

La reforma laboral 2021: primeros datos¹ Labour reform 2021: Early indications

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

 <https://orcid.org/0000-0001-7106-6769>

Cita sugerida: PÉREZ DEL PRADO, D. "La reforma laboral 2021: primeros datos". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. n° 3 (2022): 87-106.

Resumen	Abstract
El presente estudio realiza una primera aproximación, de naturaleza cuantitativa, a las principales variables afectadas por la reforma laboral 2021 y, en particular, las que tienen que ver con la contratación. Aunque es pronto para poder realizar una evaluación de impacto exhaustiva, el cambio de tendencia observada en alguna de ellas puede darnos algunas pistas de cómo de efectiva serán los cambios legales introducidos en relación a los objetivos planteados, siendo corolario de todos ellos la lucha contra la temporalidad y los efectos nocivos que de ella se derivan.	This study makes a first approach of a quantitative nature to the main variables affected by the 2021 labour reform and, in particular, those that have to do with hiring. Although it is too early to be able to carry out an exhaustive impact assessment, the change in trend observed in some of them may give us some clues as to how effective the legal changes introduced will be in relation to the objectives set out, the corollary of all of them being the fight against temporary employment and the harmful effects that derive from it.
Palabras clave	Keywords
Reforma laboral; contratación temporal; análisis cuantitativo	Labour reform; temporary recruitment; quantitative analysis

1. INTRODUCCIÓN: REFORMAR EN TIEMPOS REVUELTOS

Vivimos tiempos ciertamente truculentos. La sucesión de calamidades que venimos afrontando desde hace unos años parece no tener fin. El primer embate nos lo dio la mayor crisis económica desde el Crack del 29 y la Gran Depresión. No en vano recibió el nombre de la "Gran Recesión"², precisamente para destacar el paralelismo existente con la única crisis económica que se le aproxima. Los datos así lo ponen de manifiesto. Si sumamos el retroceso experimentado en el período 2008-2013, nuestro PIB se redujo un 8,2%. En 2009, el de la Unión cayó un 4,4%³, tardando un lustro en encadenar más de tres ejercicios económicos en positivo. En términos de desempleo, aunque con enormes disparidades, basta con fijarse en los países del sur, de los más afectados, para darse cuenta de la magnitud de la tragedia social de aquel momento: en Grecia, la tasa de paro pasó del 8,4% al 24,5%; en España, se incrementó del 8,2% al 24,8%; en Chipre, creció desde el 3,9% al 13,3%; en Croacia, se comportó también como los anteriores, pasando del 9,9% al 16%; en Italia, el desempleo creció desde el 6,1% al 11,6%⁴.

¹ Este trabajo forma parte del proyecto de investigación "Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital" (RTI2018-094547-B-C21).

² STIGLITZ, J. E.: *La gran recesión*, *Claves de Razón Práctica*, 2010. Media ajuste estacional.

³ Fuente: Eurostat.

⁴ Ninguno de estos datos constituye ni el máximo ni el mínimo absoluto, sino que simplemente reflejan los valores para los momentos temporales seleccionados homogéneos. En concreto comparan 2007 y 2012, punto álgido de la crisis económica.

Después, cuando todavía no nos habíamos recuperado de los efectos de la crisis anterior y cuando nadie lo esperaba, llegó la pandemia de COVID-19 y la crisis sanitaria, económica y social a ella aparejada. En el año 2020, de acuerdo con el INE, el número de defunciones se incrementó en nuestro país en un 17,9%, reduciéndose la esperanza de vida al nacimiento en 1,24 años, hasta situarse en los 82,34 años⁵. Por su parte, la economía se contrajo un 11%, la mayor caída entre las cuatro mayores economías de la Unión Europea y, comparativamente, también más intensa que la Gran Recesión y la Gran Depresión⁶. Por lo que hace al desempleo, entre los meses de marzo y abril se incrementó de forma muy abrupta, superando el 15%⁷, una subida sin precedentes, 1,5 veces más que la mayor de la Gran Recesión. Si la brecha no fue aún mayor fue gracias a la efectividad de las medidas sociolaborales⁸, entre otras, que se pudieron en marcha.

Pero esto no fue todo. Cuando parecía que podíamos dejar atrás la pandemia y recuperar poco a poco la normalidad, la invasión de Ucrania por parte de la Federación Rusa amenaza con provocar una nueva crisis económica. Por el momento, el efecto económico más importante ha sido el del alza de los precios, una variable que ya se encontraba algo tensionada. En el último año, la inflación en la UE ha pasado del 1,3 al 5,6% -del 0,9 al 5,1% si nos centramos en la zona euro-, o lo que es lo mismo, se han incrementado un 330%. En el caso de nuestro país, de la deflación (-0,1% registrábamos en enero de 2021) hemos pasado a una fuerte inflación (7,6% en febrero de este año). Aunque está por ver si la inflación, las restricciones al comercio internacional y, en general, la inestabilidad, terminarán por afectar al conjunto de la economía y al mercado de trabajo, de momento los nubarrones vuelven a cernirse sobre nosotros, de nuevo, cuando todavía no nos hemos recuperado de los golpes anteriores.

En este contexto tan turbulento, el RDL 3/2021, 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 trabajo⁹ (en adelante, RDL 3/2021 o reforma laboral 2021) ha aprovechado lo que a la luz de los acontecimientos anteriores y posteriores podría verse como especie de ventaja de lanzamiento para dar a luz a la reforma laboral 2021. Una reforma que se nos aparece, quizá no tanto como un rayo de esperanza en medio de la tormenta, pero sí al menos como una forma de trascender la coyuntura y

⁵ Movimiento Natural de la Población (MNP). Indicadores Demográficos Básicos (IDB). Defunciones según la Causa de Muerte. Año 2020.

⁶ En España, la Gran Depresión dejó notar en mucha menor medida que en otros países. De hecho, el PIB no comenzó a caer hasta 1931 y lo hizo un 1,8%. En 1932 la economía española creció levemente para volver a retroceder al año siguiente un 4,5%. En 1934, la crisis se superó completamente, alcanzando unos niveles de PIB superiores a los de 1929. No sería hasta la Guerra Civil cuando España experimentó el mayor retroceso de su historia reciente, con una caída de más del 26%. PALAFOX GAMIR, J.: España y la crisis internacional de 1929: el papel de los desequilibrios internos», en *Pasado y presente: de la Gran Depresión del siglo XX hasta la Gran Recesión del siglo XXI*, Fundación BBVA, 2011, p. 96.

⁷ Fuente: EPA, INE.

⁸ A este respecto, véase ARAGÓN GÓMEZ, C. (Ed.): *Impacto del COVID-19 en materia laboral y de Seguridad Social*, Francis Lefebvre, 2020; BLASCO PELLICER, A.A. ALEGRE NUENO, M., LÓPEZ BALAGUER, M., RAMOS MORAGUES, F. y TALENS VISCONTI, E.: *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020; CASAS BAAMONDE, M. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Un nuevo Derecho del Trabajo en la emergencia. Las medidas laborales y de seguridad social excepcionales en el estado de alarma declarado por la crisis sanitaria de Covid-19”, *Derecho de las relaciones laborales*, vol. 4, 2020; MONEREO PÉREZ, J. L.: “La pandemia Covid-19 como «hecho social total» y su impacto en el derecho social”, en BARRIOS BAUDOR, G. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Eds.): *Derecho vivo de la Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2020; MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre: A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID 19 y las medidas legales adoptadas”, *Revista de derecho de la seguridad social, Laborum*, n.º 23, 2020. Véase también el resto de este número monográfico. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia*, Francis Lefebvre, 2020.

⁹ BOE 30/12/2021, n.º 313.

mirar al futuro, afrontando de forma decidida viejos problemas de nuestro mercado de trabajo y, además, con el consenso de los agentes sociales y, se ha dicho, de forma sensata¹⁰.

Aunque es muy pronto para evaluarla, el presente trabajo pretende realizar un primer análisis de los primeros datos a partir de su entrada en vigor, en un intento de vislumbrar algunas líneas de tendencia que nos permitan adelantar algunos posibles resultados futuros. En concreto, estudiaremos las variables relacionadas con el principal objetivo de la reforma, la lucha contra la temporalidad. Es cierto que la mayor parte de las medidas en materia de contratación no entrarán en vigor hasta el 30 de marzo¹¹, pero existen razones para pensar que las empresas ya estarían adelantando su adaptación al cambio normativo. Este será otro de los elementos que se someterá a contraste.

Con este objeto, el próximo apartado se dedicará a analizar la evolución de los datos relativos al conjunto de la economía y del empleo. A continuación se aborda el comportamiento de la contratación, dejando para el apartado siguiente los datos que tienen que ver con el contrato fijo discontinuo, uno de los indudables protagonistas de la reforma. Para finalizar, daremos cuenta de las conclusiones alcanzadas a modo de futuribles a ser corroborados o refutados más adelante por futuras investigaciones.

2. LA EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA Y DEL EMPLEO

Desde la salida de la Gran Recesión, el comportamiento del empleo y su alter ego, el desempleo, ha sido muy positiva, incluso más de lo que cabría pensar teniendo en cuenta la inestabilidad derivada de la crisis de la pandemia y del actual contexto internacional. Es cierto que venimos de un período muy aciago tanto para lo uno como para lo otro, de lo que cabría esperar un cierto efecto rebote. Sin embargo, mientras el crecimiento de económico, siendo bueno, no se ha comportado como en un principio las previsiones habían pronosticado, en el caso del empleo y del desempleo no se ha observado una cierta ralentización hasta fechas muy recientes. Al contrario, ambos han venido evolucionando de forma muy positiva.

