

# INFORME DE BALANCE

MARZO 2023



Gabinete  
Confederal  
de Estudios  
y Formación

La valoración de la última reforma laboral de 2021<sup>1</sup> puede realizarse desde distintos prismas: por un lado, atendiendo al grado de cumplimiento o a la relación entre el contenido normativo que se reforma y lo prometido o acordado electoralmente o en el seno del Gobierno; por otro lado, centrándolo el foco de análisis en la evaluación de los efectos de la reforma laboral sobre el empleo y las condiciones de trabajo; en tercer lugar, identificando aquellos ámbitos en que se han producido cambios o mejoras, en el marco de una valoración más profunda y amplia de problemáticas. En este breve informe se aporta una valoración que responde a estos dos últimos aspectos. Para ello, a continuación se trata de enmarcar la reforma laboral en el contexto económico y político actual, para posteriormente ofrecer una valoración de los efectos de la reforma principalmente sobre la evolución y composición del empleo, y para concluir se plantearán una serie de consideraciones finales.

El marco socioeconómico y político en que se produce el acuerdo ha condicionado en un sentido fuerte el resultado que queda materializado en la reforma que finalmente se aprueba. En primer lugar conviene enmarcar esta reforma como un elemento que se incluye en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, en particular en su Componente 23.<sup>2</sup> Se trata por tanto de un cambio normativo respaldado por las autoridades europeas y al que se supedita la canalización de los fondos europeos de recuperación *Next Generation EU*. Al igual que sucedió con las reformas estructurales del mercado de trabajo del ciclo 2010-2012, esta nueva reforma se diseña y se desarrolla en un contexto condicionado por las negociaciones previas que se mantienen con instituciones de carácter supranacional y supeditado a la recepción de apoyo financiero exterior, lo que limita de partida el marco de negociación. En segundo lugar, desde el Gobierno se plantea el marco del diálogo social entre la patronal y los sindicatos mayoritarios como forma de producción normativa y como método a partir del cual encauzar toda la negociación, de modo que no solo el acuerdo final sino el propio contenido a negociar ha sido fruto de este diálogo social, relegando al Gobierno a adoptar un rol pasivo de mediador que ha reducido de partida qué cuestiones quedan dentro y fuera del propio proceso de negociación. En tercer lugar, conviene no obviar que los sindicatos que participan en el marco del diálogo social vienen desarrollando a lo largo de la última legislatura una estrategia sindical cuya autonomía queda cuestionada, en tanto priorizan acriticamente el sostenimiento del actual Gobierno y, a pesar de la amenaza recurrente (*“otoño caliente”, “salario o conflicto”, etc.*), no despliegan una movilización y una confrontación efectiva frente a la patronal, un recurso de poder básico para encarar esta reforma desde una posición de mayor fortaleza negociadora.

Estos tres elementos coartan por tanto el propio proceso de negociación y el alcance y ambición de la propia reforma. Así, el contenido que se excluye y no queda sometido al marco de negociación consagra y normaliza aspectos de funcionamiento del mercado de trabajo no consensuados en las anteriores reformas del ciclo 2010-2012 y que aparentemente se impusieron para atender a las necesidades de rentabilidad empresarial en una situación coyuntural de crisis económica. Igualmente, aquellos contenidos que sí se incluyen en la negociación en esta reforma quedan sometidos a un marco de correlación de fuerzas desfavorable para la parte sindical.

<sup>1</sup> 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

<sup>2</sup> [https://planderecuperacion.gob.es/politicas\\_y\\_componentes/componente-23-nuevas-politicas-publicas-para-un-mercado-de-trabajo-dinamico-resiliente-e-inclusivo#reformas](https://planderecuperacion.gob.es/politicas_y_componentes/componente-23-nuevas-politicas-publicas-para-un-mercado-de-trabajo-dinamico-resiliente-e-inclusivo#reformas)

Más allá de este conjunto de factores de carácter político-institucional, la coyuntura socioeconómica actual y la trayectoria de la última década y media revelan elementos importantes para comprender el sentido de esta reforma. El carácter fuertemente regresivo de las reformas laborales del ciclo 2010-2012 y el proceso de devaluación salarial durante los años siguientes al estallido de la crisis económica de 2008 han generado una insuficiencia de demanda de consumo que se viene cronificando desde hace una década, y que tan solo comenzaba a recuperarse levemente durante los últimos años, hasta la irrupción de la crisis derivada de la pandemia. Igualmente, la gestión política de la crisis de 2008 trajo aparejada una creciente conflictividad social que posteriormente fue atenuando su intensidad y redirigiéndose al campo electoral-institucional. De este modo, sobre un terreno abonado por las anteriores reformas laborales y las políticas de ajuste estructural que diluye la capacidad de negociación de la clase trabajadora, la reforma laboral actual se sitúa en otras coordenadas a las del ciclo reformador 2010-2012. En particular, una reforma que ataque a los altos niveles de temporalidad en el empleo puede contribuir a superar esa insuficiencia de demanda de consumo y al mismo tiempo desactivar o apaciguar la posibilidad de un repunte de la conflictividad social que pudiera comprometer la rentabilidad del capital privado.

