto que la reforma laboral es una mera norma cosmética que manipula los datos estadísticos para reducir el desempleo de forma artificial. Todo ello como fórmula para restar valor al gran servicio que está prestando el contrato fijo-discontinuo para reducir la precariedad, la temporalidad y el desempleo en nuestro país. Insisten en que el contrato fijo-discontinuo es igual de precario que el modelo construido sobre la temporalidad, pero no son capaces de explicar sus altas reticencias a la reforma si nada ha cambiado. La crítica es absolutamente inadecuada, pues las estadísticas de paro se siguen contabilizando como desde hace 38 años, conforme a la Orden de 11 de marzo de 1985 por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado (BOE 14 de marzo de 1985).



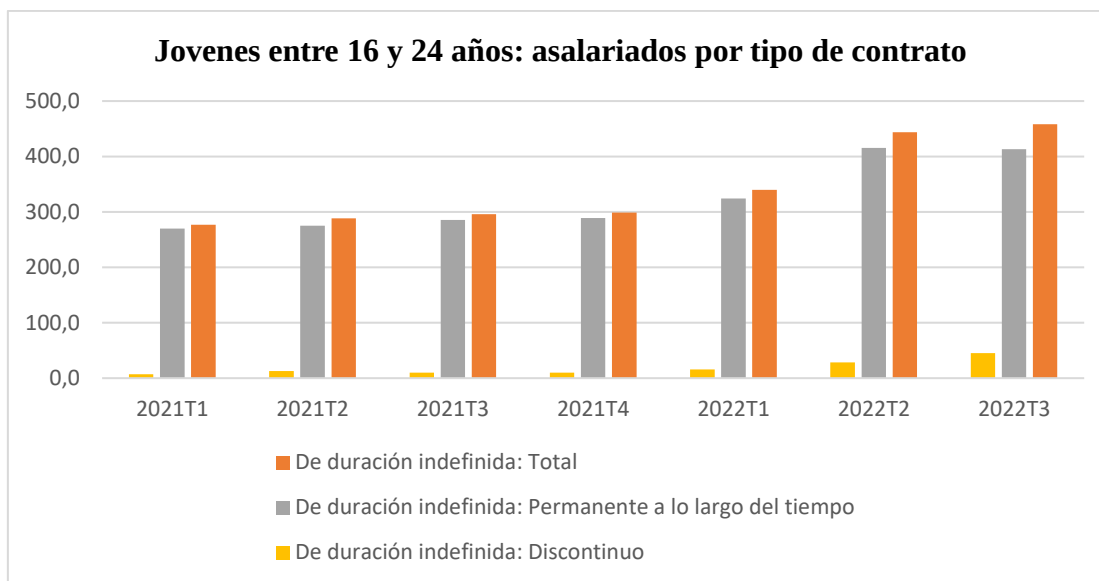
Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA-INE

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA-INE

Es también muy positivo que en los datos acumulados de contratación del año 2022 se observe un constante incremento de la participación de los contratos indefinidos especialmente evidentes en las mujeres y en los jóvenes (con datos del SEPE: Demandantes de Empleo, Paro, Contratos y Prestación por Desempleo, diciembre de 2022). Sin duda, ello supone, de nuevo, una clara señal de reducción de la precariedad laboral en nuestro país cuyo logro debe ser imputado a la reforma laboral. Así, como se observa en el siguiente gráfico, el porcentaje de contratos indefinidos en el total de contratos firmados en el acumulado entre enero a diciembre de 2022 siguió una trayectoria alcista, alcanzando el 38,4% (como se observa en la tabla abajo). Este porcentaje representa **un nuevo hito del mercado laboral español**, derivado de la reforma laboral de 2021, frente al raquítico 10% histórico.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad (miles)

	Total	De duración indefinida: Total	De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	De duración indefinida: Discontinuo	Temporal: Total
2022T3	17.403,2	13.890,8	13.365,7	525,1	3.512,4
2022T2	17.303,9	13.446,5	12.930,3	516,2	3.857,4
2022T1	16.928,5	12.829,8	12.461,2	368,6	4.098,6
2021T4	16.974,2	12.665,8	12.292,4	373,4	4.308,5
2021T3	16.916,6	12.515,2	12.180,6	334,6	4.401,3
2021T2	16.507,4	12.370,2	12.010,4	359,8	4.137,2
2021T1	16.104,3	12.272,1	11.935,1	337,0	3.832,1
	Mujeres total				
2022T3	8.315,7	6.450,2	6.152,9	297,3	1.865,5
2022T2	8.378,5	6.297,5	5.978,6	318,9	2.081,0
2022T1	8.173,8	5.983,3	5.740,6	242,6	2.190,5
2021T4	8.246,1	5.955,7	5.719,0	236,6	2.290,5
2021T3	8.164,7	5.834,2	5.641,6	192,5	2.330,6
2021T2	7.970,2	5.765,5	5.545,9	219,6	2.204,8
2021T1	7.778,9	5.771,5	5.567,2	204,3	2.007,4
	De 16 a 24 años				
2022T3	1.147,8	458,4	413,2	45,2	689,4
2022T2	1.122,6	443,8	415,3	28,5	678,8
2022T1	1.012,9	339,9	324,2	15,6	673,0

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

2021T4	965,5	298,5	288,8	9,7	667
2021T3	1096,5	295,7	285,6	10,1	800,8
2021T2	897,7	288,1	275,2	13	609,5
2021T1	789,4	276,9	269,9	6,9	512,5
Mujeres De 16 a 24 años					
2022T3	508,3	182,2	160,4	21,8	326,1
2022T2	520,3	188,7	172,8	15,8	331,6
2022T1	469,2	134,8	129,3	5,6	334,3
2021T4	449,7	112,4	110	2,4	337,4
2021T3	512,4	112,5	109,3	3,2	399,9
2021T2	411,7	106,1	100,6	5,5	305,6
2021T1	357,3	107,8	105,3	2,6	249,4

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA-INE

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad (%)

	Total	De duración indefinida: Total	De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	De duración indefinida: Discontinuo	Temporal: Total
	Mujeres total				
2022T3	47,8	46,4	46,0	56,6	53,1
2022T2	48,4	46,8	46,2	61,8	53,9
2022T1	48,3	46,6	46,1	65,8	53,4
2021T4	48,6	47,0	46,5	63,4	53,2