En efecto, los primeros estudios de las organizaciones internacionales de referencia habían pronosticado crecimientos mucho más robustos que los finalmente experimentados hasta ahora, de tal forma que a cada revisión, los datos fueron a la baja. Incluso en los pronósticos más recientes, cuando todavía ni se vislumbraba la invasión de Ucrania, se observa esta tendencia. Así, en sus previsiones de otoño, la Comisión europea pronosticó que la economía española crecería un 4,6 % en 2021, lo que supone un recorte de 1,6 puntos porcentuales en comparación con la estimación que hizo en julio¹². En un sentido similar, la OCDE rebajó las previsiones de crecimiento para España para el mismo año del 6,8% al 4,5%, y en 2022, del 6,6% al 5,5%¹³.

En el ámbito nacional, el INE revisó a la baja la estimación previa de crecimiento intertrimestral del PIB en el segundo trimestre de 2021, que pasó de un 2,8% a un 1,1%, lo que rebajó la cifra para el conjunto del ejercicio al 5%¹⁴. Por su parte, las previsiones del Banco de España apuntan a un «retraso con respecto al momento en que se produciría ese hito [la superación de la crisis pandémica] para el conjunto del área del euro, que se estima en algo menos de un año [2021], refleja[ndo] el impacto comparativamente más severo de la pandemia en nuestro país en sus

¹⁰ MERCADER UGUINA, J. R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: "La Reforma Laboral de 2021: elogio de la sensatez", *El Foro de Labos*, 2021, fecha de consulta 19 enero 2022, en <https://www.elforodelabos.es/la-reforma-laboral-de-2021-elogia-de-la-sensatez/>.

¹¹ DF 8ª RDL 32/2021.

¹² EUROPEAN COMMISSION: *Autumn 2021 Economic Forecast for Spain*, Bruselas, 2021. Aunque luego las previsiones volvieron a mejorar en las de invierno, que se ha publicado en febrero: https://ec.europa.eu/economy_finance/forecasts/2022/winter/ecfin_forecast_winter_2022_es_en.pdf

¹³ OECD: "Spain Economic Snapshot", 2021, fecha de consulta 2 febrero 2022, en <https://www.oecd.org/economy/spain-economic-snapshot/>.

¹⁴ INE, CNTE, septiembre de 2021. En la última actualización, publicada en febrero, se eleva una décima hasta el 5,1%. Véase, CNTE de cuatro trimestre de 2021.

estadios iniciales y, sobre todo, el mayor peso de los servicios con un elevado grado de interacción social, vinculados, en particular, a la actividad turística»¹⁵.

Estos cambios en la previsión se deberían en buena medida a la corta pero muy intensa crisis económica propiciada por la pandemia de COVID-19, a cuyos envites España estaría más sobrepuesta que otras economías debido al especial peso que el sector servicios tiene en nuestra estructura económica, así como a la también mayor participación de las pequeñas y medianas empresas en comparación con otras economías¹⁶; pero, sobre todo, a lo inestable de su evolución, lo que añade gran incertidumbre al comportamiento de los distintos agentes económicos.

A pesar de ello, como decíamos, el comportamiento del empleo y del desempleo ha sido extremadamente positivo. Comenzando por el primero, en el siguiente gráfico se muestran los datos de afiliación, que es un buen indicador de la evolución del empleo¹⁷. Como puede comprobarse, desde mediados de 2013 hemos iniciado una senda constante de crecimiento solo alterado por la crisis económica vinculada a la pandemia. Esto nos ha permitido pasar de los 16.344.225 afiliados en alta con que comenzábamos 2013 a los 19.934.481 de febrero de 2022.

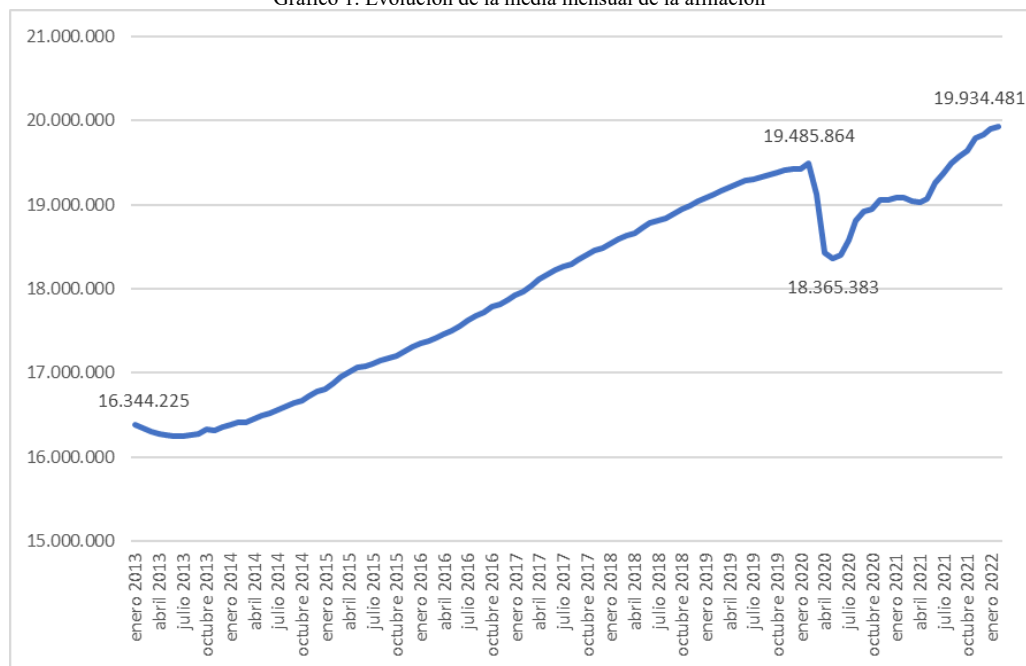
Debe tenerse en cuenta que, como se muestra claramente, no solamente hemos conseguido dejar atrás en un plazo relativamente corto de tiempo los efectos de la pandemia, sino que hoy nos movemos en niveles de empleo superiores a los que teníamos durante la Gran Recesión. En concreto, en febrero de 2008, alcanzamos el pico, con 19.442.308 afiliados en alta, cifra que conseguimos sobrepasar precisamente doce años después, en febrero de 2020. La alegría, sin embargo, duró poco, pues al mes siguiente el golpe de la pandemia hizo caer la afiliación en más de un millón de efectivos, retroceso del que no conseguiríamos recuperarnos hasta agosto de 2021, momento en que alcanzamos la cifra de 19.495.252. A partir de ese instante, la tendencia se ha mantenido creciente, a falta de observar el impacto de las consecuencias económicas de la invasión de Ucrania.

¹⁵ BANCO DE ESPAÑA: *Informe Trimestral de la Economía Española*, Banco de España, Madrid, 2021, fecha de consulta 3 noviembre 2021, en <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/21/T3/Fich/be2103-it.pdf>.

¹⁶ BANCO DE ESPAÑA: *Informe Anual 2020*, Banco de España, Madrid, 2021, pp. 245-246, fecha de consulta 2 marzo 2022, en <https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/informes-y-memorias-anuales/informe-anual/>.

¹⁷ También lo es la ocupación, que nos ofrece la EPA, pero que tiene la desventaja de no ser mensual y no haber sido publicada en la fecha de cierre de este trabajo. Teniendo además en cuenta que todos los datos empleados aquí son de tipo administrativo, hemos considerado también más adecuado emplear la afiliación, ofreciendo un análisis más homogéneo

Gráfico 1. Evolución de la media mensual de la afiliación



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de MISSMI. Datos desestacionalizados.

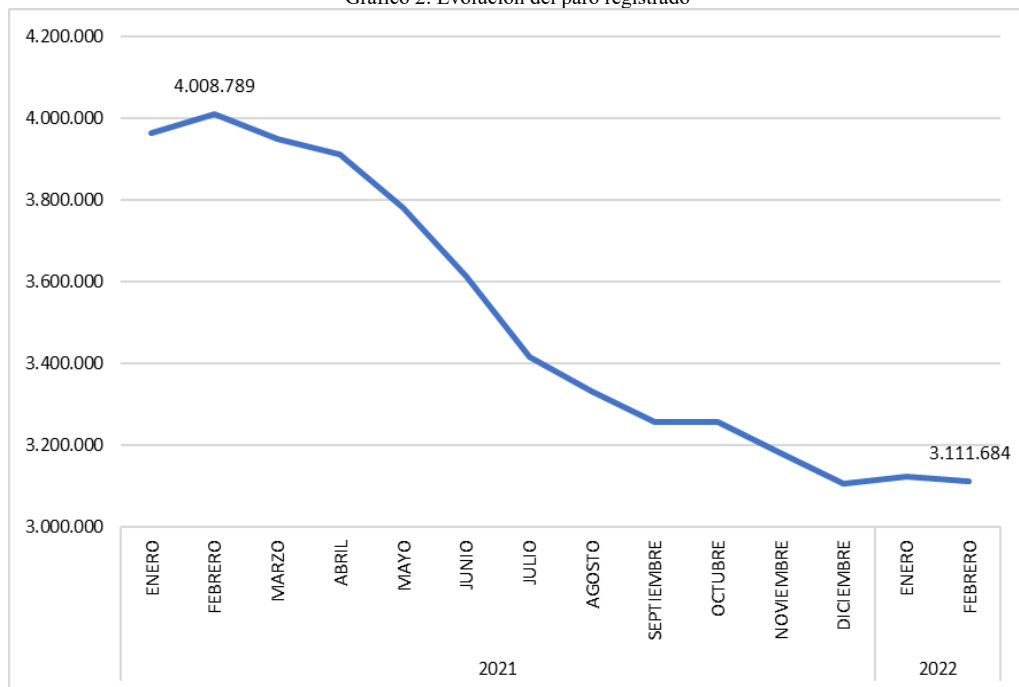
El positivo comportamiento del empleo ha tenido su directa traslación en el desempleo. El siguiente gráfico muestra la evolución del paro registrado en los últimos doce meses. Como puede comprobarse, la tendencia ha sido decreciente y constante, reduciéndose desde los poco más de 4 millones de parados hasta aproximarse los 3 millones, cifra que en febrero se sobrepasa en 111.684 personas.