Uno de los principios básicos de la reforma laboral ha sido por tanto el de atenuar significativamente los niveles de temporalidad, terminando con el uso abusivo e irregular de la contratación temporal, de modo que sea la naturaleza del puesto de trabajo lo que efectivamente determine la modalidad contractual que se utiliza. Según el Banco de España, las personas asalariadas con contrato indefinido destinan el 81% de la renta de su hogar a gasto, frente al 72% de los que tienen un contrato temporal; de hecho, estiman que la conversión de un contrato temporal en uno indefinido ha conllevado, históricamente, un aumento de aproximadamente un 20% del gasto en los dos trimestres siguientes.<sup>3</sup> De igual modo, el perfil de consumo de las personas con contrato indefinido también es cualitativamente diferente al de aquellas personas con contratos más precarios, sobre todo en la compra de bienes duraderos. La reducción de la temporalidad, una problemática que además se encuentra particularmente enquistada en España en comparación a las economías de nuestro entorno, ha sido por tanto uno de los principales elementos contemplados en esta reforma laboral. A continuación se realiza una valoración de la evolución del empleo situando el foco precisamente en evaluar de qué modo ha afectado la reforma laboral a la corrección de esta problemática de nuestro mercado de trabajo.

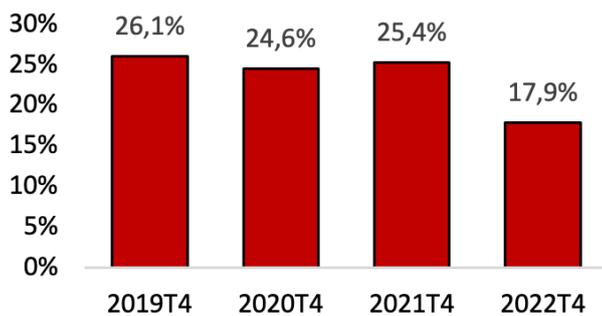


<sup>3</sup> <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/Fic/IIPP-2023-02-14-gavilan.pdf>

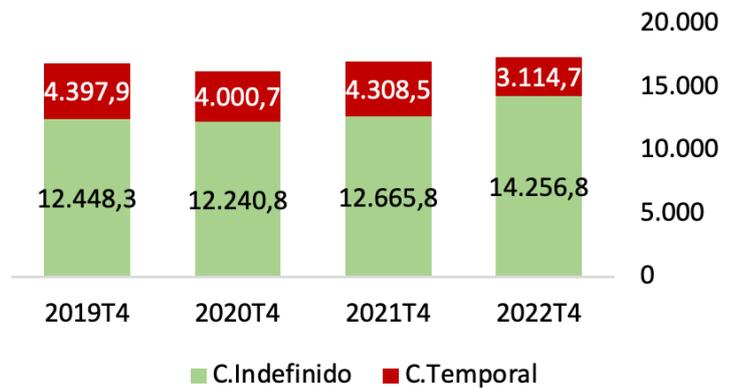
## 1. Evaluación de los efectos de la reforma laboral

La composición del empleo por tipo de contrato de las personas asalariadas ha experimentado un cambio significativo a la situación que tradicionalmente ha caracterizado al mercado de trabajo estatal. Con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, INE), la tasa de temporalidad de las personas ocupadas asalariadas ha descendido de una cifra que durante los últimos años se situaba en torno al 25% hasta el 18% en este primer año de puesta en marcha de la reforma laboral. Así, el número de personas asalariadas con contrato temporal ha disminuido un 27,7% en el cuarto trimestre de 2022 con respecto al mismo trimestre de 2021 (1.193.800 personas menos), mientras que el número de personas asalariadas con contrato indefinido ha aumentado en un 12,6% (1.591.000 personas más). Este cambio en la composición del empleo ha estrechado la brecha en términos de temporalidad que nos separa de la media de la Unión Europea (en torno al 14,5%), a pesar de que aún continuamos varios puntos porcentuales por encima.

**Gráfico 1. Tasa de temporalidad**



**Gráfico 2. Composición empleo asalariado (mill. de personas)**



Fuente:  
Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA),  
Instituto Nacional de Estadística (INE).

Los datos agregados indican que a lo largo del año 2022 se ha producido un trasvase de personas empleadas con contratos temporales hacia la contratación indefinida. Así se corrobora también con los datos de afiliación media del mes de febrero de 2023 en el Régimen General, en comparación a los de enero del año 2022, tras aprobarse la reforma laboral. El volumen de personas afiliadas con contrato indefinido en este periodo se ha incrementado en un 24% (2,35 millones más), mientras que aquellas con contrato temporal ha descendido en un 46% (1,82 millones menos).

De hecho, a partir de los datos sobre el movimiento laboral registrado se observa que las características de la contratación a lo largo del año 2022 son drásticamente diferentes a las de los años precedentes, y este cambio responde fundamentalmente a los cambios normativos incluidos en la reforma laboral. Como se comprueba en la siguiente tabla, el perfil de la contratación que se ha efectuado durante 2022 difiere sustancialmente del movimiento laboral que, de media, se registra anualmente durante la década anterior a la introducción de esta última reforma laboral.