Vicesecretaría General de Política Sindical

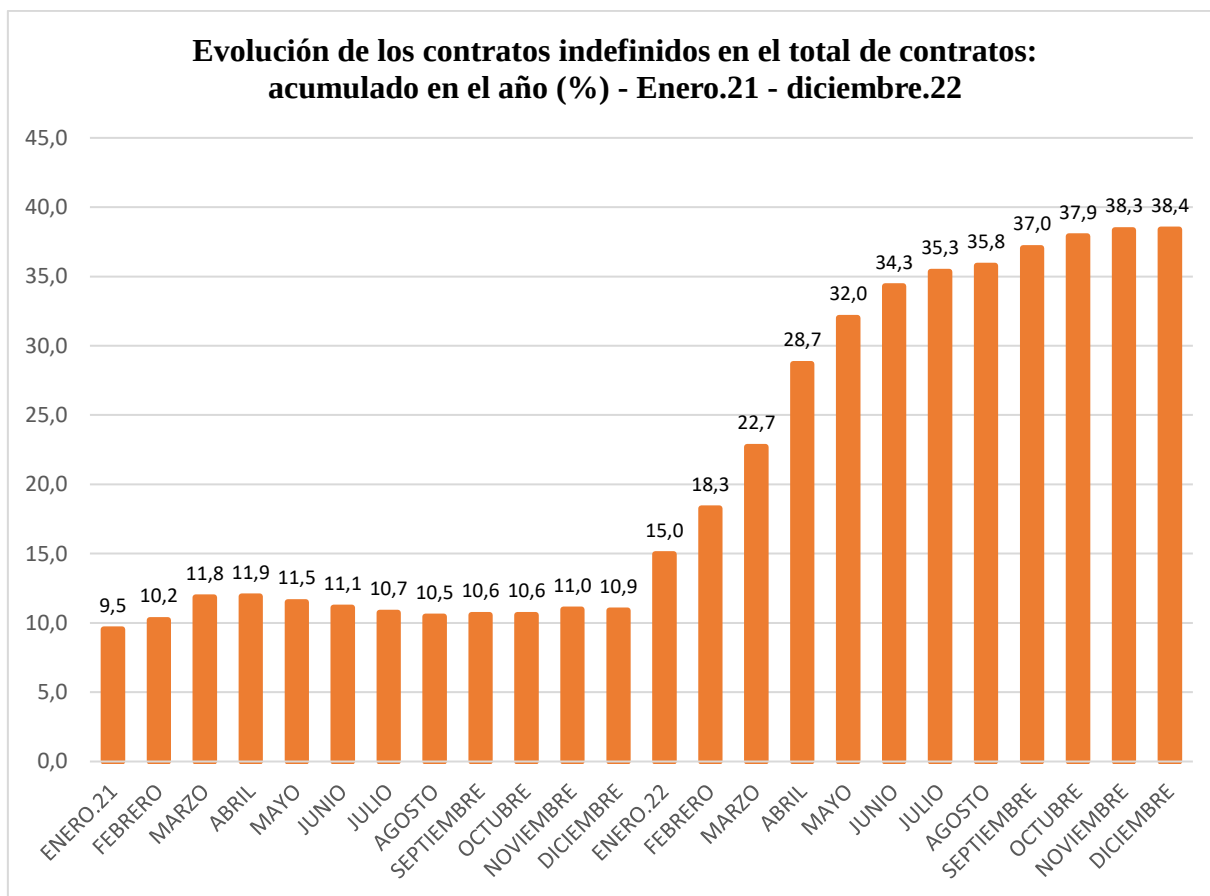
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

2021T3	48,3	46,6	46,3	57,5	53,0
2021T2	48,3	46,6	46,2	61,0	53,3
2021T1	48,3	47,0	46,6	60,6	52,4
	De 16 a 24 años				
2022T3	6,6	3,3	3,1	8,6	19,6
2022T2	6,5	3,3	3,2	5,5	17,6
2022T1	6,0	2,6	2,6	4,2	16,4
2021T4	5,7	2,4	2,3	2,6	15,5
2021T3	6,5	2,4	2,3	3,0	18,2
2021T2	5,4	2,3	2,3	3,6	14,7
2021T1	4,9	2,3	2,3	2,0	13,4
	Mujeres De 16 a 24 años				
2022T3	2,9	1,3	1,2	4,2	9,3
2022T2	3,0	1,4	1,3	3,1	8,6
2022T1	2,8	1,1	1,0	1,5	8,2
2021T4	2,6	0,9	0,9	0,6	7,8
2021T3	3,0	0,9	0,9	1,0	9,1
2021T2	2,5	0,9	0,8	1,5	7,4
2021T1	2,2	0,9	0,9	0,8	6,5

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA-INE



Fuente: Elaboración propia con datos de la SEPE-MTAS

Evolución de los contratos total e indefinidos, mensual y acumulado en el año de 2022.

	TOTAL CONTRATOS		CONTRATOS INDEFINIDOS			
	MES	ACUMULADO	MES	ACUMULADO	% MES	%ACUMULADO
ENERO	1.596.332	1.596.332	238.672	238.672	14,95	14,95
FEBRERO	1.444.057	3.040.389	316.841	555.513	21,94	18,27
MARZO	1.671.841	4.712.230	513.677	1.069.190	30,73	22,69
ABRIL	1.450.093	6.162.323	698.646	1.767.836	48,18	28,69
MAYO	1.640.595	7.802.918	730.427	2.498.263	44,52	32,02
JUNIO	1.768.988	9.571.906	783.595	3.281.858	44,30	34,29
JULIO	1.655.515	11.227.421	685.992	3.967.850	41,44	35,34
AGOSTO	1.283.791	12.511.212	506.731	4.474.581	39,47	35,76
SEPTIEMBRE	1.660.792	14.172.004	775.856	5.250.437	46,72	37,05
OCTUBRE	1.524.139	15.696.143	697.335	5.947.772	45,75	37,89
NOVIEMBRE	1.424.283	17.120.426	615.236	6.563.008	43,20	38,33
DICIEMBRE	1.189.917	18.310.343	464.152	7.027.160	39,01	38,38

Fuente: Elaboración propia con datos de la SEPE-MTAS

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

Sin duda, la reforma laboral también ha tenido efectos en las modalidades de contrato indefinido que se suscriben. La contratación fija se ha disparado en 2022, pasando de alrededor de 139 mil firmados en diciembre de 2021 a más de 450 mil en diciembre de 2022. Ello evidencia que **se han incrementado todas las modalidades de contratación indefinida**, y que **la modalidad indefinida ordinaria sigue siendo la opción de preferencia mayoritaria**. Esto, por tanto, **supone la constatación de que muchos contratos de duración determinada que se suscribían con anterioridad a la reforma encubrían en realidad contrataciones fraudulentas**, especialmente los contratos por obra o servicio determinados, bastantes carentes de causa temporal y que de forma natural han pasado a desarrollarse a través de vínculos indefinidos.

