EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

INDICE

1. Objetivos y contexto

2. Comparativas modificaciones en el ordenamiento jurídico:
   2.1. Contratación
   2.2. Contratas y subcontratas
   2.3. Expedientes de regulación de empleo
   2.4. Negociación colectiva y convenios colectivos

3. Negociación colectiva en la regulación de la contratación
   3.1. Contratos formativos
   3.2. Contratación temporal
   3.3. Contratación temporal y formativa
   3.4. Menciones generales a la contratación temporal
   3.5. Contrato fijo-discontinuo.
   3.6. Contratos de trabajo indefinidos adscritos a la obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción.

4. Impacto de la Reforma Laboral
   4.1. Contratación
   4.2. Empleo: afiliación a la Seguridad Social

5. Evolución de la Contratación en Castilla La Mancha
   5.1. Evolución interanuales contratos temporales e indefinidos
   5.2. Evoluciones interanuales de los diferentes tipos de contratos temporales en CLM
   5.3. Evoluciones interanuales de los diferentes tipos de contratos indefinidos en CLM

5.4. Evolución interanuales contratación temporal por sexos
5.5. Evolución interanuales contratación indefinida por sexos
5.6. Comparativa contratos temporales e indefinidos año 2022 CLM

6. Evolución de la Contratación en las provincias de la Región
6.1. Albacete
6.2. Ciudad Real
6.3. Cuenca
6.4. Guadalajara
6.5. Toledo

7. Conclusión

1. OBJETIVOS Y CONTEXTO

Como en cualquier ámbito de actuación, la valoración de los resultados de la reciente reforma laboral deberá basarse en el grado de consecución que logre de los objetivos que se propone, y que deberá analizarse en función de una diversidad de indicadores. En este sentido, en la Exposición de Motivos del RDL 32/2021 se relacionan cuatro objetivos, en línea con los componentes y reformas contenidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España: a) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad. b) Modernización de la negociación colectiva. c) Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas. d) Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición.

Para lograrlos, la reforma laboral introduce una serie de cambios normativos sustanciales, que se resumen en el siguiente cuadro:

Resumen de cambios introducidos por la reforma laboral de 2021

Fomento de la contratación indefinida	El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido
	Potenciación del contrato fijo discontinuo como alternativa a los temporales
Limitación de la temporalidad	Supresión el contrato por obra o servicio determinado
	Se fijan solo dos causas de temporalidad: circunstancias de la producción e interinidad
	Se facilita la conversión de contratos temporales en indefinidos
	Penalización de los contratos inferiores a 30 días (aumentando cuotas SS)
	Refuerzo de los medios de la Inspección de Trabajo e incremento de las sanciones

Potenciación contratos formativos	Se establecen dos tipos de contratos: de formación en alternancia y de obtención de la práctica profesional
	Refuerzo de la definición y causalidad del contrato formativo
	Refuerzo de la definición y causalidad del contrato formativo
Fortalecimiento de la negociación colectiva	Recuperación de la ultraactividad plena y refuerzo del convenio colectivo sectorial
Incentivo a la flexibilidad interna	Regulación de los ERTE ETOP, por FUERZA MAYOR y establecimiento del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo

Fuente: SEC UGT a partir de RDL 32/2021

De todos ellos, si hubiera que extraer un objetivo principal, este sería sin duda el de reducir la temporalidad del empleo. La Exposición de Motivos recoge en múltiples ocasiones referencias a ello:

"*La reforma que contiene este real decreto-ley pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo (…). El recurso a la contratación temporal injustificada es una práctica muy arraigada en nuestras relaciones laborales y generalizada por sectores, que genera ineficiencia e inestabilidad económica, además de una precariedad social inaceptable (…) El elevado nivel de temporalidad ejerce una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo, convirtiéndose en un instrumento para la devaluación salarial que, por un lado, deteriora el nivel de vida de las personas y, por otro, debilita la demanda interna y, por lo tanto, la capacidad de crecimiento económico de nuestro país*"

Es normal que sea así porque, efectivamente, la elevada temporalidad del empleo era- junto a la persistencia de una tasa de paro también más alta que en la media europea- el problema estructural esencial de nuestro mercado laboral, el que refleja un comportamiento más anómalo respecto de la norma en los países de nuestro entorno y, en consecuencia, sobre el que con más insistencia han llamado la atención las Instituciones europeas en sus ciclos de revisión y control de la política económica de nuestro país.

2. CUADRO COMPARATIVO MODIFICACIONES EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO

2.1 contratación

E.T	REGULACIÓN ANTERIOR	REAL DECRETO-LEY 32/2021
Artículo 11 Contratos formativos	**MODALIDADES** **-Para la formación y el aprendizaje:** • Su objeto la cualificación profesional en régimen de alternancia (actividad laboral retribuida con actividad formativa en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo). • Destinado a mayores de 16 y menores de 25 años, sin cualificación profesional reconocida (sin límite de edad en caso de discapacidad o exclusión social).	**UNA MODALIDAD (contrato formativo), DOS TIPOS** Contrato de formación en alternancia (art.11.2 ET): • Compatibiliza actividad laboral retribuida con formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Edad límite 30 años (en algunos supuestos) • Programa de formación, tutor, plan formativo individual. • Duración: mínima 3 meses, máxima 2 años. • Tiempo trabajo efectivo: no más del 65 %, durante el primer año, 85 % el segundo, de la jornada máxima. • No se puede celebrar si se ha desempeñado misma actividad o puesto en la misma empresa, bajo cualquier modalidad y por tiempo superior a 6 meses. • No horas complementarias ni horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni a turnos (alguna excepción), ni periodo prueba.

	• Duración: mínima 1 año, máxima 3 años (modulable por convenio entre 6 meses y 3 años). • Tiempo trabajo efectivo: no más de 75%, primer año, o 85%, segundo y tercer año. • No horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni a turnos. • Retribución: según convenio, nunca inferior al SMI (proporción trabajo efectivo). -**En prácticas:** • Para obtener práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados (título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficiales equivalentes). • Dentro de los 5 años, o 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a finalizar los estudios.	• Retribución: según convenio, en su defecto no inferior al 60% primer año ni al 75% el segundo. Nunca menos del SMI (proporción trabajo efectivo) **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional** (art.11.3 ET): título universitario, título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. → Dentro de los 3 años, o 5 años si persona con discapacidad, siguientes a terminar estudios. → Duración: no inferior a 6 meses ni mayor a 1 año. → Periodo prueba: máx. 1 mes, salvo lo dispuesto por convenio. → Plan formativo individual y asignación de tutor. → No horas extras. → Retribución: la fijada en el convenio. En su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Nunca inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al SMI (proporción trabajo efectivo) **En ambos** (art. 11.4 ET) Celebrados en fraude de ley o incumplimiento empresarial de obligaciones formativas: se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario. Los convenios (sectoriales) podrán determinar puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales para contratos formativos. Información a RLT (art. 11.5 ET) sobre acuerdos de cooperación educativa o formativa y actividad tutorial.

	• Duración: no inferior a 6 meses ni mayor de 2 años. • Periodo de prueba: máx. 1 mes (titulados grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2). Máx. 2 meses si con título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3. • Retribución: la fijada en convenio colectivo. En su defecto, no inferior al 60% o al 75%, primer o el segundo año del salario fijado en convenio para mismo o equivalente puesto. -**Para para la formación dual universitaria** • Objeto: cualificación profesional de estudiantes universitarios a través de régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en empresa con actividad formativa en el marco de su formación universitaria.	

Art. 12 Contrato a tiempo parcial	→ No se permite para el contrato para la formación y el aprendizaje. → Apdo. 3: se entiende celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.	→ Sin restricciones en contratos formativos. → Derogación del Apdo. 3.
Artículo 15 Duración del contrato de trabajo	Contratos de duración determinada. ⊃ **Obra o servicio determinados.** Duración máx. 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio sectorial. Transcurridos estos plazos, adquisición condición de fijo. ⊃ **Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa**. Duración máx. 6 meses, dentro periodo de 12 meses, modificable por c. sectorial (límite máximo 12 meses).	Se introduce **presunción** sobre celebración del contrato por tiempo indefinido (art.15.1 ET) Contrato duración determinada: DOS MODALIDADES • **Circunstancias de la producción** (art. 15.2 ET): → Incremento ocasional e imprevisible; oscilaciones de actividad normal que generan desajuste temporal entre el empleo estable y el requerido (también por vacaciones anuales). Duración: no más de 6 meses, ampliable hasta 1 año por convenio sectorial. → Situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y delimitada, para un máximo de 90 días en el año natural (no de manera continuada), con independencia de trabajadora/es que sean necesarios. El último trimestre del año: previsión anual de su uso a la RLT. No utilización en marco contratas, subcontratas o concesiones administrativas si actividad habitual u ordinaria de la empresa. • **Sustitución de persona trabajadora** (art. 15.3 ET) con derecho a reserva de puesto; también para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, amparada en causas legales o

	⊃ **Sustitución** de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. **Condición de fijas si** falta alta Seguridad Social salvo naturaleza claramente temporal. **Presunción contrato indefinido:** los en fraude de ley. **Encadenamiento:** mismo trabajador, periodo de 30 meses contratados más de 24 meses; mismo puesto de trabajo, determinación por la negociación colectiva.	convencionales; cobertura temporal de puesto de trabajo durante proceso de selección o promoción (no más de 3 meses o según convenio). **Condición de fijas si:** ⊃ Se incumple la regulación de este art. o falta alta Seguridad Social. (art. 15.4 ET). ⊃ Encadenamiento, sea mismo trabajador, sea mismo puesto: 2 o más contratos en periodo de 24 meses por plazo superior a 18 meses. (art. 15.5 ET). Convenios colectivos podrán establecer: Planes de reducción de la temporalidad, criterios generales relación volumen contratación temporal y plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias del incumplimiento. (art. 15.8 ET).
Artículo 16 Contrato fijo-discontinuo	Para trabajos de carácter fijo-discontinuo, que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.	✓ Para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. ✓ Para trabajos en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. ✓ Para empresa de trabajo temporal y persona contratada para ser cedida. Información a la RLT de calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas

		de las personas fijas discontinuas. Posibilidad de regulación convencional sobre: elaboración de censo anual del personal fijo discontinuo; periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento. (art.16.5 ET). Antigüedad: toda la duración de la relación laboral, no el tiempo de servicios efectivamente prestados. (art.16.6 ET).

2.2 Contratas y Subcontratas

E.T	REGULACIÓN ANTERIOR	REAL DECRETO-LEY 32/2021
		misma actividad o puesto en la misma empresa, bajo cualquier modalidad y por tiempo superior a 6 meses. • No horas complementarias ni horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni a turnos (alguna excepción), ni periodo prueba. • Retribución: según convenio, en su defecto no inferior al 60% primer año ni al 75% el segundo. Nunca menos del SMI (proporción trabajo efectivo) → Dentro de los 3 años, o 5 años si persona con discapacidad, siguientes a terminar estudios. → Duración: no inferior a 6 meses ni mayor a 1 año. → Periodo prueba: máx. 1 mes, salvo lo dispuesto por convenio. → Plan formativo individual y asignación de tutor. → No horas extras. → Retribución: la fijada en el convenio. En su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Nunca inferior a la establecida para el contrato para la formación en

		alternancia, ni al SMI (proporción trabajo efectivo) **En ambos** (art. 11.4 ET) Celebrados en fraude de ley o incumplimiento empresarial de obligaciones formativas: se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario. Los convenios (sectoriales) podrán determinar puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales para contratos formativos. Información a RLT (art. 11.5 ET) sobre acuerdos de cooperación educativa o formativa y actividad tutorial.

2.3 Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

E.T	REGULACIÓN ANTERIOR	REAL DECRETO-LEY 32/2021
Art. 47 Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor		**Nueva causa:** Fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. (art. 47.6 ET). En todos los supuestos: Llamamiento a priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contrato. Posibilidad de desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias. No horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad ni nuevas contrataciones laborales. Previsión de acciones formativas. Beneficios en materia de cotización de carácter voluntario para la empresa, condicionados al mantenimiento en el empleo.

Nuevo Art. 47bis Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo		Dos modalidades: a) Cíclica, coyuntura macroeconómica general. Duración máxima de un año. b) Sectorial, determinado sector o sectores de actividad con cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Duración máxima inicial de un año, posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una. Requiere: Propuesta conjunta Ministerio Asuntos Económicos y Transformación Digital, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. La modalidad sectorial, pueden solicitarla las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal a los Ministerios referidos. Constitución de Fondo RED de Sostenibilidad del Empleo, para atender necesidades futuras de financiación.

2.4 Negociación Colectiva y Convenios Colectivos

E.T	REGULACIÓN ANTERIOR	REAL DECRETO-LEY 32/2021
Art. 84.2 Concurrencia	Prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.	Se elimina la prioridad aplicativa respecto a la cuantía del salario base y complementos (la actual letra a)). El resto se mantiene. **IMPORTANTE:** Se establece régimen transitorio para los convenios existentes cuando se publique la nueva norma, de forma que les sea de aplicación cuando pierdan vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año.

	b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.	No compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas. En el plazo de 6 meses deben adaptarse los textos de los convenios (DT sexta RDL 32/2021).
Artículo 86 Vigencia	**Ultraactividad** con fecha finalización. Tras un año desde la denuncia del convenio colectivo sin nuevo convenio	**Ultraactividad plena** Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzar acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo (art. 86.4 ET).

	o laudo arbitral, aquel pierde su vigencia, salvo pacto en contrario. En tal supuesto se aplica, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación.	Los convenios denunciados a la fecha de entrada en vigor de RDL, en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos del nuevo artículo 86.3. (DT séptima RDL 32/2021)

3. EL PAPEL ESENCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

3.1 Contratos formativos

- En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (art. 11.6 ET).

3.2 Contratación temporal

- Respecto al contrato temporal por circunstancias de la producción

  La duración del contrato no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año (art. 15.2, párr. 3º).