**Tabla 1. Movimiento laboral registrado durante el año 2022 con respecto a años previos**

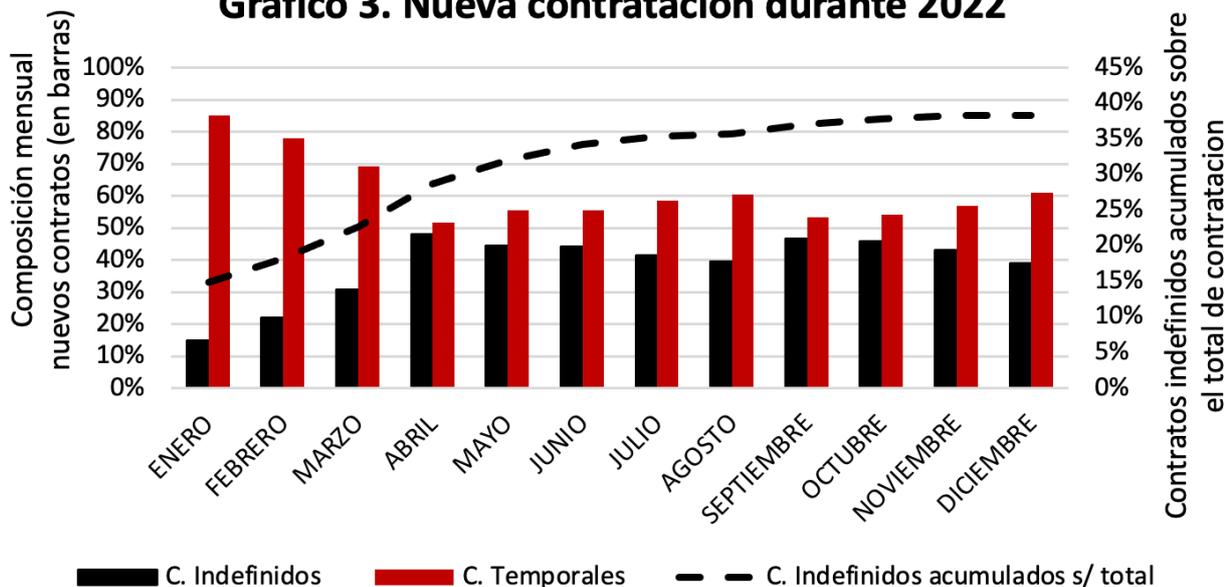
	TOTAL			Contratos indefinidos			Contratos temporales	
	Fijo Discont.	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	Fijo Discont.	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
Media 2012-2021	209.329	13.501.472	7.113.223	209.329	1.131.358	605.130	12.370.114	6.508.093
2022	2.319.527	10.534.091	5.456.725	2.319.527	2.966.106	1.741.527	7.567.985	3.715.198
Variación (en nº)	2.110.198	-2.967.381	-1.656.498	2.110.198	1.834.748	1.136.397	-4.802.129	-2.792.895
Variación (en %)	1008%	-22%	-23%	1008%	162%	188%	-39%	-43%

Fuente:  
Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Los datos durante este último año reflejan un enorme incremento relativo en el registro de contratos fijos discontinuos (se han firmado 2,3 millones de contratos fijos discontinuos), aunque es importante también el incremento en el volumen de contratación indefinida a tiempo completo (casi 3 millones de contratos a lo largo de 2022) y a tiempo parcial (alrededor de 1,74 millones de contratos indefinidos). Todo ello compensa la abrupta caída de la contratación temporal en relación a la pauta habitual de años anteriores (a lo largo de 2022 se han firmado alrededor de 7,6 millones de contratos temporales menos de lo que era habitual en años anteriores), lo que ha ido consolidando este cambio estructural entre el empleo indefinido y el temporal a lo largo del año 2022.

Si se observa la contratación mensual durante 2022 (Gráfico 3), la contratación indefinida comienza a ganar peso sobre el conjunto de la contratación, hasta estabilizarse hacia finales de año en torno a una cifra que representa el 40% de la contratación mensual (barras negras en el gráfico). Si bien con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral tan solo 1 de cada 10 nuevos contratos registrados era de carácter indefinido, tras la reforma laboral esta proporción cambia a 4 de cada 10 nuevos contratos registrados. A cierre de 2022, la contratación indefinida supone casi el 40% del conjunto de la nueva contratación registrada durante todo el año (línea discontinua en el gráfico).

**Gráfico 3. Nueva contratación durante 2022**



Fuente:  
Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Por tanto, la reforma laboral está incidiendo en un cambio sustancial en el patrón de contratación, lo que está transformando la composición contractual del empleo a nivel estatal. Con objeto de ahondar con detalle en el análisis de estos cambios, a continuación se evalúa cómo se materializan, es decir, qué cambios se producen en la contratación indefinida y en la contratación temporal a lo largo del año 2022, atendiendo especialmente a ese trasvase entre un tipo y otro de contratación.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ofrece datos acerca de la trayectoria de las personas afiliadas con contrato temporal que a cierre de enero de 2023 permanecen en alta desde el período en que comienza a ponerse en marcha la reforma laboral. Alrededor de la mitad de las personas afiliadas que entre enero y marzo de 2022 tuvieron un contrato temporal y que ahora siguen dadas de alta (4.055.141 personas ocupadas) tienen ahora un contrato indefinido, en concreto, el 51,7% (2.094.726). De ellas, ocho de cada diez son contratos fijos (1.689.196) y un 20% son fijos-discontinuos (405.530). Además, un 40% de los que han pasado a contratación indefinida han cambiado de empresa.