Evolución de los contratos total e indefinidos, por genero y menores de 25 años (valores absolutos y porcentajes). Enero de 2021, enero de 2022 y diciembre de 2022

		Total				Indefinidos		
VALORES ABSOLUTOS	Total	Indef.	Mujeres	<25 años	Mujeres <25 años	Mujeres	<25 años	Mujeres <25 años
ENERO.21	1.302.429	124.191	550.531	211.014	87.597	55.145	14.292	6.150
ENERO.22	1.596.332	238.672	713.290	298.141	132.021	104.921	34.923	15.302
DICIEMBRE.22	1.189.917	464.152	561.701	253.356	117.826	194.719	91.417	39.204
PORCENTAJE		SOBRE EL TOTAL				SOBRE LOS INDEFINIDOS		
ENERO.21	100,00	9,54	42,27	16,20	6,73	44,40	11,51	4,95
ENERO.22	100,00	14,95	44,68	18,68	8,27	43,96	14,63	6,41
DICIEMBRE.22	100,00	39,01	47,21	21,29	9,90	41,95	19,70	8,45

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

     www.ugt.es

Fuente: Elaboración propia con datos de la SEPE-MTAS

Los datos de afiliación actualizados a diciembre de 2022 los datos de contratos realizados en los meses de enero de 2021, enero de 2022 y diciembre de 2022 cómo ha aumentado la proporción de menores de 25 años y de mujeres menor de 25 años entre los afiliados con contratos indefinidos, lo que nos hace concluir que la reforma laboral está contribuyendo a mejorar la calidad de las relaciones laborales de los más jóvenes y de las mujeres jóvenes.

El contrato fijo discontinuo a partir de la reforma laboral de 2021

Una de las figuras más desconocidas y que más polémica está suscitando es el contrato fijo discontinuo a partir de la reforma. El art.16 del ET contiene, desde diciembre de 2021, cinco modalidades; los intermitentes, los de temporada, los vinculados a contratas mercantiles o administrativas, los de ETT y los de las Administraciones Públicas. Cada uno de ellos se aplica a supuestos distintos. Cuando se aborda el debate sobre el contrato fijo discontinuo nadie contempla los vinculados a contratos mercantiles o concesiones administrativas que suelen ser plurianuales. Así lo recoge la propia definición del **art.16.4 ET** que señala expresamente que “cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, **los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones** “. Previamente a la reforma laboral este tipo de subcontrataciones vinculadas a la principal se cubrían a través del, ya extinto, contrato temporal por obra o servicio determinado, que suponía el 43% de los más de 17 millones de contratos temporales que se suscribían al año en España. La reforma ha supuesto transformar la temporalidad de las concesiones administrativas y contratas mercantiles en contratos indefinidos fijos discontinuos que cuyo periodo de inactividad llegará al final de la subcontratación.

Quizá sea bueno recordar varios datos fundamentales; **1.** Que el computo de fijos discontinuos, a efectos de su inclusión en las listas de desempleo, se realiza de la misma manera desde el 11 de marzo de 1985. **2.** Que es la forma en el que se computa en la estadística europea, **EUROSTAT** y **3.** Según los datos del SEPE de noviembre de 2022, del **1.799.838 personas** que percibían alguna prestación por desempleo, **sólo 121.691 – 120.458** contributivas y **1.233** subsidios- procedía de un contrato fijo discontinuo, sin que la estadística del SEPE discrimine los que proceden de extinción del contrato de los que suponen periodo de inactividad. En todo caso, no estaría de más que en las próximas

Vicesecretaría General de Política Sindical

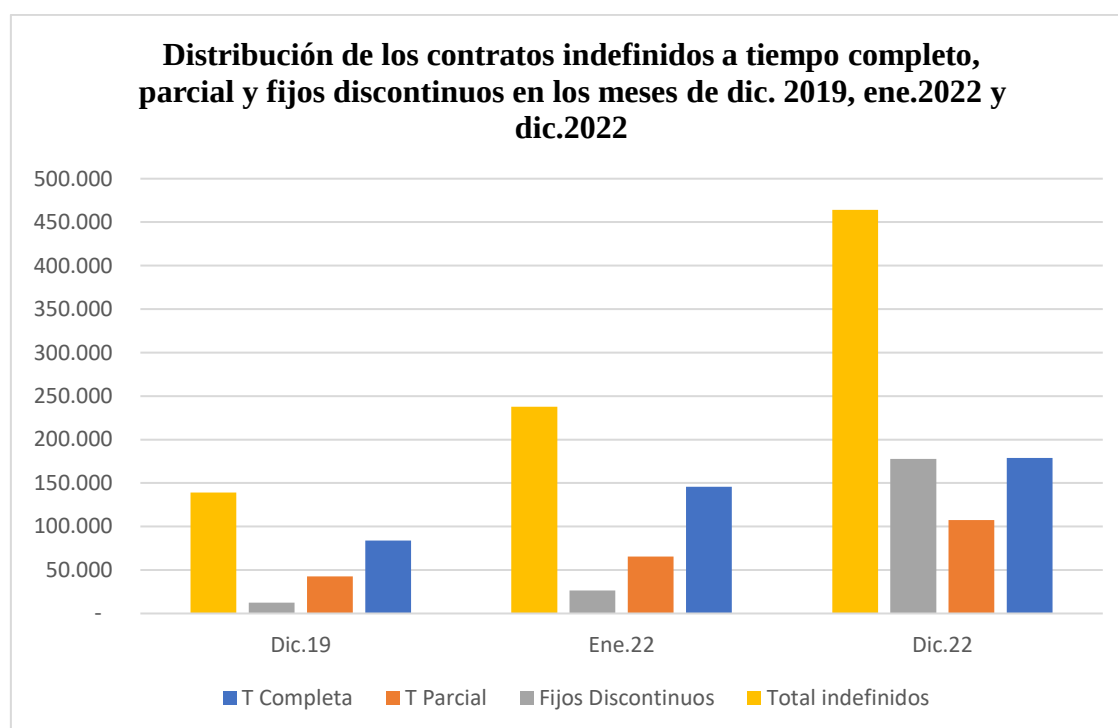
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

estadísticas públicas se separen los que han perdido definitivamente su contrato de los que lo tienen suspendido. Asimismo, las Comunidades Autónomas deberían mejorar su estadística señalando quienes dentro de los demandantes de empleo con contrato tienen uno indefinido a tiempo completo, quienes desean estar pluriempleado, quienes mejor de empleo, quien tiene una prestación de Seguridad Social, quien tiene un contrato temporal y quien tiene un contrato fijo discontinuo.