- Respecto al contrato temporal por sustitución

  El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. (art. 15.3 párr. 2º).

3.3 Contratación temporal y formativa

- En relación a los derechos de las personas trabajadoras con contrato temporal, cuando corresponda en atención a su naturaleza, sus derechos en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente fijadas en la ley en relación a los contratos formativos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado (art. 15.6).

3.4 Menciones generales a la contratación temporal

Los convenios colectivos podrán establecer (art. 15.8):

- Planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a:
  - la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa.
  - criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
  - fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.
- Criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.
- Medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

3.5 Contrato fijo-discontinuo

- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas (art. 16.3).
- Cuando la contratación fija discontinua se justifique por justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo

máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. (art. 16.4).

- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer (art. 16.5):
  - Una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de su contratación y llamamiento efectivo por cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.
  - Cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo.
  - Un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.
- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad (Modificación de Ley de Empresas de Trabajo temporal por la Disposición Final primera).

3.6 Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción

- La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará (Disp. Ad. Tercera):
  - Los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.
  - Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.
- El Convenio General del Sector de la construcción podrá establecer una indemnización superior a la prevista del siete por ciento en caso de extinción del contrato (D. A. III).

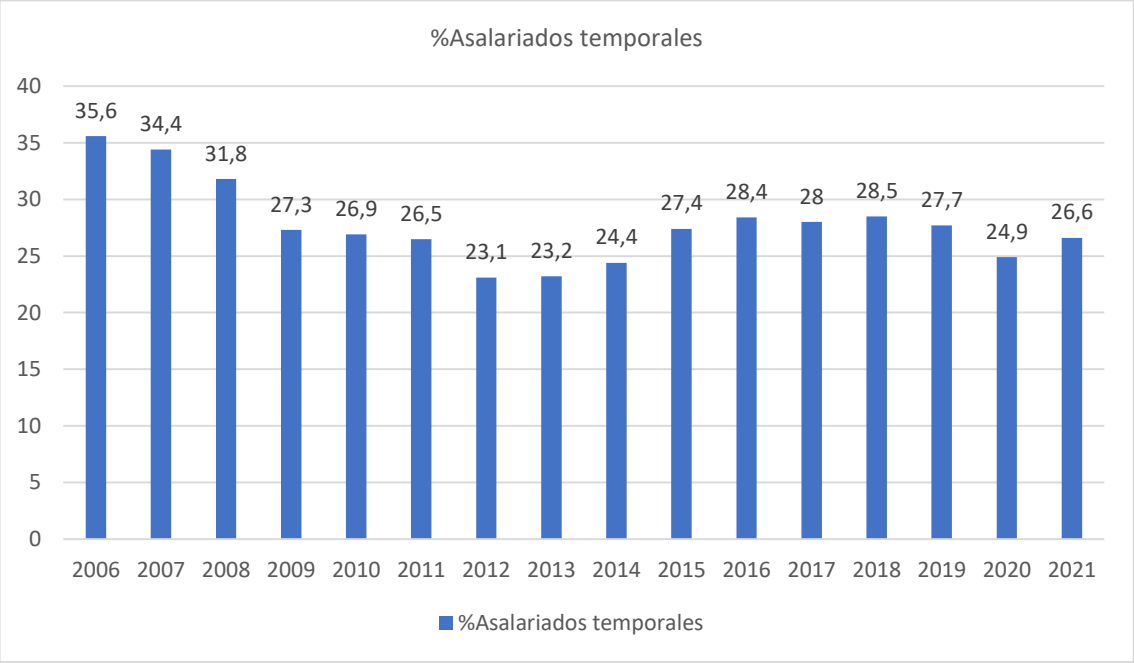
4. IMPACTO REFORMA LABORAL

4.1 Contratación

Los datos de contratación reflejan el fuerte aumento de la contratación indefinida, incluso en mucha mayor medida de lo que en principio cabría esperar. Es, en este sentido, un resultado, hasta el momento, espectacular.

% de asalariados temporales CLM

Porcentaje sobre el total



Reformas laborales:

1997: AIEE, RDL 8 y 9/97 (may)

2001: RDL 5/01 (mar)

2006: AMCE, RDL 5/06 (jun)

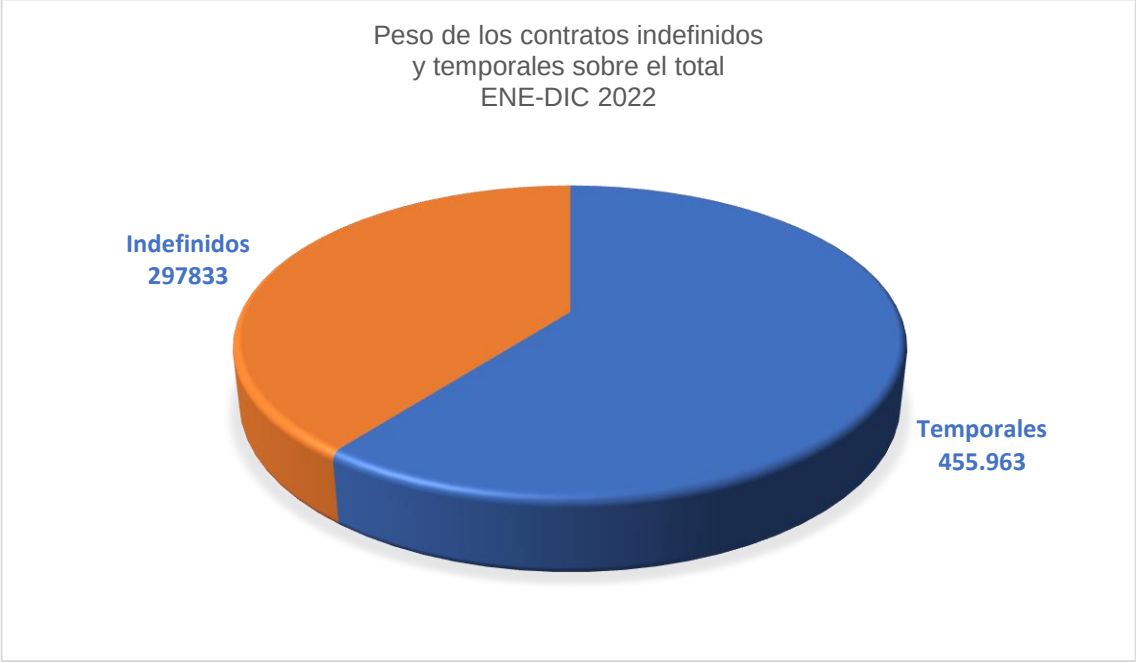
2010: RDL 10/10 (jun)

2012: RDL 3/12 (feb)

De enero a diciembre de 2022 se han realizado un total de 753.796 contratos, de los cuales 297.833 han sido indefinidos, es decir, el 39% (uno de cada tres).

Si se pone en perspectiva histórica del peso que tradicionalmente han supuesto la contratación indefinida se aprecia en mejor medida la dimensión del resultado. Mientras

que, en los 12 meses de 2022, casi el 40% de los contratos ha sido indefinido, la media anual de 1985 a 2021 fue en CLM de alrededor del 8%, en la línea de la media nacional. El peso de la contratación indefinida se ha multiplicado por cinco.

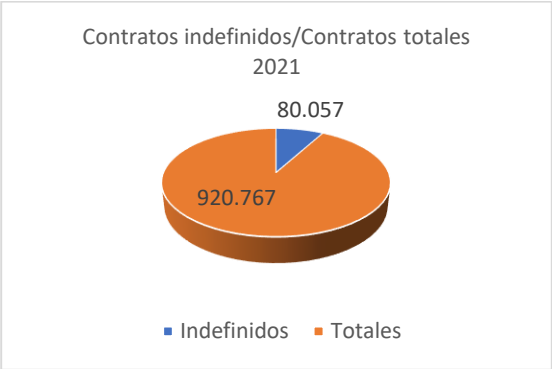


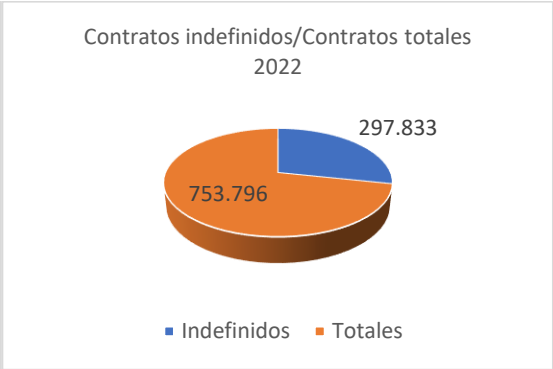
Aumentan todos los tipos de indefinido y caen todos los temporales

La evolución desagregada por los principales tipos de contrato muestra bien cómo aumentan los indefinidos y caen los temporales.

A lo largo de 2022 se realizaron en Castilla-La Mancha 753.796 contratos, de los que 297.833 fueron indefinidos y 455.963 temporales. Si comparamos estas cifras con las de 2021, vemos que el número de contratos el año pasado descendió un 18,2%. Cayeron los contratos temporales, lo hicieron en un 46,2%, de 846.890 que se firmaron en 2021 a 455.963 que se registraron en 2022. Sin embargo, los contratos indefinidos pasaron de los 80.057 a los 297.833, esto es, en 2022 los contratos indefinidos crecieron un 272%, multiplicándose casi por cuatro.

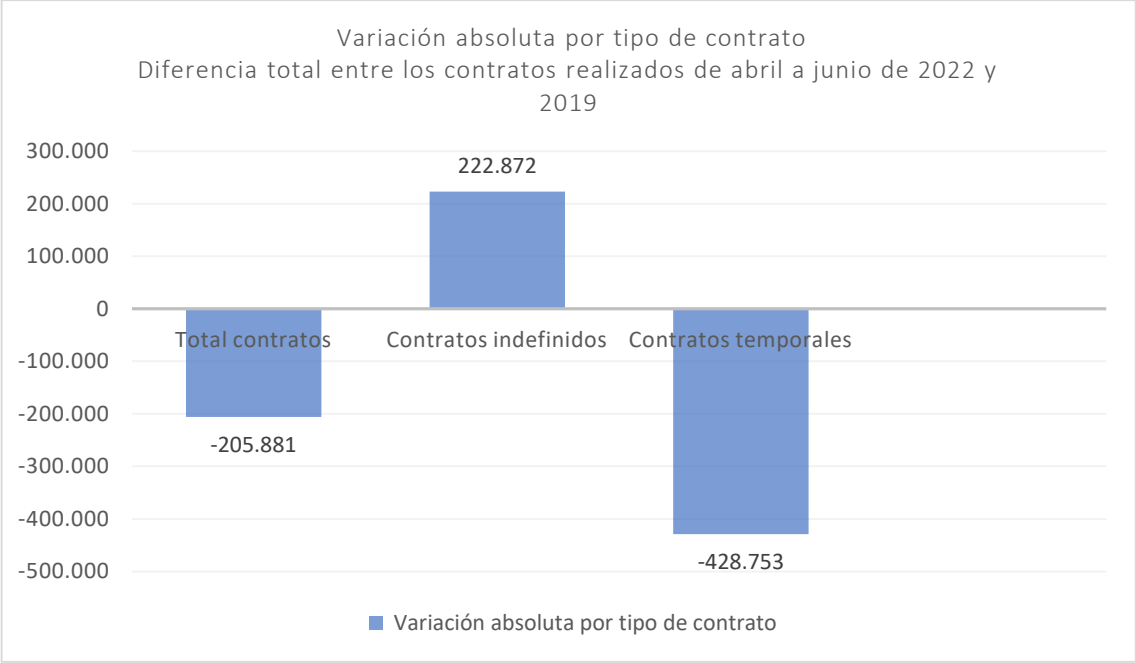
Así, gracias a la reforma laboral, los contratos indefinidos en 2022 dejaron de representar un 8% del total y pasaron a suponer el 39% del conjunto de contratos firmados.





Comparando el período de enero a diciembre de 2022 con el mismo de 2019 –por tener como referencia un año que no esté afectado por el COVID-, en términos absolutos se aprecia una caída de 205.881 de contratos totales (una caída respecto a 2019 del 21,5%), distribuida de muy desigual forma: mientras los temporales caen en 428.753 (un 48,5% menos), los indefinidos aumentan en 222.872 (se ha multiplicado por 4 el número de indefinidos respecto a 2019).

Así, si en 2019 los contratos indefinidos representaban el 7,8% y los temporales el 92,1%, en 2022 los indefinidos representan el 39,5% y los temporales el 60,4%.

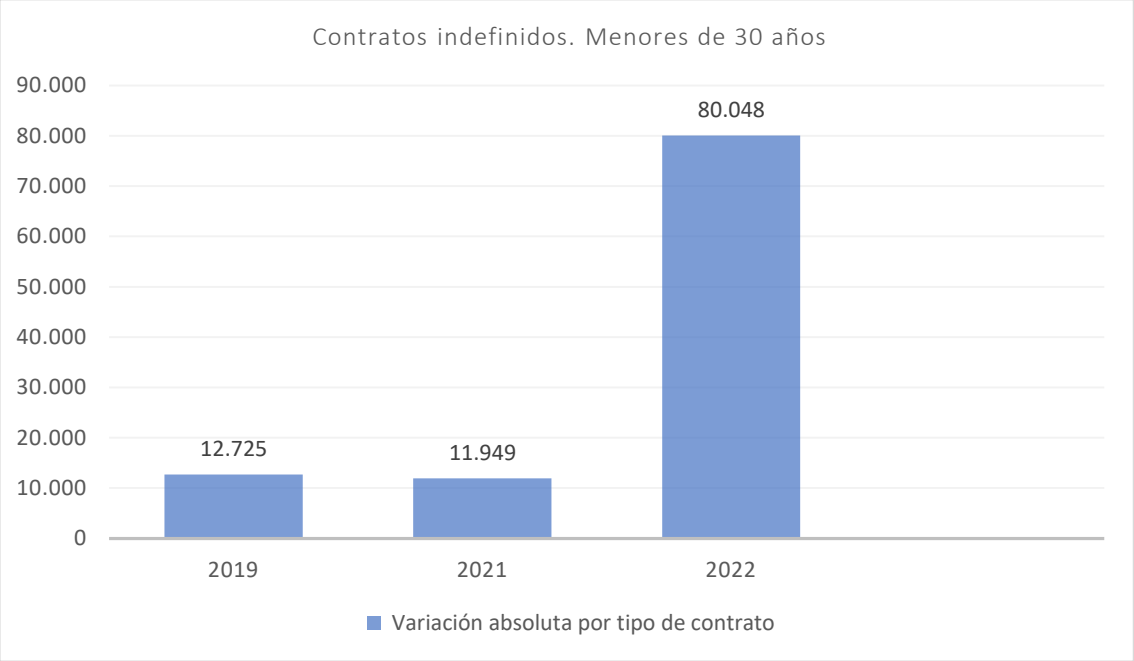


Contratos a jóvenes menores de 30 años

En Castilla-La Mancha en 2022 se hicieron 89.048 contratos indefinidos a jóvenes menores de 30 años, una cifra que está muy por encima de la de 2021 e incluso de la de 2019, años en los que –respectivamente- hubo 11.949 y 12.725 contratos indefinidos a jóvenes menores de 30 años.