Dicho esto, también es preciso señalar que podemos distinguir hasta cuatro períodos en lo que a tendencias se refiere. Así, en un primer momento, coincidente con el primer trimestre de 2021, se observa una cierta estabilidad, que conecta con el cambio de ciclo detectado en aquel tiempo. A partir de ahí y hasta finales de verano la reducción se acelera, lo que se refleja en la mayor pendiente de la línea. Con el cuarto trimestre de 2021, la mejora del desempleo se suaviza, circunstancia que se acentúa entre diciembre y febrero de 2022, momento en que se aplanan la línea, lo que evidencia una ralentización en la reducción del paro. En concreto, en enero, el paro se incrementó ligeramente, en 17.173 personas, si bien en febrero de redujo en 11.394. Sea como fuere, nada que ver con las reducciones por encima de los 100.000 efectivos del tercer trimestre de 2021¹⁸.

De hecho, si volvemos al gráfico anterior, el relativo a la afiliación, esta ralentización también se observa en términos de empleo, aunque la escala del gráfico no nos permita verlo con la misma claridad. En diciembre de 2021 teníamos 19.839.102 afiliados en alta. Al mes siguiente, esta cifra creció en apenas 60.000 personas, hasta alcanzar los 19.896.755. En febrero, último dato registrado, el incremento no alcanza las 40.000 personas, pues se situó en los ya mencionados 19.934.481.

¹⁸ De mayo a septiembre las reducciones fueron, respectivamente, -129.378, -166.911, -197.841, -82.583, -76.113.

Gráfico 2. Evolución del paro registrado



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de MTES.

En suma, la evolución en términos de empleo y desempleo es muy positiva, si bien se vislumbra una cierta tendencia a la desaceleración. Tanto utilizando una variable como otra ya habríamos dejado atrás la crisis de la pandemia. En términos de empleo, incluso, también la Gran Recesión, si bien por lo que respecta al desempleo aún estamos lejos de nuestro mejor dato, el de junio de 2007, momento en que se registró la cifra más baja con 1.965.869 parados. Aun así, debe tenerse en cuenta que las cifras de empleo que teníamos en aquel momento eran mucho más bajas, lo que significa que, aunque hoy tengamos una cifra de parados mayor, también es cierto que tenemos más personas que nunca trabajando y participando del mercado de trabajo. Al margen de esto, la muy positiva evolución del empleo y del desempleo parece ralentizarse en el período más reciente, cuando todavía aún no se han dejado notar los efectos de la guerra. Esta conclusión es coincidente con la de algunos otros estudios recientes¹⁹.

Sea como fuere, de lo dicho hasta aquí se desprende la especial interconexión existente entre el comportamiento general de la economía y del mercado de trabajo. A nadie se le escapa que, aunque esperábamos crecer más, cifras del crecimiento del PIB por encima del 4% al año son de la suficiente envergadura como para propulsar el mercado de trabajo en el modo en que las cifras de afiliación y paro reflejan. Si a ello le unimos el efecto beneficioso de las medidas adoptadas durante la pandemia (en particular la protección laboral y social propiciada a través de los ERTes), podemos entender el momento dulce, a pesar de las turbulencias, que atraviesa nuestro mercado de trabajo.

Esto nos lleva necesariamente a la especial relación existente entre empleo, condiciones de trabajo y economía, debate clásico pero no por ello cerca de alcanzar conclusiones estables. A este respecto, cabe destacar la existencia de dos posturas encontradas.

¹⁹ FUNCAS: "Afiliación a la Seguridad Social y paro registrado febrero 2022", *Funcas*, 2022, fecha de consulta 2 marzo 2022, en <https://www.funcas.es/textointegro/afiliacion-a-la-seguridad-social-y-paro-registrado-febrero-2022/>.

Por una parte, las más heterodoxas ponen el acento, no sólo, aunque sí de forma preferente, en los problemas estructurales de la economía, como el comportamiento de la demanda agregada, del gasto y la inversión públicos o privados o relacionados con la estructura productiva²⁰. Desde esta perspectiva las reformas la regulación del mercado de trabajo son «un complemento útil -pero nunca sustitutivo- de las políticas macroeconómicas que aseguran una demanda efectiva adecuada», pues «quienes esperen que las políticas estructurales del mercado de trabajo hagan mella apreciable en el paro actual caminan en el vacío»²¹.

Por otra parte, la tesis ortodoxa o clásica basa los desequilibrios del mercado de trabajo y, por tanto, su solución, en su funcionamiento y, en particular, en sus rigideces o, si se prefiere, en sus ineficiencias²². Así, las reformas estructurales y, en concreto, del mercado laboral, ocupan un lugar central en sus teorías explicativas y en sus propuestas de mejora. De lo que se trata es de eliminar los obstáculos que impiden o dificultan su correcto funcionamiento.

A la luz de estas dos aproximaciones, el papel e importancia de las reformas laborales es ciertamente muy diferente. Mientras que para los primeros tienen una menor incidencia en la creación de empleo y más en las condiciones de trabajo, para la segunda ocurre ciertamente lo contrario, son la clave para la creación de puestos de trabajo, objetivo que frecuentemente se supedita a cualquier otro, incluidos los que tienen que ver con las condiciones de trabajo o, si se prefiere, con la calidad de los puestos que se ofertan. Buscando el equilibrio entre ambas o asumiendo la primera tesis, la reforma 2021 tendría como objetivo mejorar las condiciones de trabajo del conjunto de personas trabajadoras, obviando una hipotética incidencia sobre la creación de empleo.

3. LA EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TRAS LA REFORMA

Esto se pone de manifiesto en su exposición de motivos cuando señala que estamos ante una reforma laboral «que camina en dirección contraria a la que ha sido habitual en los últimos tiempos. La recuperación de los derechos laborales y su garantía, junto con el impulso a las medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones son sus principales aportaciones que buscan transformar nuestro mercado de trabajo para que pueda dejar definitivamente atrás sus anomalías, asegurando la calidad del empleo y el dinamismo de nuestro tejido productivo».

Entre estas anomalías se destacan el exceso de temporalidad y desempleo. «La combinación de ambos ha dado lugar a que el trabajo en nuestro país esté especialmente afectado por la precariedad, como inquietante realidad que da lugar a malas condiciones de empleo, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo». De ahí que la reforma pretenda «corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo».

Pero lo cierto es que la temporalidad es capaz de producir efectos más allá del empleo y del desempleo. En efecto, la evidencia empírica demuestra que la contratación temporal lleva aparejada una remuneración más baja, una menor inversión en capital humano específico para trabajadores con una antigüedad superior a los tres años y una mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo, si bien esto no tiene que ver tanto con el tipo de contratación como con las actividades en que se concentra la temporalidad. Asimismo, la excesiva temporalidad de nuestro mercado de

²⁰ FINA SAGLÀS, L. y TOHARIA CORTÉS, L.: *Causas del paro en España: un punto de vista estructural*, Fundación IESA, Madrid, 1987. Los autores, sin menospreciar los argumentos relativos a la rigidez del mercado de trabajo, aunque relativizándolos, ponen el acento, centrándose en la economía española, en lo que denominan «problema de tipo estructural» y que tiene que ver con «un insuficiencia crónica de capacidad productiva que permita afrontar los retos que plantea la competencia de nuestro entorno». (p. 11).

²¹ TOBIN, J.: "El paro en los años ochenta: Diagnóstico y prescripción a nivel macroeconómico", *Papeles de economía española*, n.º. 26, 1986, pp. 353-368. Consúltase también este trabajo para un análisis de la relación entre política macroeconómica y empleo en el marco de las crisis del petróleo de finales de los 70 con vista a la actual.

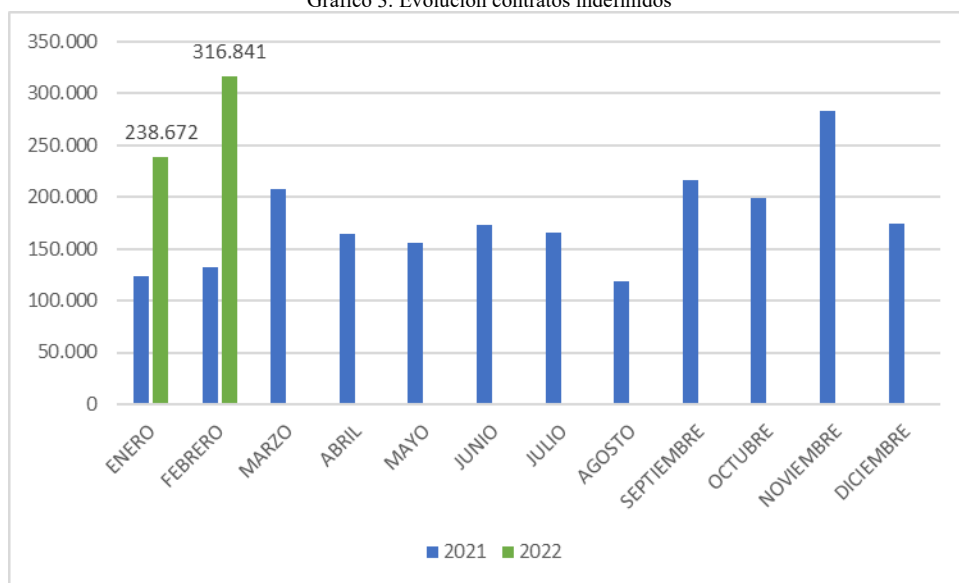
²² LAYARD, P. R. G., NICKELL, S. J. y JACKMAN, R., *La crisis del paro*, Alianza, Madrid, 1996.

trabajo estaría incidiendo en decisiones vitales de los trabajadores como la de la convivencia en común o el momento de entrada en la maternidad. No puede ser de otra forma cuando, dada la incidencia en los salarios anteriormente mencionada, estaría suponiendo un mayor riesgo de sufrir pobreza²³.