El próximo AENC podría ser, también, una excelente oportunidad para dar pautas, como recoge la reforma laboral sobre periodos máximos de inactividad- actualmente tres meses- entre subcontratas en los fijos discontinuos vinculados a concesión administrativa o contrata mercantil, o bolsas de empleo y periodos mínimos de actividad o criterios de llamamiento en los fijos discontinuos de temporada, intermitentes y de ETT.



Fuente: Elaboración propia con datos de la SEPE

Los datos de afiliación a la Seguridad Social también constatan que la reforma laboral ha creado más empleo y de mejor calidad que otras reformas. Según los datos de afiliación, en diciembre de 2022 había más de 15,8 millones de asalariados afiliados a la Seguridad Social española, 525 mil afiliados más que en diciembre de 2021.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

Los indefinidos representan el 76,3% del total, siendo sólo 5,3% fijos-discontinuos y 14,5% a tiempo parcial. En diciembre de 2021 ese colectivo representaba el 64% del total de afiliados, siendo 2,5% fijos discontinuos y 11,1% a tiempo parcial. Al mismo tiempo, los contratos temporales se han reducido en la misma proporción, es decir, en más de 12 puntos porcentuales del total de afiliados asalariados. Conviene destacar que **los datos de afiliación recogen las personas en actividad**, y, por lo tanto, y a los efectos del **cómputo de fijos discontinuos sólo recoge los que están trabajando sin que, por lo tanto, consten en la estadística, los que están en inactividad**.

En términos anuales, desde la Reforma Laboral de 2021, esa evolución positiva es de aproximadamente 1.232 mil afiliados fijos a tiempo completo, 604 mil afiliados a tiempo parcial y 452 mil afiliados fijos discontinuos, como se puede observar en la tabla abajo

Por lo tanto, la evolución de la afiliación de la Seguridad Social en España en 2022 se debe, sobre todo, a la resiliencia del mercado laboral español en las actividades productivas urbanas y a la demanda interna, y está condicionada, en términos de calidad de las relaciones laborales, por la Reforma Laboral de 2021.

España: Afiliados asalariados a la Seguridad Social por tipo de contrato. Diciembre 2021 y diciembre de 2022.

	Diciembre 2021	Diciembre 2022	Diferencia	Variación porcentual
TODAS LAS MODALIDADES DE CONTRATOS	15.297.594,42	15.822.536,05	+ 524.941,63	3,43
INDEFINIDO-T. Completo	7.703.325,84	8.936.209,70	+1.232.883,86	16,00
INDEFINIDO-T. Parcial	1.697.497,26	2.301.439,85	+ 603.942,59	35,58
INDEFINIDO-Fijos Discontinuos	381.985,47	833.648,15	+ 451.662,68	118,24
TEMPORAL-T. Completo	2.661.250,26	1.655.252,20	- 1.005.998,06	-37,80
TEMPORAL-T. Parcial	1.501.670,95	691.932,05	- 809.738,90	-53,92
APREND., FORMACIÓN Y PRÁCT.	111.560,47	107.119,90	- 4.440,57	-3,98
OTROS(*)	1.240.304,16	1.296.934,20	56.630,04	4,57

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social.

Es importante, por consiguiente, destacar, que con un aumento de la afiliación a la seguridad social se ha producido un descenso de casi 2 millones de relaciones temporales, 1 millón a tiempo completo y más de ochocientos mil a tiempo parcial, para incrementar más de un millón doscientas mil personas con relación indefinida a tiempo completo, más de seiscientos mil a tiempo parcial y alrededor de cuatrocientos cincuenta mil fijos discontinuos.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

MUJERES

El número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social se ha incrementado en el último año (diciembre 2021-diciembre 2022) un 3,76%, esto es, en más de un millón. Si atendemos al tipo de contrato, observamos como las mujeres afiliadas a la Seguridad Social con contrato indefinido a tiempo completo se han incrementado un 14,22%, las afiliadas con contrato indefinido a tiempo parcial se han incrementado un 31,81% y las afiliadas con contrato fijo discontinuo un 95,49% (más de 430 mil a tiempo completo, 382 mil a tiempo parcial y 240 mil fijos discontinuos). Mientras que, las mujeres afiliadas a la Seguridad Social en el último año con contrato temporal a tiempo completo y a tiempo parcial han sufrido una notable disminución: un 24,98% y un 53,67%, respectivamente (300 mil a tiempo completo y más de 500 a tiempo parcial).

España: Afiliadas asalariadas a la Seguridad Social por tipo de contrato. Diciembre 2021 y diciembre de 2022

	Diciembre 2021	Diciembre 2022	Diferencia	Variación porcentual
TODAS LAS MODALIDADES DE CONTRATOS	7.420.301	7.699.513	279.212	3,76
INDEFINIDO-T. Completo	3.025.205	3.455.249	430.043	14,22
INDEFINIDO-T. Parcial	1.202.368	1.584.807	382.440	31,81
INDEFINIDO-Fijos Discontinuos	251.938	492.508	240.569	95,49
TEMPORAL-T. Completo	1.233.546	925.457	- 308.088	- 24,98
TEMPORAL-T. Parcial	933.084	432.306	- 500.777	- 53,67
APREND., FORMACIÓN Y PRÁCT.	53.288	51.158	- 2.130	- 4,00
OTROS(*)	720.872	758.027	37.156	5,15

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

JÓVENES

Al igual que ocurría en el caso de las mujeres trabajadoras, la afiliación de jóvenes a la Seguridad Social también presenta una evolución notablemente positiva. Si comparamos los datos de afiliados correspondientes a diciembre de 2022 con los datos del mismo mes del año anterior, vemos como los jóvenes afiliados a la Seguridad Social con contrato indefinido a tiempo completo se incrementan en un 95,36% y con contrato indefinido a tiempo parcial se incrementan un 136,18%. Mientras, los jóvenes asalariados afiliados a la Seguridad Social con contratos temporales a tiempo completo y a tiempo parcial se reducen en un 47,65% y un 64,18%, respectivamente.

Entre las mujeres jóvenes el aumento de la afiliación a la seguridad social ha sido de más de 200 con contratos indefinidos en 2022 (más de 51 mil a tiempo completo, 94 mil a tiempo parcial y 62 mil fijos discontinuos), con un descenso de más de 150 mil afiliados con contratos temporales, siendo más de 39 mil a tiempo completo y más de 118 a tiempo parcial.