Podemos decir que la contratación indefinida en jóvenes, gracias a la reforma laboral, se ha multiplicado por siete en relación a años anteriores.

El impacto que ha tenido la reforma laboral en la estabilidad de los contratos a jóvenes de la región es destacable:



4.2 Empleo: Afiliación a la Seguridad Social

El empleo sigue creciendo con fuerza

Al margen de lo sucedido con la calidad del empleo, es preciso destacar que en el período de aplicación de la reforma no sólo no se ha frenado la creación de empleo, sino que incluso se ha consolidado. En Castilla-La Mancha, en diciembre de 2022, se ha llegado a las 754.303 personas afiliadas a la Seguridad Social, cifra que representa récord de la serie histórica que parte de diciembre de 2012.

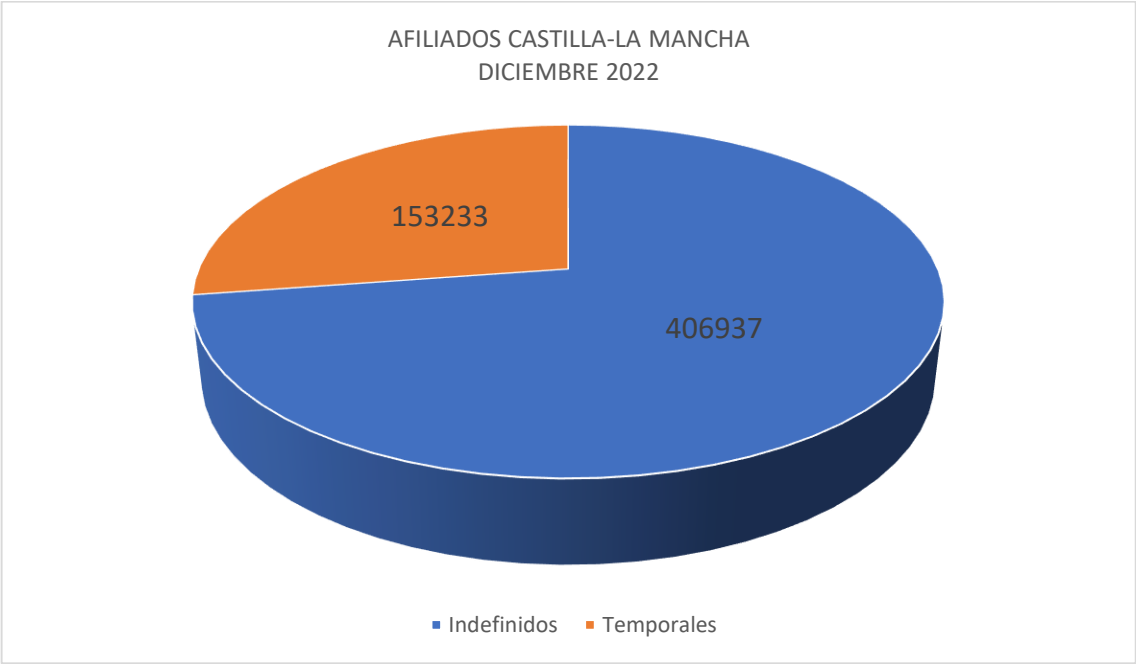
En 2021 había en la región 749.007 personas afiliadas y en 2019 había 714.035, por lo que la cifra de 2022 representa un aumento del 0,7% respecto a 2021 y del 5,6% respecto a 2019.

La afiliación indefinida crece (y no esencialmente por el fijo discontinuo) y la temporal desciende de manera considerable.

El número de afiliados indefinidos total (incluyendo los fijos discontinuos) ha aumentado en 79.750 desde diciembre de 2021 (un 24%). Se ha pasado de los 327.187 afiliados indefinidos de diciembre de 2021 a los 406.937 registrados en diciembre de 2022.

Es importante destacar que este tirón del empleo estable no se debe de manera prioritaria al auge de los fijos discontinuos, como a veces se intenta hacer ver. Del incremento total de 79.750, 16.522 han sido fijos discontinuos. Dicho de otra forma, del crecimiento total de los indefinidos en los últimos 12 meses, un 79,3% no se explica por el aumento de los fijos discontinuos.

El empleo fijo discontinuo, pese a su notable incremento, supone solo un 6,6% del total del empleo de carácter estable.



Hay que destacar que, en un contexto de alto crecimiento del empleo como el actual, el volumen de personas afiliadas temporales a tiempo parcial –la modalidad más precaria- ha disminuido un 46,7% en CLM (25.583 menos) desde que entró en vigor la reforma laboral; mientras que en el mismo periodo de la etapa prepandemia (diciembre 18- diciembre 2019) los afiliados bajo este tipo de contrato crecieron un 3,8% (2.079 más).

Igualmente, los trabajadores totales a tiempo parcial, incluyendo tanto indefinidos como temporales, han disminuido un 5,9% desde diciembre de 2021 (6.520 afiliados parciales menos).

La afiliación indefinida crece en ambos sexos, pero algo más en los hombres

De diciembre de 2021 a diciembre de 2022, en Castilla-La Mancha, se han reducido 28.224 (-23,9%) empleos de mujeres con contrato temporal; 42.545 de hombres (-40,3%).

Un dato destacable es que los hombres afiliados con un contrato fijo discontinuo están ganando peso sobre el total de afiliados bajo esta modalidad. En diciembre de 2022 los hombres representaban un 47,2% del total de fijos discontinuos, 13 puntos más que hace 12 meses (34,4). Esto se debe al crecimiento experimentado desde diciembre de 2021, donde los hombres afiliados con contrato fijos discontinuo han crecido un 252%, mientras que en el caso de las mujeres se registra un aumento también importante, pero inferior, del 107%. De los nuevos 16.522 personas afiliadas fijas discontinuas, 9.132 son hombres (un 62%) y 7.390 son mujeres.

Este resultado puede estar reflejando la incorporación bajo esta modalidad contractual de empleo que anteriormente se cubría con contratos de obra o servicio, y cuya composición estuviera masculinizada.

5. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN CASTILLA LA MANCHA

5.1 Evolución interanuales contratos temporales e indefinidos

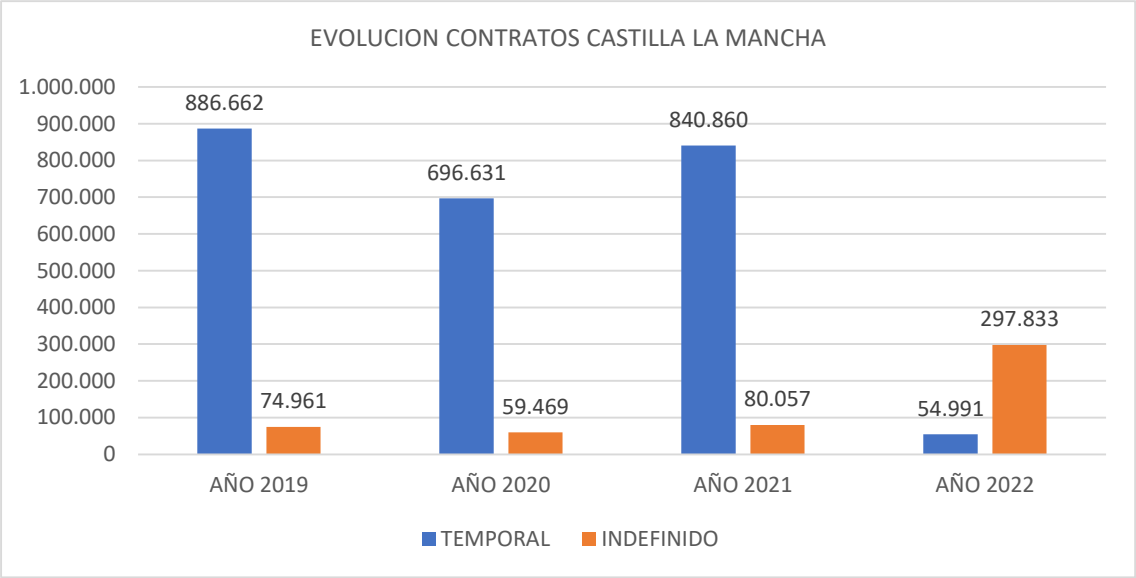


Gráfico 1 Fuente de información SEPE

Como se puede ver, la evolución de los contratos en los últimos cuatro años en Castilla-La Mancha es dispar. Lo primero que nos llama la atención es la gran bajada de los contratos temporales en el último año, de los 840.860 del 2021 a los 54.991 contratos temporales en 2022. Otro dato curioso es el aumento de contrataciones indefinidas en el año 2022 con una diferencia de 217.776 con el año anterior. Estos datos arrojan una gran mejora en las contrataciones indefinidas debido a la nueva reforma laboral.

5.2 Evolución interanuales de los diferentes tipos de contratos temporales en CLM

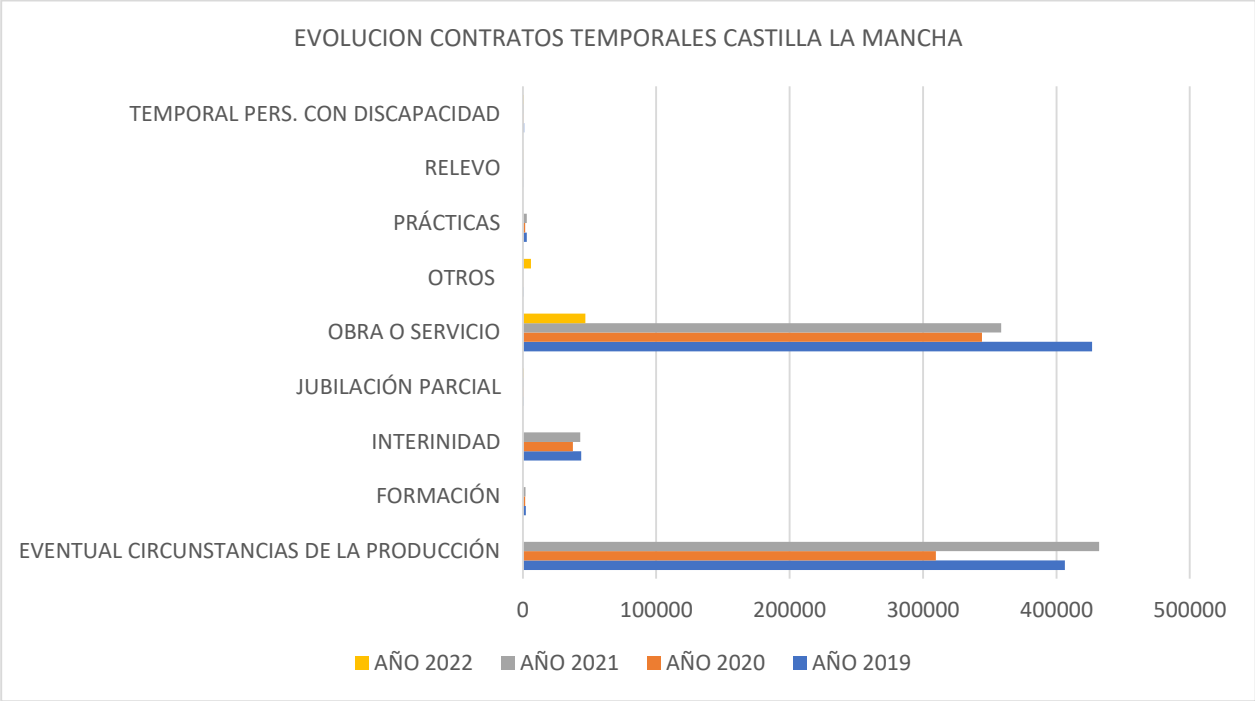


Gráfico 2 Fuente de información SEPE

5.3 Evolución interanuales de los diferentes tipos de contratos indefinidos en CLM

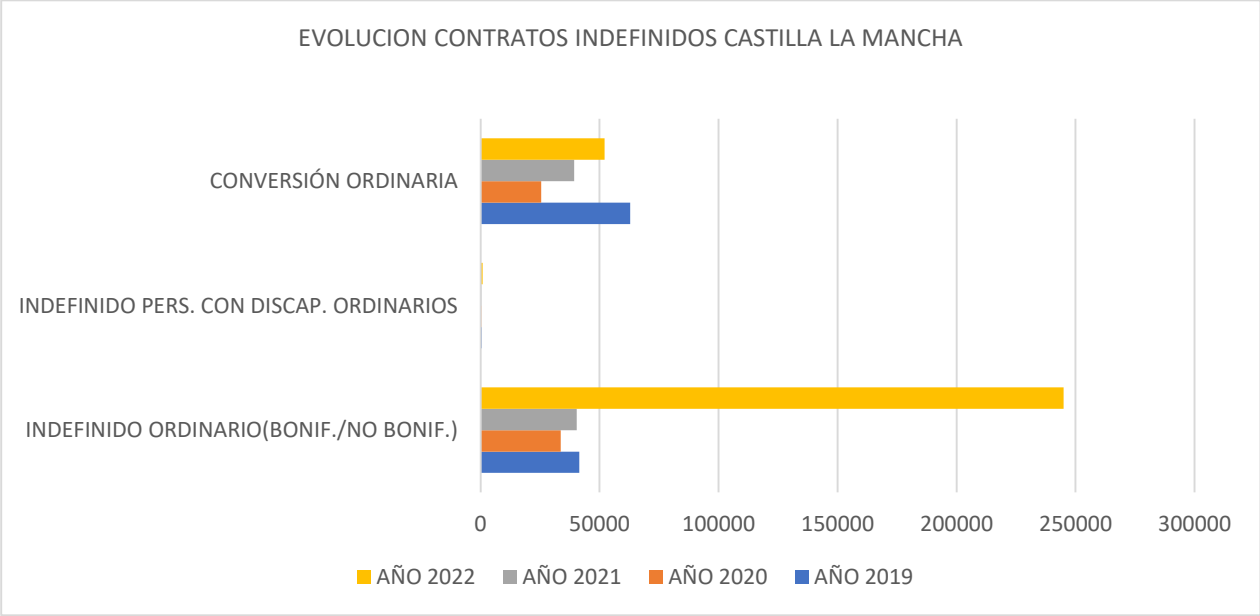


Gráfico 3 Fuente de información SEPE

La evolución de los contratos temporales en estos últimos cuatro años ha ido de más a menos, siendo este último año 2022 una contratación temporal muy disminuida.