**Gráfico 4.**

**Trayectoria de los afiliados con contrato temporal que permanecen en alta**

*Distribución por tipo de contrato de los afiliados con contrato temporal al comienzo de la reforma laboral*



Fuente:

Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Este cambio en la composición contractual como resultado de la entrada en vigor de la reforma laboral ha puesto sobre la mesa la utilización abusiva y en fraude de ley de una contratación temporal que no se adecúa a la naturaleza del puesto de trabajo, una figura contractual que ha sido utilizada tradicionalmente y que ahora ha transitado en gran medida hacia el incremento de la contratación indefinida.

Por otro lado, la figura contractual del fijo-discontinuo está concebida para actividades estacionales, en sectores que conjugan ciclos de incremento de actividad periódicos que se repiten cada año con períodos con baja o nula actividad. Esta figura contractual hace compatible por tanto la estacionalidad de la actividad con una modalidad de contrato perdurable y que ofrece más derechos que la contratación temporal. Esta contratación fija-discontinua se concentraba antes de

la reforma de manera mayoritaria en cuatro ramas de actividad, aquellas condicionadas por la estacionalidad en su operativa. En concreto, alrededor del 60% del total de contratos fijos-discontinuos se concentraba en el sector de servicios de restauración y bares, alojamiento, comercio y educación. Tras un año de la entrada en vigor de la reforma, más de la mitad del incremento en la contratación fija-discontinua ha ido a parar a estos mismos sectores, reemplazando a la contratación temporal. Por comunidades autónomas, son Baleares, Andalucía, Catalunya, la Comunidad Valenciana y Madrid las que concentran el 74% del empleo indefinido fijo-discontinuo, especialmente en actividades vinculadas a los sectores anteriormente mencionados. Sí cabe remarcar, como novedad, el incremento en más de 40.000 nuevas personas afiliadas bajo la modalidad de fijo-discontinuo en la rúbrica de “actividades relacionadas con el empleo”, que se corresponde principalmente con la contratación de las empresas de trabajo temporal (ETT) tras la reforma laboral. Y sobre ello resulta pertinente hacer un apunte relacionado con las estadísticas de contratación temporal. Mientras que tradicionalmente en las ETT se registraban un elevado volumen de contratos temporales, en el caso de la contratación en régimen de fijo-discontinuo la persona trabajadora firma un único contrato, de modo que cuando queda inactiva su contrato sigue en vigor y cuando retorna al período de actividad no firma un nuevo contrato. El incremento de la contratación de personas fijas-discontinuas a través de las ETT estaría reduciendo de manera notable el volumen de contratación temporal que anteriormente se efectuaba mediante ETT.

Por tanto, si bien la reforma laboral no puede actuar sobre nuestra estructura productiva, caracterizada por la presencia de ciertos sectores de actividad estacional, sí ha permitido adecuar la contratación en dichos sectores a la figura contractual que por su naturaleza estaba concebida para este tipo de actividad, como es la figura de fijos-discontinuos. A la luz de los datos, no puede deducirse, por tanto, que se haya realizado un trasvase masivo de contratación temporal hacia la figura de fijos-discontinuos en sectores o tipos de actividad que por su naturaleza no justifican la utilización de esta modalidad de contratación.

De este modo, una parte importante de este trasvase en la contratación ha ido a la modalidad de contratación fija. Como se indicaba anteriormente, el volumen de personas afiliadas con contrato indefinido durante el año 2022 se ha incrementado en 2,35 millones de personas, de las cuales 1,9 millones -un 80% de ese incremento- se ha concentrado en la contratación fija. En el marco de este incremento de la contratación fija, 2 de cada 3 suponen afiliaciones con contratos a jornada completa, mientras que 1 de cada 3 a jornada parcial. Aquí podemos observar también un sesgo de género, pues mientras que el 65% del incremento de la afiliación en la contratación fija a jornada completa ha sido protagonizado por hombres, en el caso del incremento de la afiliación con contratos a jornada parcial, en un 65% corresponde a mujeres. A continuación se reflejan datos sobre esta variación en la afiliación con contratos fijos durante el último año. Si bien la parcialidad afecta principalmente a las mujeres, hay que destacar que la mayor parte de la parcialidad involuntaria motivada por el trabajo de cuidados, en concreto alrededor del 90%, se concentra en las mujeres, lo que supone una fuente de segregación ocupacional y una fórmula que continúa perpetuando la división sexual del trabajo.