Pues bien, ¿estaría consiguiendo la reforma, aún en estos primeros impasses, producir algún efecto positivo en lo que hace a la lucha contra la temporalidad?

Para responder a esta pregunta podemos comenzar por analizar la evolución de la contratación fija. A este respecto, los primeros datos parecen reflejar un incremento de los contratos indefinidos. Tal y como muestra el siguiente gráfico, en los dos primeros meses del año se firmaron 238.672 y 316.841 contratos respectivamente, alrededor del doble que los mismos meses del año anterior. En concreto, en enero las contrataciones indefinidas se habían incrementado un 91% respecto del mismo mes del año 2021, mientras que en febrero lo habría hecho un 139%.

Gráfico 3. Evolución contratos indefinidos

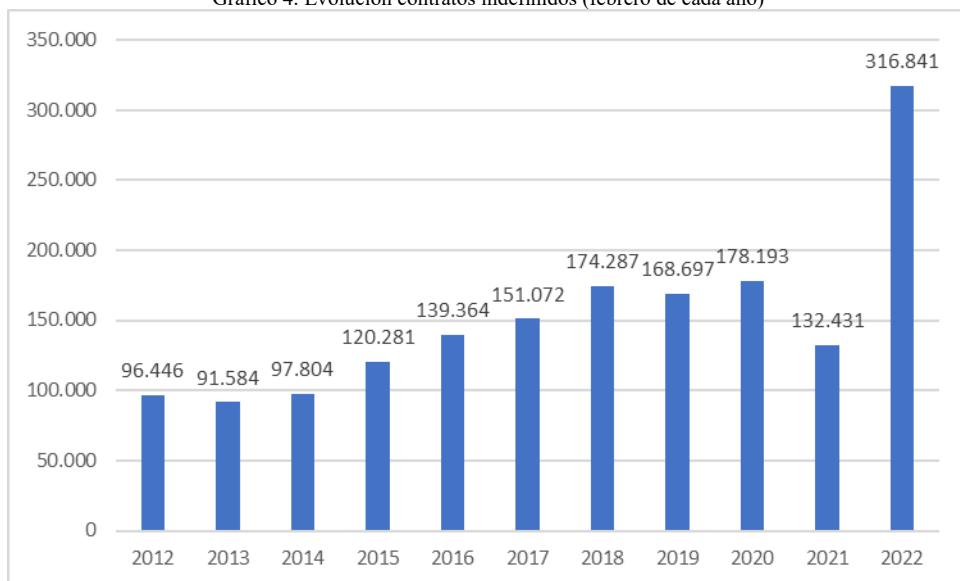


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Si extendemos el ámbito temporal de análisis, lo cierto es que la tendencia positiva de la contratación fija no cambia. Tal y como evidencia el siguiente gráfico, el mes de febrero de 2022 ha sido, con diferencia, el mejor mes de febrero de la última década, superando en más de 138.000 contratos al siguiente mejor mes de la serie, febrero de 2020, justo antes del inicio de la pandemia. Aunque la tendencia venía siendo creciente desde la salida de la Gran Recesión, el salto es sin lugar a dudas evidente. La media del período 2015 - 2021 se ha situado en torno a los 132.000 contratos, lo que implica que febrero de 2020 se habría situado 140% por encima de la media de este período.

²³ PÉREZ DEL PRADO, D.: "Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo", en Gómez Abelleira, F. J. (Ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 61-96.

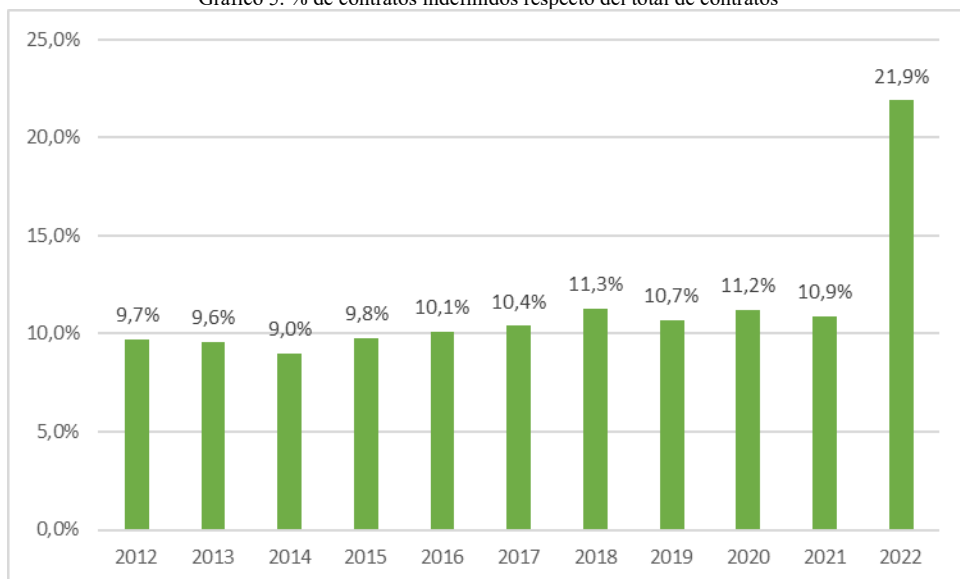
Gráfico 4. Evolución contratos indefinidos (febrero de cada año)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Este incremento notable de la contratación indefinida se ha producido a costa de la contratación temporal, lo que se ha traducido en un avance del porcentaje que esta modalidad contractual representa en el conjunto de los contratos. Tal y como puede verse en el siguiente gráfico, la contratación indefinida se ha venido situando entre el 9% y el 11%. Si eludimos la última parte de la crisis económica y nos centramos en la recuperación, nos moveríamos entre el 10% y el 11%. Sin embargo, en lo que llevamos de 2022 el porcentaje de contratos fijos se habría doblado hasta alcanzar el 21,9%.

Gráfico 5. % de contratos indefinidos respecto del total de contratos



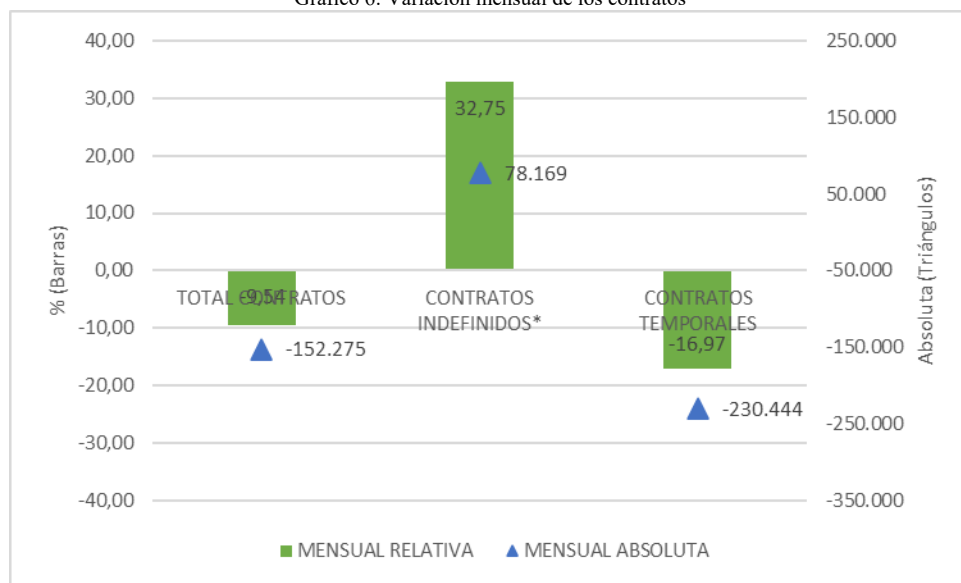
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Este avance de la contratación indefinida se observa también si nos centramos especialmente en los meses en los que se ha observado ese cambio de tendencia. Tomando como referencia el último de ellos, febrero de 2022, y comparándolo con el mes inmediatamente anterior y el mismo mes del año anterior, podemos observar la evolución que se muestra en los siguientes dos gráficos.

Comenzando por el primero, en el mes de febrero la única modalidad que arrojó un resultado positivo fue la contratación indefinida. Tal y como puede verse en el Gráfico 6, el saldo total de contratos firmados se situó en 152.275, lo que se debió fundamentalmente a la reducción del número de contratos temporales, ya que se firmaron 230.444 menos, lo que no se pudo compensar con 78.169 contratos indefinidos en comparación con el mes anterior.

En términos porcentuales, mientras que se firmaron un 32,7% de contratos indefinidos más respecto del nivel registrado el mes anterior, el conjunto de la contratación se redujo un 9,4% y la temporal en particular un 16,9%. Por consiguiente, en el mes de febrero se concertaron, en términos generales, menos contratos que en el mes anterior, siendo la única excepción la contratación indefinida, única en experimentar avances. Esto sería una muestra de la mencionada ralentización del empleo a que se ha hecho referencia anteriormente²⁴.