Justamente en este gráfico 3 la tendencia es contraria donde se ve un aumento bastante notable de los contratos indefinidos ordinarios.

5.4 Evolución interanuales contratación temporal por sexos

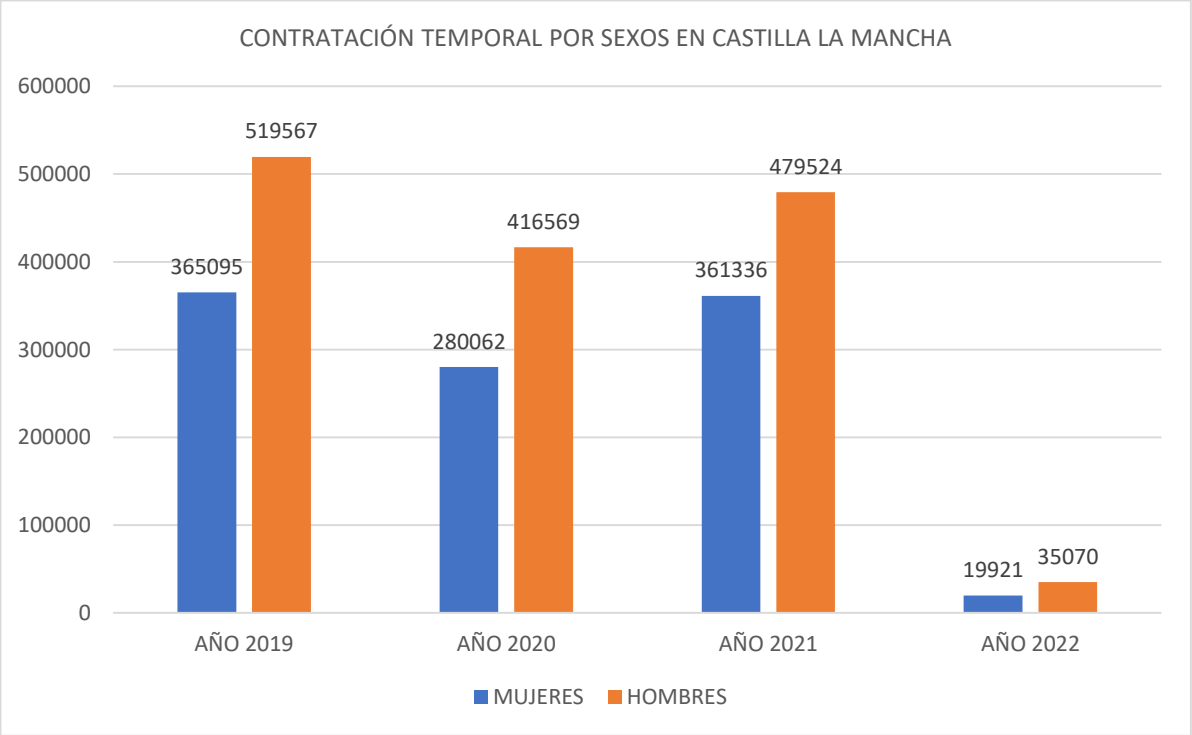


Gráfico 4 Fuente de información SEPE

5.5 Evolución interanuales contratación indefinida por sexos

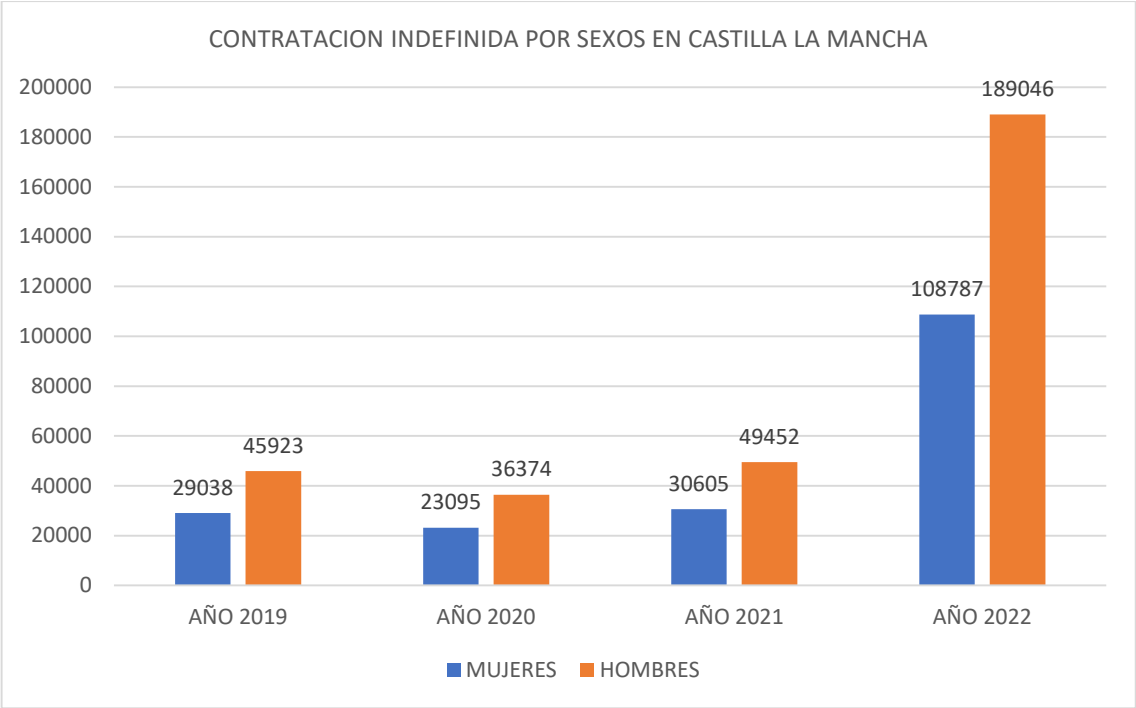


Gráfico 5 Fuente de información SEPE

En los gráficos 4 y 5 se puede ver la comparativa entre sexos y tipo de contrato, siendo las mujeres las más perjudicadas tanto en el contrato indefinido como en el temporal. Se contratan a más hombres que mujeres y esta tendencia se repite todos los años.

En cuanto a los contratos temporales hay una gran bajada en el año 2022 tanto en mujeres como en hombres, justamente al contrario que en la contratación indefinida, en la cual hay un gran aumento (menor en el caso de las mujeres) de contratación.

5.6 Comparativa contratos temporales e indefinidos año 2022 CLM

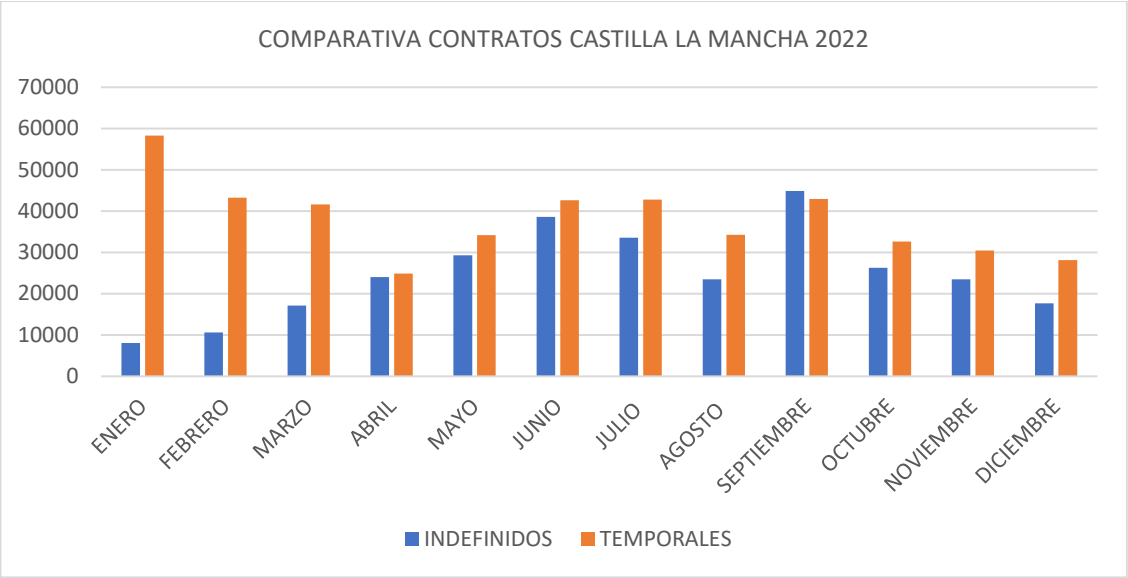


Gráfico 6 Fuente de información SEPE

Comparando los contratos en Castilla-La Mancha en este último año, que ha sido el más llamativo por la reforma laboral vemos que de enero a diciembre la contratación temporal ha bajado en 30.103 personas contratadas, mientras que en los contratos indefinidos ha subido en 9.618 contratos. Los meses que más contratación temporal ha habido han sido enero y julio, y los indefinidos han sido mayoritarios incluso superando a los temporales en septiembre.

6. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN LAS PROVINCIAS DE LA REGIÓN

6.1 ALBACETE

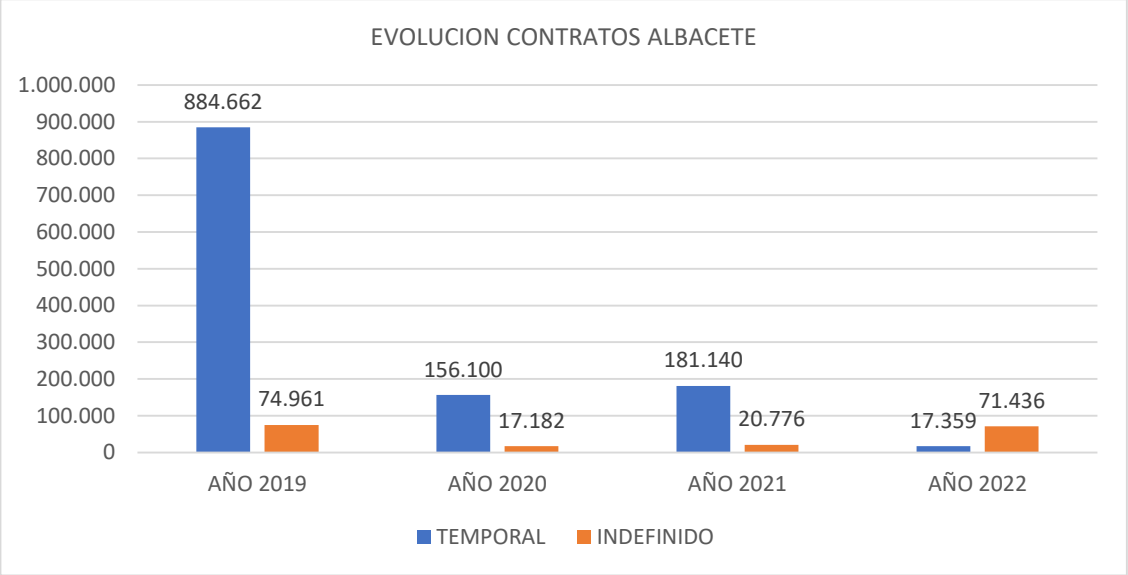


Gráfico 7 Fuente de información SEPE

La evolución en la provincia de Albacete es muy similar a la evolución de la comunidad autónoma. Lo que más resalta del grafico es la gran bajada de contratos del 2019 al 2022, pudiendo ser debido a la pandemia del COVID-19 que aún estamos arrastrando.

Aun así, los datos de contratación indefinida en 2022 se van pareciendo a los datos prepandemia y que incluso, estas contrataciones son mayores que las temporales.