**Tabla 2. Variación en la afiliación con contratos fijos desde la reforma laboral**

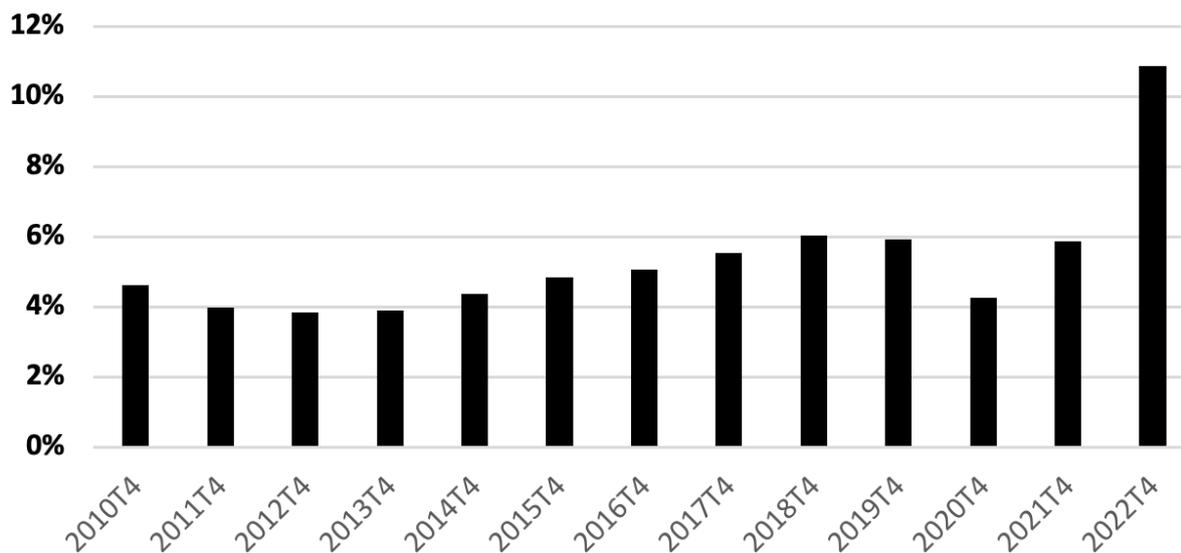
		Variación Ene'22-Feb'23	
		Número	Porcentaje
<b>Jornada completa</b>	Hombres	+842.553	+17,9%
	Mujeres	+451.670	+14,9%
<b>Jornada parcial</b>	Hombres	+220.786	+44,1%
	Mujeres	+387.225	+31,9%

Fuente:

Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Un elemento de análisis importante en relación a esta reforma se encuentra relacionado con la duración de los contratos indefinidos, y la implicación que ello puede tener para la estabilidad en el empleo, en un contexto en el que no se ha modificado el coste por despido. En la siguiente tabla se muestra cómo en el año 2022 la antigüedad media de los contratos indefinidos de las personas asalariadas ha disminuido; en concreto, los contratos indefinidos con una antigüedad menor a un año han pasado de representar el 6% a suponer un 11% del conjunto de contratos indefinidos.

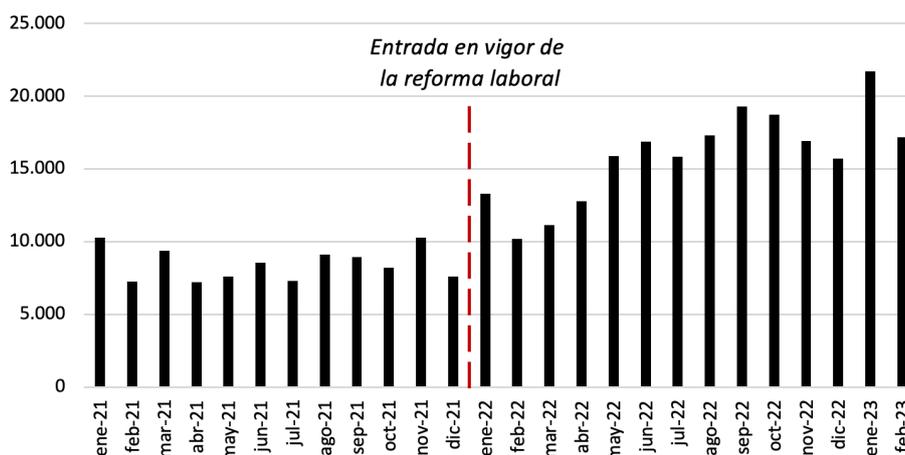
### Gráfico 5. Personas asalariadas con contrato indefinido con menos de 1 año de antigüedad



Fuente:  
Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Este cambio se debe enmarcar en el contexto de la transición que se está realizando de la contratación temporal e indefinida a lo largo del año 2022, pero también cabe apuntar algunas consideraciones al respecto de la estabilidad en el empleo en la contratación indefinida. En particular, en la medida en que en la reforma no se ha modificado un coste por despido que resulta significativamente bajo, existe un incentivo para no prolongar en exceso la duración de este volumen creciente de contratación indefinida que se está realizando recientemente, debido a que el incremento de la antigüedad conlleva la asunción de mayores costes para la empresa. Por tanto, conviene poner el foco en los despidos y en la rotación laboral durante estos primeros años, tras la entrada en vigor de la reforma laboral y el incremento en el volumen de contratación indefinida. Si bien este cambio en el perfil de la contratación reduce la temporalidad, el incentivo a no prolongar la duración de los contratos indefinidos amenaza la estabilidad en el empleo, con las consecuencias que de ello se deriva sobre la planificación y el desarrollo de proyectos de vida de la población trabajadora. En el Gráfico 6 se muestra el número de bajas medias mensuales de los contratos indefinidos (a tiempo completo y parcial) desde que se aprobó la reforma laboral, y como se puede comprobar, la tendencia a medida que transcurre el año 2022 y comienzo de 2023 es al aumento. No obstante, aún es una etapa incipiente para valorar el recorrido que pueda tener esta hipótesis acerca de la rotación en el personal indefinido.