JOVENES Y MUJERES

España: Afiliadas asalariadas a la Seguridad Social por tipo de contrato. Diciembre 2021 y diciembre de 2022

	JOVENES 16 a 24 años		Diferencia	Variación porcentual	MUJERES 16 a 24 años		Diferencia	Variación porcentual
	Diciembre 2021	Diciembre 2022			Diciembre 2021	Diciembre 2022		
TODAS LAS MODALIDADES DE CONTRATOS	1.008.361	1.119.834	111.473	11,05	464.493	518.047	53.554	11,53
INDEFINIDO-T. Completo	158.205	309.067	150.862	95,36	52.981	104.269	51.288	96,80
INDEFINIDO-T. Parcial	124.664	294.435	169.771	136,18	64.825	159.818	94.994	146,54
INDEFINIDO-Fijos Discontinuos	25.180	140.061	114.881	456,24	13.709	75.848	62.139	453,27
TEMPORAL-T. Completo	246.939	129.272	- 117.667	- 47,65	95.881	56.332	- 39.549	- 41,25
TEMPORAL-T. Parcial	331.777	118.851	- 212.926	- 64,18	188.228	69.540	- 118.689	- 63,06
APREND., FORMACIÓN Y PRÁCT.	49.827	48.643	- 1.184	- 2,38	21.484	20.554	- 930	- 4,33
OTROS(*)	71.769	79.506	7.737	10,78	27.385	31.685	4.300	15,70

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

     www.ugt.es

2. Fortalecimiento de la negociación colectiva: dialogar para avanzar

La reforma laboral también ha tenido una influencia muy importante en materia de ordenación y potenciación de la negociación colectiva. En este sentido, debe recordarse que, en el año 2012, con el único objetivo de debilitar la fuerza vinculante de los convenios colectivos y limitar el ejercicio de la facultad negociadora de los representantes de las personas trabajadoras y su influencia en el establecimiento de unas condiciones de trabajo más equitativas y justas, se realizó una dura reforma del régimen jurídico y la estructura de la negociación colectiva en nuestro país.

Se impusieron concretamente dos medidas que tuvieron como efectos principales un deterioro de los salarios y un aumento de la precariedad en el empleo. En primer lugar, la reforma del año 2012 limitó la vigencia del convenio colectivo a tan sólo un año de duración desde su denuncia. Transcurrido el cual, sin existir acuerdo, el Convenio Colectivo perdía, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicaría, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior correspondiente. En segundo lugar, se incorporó la prioridad aplicativa del convenio de empresa o de un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en una de las materias más significativas de la relación laboral: **la cuantía del salario base y de los complementos salariales**. Se permitió así que el convenio colectivo de empresa pudiera establecer condiciones salariales inferiores a las previstas por el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior aplicable, lo que provocó el surgimiento de convenios colectivos cuyo único objetivo era en muchos casos aprobar importantes devaluaciones salariales respecto de los convenios sectoriales, especialmente en convenios “sospechosos”, firmados por un único representante

Con ese claro antecedente, los agentes sociales negociadores teníamos claro que **el diálogo social es clave para avanzar en derechos y en mejoras para las personas trabajadoras**, pero también para ganar competitividad y eficacia en las empresas. Por ello, **la reforma laboral revierte la anemia a la que se había condenado a la negociación colectiva e incorpora cuatro cambios muy relevantes que están provocando y provocarán un claro incentivo de la negociación colectiva**, especialmente en su nivel sectorial.

En primer lugar, **la reforma laboral de 2021 derogó la regulación de la ultraactividad aprobada en 2012. La recuperación de la ultraactividad indefinida ha tenido dos efectos importantes**. Primero, se **devuelve a las personas trabajadoras la seguridad de que mantendrán todas las condiciones laborales y los niveles retributivos establecidos en el convenio vencido** mientras se negocia uno nuevo, plasmando en la ley lo que ya era práctica mayoritaria en el contenido de los convenios (según el estudio de

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de noviembre de 2021, el 63,7% de los convenios tiene una ultraactividad que se prolonga hasta la firma de un nuevo convenio colectivo). Segundo, se proporciona la serenidad y el sosiego necesario para la negociación del convenio colectivo.

En segundo lugar, se suprime la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior respecto a la regulación de la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. Expresado de manera más simple, **el convenio de sector recobra el protagonismo en materia retributiva**, haciendo que **millones de trabajadores de microempresas y pymes vuelvan a tener el paraguas del convenio sectorial como referente de mínimo salarial**.

Esta medida no sólo ha obstaculizado notablemente la firma de convenios colectivos por “representantes” carentes de independencia que sólo buscaban la reducción de los salarios y una competitividad basada en los costes laborales y está impidiendo la devaluación salarial que facilitaba la regulación anterior, sino que, además, **se está produciendo un aumento de los salarios**. De esta manera, si atendemos datos publicados en la ECCT del MITE a diciembre de 2022, podemos observar cómo la prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial ha originado que los convenios de empresa tengan que tomar necesariamente **como referencia salarial mínima la establecida en el sector, provocando con ello que el incremento salarial medio pactado en los convenios de empresa (3,22%) sea superior al pactado en los convenios sectoriales o de ámbito superior (2,75%), lo que no ocurría desde la reforma de 2012**. Asimismo, a mayor abundamiento, debe destacarse como el incremento salarial medio en los convenios de empresa firmados en 2022, del 3,94%, es muy superior a la variación salarial media de los convenios de empresa firmados antes del 2022, del 2,86%. Lo cual, sin duda es un efecto especialmente positivo de la reforma laboral que sitúa a la negociación colectiva sectorial como la herramienta más idónea para garantizar salarios dignos, que pueden ser mejorados por la negociación empresarial, nunca empeorados.

En este camino de dignificación de los salarios que ha impulsado la reforma laboral del 2021 tiene especial importancia el contenido de la disposición transitoria sexta, referente a la aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 ET prevista en el RDL 32/2021, por medio de la cual se suprime la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial sobre el convenio sectorial.

El apartado 1 establece que “Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley”.

Se puede concluir que, cumplido ya el plazo máximo otorgado de un año desde la entrada en vigor del RDL 32/2021, **todos los convenios de empresa, tanto los registrados a partir del 31 de diciembre de 2021 como los convenios colectivos de empresa suscritos o y presentados a registro o publicados con anterioridad al 31 diciembre de 2021, han dejado de mantener la prioridad aplicativa en la regulación de los salarios y pasarán a regirse por las reglas salariales establecidas en el convenio sectorial**, salvo que sea de aplicación la prohibición de concurrencia del artículo 84.1 ET o los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, establezcan otras reglas de concurrencia sobre aquellos convenios de empresa.

Debe aclararse que el apartado 3 de la disposición transitoria sexta fija un periodo de seis meses (hasta el 30 de junio de 2023) para que los convenios colectivos se adapten a la eliminación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial dispuesta por la reforma laboral del 2021. El contenido de este apartado debe interpretarse exclusivamente en términos formales y no como un aumento injustificable del plazo, ya cumplido, para la aplicación efectiva del nuevo apartado 2 del artículo 84 ET y con ello de la prioridad aplicativa de las reglas en materia salarial establecidas en el convenio sectorial sobre los convenios de empresa, si así lo establecen aquellos.