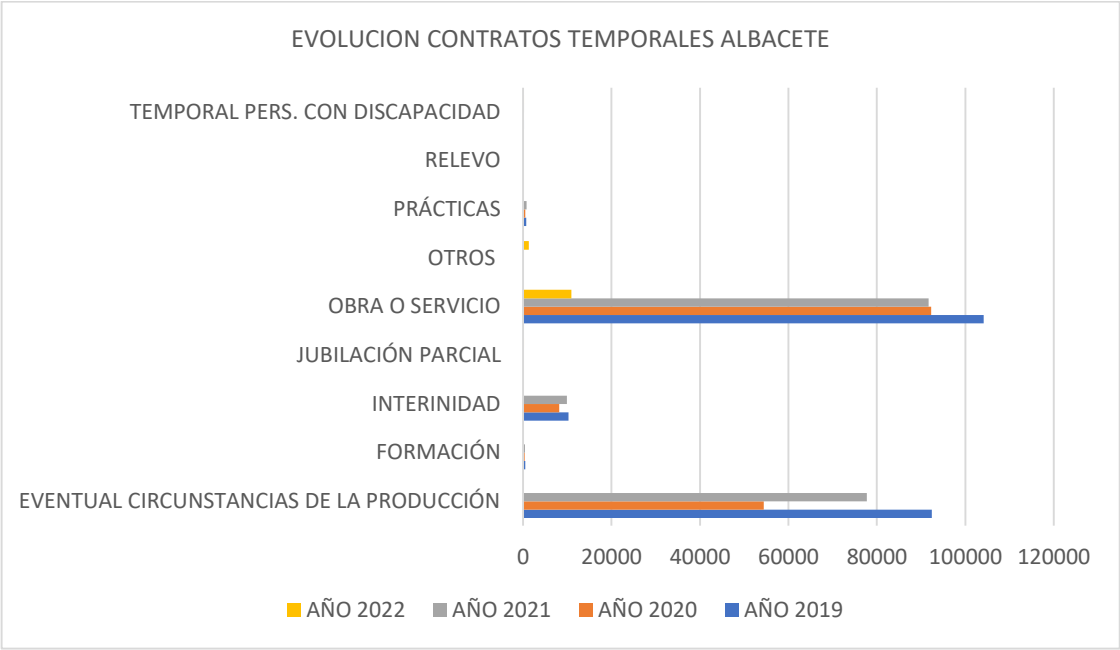


Gráfico 8 Fuente de información SEPE

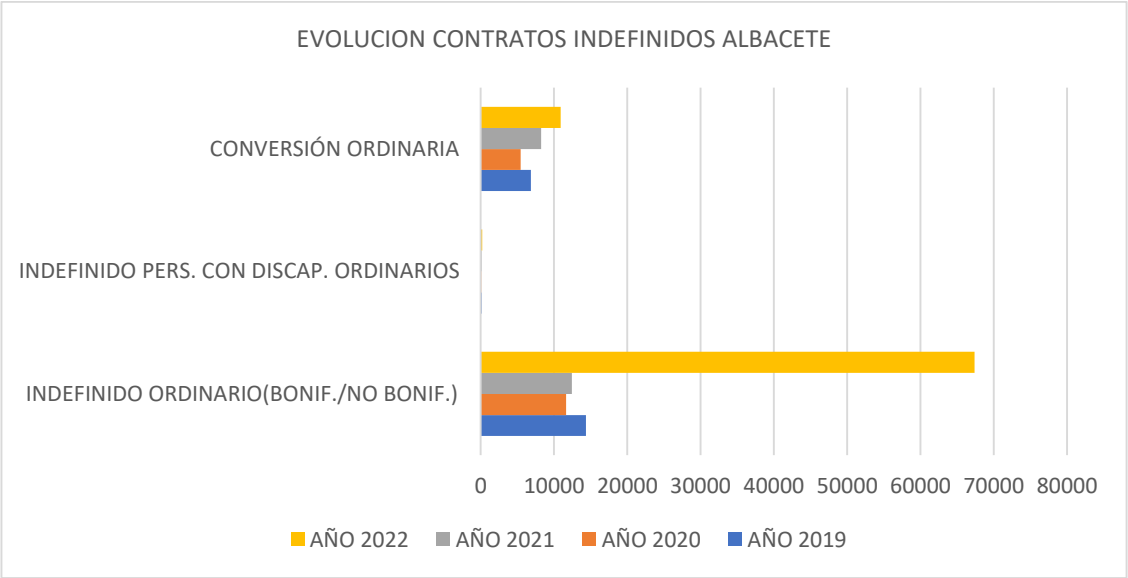


Gráfico 9 Fuente de información SEPE

En estos últimos dos gráficos, la evolución de los contratos temporales está en bajada, siendo los contratos de obra o servicio los que aún siguen teniendo cierta presencia. Por otra parte, las contrataciones indefinidas han ido amentando en este último año, sobrepasando con creces los contratos prepandemia.

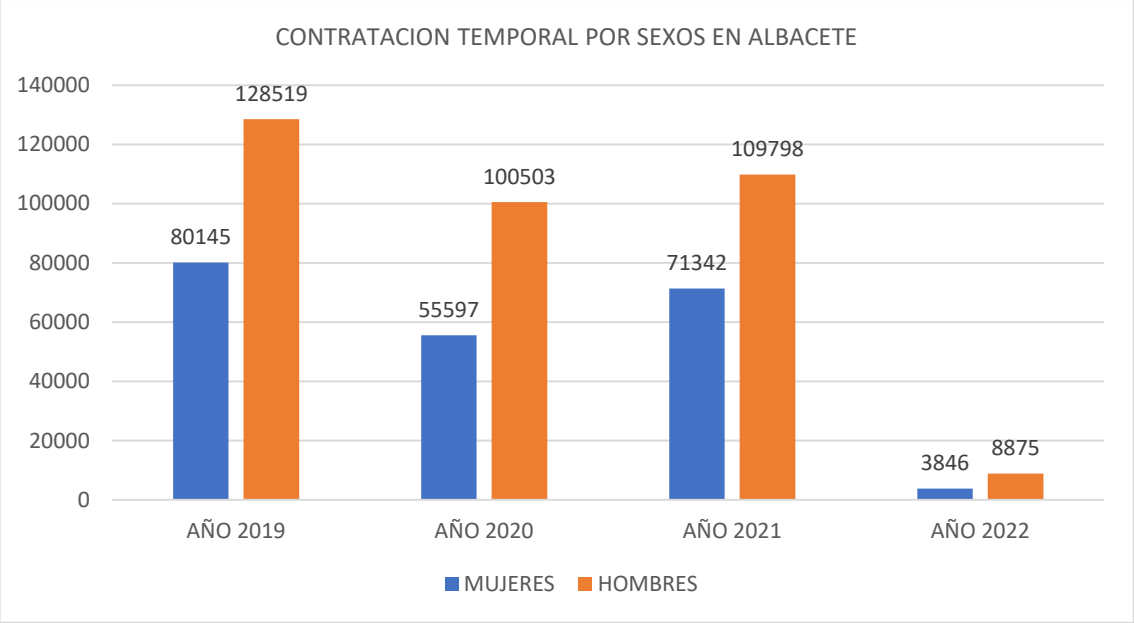


Gráfico 10 Fuente de información SEPE

Gráfico 11 Fuente de información SEPE

Comparando las últimas dos gráficas, la provincia de Albacete sigue los pasos de Castilla -La Mancha, viéndose que tanto la contratación indefinida como temporal es mayor en hombres que en mujeres. Al igual que pasa en la comunidad autónoma hay un gran repunte de contratación indefinida tanto en mujeres como en hombres y una caída en picado de la contratación laboral.

6.2 CIUDAD REAL

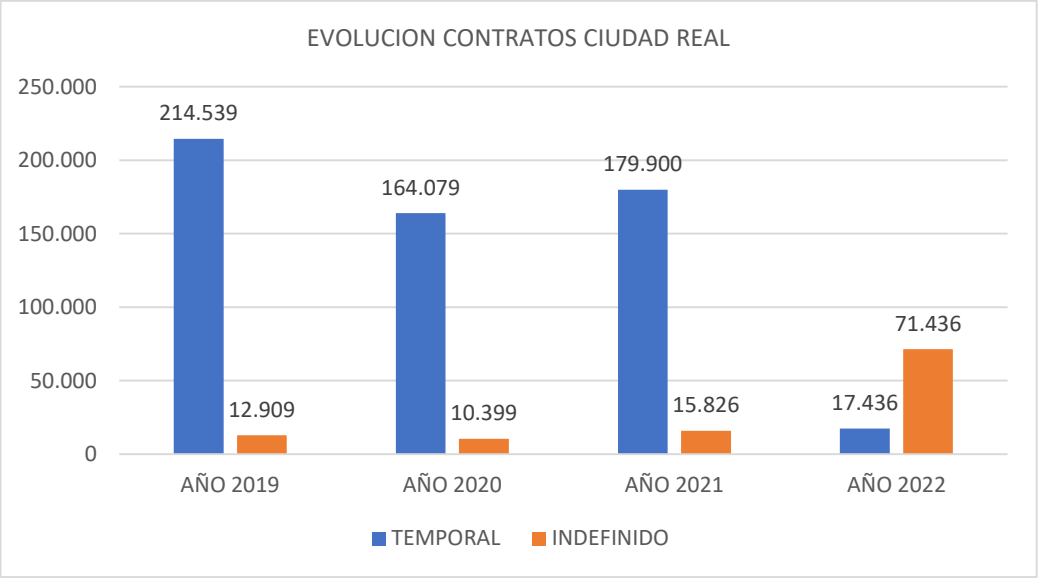


Gráfico 12 Fuente de información SEPE

En la provincia de Ciudad Real, se ve claramente que la contratación temporal ha sufrido una bajada importantísima y la contratación indefinida ha superado los niveles prepandemia, todo ello debido a la entrada en vigor de la reforma laboral.

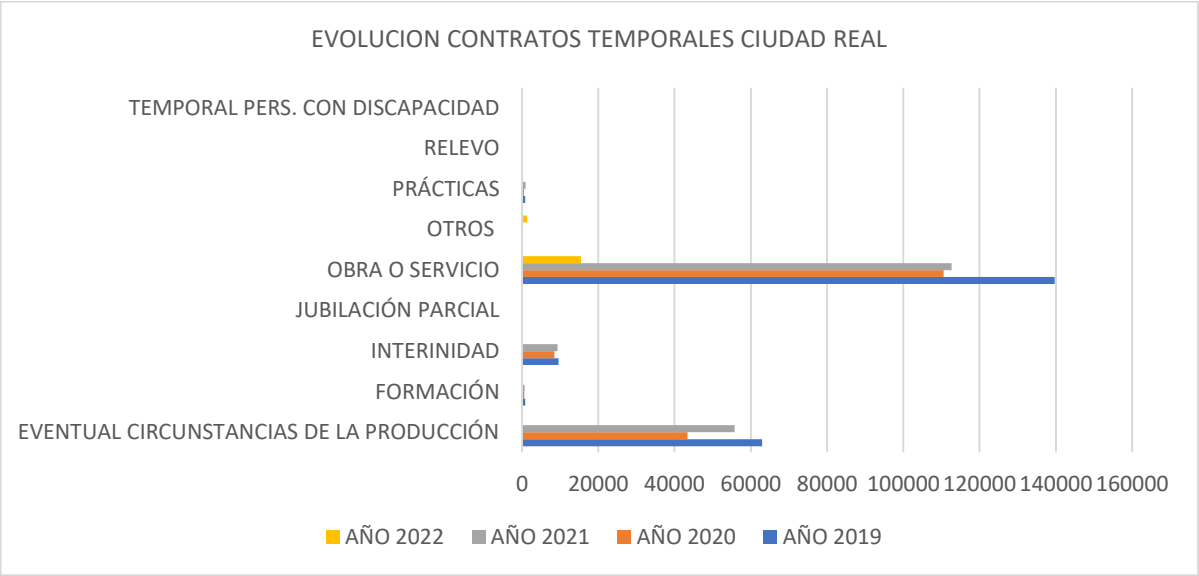


Gráfico 13 Fuente de información SEPE

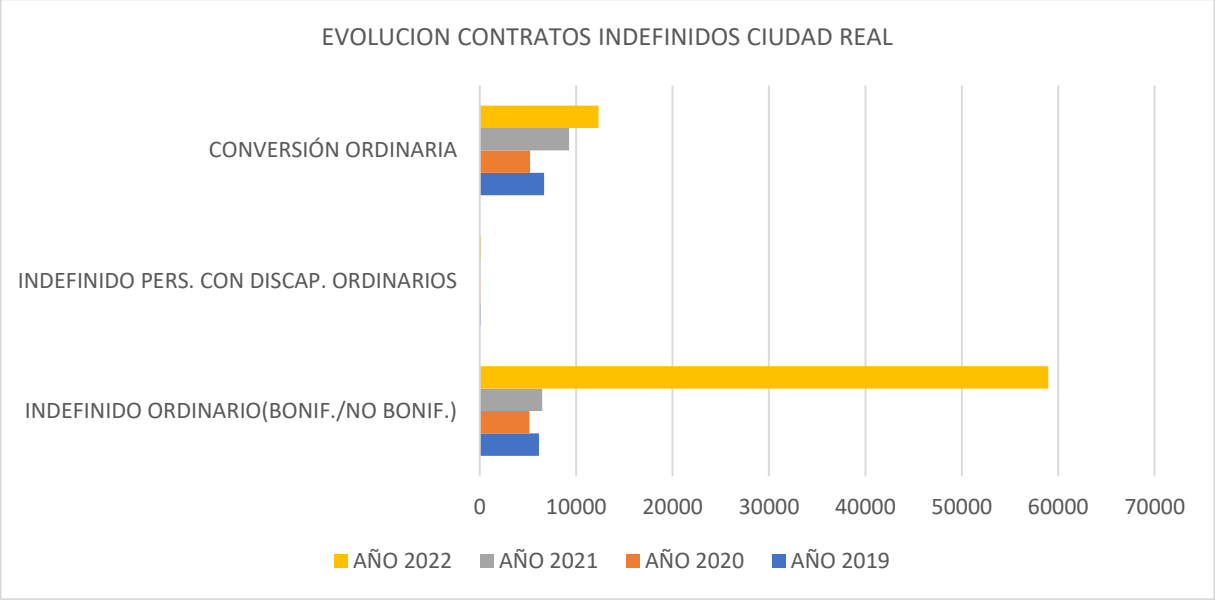


Gráfico 14 Fuente de información SEPE

Como vienes siendo la nota general de estas gráficas vemos la gran disminución de los contratos temporales siendo el único que más representa a este tipo de contratación son los de obra o servicio, mientras que los indefinidos ordinarios igual que los de conversión ordinaria (aunque en menor medida) los grandes representantes de este tipo de contratación.