**Gráfico 6. Bajas mensuales contratos indefinidos**

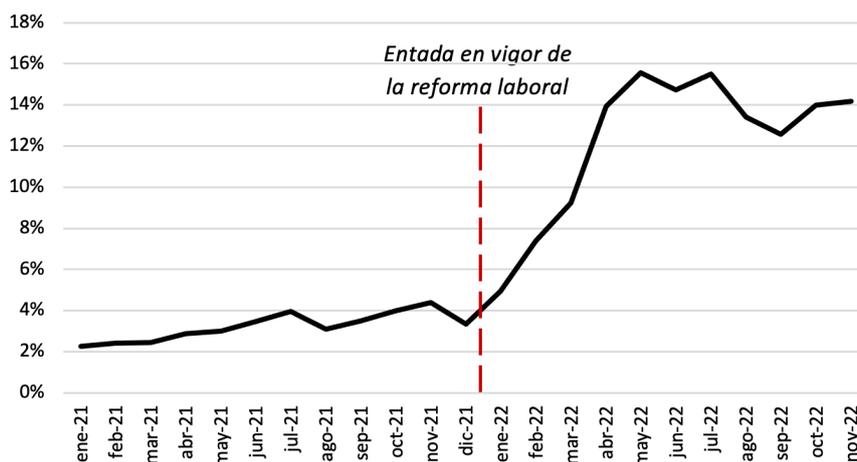


Fuente:

Elaboración propia a partir de la base de datos estadísticos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

De hecho, si atendemos a las causas que motivan las bajas de los contratos indefinidos (excluyendo del análisis las bajas por inactividad de personas trabajadoras fijas-discontinuas), se observa un incremento significativo de las bajas por no superar el período de prueba a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, como se muestra en el siguiente gráfico. Mientras que no se observan cambios significativos en el peso que representan el resto de causas a la hora de justificar las bajas de contratos indefinidos tras la reforma laboral, las bajas por no superar el período de prueba se multiplican. La no superación del período de prueba puede estipularse por parte de la empresa sin la necesidad de aportar una justificación objetiva y no conlleva indemnización. Por tanto, cabe prestar especial atención a esta fórmula de despido y a su impacto en la rotación laboral de la contratación indefinida a corto plazo.

**Gráfico 7. Bajas por no superar el período de prueba sobre el total de bajas en la contratación indefinida**



Fuente:

Elaboración propia a partir de la base de datos estadísticos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

Más allá de la contratación indefinida, en la contratación temporal también se han producido cambios que conviene analizar. Como quedaba reflejado en la Tabla 1, el volumen de contratación temporal a lo largo del año 2022 se ha reducido sustancialmente en comparación a los años precedentes. Los datos agregados muestran un descenso importante en el número de personas afiliadas con contratos temporales entre enero del año 2022 y febrero del año 2023: 1,82 millones de personas menos, lo que supone

una reducción del 46%. Este descenso se reparte entre la contratación temporal a jornada completa, que se ha reducido en un 40% (alrededor de 1 millón de personas menos), y la contratación temporal a jornada parcial, que ha disminuido en un 57% (786 mil personas menos). A continuación se reflejan datos sobre la incidencia por género de esta variación en la afiliación con contratos temporales en el último año.

**Tabla 3. Variación en la afiliación con contratos temporales desde la reforma laboral**

		Variación Ene'22-Feb'23	
		Número	Porcentaje
Jornada completa	Hombres	-697.502	-50,9%
	Mujeres	-337.861	-28,1%
Jornada parcial	Hombres	-295.740	-56,3%
	Mujeres	-490.599	-56,8%

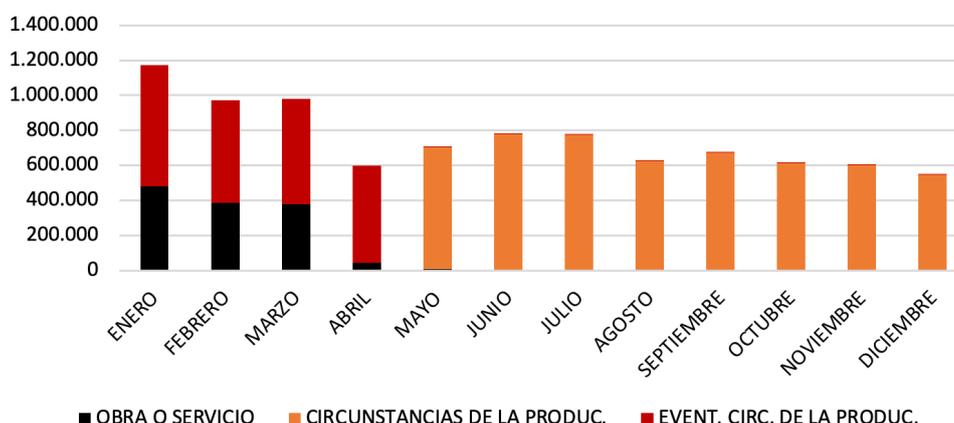
Fuente:

Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Con respecto a los jóvenes, un estrato poblacional en el que la incidencia de las formas contractuales más precarias es más intensa, también se observa una mejora en términos de reducción de la temporalidad. En particular, la afiliación de personas jóvenes (menores de 30 años) con contratos temporales se ha reducido en aproximadamente un 20% desde enero de 2022 a febrero de 2023, mientras que se ha incrementado la contratación indefinida sustancialmente, incrementándose un 75% el número de personas afiliadas jóvenes en ese mismo intervalo de tiempo, produciéndose por tanto no solo un trasvase en el perfil de contratación similar al que se desarrolla en el conjunto de personas asalariadas, sino también un importante aumento en términos absolutos del volumen de afiliación indefinida en las personas jóvenes. No obstante, en este incremento de la afiliación indefinida predomina en términos relativos un aumento en la contratación indefinida de personas en régimen de fijo-discontinuo (ha crecido un 313% en este intervalo temporal) y, en menor medida, a jornada parcial (se ha incrementado en un 91,3%) y completa (ha acumentado en un 48,6%).