Finalmente y con el objeto de evitar que en el proceso de adaptación a la nueva regulación que suprime la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, es decir, con el fin de evitar que en el proceso de adaptación del convenio de empresa al sectorial se produzca una pérdida de los derechos adquiridos por los trabajadores, la disposición transitoria sexta establece en su apartado 2 que: “Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras”.

Desde UGT consideramos que la interpretación correcta de este apartado y la aplicación que se ajusta al contenido y sentido de este, en el supuesto que el convenio de empresa deba adaptarse a las reglas salariales establecidas en el convenio sectorial por aplicación del nuevo artículo 84 y la disposición transitoria sexta, pasa por: primero, en el caso de conceptos salariales equivalentes en uno y otro convenio, atender al de mayor cuantía, segundo, recoger aquellos conceptos salariales del convenio sectorial no recogidos por el convenio de empresa y tercero, añadir también aquellos otros conceptos salariales reconocidos en el convenio de empresa no recogidos en el convenio sectorial y cuarto,

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

garantizar el mantenimiento de todos aquellos derechos o mejoras contenidos en el convenio de empresa respecto al convenio de sector. **En definitiva la aplicación de estos preceptos de la reforma laboral va a suponer, está suponiendo, un aumento de los salarios de las personas con trabajos más humildes al tener que aplicársele, como mínimo, las percepciones salariales del convenio del sector.**

En tercer lugar, la reforma laboral también tomó conciencia de la necesidad de **modificar la determinación del convenio colectivo aplicable a los supuestos de subcontratación**. En este caso se optó por concretar que resultará de aplicación a las empresas contratistas y subcontratistas el convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que la subcontrata disponga de un convenio colectivo propio, en cuyo caso resultará de aplicación este último.

La nueva regulación permite extraer dos conclusiones. Primera, que, aunque se aplique el convenio colectivo de empresa este no dispondrá de prioridad aplicativa en materia salarial, como se acaba de poner de manifiesto; lo que constituía la principal razón por la que las empresas subcontratistas, especialmente las multiservicio, habían emprendido una carrera por la devaluación de las condiciones salariales. Segundo, que se fija la regulación que establece que el convenio de aplicación es el de la real y verdadera actividad ejercida por los trabajadores en relación con la prestación de servicios por la contrata o subcontrata a la empresa cliente, está contribuyendo a poner coto a la precarización de las condiciones laborales en las contratas y subcontratas y especialmente, en las empresas multiservicios que, centraron su negocio en la reducción de salarios y en la precarización de sus trabajadores y trabajadoras, y que gracias a la reforma ya no pueden esquivar la aplicación del convenio sectorial de la concreta actividad que desarrollen las personas trabajadoras. Y ello, aún en el caso de que la empresa subcontratada cuente con convenio propio dado que, gracias a la prioridad aplicativa del convenio de sector en materia salarial, dicho convenio en ningún caso podrá rebajar las condiciones en materia retributiva que establezca el convenio de sector.

Finalmente, la reforma laboral cumple con un último objetivo de vital relevancia en la reactivación de la negociación colectiva. **La reforma laboral de 2021 realiza una apuesta unívoca por la negociación colectiva sectorial**. Así, dicha acción se concreta en diversas reservas a este nivel de negociación para afectar de forma muy relevante a las relaciones laborales.

Son, por tanto, diversas y muy relevantes las materias reservadas al nivel sectorial de negociación. La reforma ha querido resituar el centro de gravedad de la negociación y devolverlo al nivel sectorial, donde los sindicatos tienen una mayor capacidad de control y de interlocución, dado el tamaño predominantemente pequeño de las empresas en nuestro país.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

3. Protección de los derechos de las personas trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo

La pandemia demostró que había alternativas viables y eficaces a las fórmulas adoptadas en el pasado para hacer frente a las crisis económicas. Hasta la grave crisis sanitaria desatada por el Covid-19, se afrontaban las crisis económicas por medio de la flexibilidad externa, es decir, mediante el despido y la destrucción de puestos de trabajo. A ello había ayudado las últimas reformas laborales, de forma muy especial la del Partido Popular de 2012, que facilitó los despidos colectivos (eliminando las autorizaciones administrativas) y desequilibró la balanza negociadora en favor de las empresas.

La activación por el Gobierno del denominado **escudo social**, que contó con el apoyo y respaldo de las organizaciones sindicales, supuso defender la dignidad y aportar tranquilidad a las personas trabajadoras en momentos de especial incertidumbre. Parte fundamental de ese escudo fue la apuesta por la flexibilidad interna a través de los ERTES por fuerza mayor y por causas ETOP. Así, más de tres millones de personas trabajadoras se vieron afectadas por los ERTes por causa COVID-19 en el momento de mayor impacto del virus.

3.1. Cambio de paradigma: en el futuro nada debería volver a ser igual

El éxito de la gestión de la pandemia debe suponer que nuestro país no vuelva a tratar de salir de crisis coyunturales a través de la generalización de despidos colectivos, la decisión estructural más traumática posible que se puede adoptar en una empresa. Por ello, la reforma laboral de 2021 realiza una **apuesta clara por la flexibilidad interna como herramienta de mantenimiento de puestos de trabajo ante futuras crisis**.

La modificación del artículo 47 ET, en consecuencia, busca fijar un régimen jurídico estable y perdurable en el tiempo que permita ofrecer una respuesta a las futuras crisis económicas sin recurrir a la flexibilidad externa o despidos en momentos depresivos del ciclo económico. En primer lugar, Para incentivar la suspensión del contrato, por ejemplo, se ha dispuesto la **reducción de la cotización a la Seguridad Social** –desde un 20% en los ERTes por causas ETOP hasta el 90% de los ERTes motivados por decisiones adoptadas por la autoridad pública competente–. Obviamente, la solidaridad en el mantenimiento de los puestos de trabajo debe suponer y supone un **compromiso de mantenimiento de puestos de trabajo de 6 meses**. Si se produjese un incumplimiento por parte empresarial, se deberá reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes. En