Gráfico 6. Variación mensual de los contratos

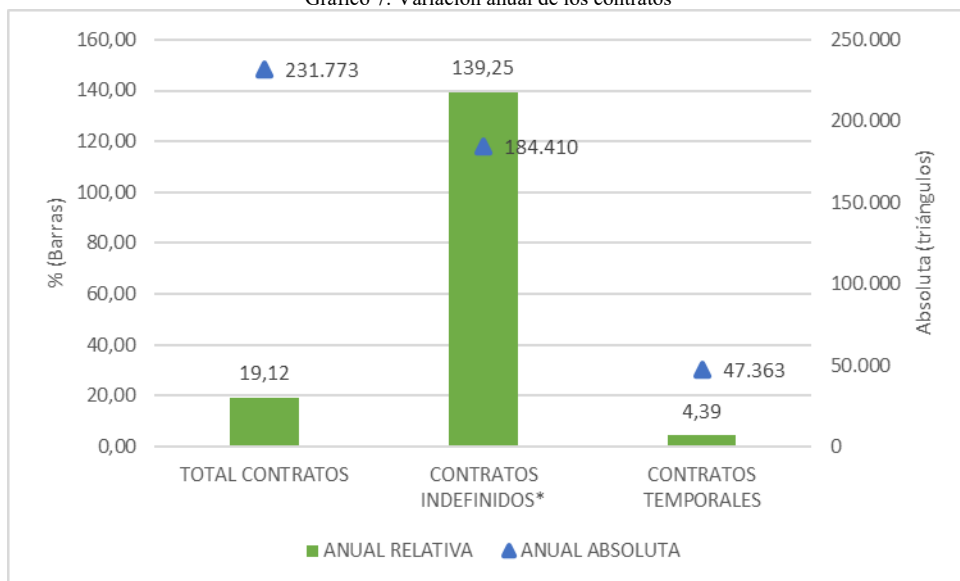


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Febrero 2022.

Si la comparación la hacemos en términos interanuales, esto es, entre el mes de febrero de 2022 y el mismo de 2021, observamos que, en general, el número de contratos avanzó en 231.773, o lo que es lo mismo, 19,1%. De estos, 184.410 lo fueron indefinidos, es decir, un 80% del incremento vino dado por esta modalidad contractual. En concreto, los contratos fijos, por sí solos, crecieron un 139,25%, dicho de otro modo, en un año más que duplicaron su crecimiento. Esto contrasta con la evolución de los contratos temporales, que se incrementaron en 47.363, un 4,39% más.

²⁴ FUNCAS: "Afiliación a la Seguridad Social y paro registrado Febrero 2022", cit.

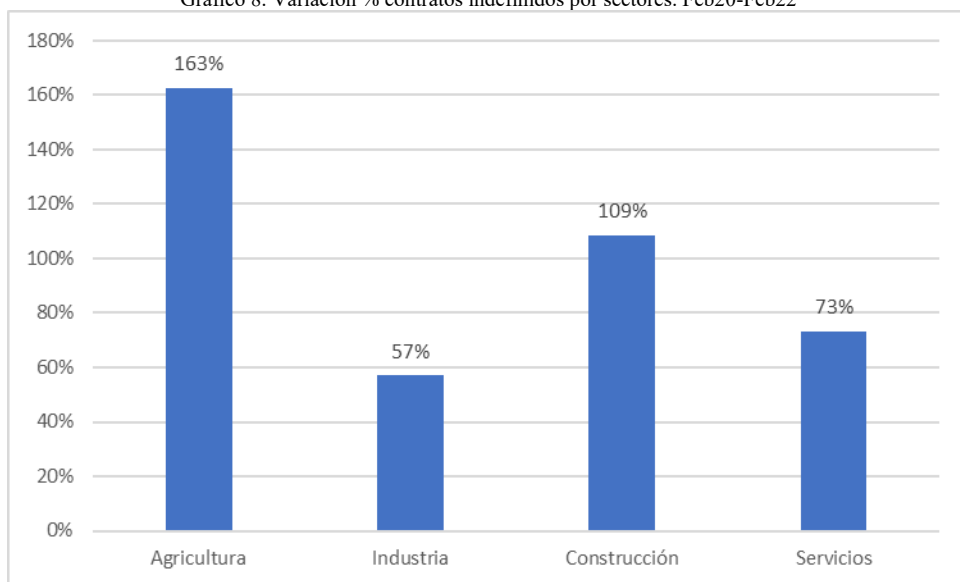
Gráfico 7. Variación anual de los contratos



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Febrero de 2022.

Este avance de la contratación indefinida es generalizado en todos los sectores productivos, tal y como puede verse en el siguiente gráfico. Aun así, el sector que vería crecer la contratación indefinida con mayor intensidad sería la agricultura, con un 163% más; seguida de la construcción, que avanza un 109%; los servicios, con un 73% más; para cerrar con la industria, un 57%, aunque este es frecuentemente el sector con mayores niveles de contratación indefinida, por lo que resulta lógico que ahí los avances sean menores.

Gráfico 8. Variación % contratos indefinidos por sectores. Feb20-Feb22



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

En relación al sector de la construcción debe hacerse una precisión. De acuerdo con la DT 3ª RDL 32/2021 y el art. 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, los contratos fijos de obra no podrán celebrarse a partir del 30 de diciembre de 2021, pero los que estuvieran vigentes en dicha fecha “resultarán aplicables hasta su duración máxima”, en los términos recogidos en el precepto convencional²⁵. Lógicamente esto va a provocar una suerte de efecto estadístico, pues lo que antes eran contratos de obra y, por ello, temporales, ahora se considerarán indefinidos por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción y, por tanto, fijos. De acuerdo con los datos, parece que este efecto ya se estaría empezando a producir y, además, de una forma ciertamente notable, especialmente si se considera el pequeño tamaño que la agricultura tiene en términos de contratación y que, por tanto, la comparación más apropiada es con el sector servicios e industria.

4. ESPECIAL REFERENCIA A LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Pero si hay una modalidad protagonista en la reforma laboral 2021, esta es sin lugar a dudas el contrato de fijos discontinuos. Esta figura está llamada a ser la modalidad estable que permita dar cabida a numerosos tipos de actividades productivas no permanentes que, hasta ahora, se han venido encuadrando a través de modalidades contractuales temporales. Como ha señalado algún autor «el objetivo inicialmente planteado en cuanto al contrato fijo-discontinuo parece haber sido desbordado por la norma finalmente consensuada y aprobada, que ha dado una nueva regulación de este contrato que va más allá de incentivar su uso en actividades estacionales, para ser un instrumento que coadyuve a atajar la temporalidad, encauzando anteriores supuestos de contratación temporal al amparo del art. 15 ET que ahora han quedado sin cobertura (contratos para obra o servicio vinculados a una contrata) y permitiendo su celebración por empresas de trabajo temporal, para atender necesidades temporales de diversas empresas usuarias»²⁶. De ahí que ya haya habido quien ha vaticinado «un éxito estadístico garantizado»²⁷. Aunque las modificaciones introducidas entrarán en vigor el 30 de marzo, pues la DF 8ª c) así lo establece, lo cierto es que ya se observan algunos cambios significativos en la tendencia experimentada por esta modalidad contractual hasta la fecha, que podrían ir en la línea de corroborar ese vaticinio.

El siguiente gráfico muestra la variación, en términos absolutos y porcentuales, del número de contratos registrados respecto del mes anterior. El mes que se ha tomado como referencia es febrero y se comparan las modalidades de contrato indefinido, el ordinario, distinguiendo según se preste servicio a tiempo completo o a tiempo parcial, y el fijo discontinuo. La variación en términos absolutos se representa con un triángulo y se mide con el eje de la derecha, mientras que la que se realiza porcentualmente se fija con una barra cuya escala puede valorarse en el eje de la izquierda.

Pues bien, comenzando por aquel, el gráfico muestra que en el mes de febrero de firmaron 28.224 contratos indefinidos a tiempo completo más que en el mes anterior, 28.783 a tiempo parcial y 21.162 fijos discontinuos. Teniendo en cuenta que la contratación indefinida ordinaria creció en 57.007 contratos, 21.162 fijos discontinuos pueden parecer pocos, pues no llegan ni siquiera a la mitad de aquellos.

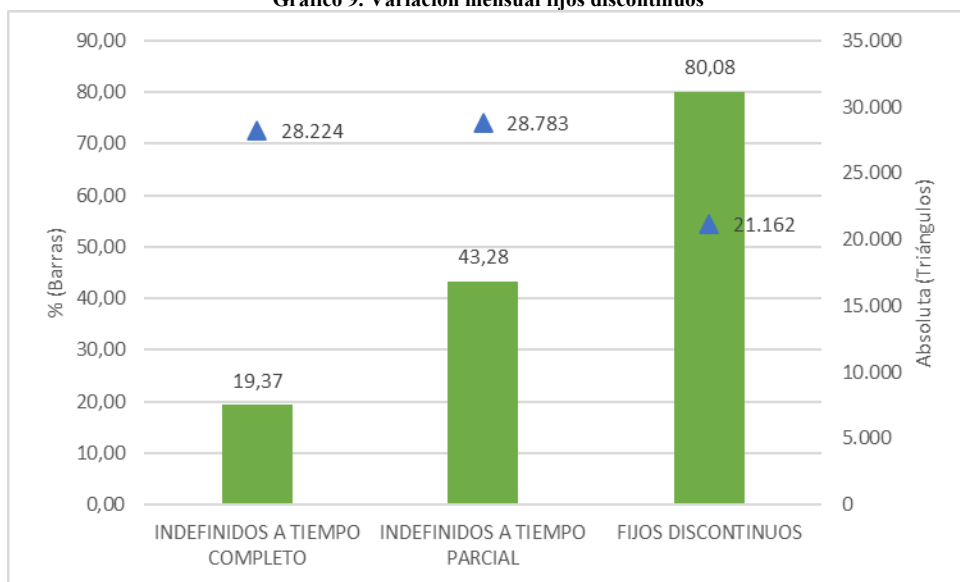
²⁵ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: "RDL 32/2021: El fin de los contratos temporales que conocíamos. Régimen transitorio hasta su definitiva desaparición", *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, fecha de consulta 10 enero 2022, en <https://www.aedtss.com/rdl-32-2021-el-fin-de-los-contratos-temporales-que-conociamos-regimen-transitorio-hasta-su-definitiva-desaparicion/>.