Gráfico 15 Fuente de información SEPE

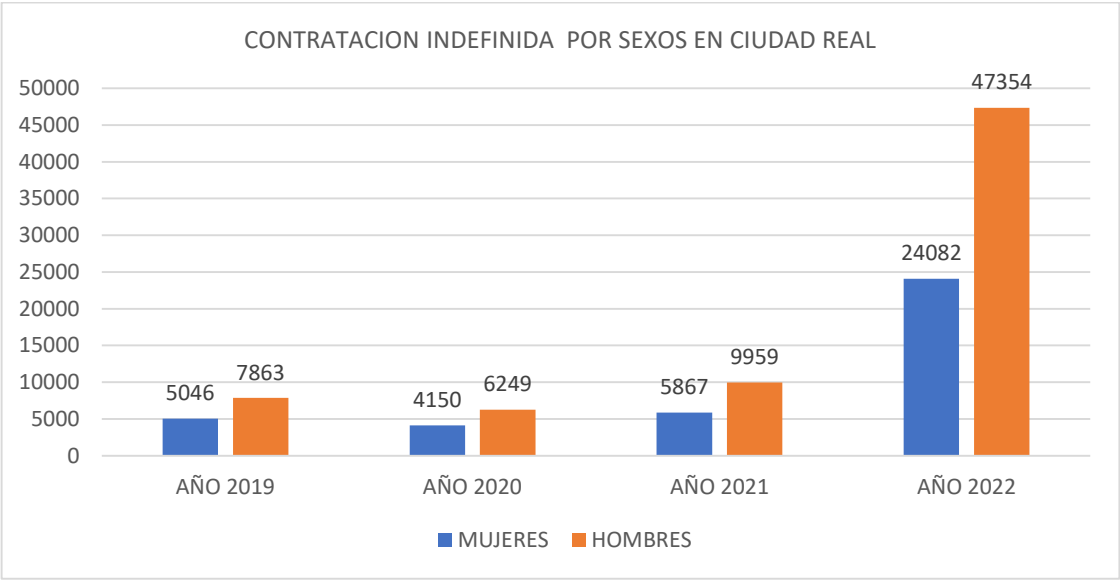


Gráfico 16 Fuente de información SEPE

Como puede mostrarse en estos últimos datos de la provincia de Ciudad Real, se siguen contratando a más hombres que mujeres tanto de forma temporal como indefinida. En la temporal esta brecha de contratación ha disminuido con los años, sin embargo, en la contratación indefinida (siendo muy buenos los datos), esta brecha ha aumentado.

6.3 CUENCA

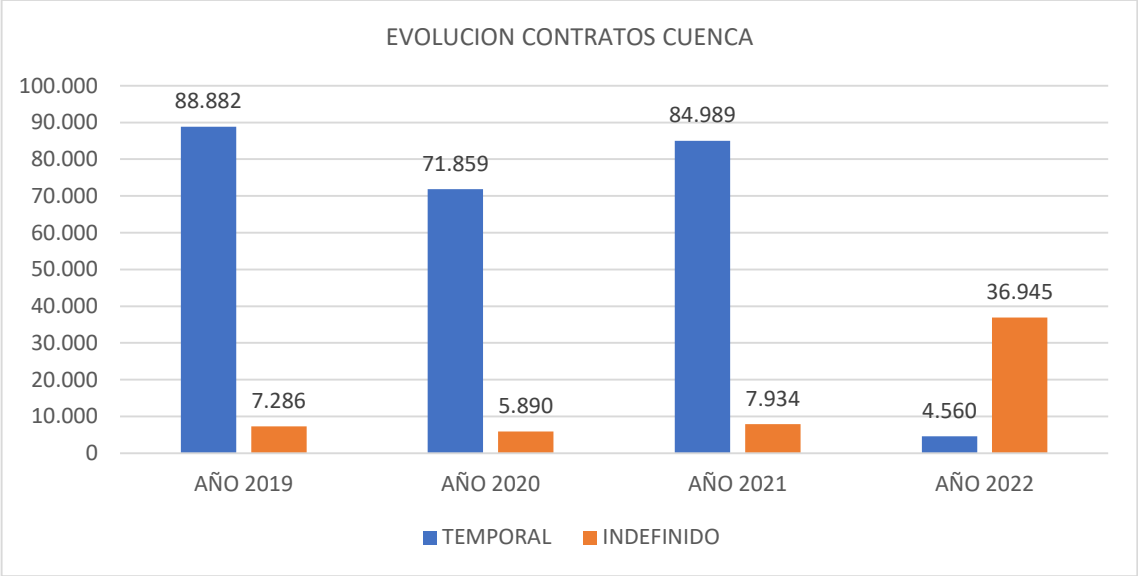


Gráfico 17 Fuente de información SEPE

En la provincia de Cuenca, en el año 2021 se había recuperado en la contratación temporal los niveles prepandemia, pero en el 2022 los datos han dado un vuelco y la contratación indefinida ha superado tanto esta misma contratación de los años antes del COVID-19 como a la contratación temporal, la cual se ha reducido en 48.044 contrataciones temporales.

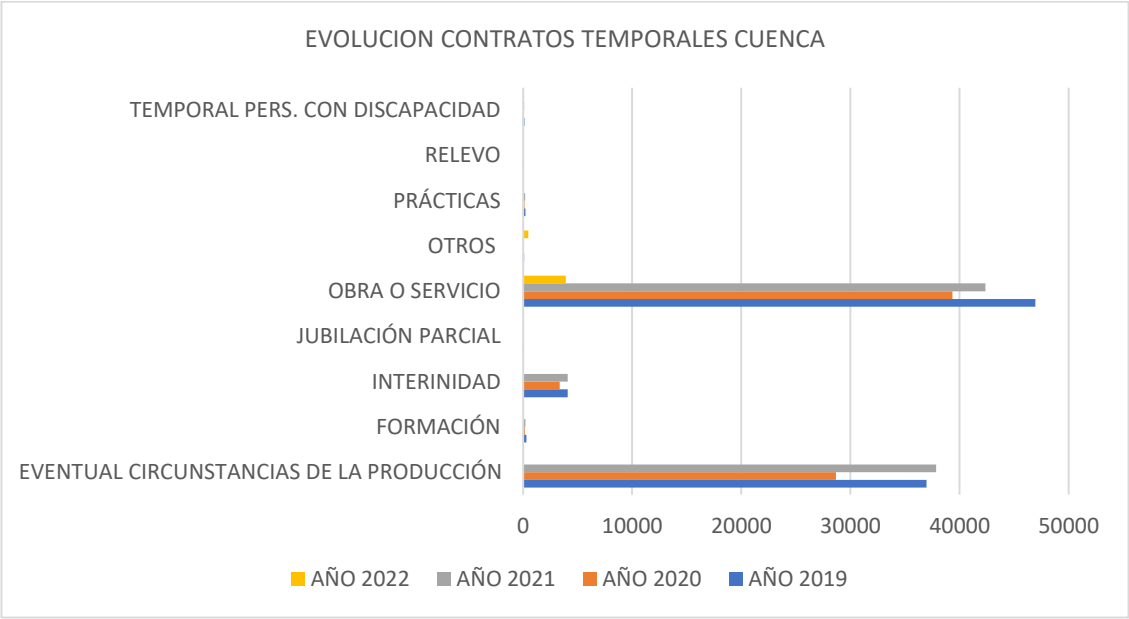


Gráfico 18 Fuente de información SEPE

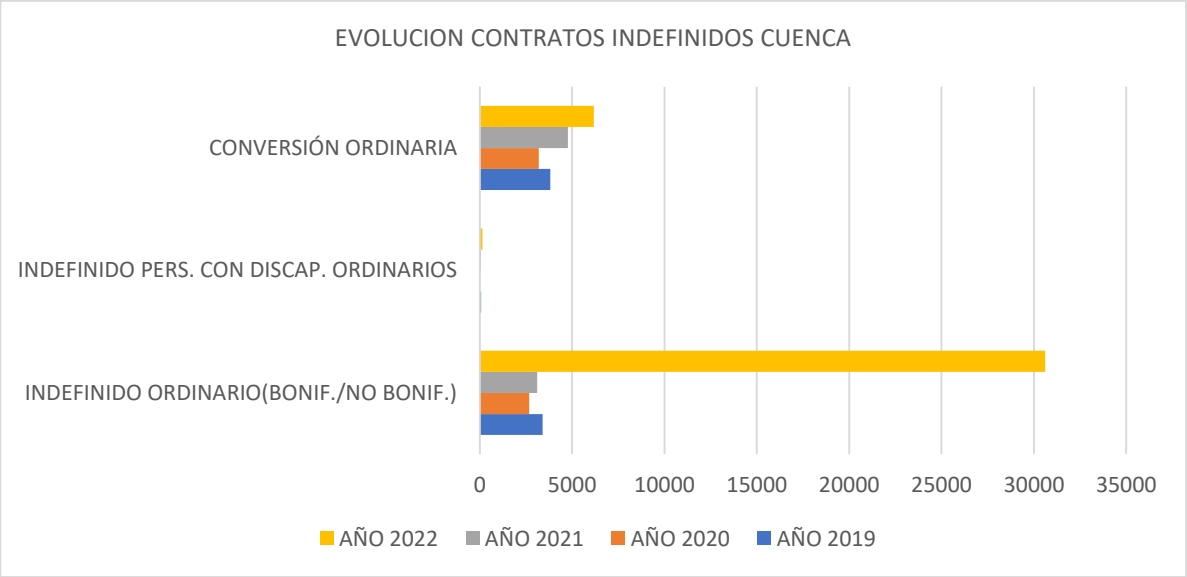


Gráfico 19 Fuente de información SEPE

Como viene siendo la tónica habitual en los contratos temporales el único que aún tiene alguna representación es el de obra o servicio en el año 2022. Mientas que los indefinidos suben de manera notoria en los indefinidos ordinarios y los de conversión ordinaria.

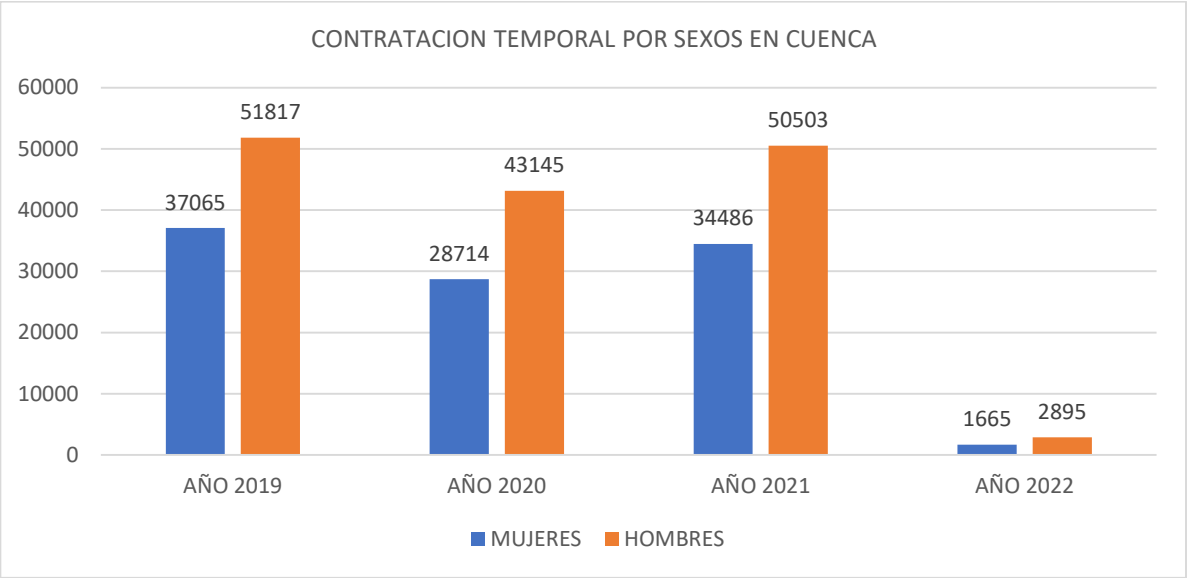


Gráfico 20 Fuente de información SEPE

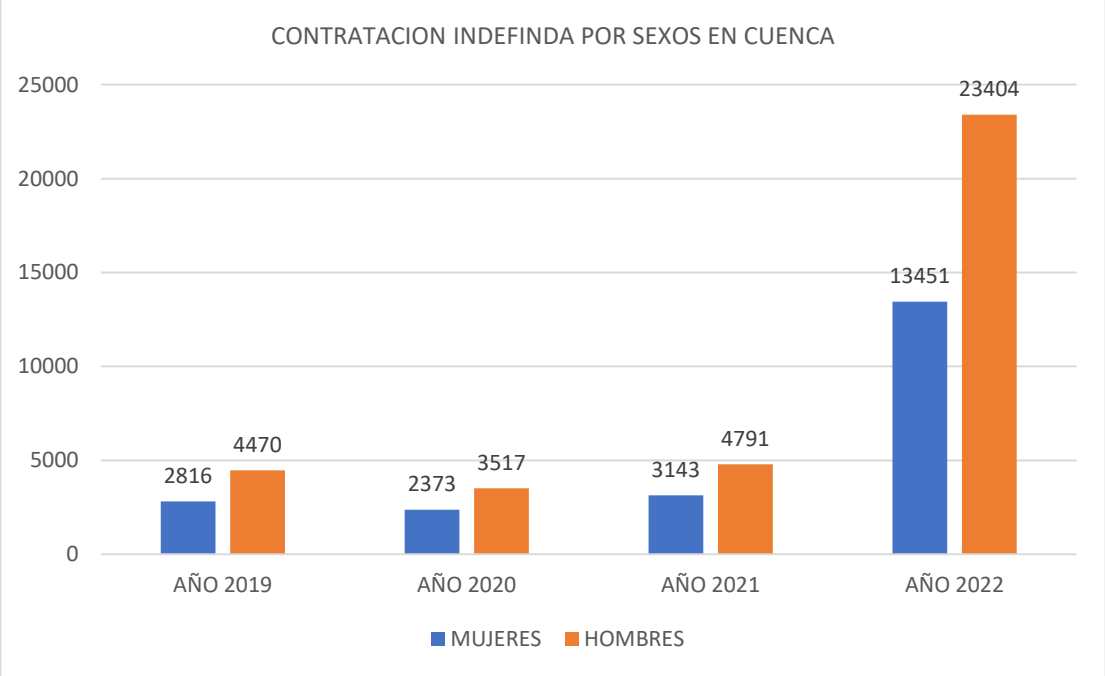


Gráfico 21 Fuente de información SEPE

Las mujeres en Cuenca son menos contratadas que los hombres tanto en la contratación temporal como en la indefinida. Aun así, en la contratación indefinida se han superado con creces los datos prepandemia.