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

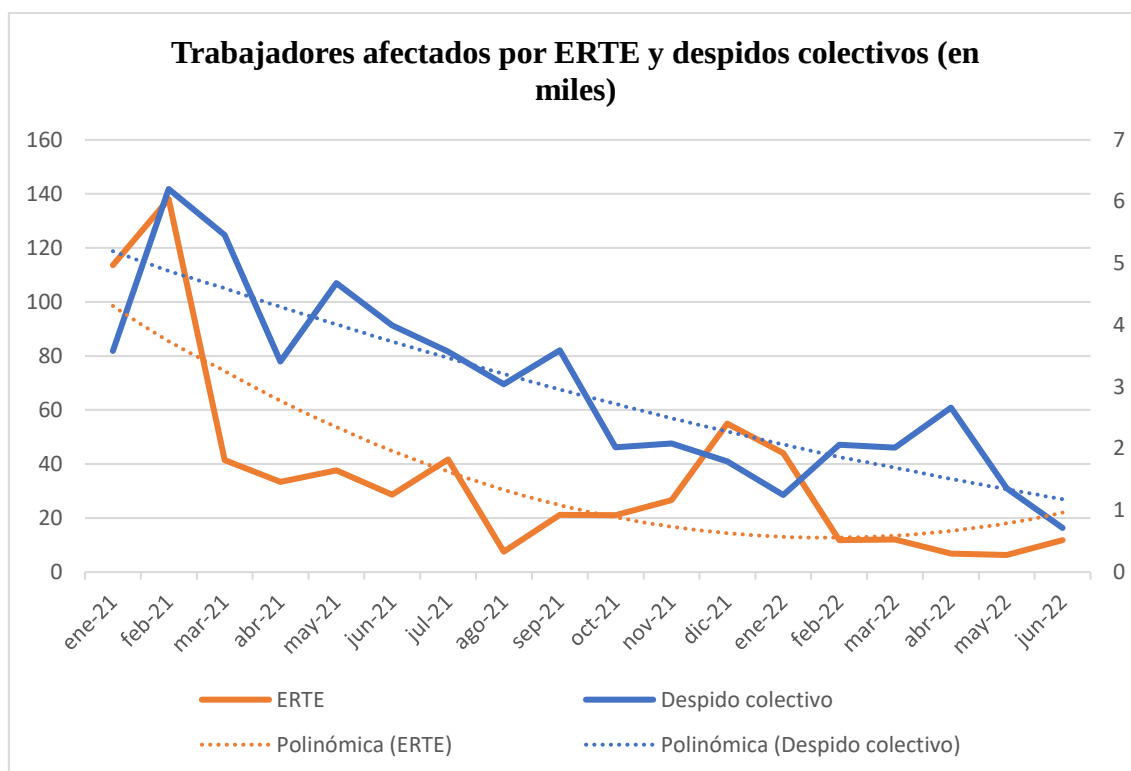
     www.ugt.es

segundo lugar, también **se ha flexibilizado el procedimiento a seguir para acogerse a un ERTE**. Así, por ejemplo, **se ha reducido la duración máxima del periodo de consultas** a 7 días en las empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras. También se ha reducido el tiempo máximo para la **constitución de la comisión negociadora** a 5 días (anteriormente eran 7 días). En el caso de que no exista representación legal de los trabajadores, el plazo será de 10 días en vez de 15. Asimismo, **se ha hecho hincapié en esta reforma laboral en la automatización del proceso**, por ello, la Autoridad Laboral ya no debe trasladar la comunicación de la empleadora a la entidad gestora de la prestación por desempleo ni comunicarle la decisión empresarial.

En esa búsqueda de la conservación del vínculo contractual, la reforma incorpora una **novedosa priorización de la reducción de jornadas sobre la suspensión de contratos de trabajo**, siempre que ello sea posible, buscando así un menor agravio para la persona trabajadora.

Finalmente, la reforma mantiene normas que fueron potenciadas durante el Covid-19. Así, la reducción de jornada debe constar entre el **10% y el 70%** computándose sobre la base de la jornada diaria, semana, mensual o anual. Segundo, la empresa deberá especificar el **periodo de aplicación de la medida, las personas trabajadoras afectas y el tipo de medida** a aplicar con el porcentaje máximo de reducción o número máximo de días en suspensión por cada persona trabajadora. Tercero, la Posibilidad de **afectar o desafectar** trabajadores y trabajadoras de las medidas. O, finalmente, la **prohibición** de realizar nuevas **externalizaciones, horas extraordinarias o nuevas contrataciones**.

Aunque es pronto para valorar en toda su dimensión la importante reforma operada en esta materia, solo en futuras crisis económicas comparables con las ya pasadas por nuestro país podremos valorar adecuadamente si efectivamente se ha consolidado un cambio en la cultura empresarial y si se opta en mayor medida por la suspensión de los contratos de trabajo en detrimento de la extinción. No obstante, los primeros datos parecen señalar que efectivamente la reforma ha propiciado ese cambio cultural empresarial y en situaciones de crisis, como en el actual contexto derivado de la guerra Rusa en Ucrania, se recurre con mayor intensidad a los ERTES en defecto de despidos colectivos



Fuente: Elaboración propia con datos del MTES.

3.2. Un nuevo instrumento de protección: el mecanismo RED

A pesar del buen resultado de los ERTES para hacer frente al covid-19, lo cierto es que no es difícil imaginar crisis –generales o sectoriales– que requieran de mayores instrumentos para salvaguardar puestos de trabajo. Con dicho fin, la reforma laboral incorpora el **Mecanismo RED**, un **instrumento de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada ante momentos de depresión económica**.

La regulación de este mecanismo está recogida en el nuevo artículo 47 bis ET. Se caracteriza por presentar una doble modalidad cíclica o sectorial –la primera se refiere a una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, la segunda a cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras–.

Ambas modalidades requieren de la activación por parte del Consejo de Ministros del mecanismo, lo que pone de manifiesto que esta es una herramienta destinada a salvaguardar el empleo en momentos especialmente convulsos y excepcionales. De

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

hecho, aunque el mecanismo se construye sobre la suspensión del contrato de trabajo, se contempla la posibilidad de incorporar planes de recualificación durante el proceso de suspensión sectorial. Es decir, la causa sectorial no sólo sirve para mantener los puestos de trabajo sino también como puente para recalificar a una persona en un sector distinto o dotarla de la formación suficiente para el desempeño de nuevas tareas en el mismo sector. Asimismo, como elemento que evidencia la excepcionalidad, este instrumento va acompañado de una nueva prestación por desempleo, la cual no necesita de periodo de carencia para acceder a ella y no computará como tiempo consumido para futuras prestaciones (lo que en pandemia se denominó «contador a 0»).

El éxito del Mecanismo RED radica en que ya se ha puesto en funcionamiento para recalificar al sector de las agencias de viajes. Así, un promedio de 1.321 personas trabajadoras ha estado afectadas por una suspensión de su contrato al amparo de este instrumento desde abril hasta final del año 2022. Durante ese tiempo, han percibido la prestación por desempleo prevista y fomentado su recualificación para lograr su empleabilidad en otros sectores y actividades. De nuevo, como el caso de los ERTES, el éxito de este nuevo instrumento vendrá condicionado, primero, por las circunstancias económicas y, en segundo lugar, por el uso que cada Gobierno haga de esta nueva herramienta.