²⁶ GARCÍA ORTEGA, J.: "El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral", *Brief de la AEDTSS*, 2022, fecha de consulta 18 enero 2022, en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/ref-fijos-disc-2.pdf>.

²⁷ GOERLICH PESET, J. M.: "La reforma de la contratación temporal", en MERCADER UGUINA, J. R., DE LA PUEBLA PINILLA, A. y GOERLICH PESET, J. M. (Eds.) *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 71.

Sin embargo, si centramos el foco en la variación porcentual (eje de la izquierda), vemos que la situación está lejos de ser esta. Los contratos fijos discontinuos crecieron más de un 80% respecto de la cifra registrada el mes anterior que, como puede verse más adelante (vid. Gráfico 12), ya resultó muy positiva respecto de la que se venía observando en meses precedentes, anteriores a la entrada en vigor de la reforma. Esto significa que la contratación fija discontinua estuvo cerca de doblar el número de contratos nuevos registrados respecto del mes anterior y superó en más de 20 puntos el avance del resto de la contratación indefinida que, como tuvimos ocasión de ver anteriormente, ha progresado muy satisfactoriamente.

Gráfico 9. Variación mensual fijos discontinuos



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Febrero 2022.

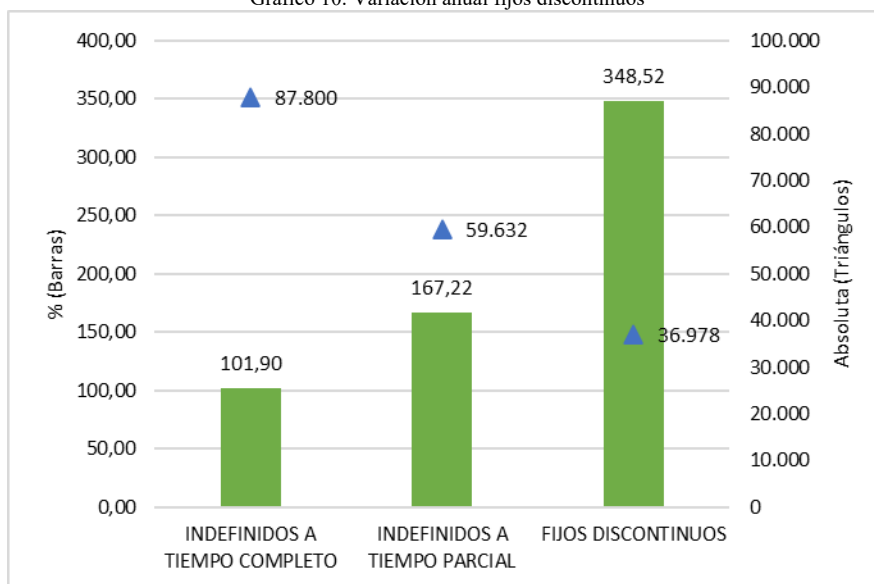
Si alejamos el foco, podemos ver cómo la evolución de esta modalidad contractual es incluso más positiva de lo que parece. El siguiente gráfico realiza exactamente el mismo análisis que el anterior pero expresando las variaciones no en términos intermensuales sino interanuales. El resto de aspectos referenciados anteriormente permanecen invariables, por lo que los triángulos se dedican a la variación en términos absolutos, que debe medirse con el eje de la derecha, mientras que las barras se refieren a la variación porcentuales que se mide con la de la izquierda.

Pues bien, como puede comprobarse, la variación de la contratación indefinida a tiempo completo en el último año arroja un saldo positivo de 87.800 contratos, a los que, si añadimos los 59.632 contratos indefinidos a tiempo parcial, nos da un resultado de 147.432 contratos indefinidos ordinarios más que hace un año. Frente a esta cifra, el incremento de 36.978 contratos fijos discontinuos parece muy escaso. Sin embargo, de nuevo, si observamos la misma comparación desde el prisma de la variación porcentual la situación es muy distinta.

Los contratos indefinidos a tiempo completo han crecido un 101,9%, es decir, más que se han doblado, lo que resulta un dato muy positivo. Esta misma modalidad a tiempo parcial ha registrado un avance del 167,22%, es decir, ha aumentado más que la contratación indefinida a tiempo completo, lo que deberá ser observado con precaución en próximos análisis, pues ya el tiempo parcial venía creciendo de forma lenta pero paulatina en nuestro país, tendencia que la reforma laboral podría contribuir a espolear. Nótese que frente a los 59.632 contratos indefinidos a tiempo parcial que se celebraron en el último año, en el mes de febrero se firmaron 95.293, es decir, prácticamente el doble que en los últimos doce meses.

Por último, si los dos avances anteriores son significativos, aún lo es más el experimentado por los contratos fijos discontinuos, que han crecido un 348,52% en el último año. De nuevo, repárese que la mayor parte de este avance se ha producido a raíz de aprobarse la reforma laboral. En concreto, en enero se firmaron 26.426 contratos fijos discontinuos (vid. Gráfico 12), 9.709 contratos más que el mes anterior. Entre enero y febrero de 2022 se celebraron 74.014 contratos, esto es, el doble de los que se firmaron en los últimos doce meses.

Gráfico 10. Variación anual fijos discontinuos



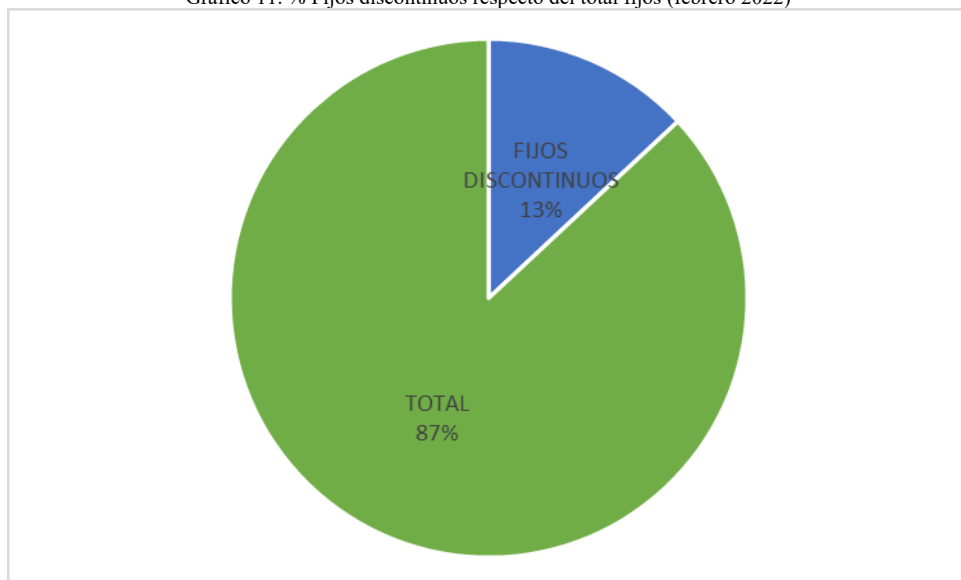
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Febrero 2021 y Febrero 2022.

Por consiguiente, aunque en términos absolutos la contratación fija discontinua sea una pequeña porción del conjunto de la contratación fija, en términos relativos avanza a una velocidad mucho mayor que aquella desde que se aprobó la reforma, incluso si se tiene en cuenta que la ordinaria ha avanzado significativamente. El siguiente gráfico muestra que del conjunto de contratos indefinidos que se firmaron en España en febrero de 2022, el 13% lo fueron fijos discontinuos. Dicho de otra forma, comparar en términos absolutos la contratación fija discontinua y el resto de la contratación ordinaria siempre nos va a dar solo una parte de la fotografía, probablemente no la más importante, dado este peso muy limitado.

Ahora bien, incluso usando datos como estos, puede observarse también el avance más acelerado de los contratos fijos discontinuos experimentado en los últimos dos meses en comparación con el desarrollado por el resto de la contratación fija. En febrero de 2021, se firmaron 132.431 contratos fijos, de los cuales 10.610 fueron fijos discontinuos. Tal y como muestra el Gráfico 12, esto implica que en aquel momento la contratación fija discontinua representaba el 8% del total de la contratación indefinida, es decir, cinco puntos menos que en el mismo mes de 2022. Aunque es cierto que en otros meses del año la contratación fija discontinua ha representado porcentajes mayores²⁸, los términos de comparación adecuados son entre los mismos meses, pues esto permite aislar factores estacionales. Así las cosas, aquí tenemos un indicio más de esa aceleración en el uso de esta modalidad contractual en la que venimos insistiendo.