6.4 GUADALAJARA

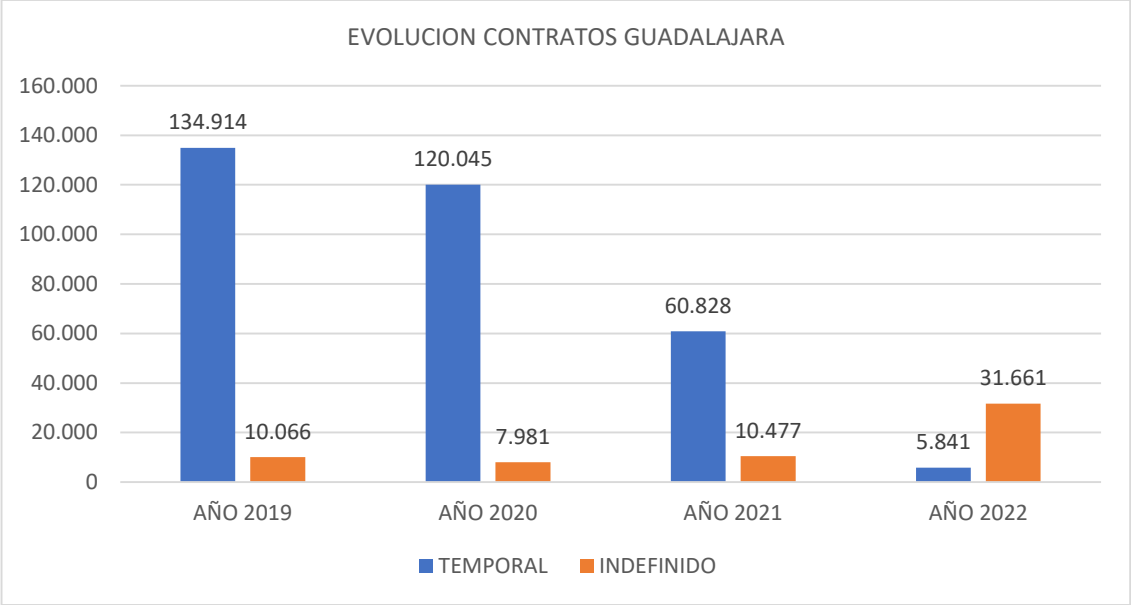


Gráfico 22 Fuente de información SEPE

En la provincia de Guadalajara han aumentado, triplicando las contrataciones indefinidas en comparación con los datos de los años 2019,2020 y 2021. En contra, los contratos temporales han tenido una caída muy significativa y de forma progresiva en estos cuatro años.

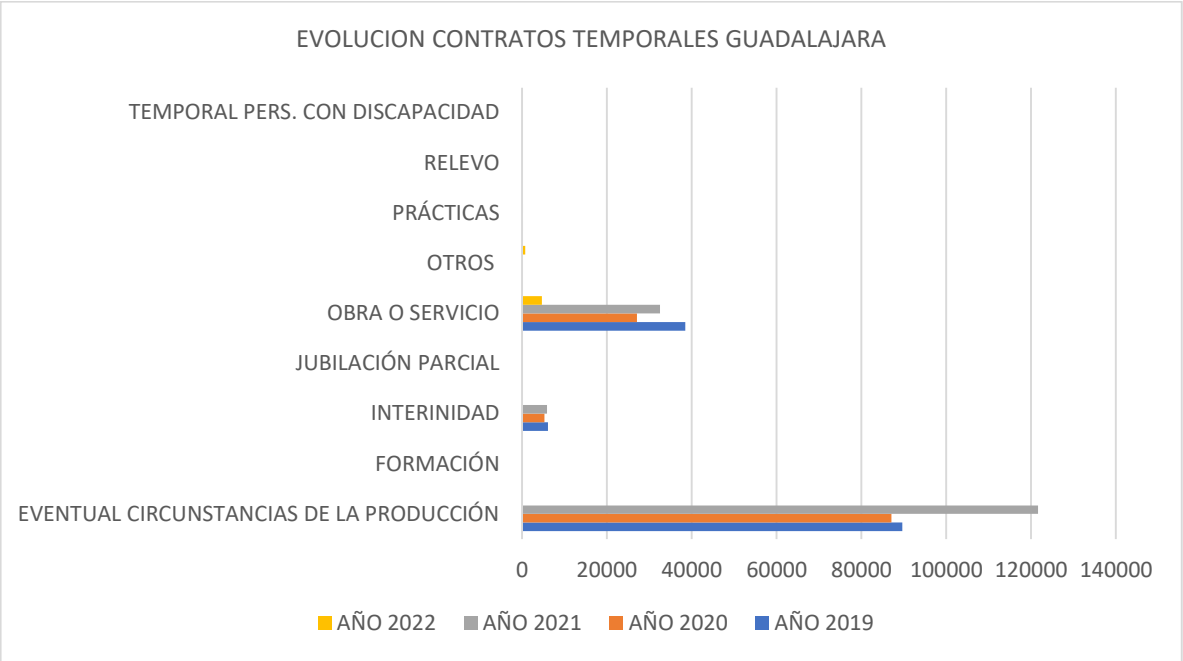


Gráfico 23 Fuente de información SEPE

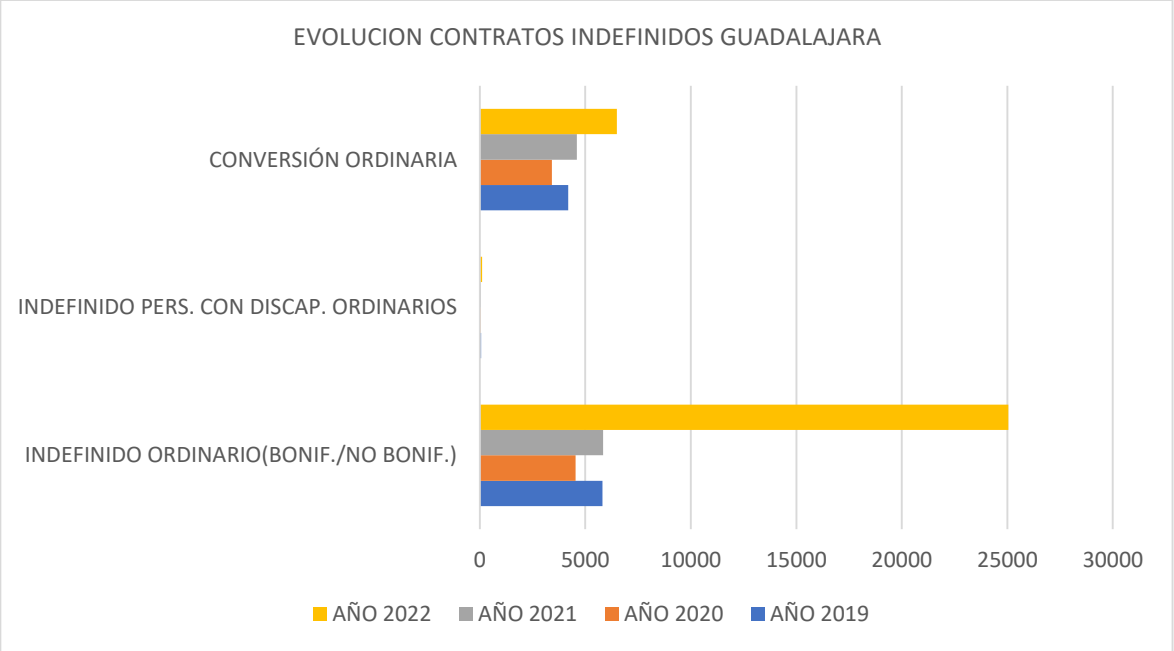


Gráfico 24 Fuente de información SEPE

Al igual que en resto de provincias y de la comunidad de Castilla -La Mancha, tanto el contrato indefinido ordinario como la conversión a indefinido son los que más han

aumentado notablemente. En cuanto a las contrataciones temporales hay una gran bajada e incluso extinción de datos de algunos tipos de contratos.

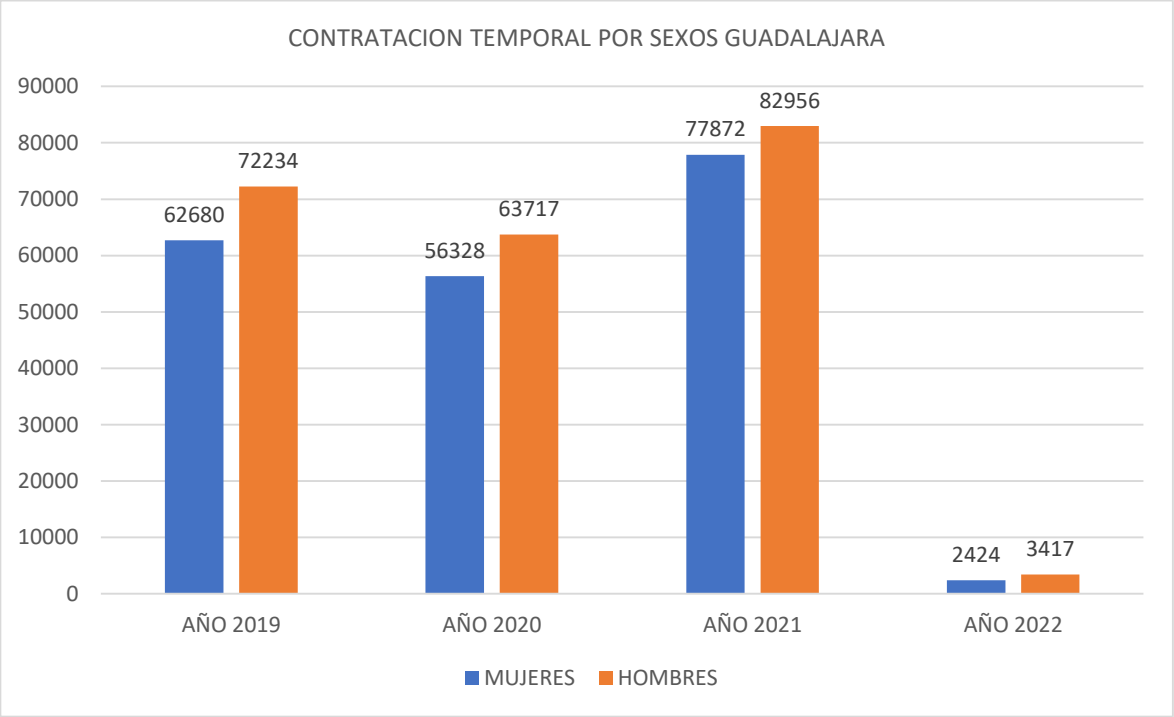


Gráfico 25 Fuente de información SEPE

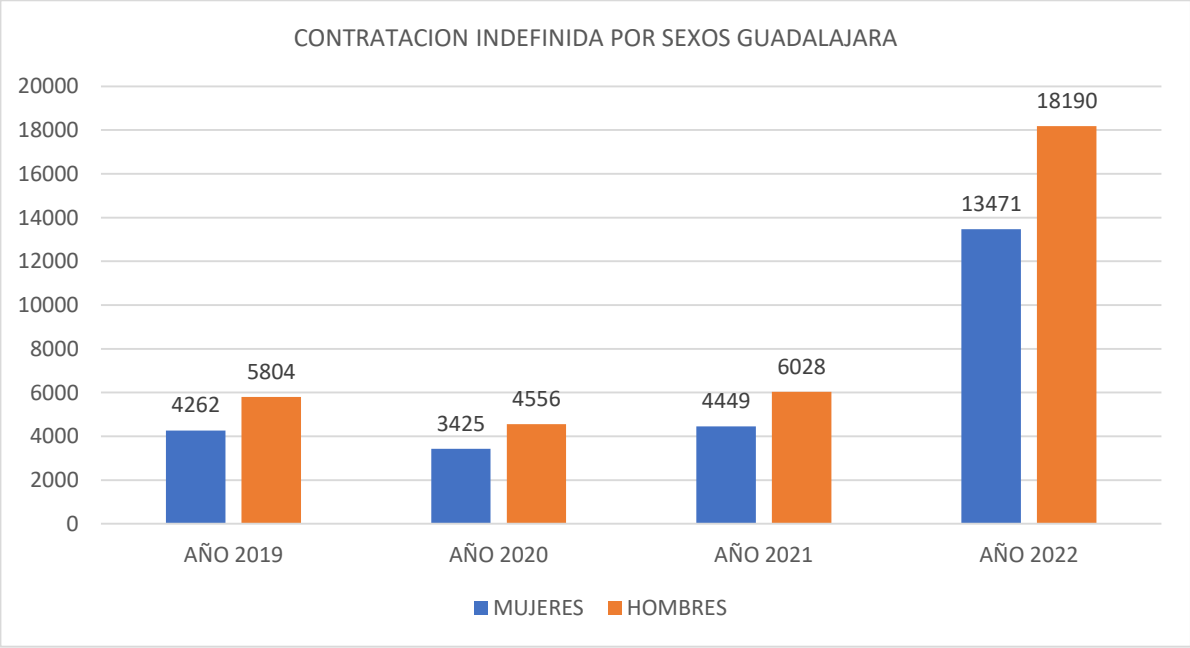


Gráfico 26 Fuente de información SEPE

En Guadalajara, los datos de la contratación temporal son algo parejos entre mujeres y hombres, llegando hasta el 2022 con una diferencia de 993 contrataciones a favor de los hombres.