Por otro lado, en este cambio normativo se estipula en el contrato por circunstancias de la producción la vía mediante la cual canalizar la contratación temporal, en lugar de otra modalidad de contratación hasta ahora masivamente utilizada como era el contrato por obra y servicio. En el siguiente gráfico se muestra este cambio en el perfil de contratación temporal a lo largo del año 2022:

**Gráfico 8. Composición de la contratación temporal durante el año 2022**



Fuente:

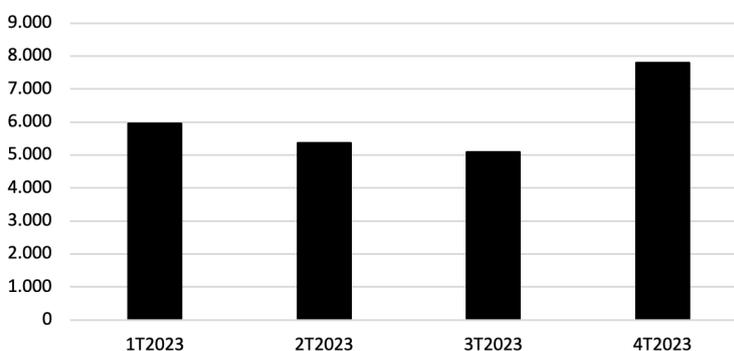
Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Este cambio en la modalidad de contratación temporal trae aparejada una serie de implicaciones. Por un lado, a diferencia del contrato por obra y servicio, que se podía prorrogar hasta 3 años (e incluso 12 meses más por convenio colectivo), el contrato por circunstancias de la producción puede ampliar su duración máxima hasta seis meses (o 1 año por convenio colectivo). En segundo lugar, ahora se contemplan supuestos más estrictos para la contratación temporal que en el caso del contrato por obra y servicio. En concreto, para la contratación por circunstancias de la producción imprevisibles será necesario que se especifique 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” (art. 15.2 ET), de modo que tras la reforma laboral la contratación temporal debe ajustarse en mayor medida a la naturaleza del puesto y responder de manera más precisa a las causas que justifican la temporalidad en la contratación. Respecto a la contratación por circunstancias de la producción previsible, cabe prestar atención al hecho de que una situación ocasional, previsible y de duración reducida pueda repetirse cíclicamente, lo que puede entrar en colisión con el contrato fijo-discontinuo y dar lugar a un uso indebido de este tipo de contrato temporal.

Finalmente, como se mencionaba al comienzo también es importante prestar atención a aquellos aspectos especialmente sensibles para los intereses de la clase trabajadora que no se han abordado en esta reforma laboral. Uno de ellos tiene que ver con los procesos de reestructuración de plantillas. La última reforma laboral dispone herramientas como los nuevos tipos de ERTE basados en el mecanismo RED para hacer frente a las situaciones de crisis generales o sectoriales, que suponen nuevas formas de reforzar la figura de los ERTEs frente a los EREs. Sin embargo, se mantienen inalterados los motivos para alegar causas objetivas tanto económicas, técnicas, organizativas o de producción a la hora de llevar a cabo un despido colectivo. Se trata de uno de los aspectos más lesivos de la reforma laboral de 2012, pues genera un marco legal que ofrece muy pocas garantías en tanto permite a una empresa justificar el despido colectivo, entre otros motivos, con el simple hecho de estimar una reducción de ingresos o ventas en los siguientes tres trimestres de actividad.

Si bien con la irrupción de la pandemia las empresas pudieron acogerse a ERTES, con una cláusula asociada que impone restricciones severas a la hora de realizar despidos en la plantilla en los próximos seis meses desde el fin de este proceso, el 31 de marzo de 2022 se puso fin a esta cláusula que incentivaba el mantenimiento del empleo.<sup>4</sup> A partir de las estadísticas que ofrece el Ministerio de Trabajo y Economía Social se puede observar como seis meses más tarde las empresas vuelven a incrementar la utilización de los EREs como mecanismo ordinario de ajuste laboral, aumentando su número sustancialmente durante el último trimestre del año 2022, como se observa en el siguiente gráfico. Por tanto, conviene prestar atención en los próximos meses a la utilización de estos mecanismos como fórmula de ajuste de plantillas en el actual contexto de incertidumbre económica.

**Gráfico 9. Despidos Colectivos (nº de personas trabajadoras afectadas)**



Fuente:

Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<sup>4</sup> Esta cláusula estipulaba la improcedencia de los despidos que se realizaran en dicho período de 6 meses.

## 2. Consideraciones finales

Como primera consideración conviene plantear que la regulación, sin una supervisión que sea adecuada y eficaz, y sin mecanismos sancionadores que sean disuasorios y correctivos, puede carecer de una aplicación real y efectiva cuando la parte empresarial tenga incentivos para tratar de sortearla o burlar el espíritu de la norma. Así ha sucedido, por ejemplo, con la utilización irregular y abusiva de la contratación temporal antes de la reforma, por lo que resulta preciso exigir una ampliación y mejora de los mecanismos de supervisión, al igual que conviene vigilar cómo el capital se reacomoda frente a la nueva regulación con el objetivo de operar de la manera más rentable.