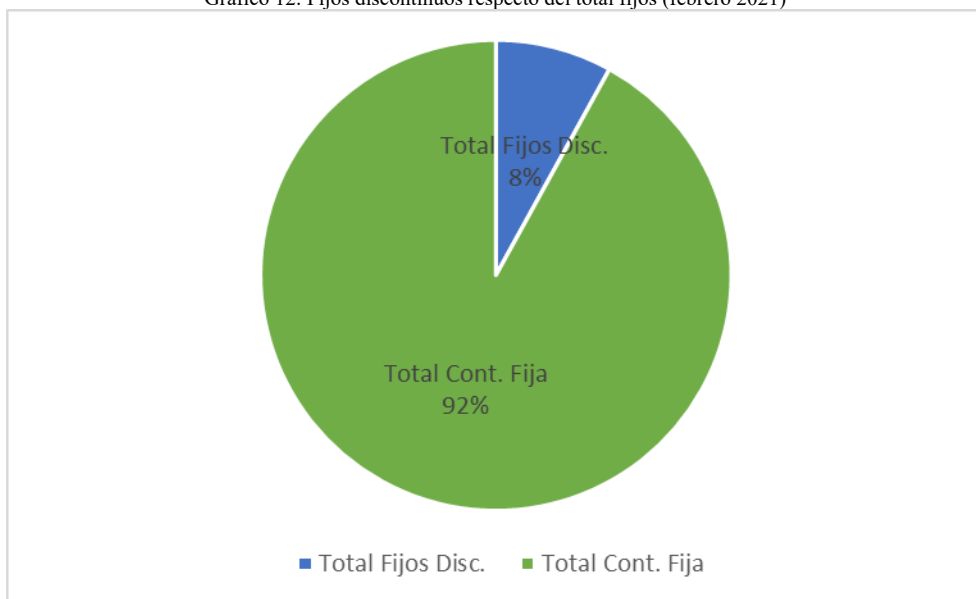
²⁸ En 2021, de mayo a octubre se registraron porcentajes por encima del 13%, lo que podría estar relacionado con campañas estivales. De mantenerse la tendencia detectada, en 2022 podríamos estar hablando de porcentajes en torno al 20% del total de contratos indefinidos.

Gráfico 11. % Fijos discontinuos respecto del total fijos (febrero 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Febrero 2022.

Gráfico 12. Fijos discontinuos respecto del total fijos (febrero 2021)

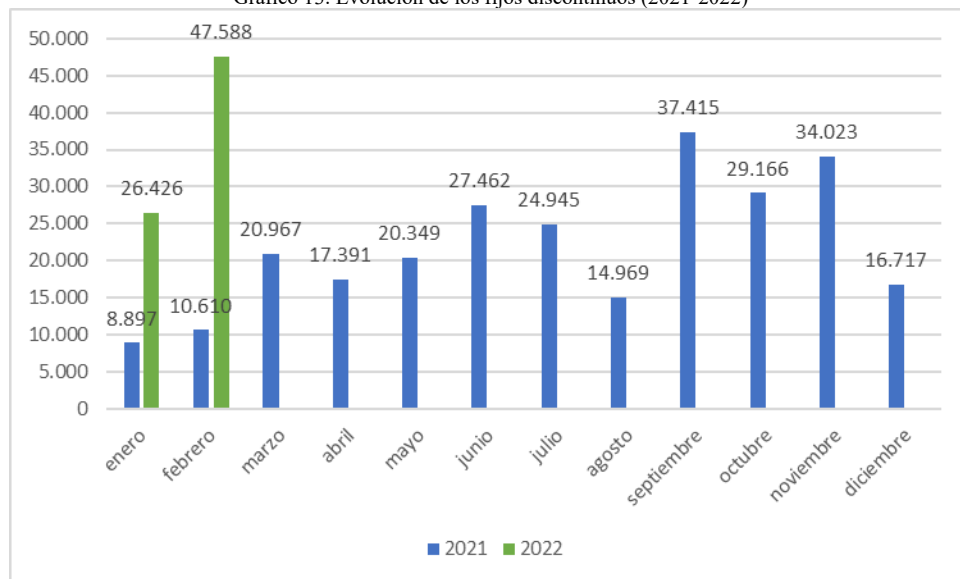


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Febrero 2022.

Pero donde se observa claramente el acelerón de la contratación fija discontinua es precisamente en el análisis del número de contratos registrados en los últimos dos meses respecto de la tendencia anterior. El siguiente gráfico muestra el número de contratos de esta modalidad registrados en las oficinas de empleo a lo largo del año 2021 y en los dos primeros meses del año anterior. Como puede comprobarse, si en enero de 2021 se registraron 8.897 contratos de este tipo, en 2022, esta cifra se multiplica por tres. La distancia se amplía incluso en febrero. Frente a los

10.610 contratos de 2021, 47.588 contratos de 2022, cuatro veces más. Podría pensarse en alguna especie de efecto coyuntural, dado lo inestable de la situación económica durante la pandemia. Sin embargo, si repasan los niveles de contratación fija discontinua en enero y febrero de 2020, justo antes de ella, puede comprobarse que los niveles no estuvieron muy alejados de los de 2021.

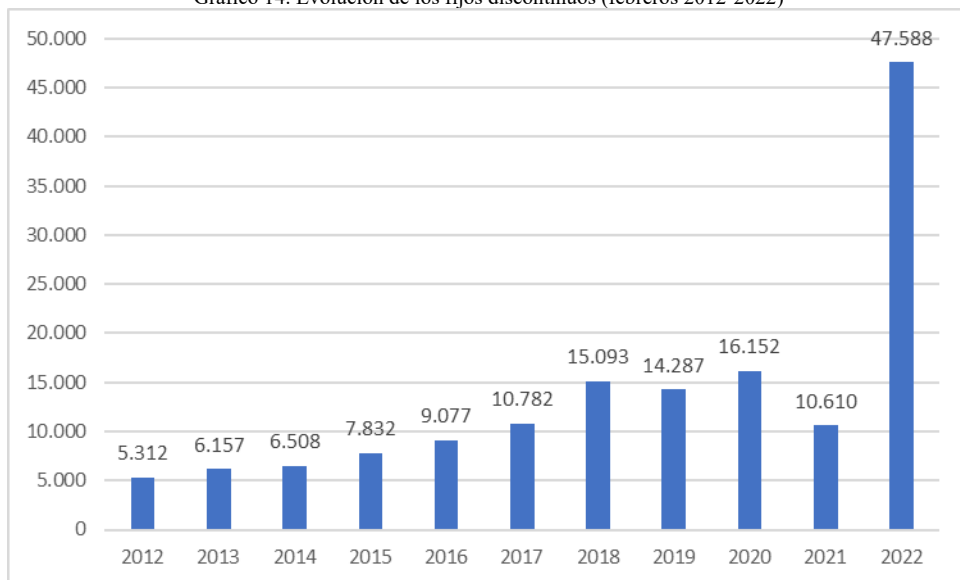
Gráfico 13. Evolución de los fijos discontinuos (2021-2022)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Febrero 2022.

A esta tarea dedicamos precisamente el siguiente gráfico, que compara el número de contratos fijos discontinuos registrados en los meses de febrero de la última década. Como puede comprobarse, los niveles detectados a raíz de la reforma de 2021 no tienen parangón. El mes de febrero que más se aproxima es el de 2020, con 16.152 contratos, es decir, alrededor de 30.000 contratos menos. Los mejores meses de la serie, que son precisamente los previos a este, 2019 con 14.287 y 2018 con 15.093, se sitúan en niveles muy similares, por lo que los podríamos considerar normales en una coyuntura económica positiva. De ser así y de mantenerse estos niveles en el futuro, estaríamos hablando que la reforma laboral habría propiciado un incremento de la contratación fija discontinua del entorno del 200%.

Gráfico 14. Evolución de los fijos discontinuos (febreros 2012-2022)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Febrero 2022.

5. ALGUNOS FUTURIBLES

Aunque, como hemos advertido, es pronto para poder realizar una evaluación de la reforma (de hecho, la primera oficial no está prevista hasta 2025²⁹), los primeros datos disponibles invitan a la esperanza, lo cual no es poco en los tiempos que corren.

De acuerdo con lo analizado en este estudio, en enero las contrataciones indefinidas se han incrementado un 91% respecto del mismo mes del año anterior, mientras que en febrero lo han hecho un 139%. Si extendemos el ámbito temporal de análisis, lo cierto es que la tendencia positiva de la contratación fija no cambia. La media del período 2015 - 2021 se ha situado en torno a los 132.000 contratos indefinidos al mes, lo que implica que febrero de 2020 se habría situado 140% por encima de la media de este período.

Además, este incremento notable de la contratación indefinida se ha producido a costa de la contratación temporal, lo que se ha traducido en un avance del porcentaje que esta modalidad contractual representa en el conjunto de los contratos. Si aquella solía moverse entre el 10% y el 11% del total de contratos registrados, en lo que llevamos de 2022 el porcentaje de contratos fijos se habría doblado hasta alcanzar el 21,9%.

En este giro de guion estaría teniendo un papel muy destacado el contrato fijo discontinuo. En este sentido, si los avances anteriores son significativos, aún lo es más el experimentado por esta modalidad contractual, que han crecido un 348,52% en el último año. De nuevo, nótese que la mayor parte de este crecimiento se ha producido a raíz de aprobarse la reforma laboral. En concreto, en enero se firmaron 26.426 contratos fijos discontinuos, 9.709 contratos más que el mes anterior.

²⁹ Art. Uno.Doce RDL 32/2021, que introduce una nueva DA 24ª en la que se establece el compromiso de tener lista una evaluación en enero de 2025, repitiéndose cada dos años. Dada la fecha del compromiso, es probable que los datos de la mencionada evaluación se refieran a 2022, 2023 y 2024, al menos. El establecimiento de un plazo tan largo de evaluación -el de la reforma laboral 2012, encargado a la OCDE, se publicó seis meses después, lo que es demasiado poco- puede obedecer a lo inestable de la situación económica, lo que podría afectar a los resultados. Sea como fuere, en el ámbito académico, a buen seguro de que las habrá antes.

Entre enero y febrero de 2022 se celebraron 74.014 contratos, esto es, el doble de los que se firmaron en los últimos doce meses.