4. CONCLUSIONES

Tras un año de aplicación de la reforma laboral, tal y como se ha puesto de manifiesto en este informe, pueden extraerse algunas importantes conclusiones:

PRIMERA. - La reforma laboral del año 2021 es histórica, primero, por haber sido la primera reforma pactada entre el Gobierno y los agentes sociales; y, segundo, porque es la primera reforma laboral que recupera derechos y que actúa certeramente para reducir la temporalidad injustificada que arrastraba tradicionalmente nuestro mercado laboral.

Así, la reforma laboral es la causante de una revolución en la estructura del mercado laboral.

La tasa de temporalidad se ha reducido significativamente convergiendo hacia los niveles de temporalidad de la Unión Europea y de las principales economías de la región. Esta misma tendencia se observa en la evolución de la tasa de temporalidad por género y entre los jóvenes menores de 24 años, colectivos especialmente penalizados en el anterior modelo de contratación construido sobre la flexibilidad de salida de la contratación de duración determinada.

Los datos de afiliación a la Seguridad Social constatan que la reforma laboral ha creado más empleo y de mejor calidad que otras reformas La EPA muestra que más del 96% de los contratos indefinidos tienen carácter ordinario, mientras que los fijos discontinuos no alcanzan el 4%. Asimismo, en noviembre de 2022 sólo alrededor del 15% de los asalariados a la Seguridad Social tenían contratos temporales; mientras que históricamente ese porcentaje superaba el 25%. Por todo ello, se observe una **convergencia hacia la UE** y los principales países de la región en términos de contratación temporal.

Además, es necesario resaltar que a pesar de que algún sector había criticado **la reforma por incorporar demasiada rigidez en el modelo de contratación temporal, la reforma ha creado más empleo y de mayor calidad**. La contratación fija se ha disparado en los primeros 11 meses de 2022, pasando de alrededor de 139 mil firmados en diciembre de 2021 a más de 615 mil en noviembre de 2022. Ello evidencia que **se han incrementado todas las modalidades de contratación indefinida**, y que **la modalidad indefinida ordinaria sigue siendo la opción de preferencia mayoritaria**.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

Ello, por tanto, **evidencia que muchos contratos de duración determinada que se suscribían con anterioridad a la reforma encubrían en realidad contrataciones fraudulentas**, especialmente los contratos por obra o servicio determinados, muchos de ellos carentes de causa temporal y que de forma natural han pasado a desarrollarse a través de vínculos indefinidos.

Este incremento de la contratación indefinida se traslada igualmente en lo que respecta al empleo de las mujeres y los jóvenes entre 16 y 24 años. **No sólo se incrementa el empleo de las mujeres y los jóvenes, sino que el empleo que se crea en estos colectivos especialmente vulnerables es empleo indefinido.**

El número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social se ha incrementado en el último año (diciembre 2022-diciembre 2021) un 3,76%. Si atendemos al tipo de contrato, observamos como las mujeres afiliadas a la Seguridad Social con contrato indefinido se han incrementado un 14, 22%, las afiliadas con contrato indefinido a tiempo parcial se han incrementado un 31, 81% y las afiliadas con contrato fijo discontinuo un 95,49%. Mientras que, las mujeres afiliadas a la seguridad social en el último año (diciembre 2022-diciembre 2021) con contrato temporal a tiempo completo y a tiempo parcial han sufrido una notable disminución: un 24,98% y un 53,67%, respectivamente. Lo mismo se puede observar en relación con los jóvenes asalariados afiliados a la seguridad social. Entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022, los jóvenes asalariados afiliados a la seguridad social con contrato indefinido a tiempo completo se incrementan en un 95,36% y con contrato indefinido a tiempo parcial se incrementan un 136,18%. Mientras, los jóvenes asalariados afiliados a la seguridad social con contratos temporales a tiempo completo y a tiempo parcial se reducen en un 47,65% y un 64,18%, respectivamente.

SEGUNDA. - La reforma laboral ha devuelto a la negociación colectiva, especialmente al nivel sectorial, el papel central de ordenación de las relaciones laborales, presididas por mecanismos coherentes para fijar salarios dignos que contribuyan a la redistribución de la riqueza, principio básico consagrado en la Constitución Española.

Son, por tanto, diversas y muy relevantes las materias reservadas al nivel sectorial de negociación. La reforma ha querido resituar el centro de gravedad de la negociación y devolverlo al nivel sectorial, donde los sindicatos tienen una mayor capacidad de control y de interlocución, dado el tamaño predominantemente pequeño de las empresas en nuestro país.

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

TERCERA. - **Las próximas crisis económicas deberán afrontarse necesariamente con más garantías de mantenimiento de puestos de trabajo** a través de la suspensión de los contratos de las personas trabajadoras (o reducciones si ello fuera posible), vía ERTE o Mecanismo RED. La pandemia del Covid-19 demostró que la suspensión es más eficiente y eficaz en términos económicos que los despidos, pero también y en términos sociales.

CUARTA. - Sin embargo, para afianzar los efectos positivos de esta reforma resulta necesario ahora reforzar los cambios operados con un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que, impulse la renovación y actualización de los Convenios colectivos con nuevos criterios, orientaciones y recomendaciones, con un incremento adecuado de los salarios y con el establecimiento de cláusulas de garantía salarial que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras.

QUINTA. - Asimismo, es necesario seguir avanzando en nuevas reformas que continúen revertiendo los aspectos más lesivos de la reforma laboral del 2012 que aún quedan pendientes y que son un lastre para la mejora de los derechos laborales y sociales como, por ejemplo, lo relativo al despido colectivo (indemnización, causas, etc.). En este sentido, es de vital importancia la demanda que la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores presentó ante el Comité Europeo de Derechos Sociales el 24 de marzo de 2022 contra el actual sistema español de despido, que incumple de manera manifiesta el artículo 24 de la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Es necesario cumplir con la normativa internacional vigente y mantener el derecho del trabajo como elemento fundamental de cohesión social.**

SEXTA – Desde UGT, con la finalidad de impulsar la aplicación de la reforma laboral en materia de contratación, pero sobre todo en materia de aplicación de convenios colectivos sectoriales se crea el **Observatorio sobre la reforma laboral**, en conjunción con la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad Carlos III, **con los objetivos de detectar, vigilar e impulsar la adaptación de los convenios colectivos a la nueva realidad de la reforma laboral.**

Vicesecretaría General de Política Sindical

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