En segundo lugar, pese a que la reforma laboral efectivamente esté reduciendo sustancialmente la temporalidad, ni ello viene aparejado a una superación efectiva de la precariedad para un estrato social muy voluminoso de la clase trabajadora, ni tampoco despeja la incertidumbre vital que obstaculiza la posibilidad de desarrollar un proyecto de vida a medio plazo. En la reforma laboral no se ha abordado un cambio en el coste por despido en los contratos indefinidos, de modo que permanece significativamente bajo y no supone un elemento disuasorio para la persona empleadora. En el contexto de una conversión masiva de la contratación temporal en indefinida, como la que se observa en los últimos meses a consecuencia de la reforma, también habrá que examinar cómo cambia el perfil de antigüedad de las personas asalariadas indefinidas. Dicho de otro modo, podemos pasar de un escenario de empleos temporales a otro de indefinidos inestables, con un elevado grado de rotación en las personas asalariadas indefinidas, con el objetivo por la parte empresarial de seguir utilizando el volumen de empleo como variable de ajuste y no acumular costes en materia de indemnización como resultado de la antigüedad.

Por otro lado, a esta inestabilidad en el empleo se le suma una agudización de la precariedad salarial, en un contexto de pérdida generalizada del poder adquisitivo de la clase trabajadora. La causa de esta pérdida de la capacidad de compra no debe situarse en el fenómeno de la inflación, sino enmarcarse en el conflicto distributivo por el reparto de la renta que se genera, es decir, en la pugna entre capital y trabajo. El incremento en el nivel de precios está engrosando de manera generalizada el margen de beneficios empresarial, a costa de una erosión de la capacidad de compra real de los salarios. Así, mientras que los márgenes empresariales han aumentado desde finales de 2019 alrededor de un 60% a cierre del año 2022, los salarios apenas se han incrementado un 4% en ese mismo intervalo de tiempo. Por tanto, un fenómeno aparentemente técnico y cuyas causas tienen un origen externo a la dinámica de la economía española como la inflación está sirviendo de coartada para restaurar y elevar la rentabilidad del sector privado a costa de un empeoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora. Todo ello puede compensar negativamente el incremento del gasto en consumo que con la reforma se trataba de impulsar.

Esta agudización de la precariedad se produce además partiendo de una situación que ya era enormemente preocupante. Con datos de la Agencia Tributaria para el año 2019, antes del inicio de la pandemia un 38% de las personas asalariadas no superaba un ingreso anual equivalente al de un salario mínimo interprofesional (SMI) en cómputo anual (12.600€), y casi un 60% del conjunto de la población asalariada se encontraba por debajo de un umbral de ingresos anuales equivalentes a 1,5 SMI en cómputo anual. Si tenemos en cuenta que desde que se aprobó la reforma laboral, alrededor de un 80% del crecimiento en la afiliación se observa en aquellos sectores de menores salarios y peores condiciones laborales (servicios vinculados a la actividad comercial, la hostelería, el turismo, servicios técnicos y de consultoría, en la educación y la construcción), todo parece indicar que este escenario de precariedad, si no ha empeorado, tampoco habrá mejorado sustancialmente. De hecho, en multitud de sectores aún persisten convenios colectivos que, bien porque están bloqueados, decaídos o en proceso de negociación, aún no han actualizado las tablas salariales a las subidas recientes del SMI.

En definitiva, nos encontramos frente a una ofensiva del capital que está siendo respondida de manera timorata e insuficiente por parte del Gobierno y de los sindicatos mayoritarios. La reforma laboral del año 2021 supone una oportunidad malograda para la recuperación del terreno perdido durante toda esta década pasada. La consagración por parte de los actores que conforman el diálogo social tripartito de aspectos regulatorios del marco laboral que son especialmente perjudiciales para los intereses de la clase trabajadora ha normalizado medidas que se adoptaron presuntamente en una situación de emergencia, como era la coyuntura que atravesábamos en la anterior crisis económica.

Del mismo modo, esta reforma laboral pilotada desde las burocracias gubernamentales, sindicales y empresariales supone un ejemplo contraproducente para la clase trabajadora, que la relega a adoptar un rol pasivo de *delegar, pedir y esperar*. Un conflicto de clases que es inherente a la producción en el marco capitalista se externaliza al ámbito de la política institucional, trasladando y exponiendo el conflicto como mera disputa parlamentaria, en un marco aparente de correlación de fuerzas confinado a la representación política. Resituarse este antagonismo de clase en el ámbito de la lucha sindical permite a la clase trabajadora generar autoconsciencia de las problemáticas que le afectan, de las potencialidades y límites de las luchas, y por tanto mejorar sus capacidades organizativas para acumular fuerzas. La historia demuestra que la defensa y la conquista de derechos y el logro de objetivos estratégicos por parte de la clase trabajadora es resultado de su organización y lucha independiente, y por tanto resulta pertinente hacer pedagogía en esta misma línea, sin atajos. ■



Gabinete  
Confederal  
de Estudios  
y Formación