En suma, de seguir la tendencia observada en los primeros dos meses de aplicación del RDL 32/2021, habremos dado un paso muy significativo en la corrección de un problema que, como la propia reforma reconoce, ha durado casi cuatro décadas³⁰, sucediéndose un sin fin de cambios normativos que apenas han tenido una incidencia significativa en la reducción de la temporalidad³¹. Con que se diera otro paso certero en la reforma de la temporalidad ya sería un éxito, que en buena medida implicaría el del conjunto de la reforma, máxime si se tiene en cuenta que este es sin lugar a dudas un aspecto nuclear³² de la misma.

Es cierto que en los datos analizados hay una parte innegable de maquillaje estadístico que, hábilmente desde un punto de vista político, se ha puesto al servicio de los intereses de la reforma. Nos estamos refiriendo a la transformación del contrato fijo de obra por el “contrato de trabajo indefinido adscrito a obra”. Aunque esta modalidad contractual debía ser objeto de necesaria revisión tras la TJUE de 24 de junio de 2021 (asunto C-550/19)³³, la intervención normativa que se ha operado es más bien meramente estética o decorativa³⁴, pues de facto seguiría siendo un contrato temporal.

Pero al margen de lo anterior, lo cierto es que la reforma ha propiciado que se cierren buena parte de las válvulas que alimentaban la temporalidad para encauzar esas relaciones hacia la contratación indefinida y, en particular, hacia el contrato fijo discontinuo. Es probable, de hecho, que la operación haya sido de la suficiente contundencia como para esperar efectos más allá de lo estadístico. Nos estamos refiriendo a un cambio en la “cultura” de la gestión de los recursos humanos, pasando de un marco en el que el contrato temporal era el comodín para buena parte de las actividades no permanentes de la empresa a otro en el que ese papel lo pueda ocupar la contratación fija discontinua. Si los agentes económicos conciben esta modalidad contractual como lo suficientemente flexible como para no provocarles problemas de rigidez en su día a día, ese paso estará dado. Además, de producirse, este cambio no sería baladí, pues al margen de coyunturas o modas pasajeras, tendría entidad suficiente como para asentarse de forma estructural.

³⁰ Existe consenso en considerar la reforma del año 84 como el inicio de este problema. LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021: análisis del RDL 32/2021*, de 28 de diciembre, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 13.

³¹ Todo lo más, hemos conseguido reducir en torno a 5 puntos la tasa de temporalidad, que ha pasado de situarse por encima del 25% a niveles cercanos al 20%

³² GOERLICH PESET, J. M.: “La reforma de la contratación temporal”, cit., pp. 23-116.

³³ ROJO TORRECILLA, E.: “UE. Límites a la utilización del contrato “fijo de obra” en el sector de la construcción en España. Notas a la sentencia del TJUE de 24 de junio de 2021 (asunto C-550/19)”, *El Blog de Eduardo Rojo*, 2021, fecha de consulta 24 junio 2021, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/06/ue-limites-la-utilizacion-del-contrato.html>; “Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”, *El Blog de Eduardo Rojo*, 2022, fecha de consulta 15 enero 2022, en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_7.html. Sobre las dudas acerca de su encaje comunitario y constitucional, véase BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “RDLey 32/2021 y el contrato indefinido adscrito a obra (Ley 32/2006): dudas de constitucionalidad y motivos para una (eventual) cuestión prejudicial”, *UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES*, 2022, fecha de consulta 24 enero 2022, en <https://ignasibeltran.com/2022/01/24/rdley-32-2021-y-el-contrato-indefinido-adscrito-a-obra-ley-32-2006-dudas-de-constitucionalidad-y-motivos-para-una-eventual-cuestion-prejudicial/>.

³⁴ VICENTE PALACIO, M. A.: “Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: Descanse en paz ¡Viva el contrato fijo discontinuo!”, *Los Brief de la AEDTSS*, 2022, fecha de consulta en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/OBITUARIO-ARANTCHA.pdf>. En el mismo sentido, ARAGÓN GÓMEZ, M. C.: “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º Extra 0, 2022, Universidad Carlos III de Madrid, pp. 43-57. Más dubitativo se muestra Goerlich, que llega a calificarlo como un “contrato indefinido sui generis”. GOERLICH PESET, J. M.: “La reforma de la contratación temporal”, cit., p. 58.

El análisis de los datos que vengan en los próximos meses nos darán la respuesta a estos interrogantes. Corroborar si nos encontramos ante un auténtico cambio de ciclo, como los primeros datos apuntan, resulta crucial, no solamente para poder calibrar el éxito de la reforma sino, lo que es más importante, para saber si hemos dado por fin el paso definitivo en la resolución de un problema, el de la temporalidad, que dura ya demasiadas décadas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN GÓMEZ, C. (Ed.): *Impacto del COVID-19 en materia laboral y de Seguridad Social*, Francis Lefebvre, 2020.
- ARAGÓN GÓMEZ, M. C.: "Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º Extra 0, 2022, Universidad Carlos III de Madrid.
- BANCO DE ESPAÑA: *Informe Anual 2020*, Banco de España, Madrid, 2021, fecha de consulta 2 marzo 2022, en <https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/informes-y-memorias-anuales/informe-anual/>.
- BANCO DE ESPAÑA: *Informe Trimestral de la Economía Española*, Banco de España, Madrid, 2021, fecha de consulta 3 noviembre 2021, en <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/21/T3/Fich/be2103-it.pdf>.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: "RDLey 32/2021 y el contrato indefinido adscrito a obra (Ley 32/2006): dudas de constitucionalidad y motivos para una (eventual) cuestión prejudicial", *UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES*, 2022, fecha de consulta 24 enero 2022, en <https://ignasibeltran.com/2022/01/24/rdley-32-2021-y-el-contrato-indefinido-adscrito-a-obra-ley-32-2006-dudas-de-constitucionalidad-y-motivos-para-una-eventual-cuestion-prejudicial/>.
- BLASCO PELLICER, A. A., ALEGRE NUENO, M., LÓPEZ BALAGUER, M., RAMOS MORAGUES, F. y TALENS VISCONTI, E.: *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- CASAS BAAMONDE, M. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: "Un nuevo Derecho del Trabajo en la emergencia. Las medidas laborales y de seguridad social excepcionales en el estado de alarma declarado por la crisis sanitaria de Covid-19", *Derecho de las relaciones laborales*, vol. 4, 2020.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: "RDL 32/2021: El fin de los contratos temporales que conocíamos. Régimen transitorio hasta su definitiva desaparición", *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, fecha de consulta 10 enero 2022, en <https://www.aedtss.com/rdl-32-2021-el-fin-de-los-contratos-temporales-que-conociamos-regimen-transitorio-hasta-su-definitiva-desaparicion/>.
- EUROPEAN COMMISSION: *Autumn 2021 Economic Forecast for Spain*, Bruselas, 2021.
- FINA SAGLÀS, L. y TOHARIA CORTÉS, L.: *Causas del paro en España: un punto de vista estructural*, Madrid, Fundacion IESA, 1987.
- FUNCAS: "Afiliación a la Seguridad Social y paro registrado Febrero 2022", *Funcas*, 2022, fecha de consulta 2 marzo 2022, en <https://www.funcas.es/textointegro/afiliacion-a-la-seguridad-social-y-paro-registrado-febrero-2022/>.
- GARCÍA ORTEGA, J.: "El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral", *Brief de la AEDTSS*, 2022, fecha de consulta 18 enero 2022, en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/ref-fijos-disc-2.pdf>.
- GOERLICH PESET, J. M.: "La reforma de la contratación temporal", en MERCADER UGUINA, J. R., DE LA PUEBLA PINILLA, A. y GOERLICH PESET, J. M. (Eds.) *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- LAYARD, P. R. G., NICKELL, S. J. y JACKMAN, R.: *La crisis del paro*, Madrid, Alianza, 1996.
- LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021: análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- MERCADER UGUINA, J. R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: "La Reforma Laboral de 2021: elogio de la sensatez", *El Foro de Labos*, 2021, fecha de consulta 19 enero 2022, en <https://www.elforodelabos.es/la-reforma-laboral-de-2021-elogia-de-la-sensatez/>.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: "La pandemia Covid-19 como "hecho social total" y su impacto en el derecho social", en BARRIOS BAUDOR, G. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Eds.) *Derecho vivo de la Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2020.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: "La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre: A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID 19 y las medidas legales adoptadas", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, n.º 23, 2020.

- OECD: "Spain Economic Snapshot", 2021, fecha de consulta 2 febrero 2022, en <https://www.oecd.org/economy/spain-economic-snapshot/>.
- PALAFOS GAMIR, J.: "España y la crisis internacional de 1929: el papel de los desequilibrios internos", en *Pasado y presente: de la Gran Depresión del siglo XX hasta la Gran Recesión del siglo XXI*, Fundación BBVA, 2011.
- PÉREZ DEL PRADO, D.: "Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo", en GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. (Ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia*, Francis Lefebvre, 2020.
- ROJO TORRECILLA, E.: "Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo", *El Blog de Eduardo Rojo*, 2022, fecha de consulta 15 enero 2022, en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_7.html.
- ROJO TORRECILLA, E.: "UE. Límites a la utilización del contrato "fijo de obra" en el sector de la construcción en España. Notas a la sentencia del TJUE de 24 de junio de 2021 (asunto C-550/19)", *El Blog de Eduardo Rojo*, 2021, fecha de consulta 24 junio 2021, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/06/ue-limites-la-utilizacion-del-contrato.html>.
- STIGLITZ, J. E.: "La gran recesión", *Claves de Razón Práctica*, 2010.
- TOBIN, J.: "El paro en los años ochenta: Diagnóstico y prescripción a nivel macroeconómico", *Papeles de economía española*, n.º 26, 1986.
- VICENTE PALACIO, M. A.: "Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: Descanse en paz ¡Viva el contrato fijo discontinuo!", *Los Brief de la AEDTSS*, 2022, fecha de consulta en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/OBITUARIO-ARANTCHA.pdf>.