En cuanto a la contratación indefinida la cosa cambia, no de manera muy significativa, pero se ven diferencias, siendo siempre a favor del hombre estas contrataciones.

6.5 TOLEDO

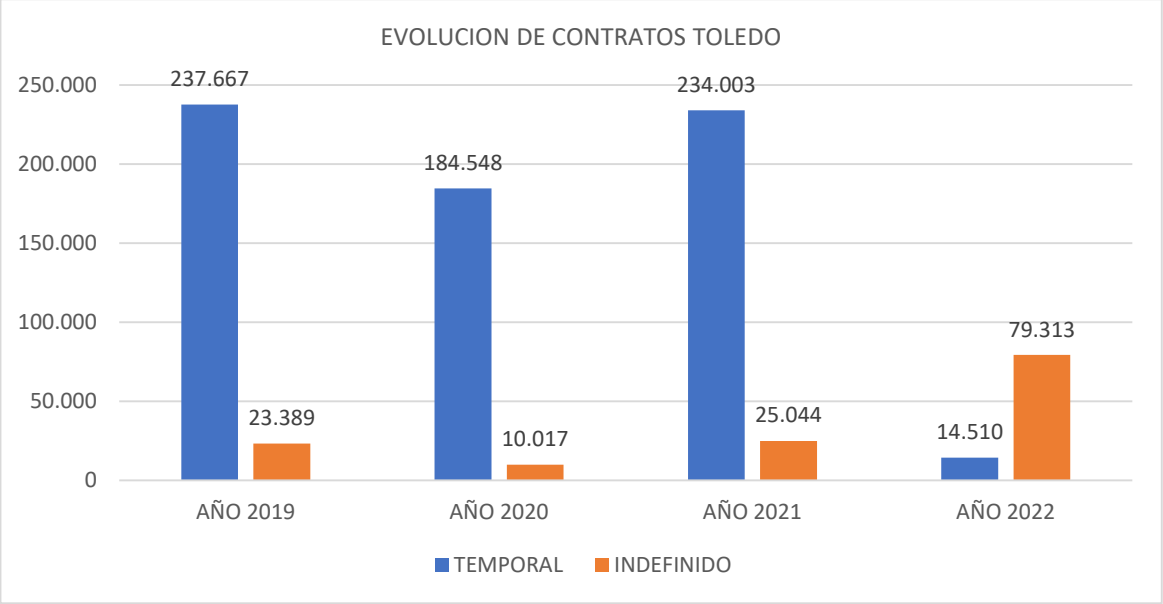


Gráfico 27 Fuente de información SEPE

En la provincia de Toledo y siguiendo en la línea de las otras provincias y comunidad autónoma, ha habido un gran descenso en la contratación temporal y un auge en la contratación indefinida, En el año 2022 es donde esta última contratación ha superado con creces a la temporal con 64.803 contratos indefinidos más que temporales.

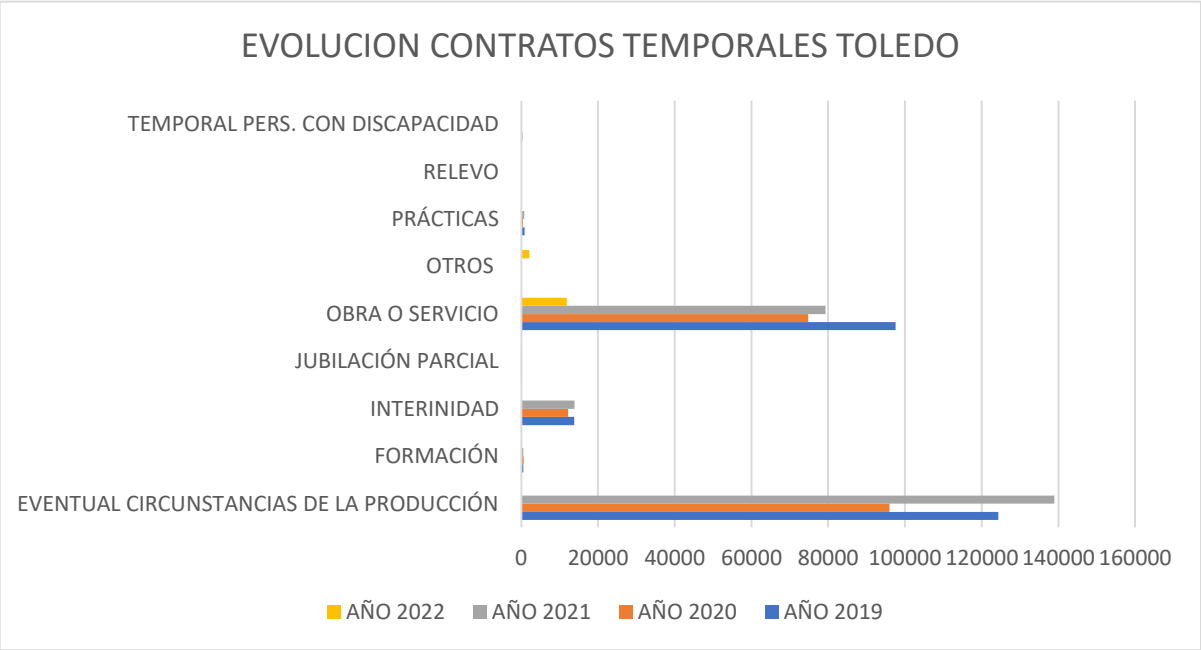


Gráfico 28 Fuente de información SEPE

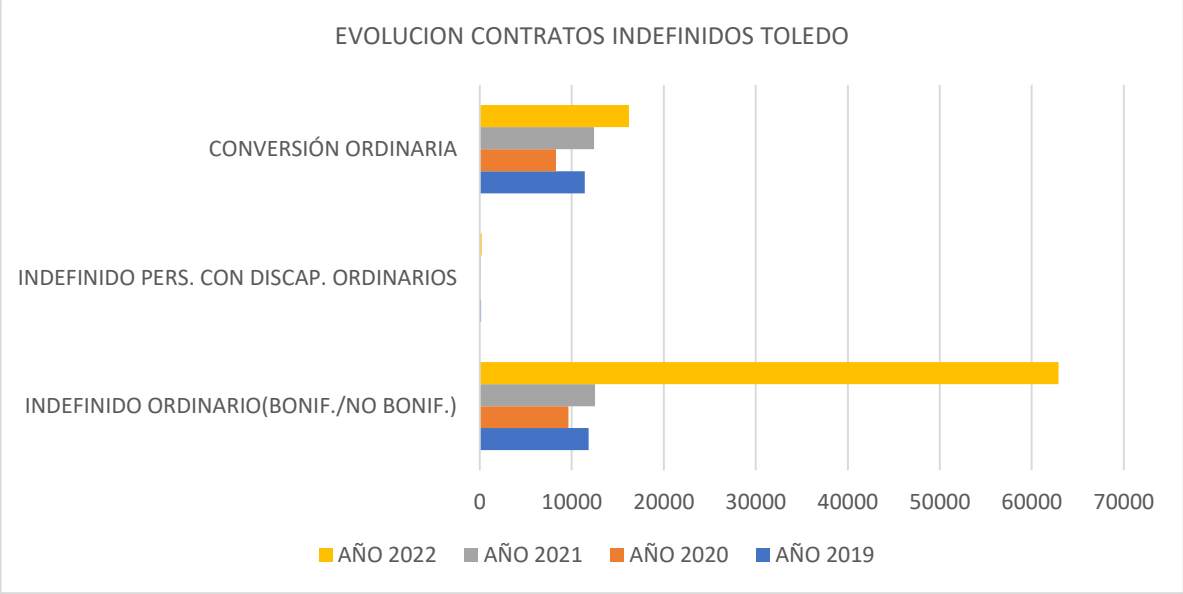


Gráfico 29 Fuente de información SEPE

En este último año 2022 los contratos indefinidos ordinarios como de conversión son los que más han crecido de forma muy notoria. Sin embargo, el único contrato temporal que aún se ve representado es el de obra o servicio.

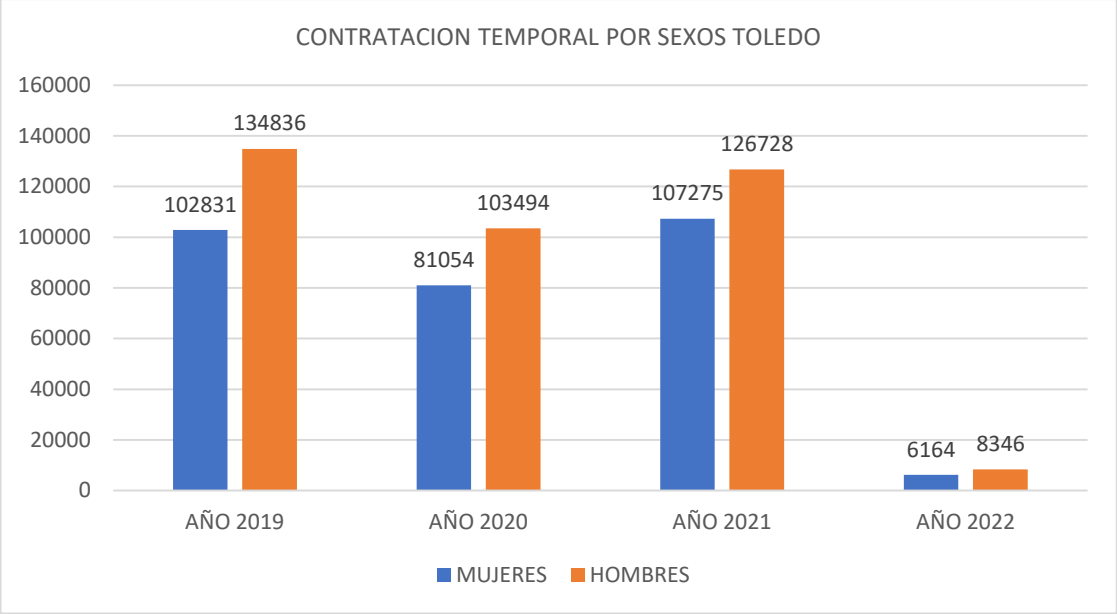


Gráfico 30 Fuente de información SEPE

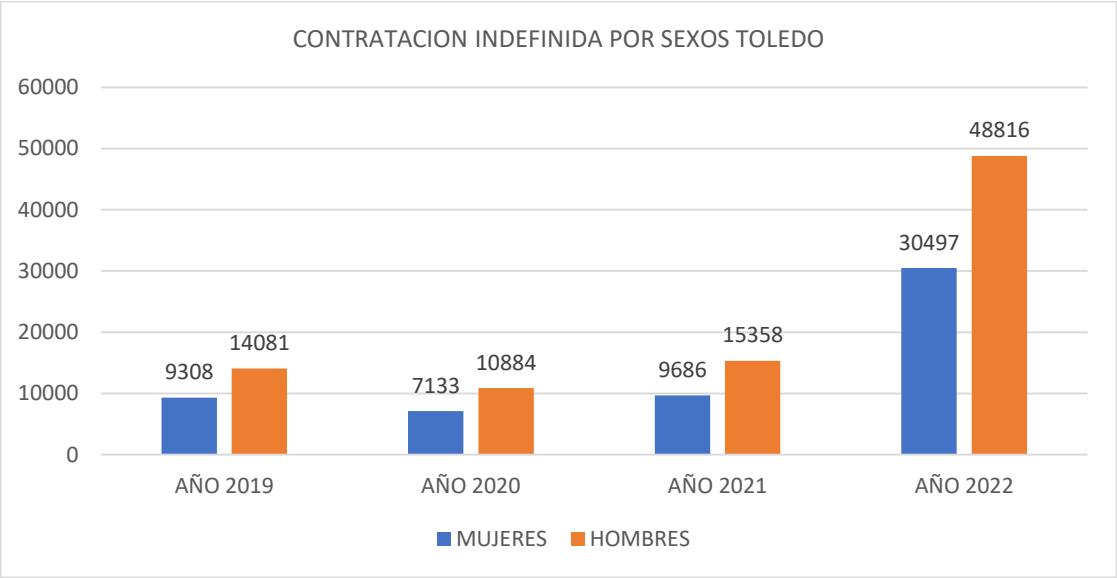


Gráfico 31 Fuente de información SEPE

Por último, al igual que en Guadalajara, los datos de la contratación temporal son algo parejos entre mujeres y hombres, llegando hasta el 2022 con una diferencia de 1582 contrataciones a favor de los hombres.

En la contratación indefinida hay un repunte importante. En estos últimos dos años ha ido subiendo, en el 2021 se incrementó hasta superar por poco los niveles prepandemia y en el 2022 se ha cuadruplicado en el caso de los hombres y triplicado la contratación indefinida de las mujeres.

7. CONCLUSIÓN

La reforma laboral acordada en diciembre de 2021 está teniendo un impacto muy positivo en la reducción de la temporalidad y el aumento de la estabilidad del empleo, incluso mayor del esperado.

La información estadística deberá permitir observar si la positiva tendencia actual se consolida, virando nuestro modelo de contratación de manera estructural hacia una mayor estabilidad formal y efectiva.

También será preciso analizar, entre otras cuestiones relevantes:

- ✓ La utilización efectiva del contrato fijo discontinuo.
- ✓ El impacto del nuevo contrato fijo de obra de la construcción.
- ✓ La evolución de las horas totales trabajadas.
- ✓ La evolución de la duración de los contratos y su efecto sobre la rotación laboral.

Sin duda, queda mucho camino por recorrer para apuntalar los cambios realizados, y años para afianzarlos. Los cambios efectuados por el RDL 32/2021 son reales y están suponiendo una mejora de la estabilidad del empleo, de la calidad de vida de la población trabajadora y de la eficiencia general del sistema de relaciones laborales.